



# A M G A S S.r.l.

## Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020 – 2022

Approvato con delibera C.d.A. n. 02/20 del 20.01.2020



## SOMMARIO

### TITOLO I – DISPOSIZIONI PRELIMINARI

A. PREMESSE	3
B. PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.	5
B.1. I SOGGETTI INTERNI CHE OPERANO NELL’AMBITO DELL’ADOZIONE DEL P.T.P.C.	5
B.2. CANALI E STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE	8
C. OGGETTO DEL PIANO – APPROCCIO METODOLOGICO	9

### TITOLO II – MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

A. INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE	11
A.1. MAPPATURA DEI PROCESSI ED INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO	13
A.2. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	17
A.3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO	18
B. INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE GENERALI E SPECIALI	20
B.1 FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE	20
B.2 CODICI DI COMPORTAMENTO	22
B.3 ROTAZIONE DEL PERSONALE	23
B.4 INCONFERIBILITA’ E INCOMPATIBILITA’ AI SENSI DEL D.LGS. N. 39/2013	26
B.5 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO	28
B.6 PROTOCOLLO DI LEGALITA’	29
B.7 CONFLITTO DI INTERESSE	30
B.8 DIVIETI POST – EMPLOYMENT (pantouflage)	34
B.9 GLI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI	37
C. RESPONSABILITA’ DEI DIPENDENTI PER VIOLAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE	38
D. ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO SULL’ATTUAZIONE DEL PTPC	39
E. PUBBLICITA’ DELLE MISURE	40

### TITOLO III – PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA ED INTEGRITA’

A. PREMESSE	41
B. PRINCIPALI NUOVI OBBLIGHI INTRODOTTI	41
C. OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA	46
D. MISURE ORGANIZZATIVE VOLTE AD ASSICURARE LA REGOLARITA’ E LA TEMPESTIVITA’ DEI FLUSSI INFORMATIVI	46
E. MODALITA’ DI COMUNICAZIONE DEL PIANO	48
F. INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI DELLA RACCOLTA, DELLA TRASMISSIONE E DELLA PUBBLICAZIONE DEI DOCUMENTI, DELLE INFORMAZIONI E DEI DATI	48
G. ACCESSO CIVICO	50

### TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

A. OBIETTIVI STRATEGICI	52
B. ENTRATA IN VIGORE	53

### ALLEGATO N.1 TABELLA MAPPATURA PROCESSI AMGAS S.r.l.



## **TITOLO I** **DISPOSIZIONI PRELIMINARI**

### **A. PREMESSE**

Il 6 novembre 2012 è stata approvata la legge n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* che ha introdotto misure per la prevenzione ed il contrasto del fenomeno corruttivo, individuando anche i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia. La predetta Legge dà per presupposta la definizione di corruzione, intesa come comprensiva delle situazioni in cui si riscontri, da parte di un soggetto, nel corso dell’attività amministrativa, l’abuso del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati. Pertanto, la Legge n.190/2012 introduce una nozione di analisi del rischio di corruzione non limitata al solo profilo penalistico.

La Legge ha, poi, attribuito all’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) compiti di vigilanza e controllo in merito alla corretta applicazione delle misure anticorruzione previste dalla normativa.

Alla stessa ANAC spetta l’approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il quale permette di disporre di un quadro unitario e strategico, ponendo le premesse affinché le Amministrazioni possano predisporre gli strumenti previsti dalla Legge n.190/2012.

In data 11.09.2013, con delibera n.72/2013, l’ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione, contenente gli obiettivi strategici governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale, e con il quale si forniscono gli indirizzi e il supporto alle amministrazioni pubbliche per l’attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

In seguito alle modifiche intervenute con il d.l. n.90/2014, l’ANAC ha approvato, con determinazione n.12 del 28.10.2015, l’aggiornamento del PNA.

Con la determinazione n.831 del 03.08.2016 è stato, poi, approvato il PNA 2016; con la delibera n. 1208 del 22.11.2017, il Consiglio dell’Autorità ha approvato l’aggiornamento



al PNA 2016, ed, infine, con delibera n.1074 del 21.11.2018 è stato approvato definitivamente l'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione.

l'ANAC, inoltre, con la determinazione n.1134 del 08.11.2017 ha adottato le *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*, volte ad orientare gli enti di diritto privato controllati e partecipati, direttamente ed indirettamente, da pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici economici nell'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla L. n. 190/2012, definendo, altresì, le implicazioni che ne derivano, anche in termini organizzativi, per detti soggetti e per le amministrazioni di riferimento.

In particolare, l'ANAC, con la suddetta determinazione n.1134/17, ha adeguato le precedenti Linee guida all'entrata in vigore del D.lgs. n. 97/2016 (*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n.190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33 [...]*) e del D.Lgs. n. 175/2016 (*Testo unico delle società a partecipazione pubblica*), come modificato dal D.Lgs. n. 100 del 2017.

L'ANAC, inoltre, ha illustrato le principali novità, con riferimento alla materia dell'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle società a controllo pubblico, negli enti di diritto privato controllati, nelle società partecipate e negli altri enti di diritto privato.

Con delibera n.1064 del 13.11.2019, è stato approvato il PNA 2019, con il quale il Consiglio dell'Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del PNA, rivedendo e consolidando, in un unico atto di indirizzo, tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. Si intendono, pertanto, superate le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli aggiornamenti adottati fino ad oggi.



## **B. PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.**

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione di AMGAS S.r.l., per il triennio 2020-2022, è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n.02/20 del 20.01.2020.

Prima dell'approvazione, il presente Piano è stato trasmesso, in data 16.01.2020, a mezzo e-mail, a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione.

### **B.1. I soggetti interni che operano nell'ambito dell'adozione del P.T.P.C.**

1) Il Consiglio di Amministrazione: Ha il compito di adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, finalizzati alla prevenzione della corruzione, a cominciare dagli aggiornamenti del PTPC.

Dispone le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Con provvedimento n. 116/17 del 22.12.2017 ha deliberato di nominare il dott. Sergio Annoscia quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di AMGAS S.r.l.

Con provvedimento n.03 del 12.01.2018, inoltre, il C.d.A. ha deliberato di nominare la dott.ssa Maria Vacca quale Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA). Con provvedimento n. 02720 del 20.01.2020, infine, ha deliberato di approvare il presente PTPC;

2) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT): con provvedimento n. 116/17 del 22.12.2017 il C.d.A. ha deliberato di nominare il dott. Sergio Annoscia, ritenendolo il soggetto più idoneo a ricoprire il ruolo. Detta nomina è stata comunicata ed accettata in data 27.12.2017.

Con successivo provvedimento n.206/18 del 14.12.2018, il C.d.A. ha deliberato di rinnovare, fino al 31.12.2020, l'incarico di RPCT di AMGAS S.r.l., conferito al dott. Annoscia;

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di AMGAS S.r.l. non è dotato di una struttura a supporto, per lo svolgimento delle relative attività.

Si avvale, esclusivamente, della collaborazione dei soggetti nominati quali Responsabili delle pubblicazioni, indicati nella sezione trasparenza del presente piano.



Il dott. Annoscia, dipendente di AMGAS S.r.l., ha predisposto il presente piano e lo ha sottoposto all'approvazione del C.d.A.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, inoltre, svolge i seguenti compiti:

- segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, ed indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- verifica, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione;
- verifica l'attuazione del Piano e della sua idoneità, e propone modifiche in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;
- redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC;
- vigila, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 39/13, sul rispetto delle norme in materia di **inconferibilità** (*la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal predetto decreto, a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico*) e **incompatibilità** (*l'obbligo, per il soggetto cui viene conferito l'incarico, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico*) di incarichi. In merito alla composizione degli organi amministrativi della società, il Regolamento dei Controlli interni sulle società partecipate del Comune di Bari (Delibera G.M. n. 181 del 03.04.2014) stabilisce che *“non può assumere la carica di Amministratore (ossia, ai sensi dell'art. 1 co.2 lett. I D.Lgs. 39/13 la carica di presidente con deleghe gestionali, amministratore delegato e assimilabili e consigliere di Amministrazione) di*



*ente privato in controllo pubblico di Comune con popolazione maggiore a 15.000 abitanti, chi si trova nelle situazioni di inconferibilità richiamate dagli artt. 3-7 co 2-7 lett d) D.Lgs. 39/2013 e di incompatibilità richiamate dagli artt. 9 co 1,11 co 3, 12 co 3 lett. C) e co.4-13 comma 2 D.lgs. 39/2013”;*

- cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno della Società e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- cura il coordinamento tra il presente piano ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI);

- svolge le funzioni indicate dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, ovvero: i) svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione; ii) In relazione alla loro gravità, segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala altresì gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

- non può svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione, né esprimersi sulla regolarità tecnica o contabile di tali atti, a pena di sconfinare nelle competenze dei soggetti a ciò preposti, all'interno di ogni ente o amministrazione, ovvero della magistratura (delibera ANAC n.840 del 02.10.2018);

**3) Il Direttore Generale, I Dirigenti/Responsabili di Area:** partecipando al processo di gestione del rischio nell'ambito dei Settori di rispettiva competenza:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;



- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti.

Inoltre, vigilano sull'applicazione dei codici di comportamento e ne verificano le ipotesi di violazione, ai fini dei conseguenti procedimenti disciplinari.

4) I dipendenti: osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e segnalano le situazioni di illecito ai propri Responsabili ed i casi di personale conflitto di interessi.

5) I collaboratori a qualsiasi titolo: osservano, per quanto compatibili, le misure contenute nel P.T.P.C. e gli obblighi di condotta previsti dai Codici di comportamento e segnalano le situazioni di illecito;

6) gli organi di controllo: AMGAS S.r.l., ad oggi, non ha ancora adottato il “modello 231” ed è priva di un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o di altro organismo con funzioni analoghe, pertanto gli obblighi di attestazione annuale, di cui alla delibera ANAC n.141, sono assolti dall'RPCT.

Il controllo della gestione è affidato al Collegio Sindacale, mentre la funzione di revisione legale dei conti alla società di revisione incaricata.

## **B.2. Canali e strumenti di partecipazione**

Prima dell'approvazione del presente Piano, mediante pubblicazione di un Avviso sulla home page del sito internet aziendale [www.amgasbarisrl.it](http://www.amgasbarisrl.it), si è provveduto ad invitare la cittadinanza a presentare osservazioni e/o proposte in merito alla elaborazione del Piano stesso.

L'avviso è stato pubblicato in data 07.01.2020, ed è rimasto in consultazione fino al giorno 15.01.2020. A questa data non sono pervenute né osservazioni né proposte.



## C. OGGETTO DEL PIANO - APPROCCIO METODOLOGICO

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha l'obiettivo di proteggere la Società, attraverso un adeguato sistema di controllo interno, da condotte corruttive che non implicino necessariamente l'interesse o il vantaggio della stessa.

Con la Legge n.190/2012 è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, articolato su due livelli: un primo livello che consiste nel Piano Nazionale Anticorruzione, ed un secondo livello rappresentato dal PTPC, definito da ogni Amministrazione, proprio sulla base delle indicazioni presenti nel PNA.

Le recenti Linee Guida di ANAC di cui alle Determinazioni n.8/2015 e n.1134/17 hanno esteso anche alle società in controllo pubblico l'obbligo di dotarsi di un autonomo PTPC.

In particolare, la determinazione n. 1134/17, per la definizione di società a controllo pubblico (tra le quali rientra AMGAS S.r.l.) rinvia al d.lgs. n. 175/2016, il quale, all'art. 2 co. 1, lett. M), definisce come società a controllo pubblico *"le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi della lettera b)", ovvero "la situazione descritta nell'art. 2359 del codice civile. Il controllo può sussistere anche quando, in applicazione di norme di legge o statutarie o di patti parasociali, per le decisioni finanziarie e gestionali strategiche relative all'attività sociale è richiesto il consenso unanime di tutte le parti che condividono il controllo."*

Orbene, per le società a controllo pubblico, il co. 2-bis dell'art. 1 della l. 190/2012, introdotto dal d. lgs. 97/2016, ha reso obbligatoria l'adozione delle misure integrative del "modello 231", ma non ha reso obbligatoria l'adozione del modello medesimo. Tale adozione, ove la società non vi abbia provveduto, è, però, fortemente raccomandata.

AMGAS S.r.l., ad oggi, non ha ancora adottato il "modello 231", e, pertanto, si provvede alla redazione del presente piano triennale di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, pertanto, ha avviato la c.d. "analisi del rischio", avvalendosi della collaborazione del Direttore Generale, dei Responsabili di Area e del Dirigente, al fine di tracciare e mappare i processi



e le attività, individuando il rischio corruzione o le eventuali criticità, oltre ad individuare le misure da porre in essere per farvi fronte.

All'interno del presente Piano è stato inserito, in un'apposita sezione, il Programma per la trasparenza e l'integrità, così come suggerito prima dalla stessa ANAC con la determinazione n. 12/2015, e poi dal legislatore attraverso il D.Lgs. n. 97/2016.

Il PNA in vigore introduce un coinvolgimento più diretto dell'Organo di indirizzo, nell'ambito dell'art. 1, comma 8 della L. n.190, ed in particolare i) nella determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, ii) nella introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività, iii) nella nomina, su sollecitazione del RPCT, del soggetto responsabile dell'inserimento ed aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante.



## TITOLO II

### MISURE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Sono elaborate dal Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, e sono adottate dall'organo di indirizzo della società.

#### **A. INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE**

In coerenza con quanto previsto dall'art. 1, co.9, della legge n.190/2012 e dell'art. 6, co.2, del d.lgs. n.231/2001, le società effettuano un'analisi del contesto e della realtà organizzativa, per individuare in quali aree o settori di attività, e secondo quali modalità, si potrebbero verificare fatti corruttivi.

Tale processo si è sviluppato attraverso 3 fasi:

1. mappatura dei processi ed individuazione delle aree di rischio
2. valutazione del rischio
3. trattamento del rischio

Gli esiti di tali attività sono riportati nelle tabelle allegate al presente Piano per farne parte integrante.

Si fa presente, in senso innovativo rispetto al passato, ed alla luce dell'allegato 1 al PNA 2019, che nel corso dell'anno 2020 verrà rivisitata integralmente la mappatura del rischio, per poi entrare in vigore nel triennio 2021- 2023.

La mappatura del rischio è stata riformata dall'allegato 1 al PNA 2019, pertanto, seppure in modo graduale nel corso dell'anno 2020, essa dovrà essere modificata a decorrere dal triennio 2021- 2023.

Di tanto se ne dà atto nella linea guida sulla gestione del rischio, laddove si riconosce un regime transitorio per l'anno in corso ed una piena efficacia a decorrere dal triennio 2021- 2023.



Sarà compito dell'RPCT invitare il Direttore Generale, il Dirigente ed i Responsabili di Area, ad effettuare, entro il 30 novembre 2020, una ricognizione ed eventuale revisione delle aree di rischio.

Per stimare il rischio è necessario definire gli indicatori del livello di esposizione al rischio di corruzione di ciascun processo. In forza del principio di "gradualità", gli indicatori possono avere livelli di qualità e di complessità progressivamente crescenti negli anni.

L'Autorità propone sei indicatori, ampliabili e modificabili:

1 - livello di interesse "esterno": la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio. Il contesto esterno va valutato su ogni singolo procedimento.

2 - grado di discrezionalità del decisore interno: un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato. La discrezionalità esterna, unitamente alla rilevanza esterna, sono aspetti ripresi dal vecchio Allegato 5 del PNA 2013.

3 - manifestazione di eventuali eventi corruttivi verificatisi in passato.

4 - opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, abbassa il rischio, unitamente alla ripartizione dei compiti ed allo "spacchettamento" del procedimento tra più soggetti.

5 - livello di collaborazione del responsabile del processo nell'elaborazione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della corruzione o, comunque, determinare una certa opacità sul reale livello di rischio.

6 - grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore probabilità di fatti corruttivi.

Questi indicatori dovranno dare vita ad una valutazione qualitativa del rischio, atteso che la ponderazione numerica viene superata con le Linee Guida 2019.



Pertanto, per l'anno 2020 vale la valutazione del rischio effettuata negli anni addietro e per economia procedimentale si conferma nell'anno in corso nelle more della rivisitazione totale che avverrà nel corso dell'anno e verrà ultimata entro il 30 novembre 2020, in modo da farla confluire nel Piano di prossima generazione 2021- 2023.

Concorreranno alla corretta mappatura, altresì, gli esiti dei controlli interni sulle attività, gli esiti comunicati dall'UPD relativi ai dipendenti dell'Ente nell'ultimo triennio, i risultati dell'anno 2019 sul controllo di qualità dei servizi, delle società partecipate, e dei controlli contabili.

Per l'anno 2020, quindi, vale la mappatura allegata al presente piano.

### **A.1. Mappatura dei processi ed individuazione delle aree di rischio**

- **AREE DI RISCHIO GENERALI:** tra le attività esposte al rischio di corruzione vanno considerate, in prima istanza, quelle generali, individuate dal PNA 2013 ovvero:

- area acquisizione e progressione del personale:

1. reclutamento;
2. progressioni di carriera;
3. conferimento di incarichi.

- area affidamento di lavori, servizi e forniture:

1. individuazione dei contraenti per l'affidamento;
2. progettazione della gara;
3. stesura del bando di gara ed individuazione degli elementi essenziali del contratto;
4. pubblicazione del bando e gestione delle informazioni complementari;
5. fissazione dei termini per la ricezione delle offerte;
6. trattamento e custodia della documentazione di gara;



7. nomina della commissione di gara;

8. aggiudicazione e stipula del contratto;

9. verifica possesso requisiti generali e speciali;

- **AREE DI RISCHIO SPECIALI:** attività individuate dalla società, in base alle proprie caratteristiche organizzative e funzionali, ovvero:

- acquisto materia prima;

- concessione ed erogazione di contributi, liberalità e sponsorizzazioni a persone ed enti pubblici e privati;

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

- incarichi e nomine;

- gestione affari legali e contenzioso;

- custodia delle scritture contabili e dei libri sociali;

- processi di pagamento;

- gestione dei rapporti con autorità e vigilanza;

- **MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO – ANALISI CONTESTO INTERNO**

Ai fini dell'analisi del contesto interno, si è partiti dall'attività di ricognizione effettuata nell'ambito del Piano 2019. La Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza riporta l'andamento di tale processo.

Nel precedente PTPCT sono stati mappati 19 processi, la maggior parte dei quali riguarda l'intero ciclo di vita dei contratti pubblici.

Il presente Piano ricalca le stesse fasi di redazione. Il RPCT ha coinvolto l'intera struttura nella verifica di ciascun processo e nella conseguente analisi del rischio, il quale viene valutato anche sulla base delle varie situazioni giudiziali o disciplinari che hanno interessato l'amministrazione. A tal proposito, nel corso dell'anno 2019 non sono stati



avviati procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti, per fatti penalmente rilevanti, e l'amministrazione non è stata coinvolta in alcuna situazione di carattere giudiziale. Inoltre, al RPCT non è pervenuta alcuna segnalazione di reati o condotte illecite di cui alla Legge n.179/2017 (Whistleblowing).

L'RPCT, con nota del 08.01.2020 ha trasmesso al Direttore Generale, al Dirigente ed ai vari Responsabili di Area, la bozza della tabella di mappatura dei processi di AMGAS S.r.l., al fine di ottenerne condivisione e/o suggerimenti di modifica e integrazione. I vari soggetti coinvolti hanno, quindi, provveduto a riscontrare la richiesta, fornendo la necessaria collaborazione.

#### **- MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO – ANALISI CONTESTO ESTERNO**

Per l'analisi del contesto esterno, si è deciso di prendere a riferimento i dati presenti nel report presentato da ANAC in data 17 ottobre 2019, dal titolo *“La corruzione in Italia (2016-2019). Numeri, luoghi e contropartite del malaffare”*.

*“Con il supporto del personale della Guardia di Finanza impiegato presso l'Anac, sono stati analizzati i provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio [...]. Grazie alle informazioni raccolte, l'Autorità ha potuto redigere un quadro dettagliato delle vicende corruttive, in termini di dislocazione geografica, contropartite, enti, settori e soggetti coinvolti [...].*

*Fra agosto 2016 e agosto 2019 sono state 117 le ordinanze di custodia cautelare per corruzione, spiccate dall'Autorità giudiziaria in Italia, e correlate in qualche modo al settore degli appalti: esemplificando è quindi possibile affermare che sono stati eseguiti arresti ogni 10 giorni circa [...]. In linea con questa cadenza temporale sono anche i casi di corruzione emersi analizzando i provvedimenti della magistratura: 152, ovvero uno a settimana [...].*

*Ad essere interessate sono state pressoché tutte le regioni d'Italia [...]. Dal punto di vista numerico, spicca il dato relativo alla Sicilia, dove nel triennio sono stati registrati 28 episodi di corruzione (18,4% del totale) quasi quanti se ne sono verificati in tutte le regioni*



del Nord. A seguire il Lazio (con 22 casi), la Campania (20), **la Puglia (16)** e la Calabria (14).

*Il 74% delle vicende ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti a esso legati per via dell'ingente volume economico. Il restante 26% è composto da ambiti di ulteriore tipo (procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari, ecc.) [...].*

*Quanto alle modalità "operative", è degna di nota la circostanza che – su 113 vicende corruttive inerenti l'assegnazione di appalti – solo 20 riguardavano affidamenti diretti (18%), nei quali l'esecutore viene scelto discrezionalmente dall'amministrazione. [...]. Spesso si registra, inoltre, una strategia diversificata a seconda del valore dell'appalto: per quelli di importo particolarmente elevato, prevalgono i meccanismi di turnazione fra le aziende e i cartelli veri e propri (resi evidenti anche dai ribassi minimi rispetto alla base d'asta, molto al di sotto della media); per le commesse di minore entità si assiste, invece, al coinvolgimento e condizionamento dei livelli bassi dell'amministrazione (es. direttore dei lavori) per intervenire anche solo a livello di svolgimento dell'attività appaltata".*

ANAC elenca, poi, alcune delle principali peculiarità riscontrate nelle vicende di corruzione esaminate: i) illegittimità gravi e ripetute in materia di appalti pubblici: affidamenti diretti ove non consentito, abuso della procedura di somma urgenza, gare mandate deserte, ribassi anomali, bandi con requisiti funzionali all'assegnazione pilotata, presentazione di offerte plurime riconducibili ad un unico centro di interesse; ii) inezia prolungata nel bandire le gare al fine di prorogare ripetutamente i contratti ormai scaduti (in particolare nel settore dello smaltimento rifiuti); iii) assenza di controlli; iv) illegittime concessioni di erogazioni e contributi; v) assunzioni clientelari; vi) concorsi svolti sulla base di bandi redatti su misura.

*"Nel periodo in esame sono stati 207 i pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio indagati per corruzione. Indicativo è il tasso relativo all'apparato burocratico in senso stretto [...]: 46 dirigenti indagati, ai quali ne vanno aggiunti altrettanti tra funzionari e dipendenti più 11 rup (responsabile unico del procedimento). Le forme di condizionamento dell'apparato pubblico più estese e pervasive si registrano*



*prevalentemente a livello locale (**specie al Sud**), secondo forme di penetrazione capillare nel tessuto sociale, economico-imprenditoriale, politico ed istituzionale [...].*

*I Comuni rappresentano gli enti maggiormente a rischio [...]: dei 152 casi censiti, 63 hanno avuto luogo proprio nei municipi (41%), **seguiti dalle società partecipate (24 casi, pari al 16%)** e dalle Aziende sanitarie (16 casi, ovvero l'11%)".*

ANAC conclude affermando che il posto di lavoro si configura come la nuova frontiera del pactum sceleris, soprattutto al Sud.

In tema di prevenzione della corruzione, ANAC rileva come l'Italia non sia all'anno zero. Numerosi sono stati i riconoscimenti ricevuti dal nostro paese e rilasciati dai più autorevoli organismi internazionali. Infatti l'opinione pubblica percepisce l'Italia come un paese meno corrotto del passato, come mostra il miglioramento nelle classifiche di settore (19 posizioni guadagnate nel 2012). Il cambio in atto è anche di tipo culturale. A conferma di ciò notevole è l'incremento delle segnalazioni riguardanti gli illeciti avvenuti sul luogo di lavoro (whistleblowing). Nei primi nove mesi del 2019 ANAC ne ha ricevute oltre 700. Così come la trasparenza, intesa quale strumento di monitoraggio civico dell'azione amministrativa, allo stato rappresenta un patrimonio consolidato e soprattutto diffuso.

## **A.2. valutazione del rischio**

Per valutazione del rischio, relativamente alla mappatura effettuata per l'anno 2020, si intende:

- identificazione del rischio: consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi. Per ciascun processo o fase, vengono fatti emergere i possibili rischi di corruzione. Questi emergono considerando il contesto esterno ed interno all'amministrazione.

I rischi vengono identificati mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, oltre che dai dati tratti dall'esperienza.

- analisi del rischio: consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio, il quale è rappresentato da un valore numerico.



Per ciascun rischio catalogato occorre stimare il valore della probabilità e quello dell'impatto (economico, organizzativo e reputazionale).

I criteri da utilizzare per stimare la probabilità e l'impatto, e per valutare il livello di rischio sono indicati nell'allegato 5 al PNA 2013. Moltiplicando il valore della probabilità e quello dell'impatto si ottiene il livello di rischio del processo.

Valore della probabilità: 0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.

Valore dell'impatto: 0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore.

Valutazione complessiva del rischio: forbice da 0 a 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo).

- ponderazione del rischio: consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e raffrontarlo con altri rischi, al fine di decidere le priorità e l'urgenza del trattamento.

Intervallo da 1 a 5: rischio basso;

intervallo da 6 a 15: rischio medio;

intervallo da 16 a 25: rischio alto.

### **A.3. trattamento del rischio**

Il trattamento ha lo scopo di intervenire sui rischi emersi, attraverso l'introduzione di apposite misure individuate dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il trattamento del rischio si completa con la verifica dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale introduzione di ulteriori strumenti.

La società ha già adottato una serie di strumenti che hanno, tra l'altro, il fine di prevenire il rischio corruttivo, e nello specifico:



- Regolamento per l'attività di recupero crediti, approvato con delibera C.d.A. n. 25 del 06.05.2015 e modificato con delibera C.d.A. n. 72 del 28.06.2016, con delibera C.d.A. n. 32 del 28.03.2018, e con delibera C.d.A. n.102/19 del 11.09.2019;
- Regolamento per il reclutamento del personale dipendente e per le progressioni verticali, approvato con delibera C.d.A. n. 84 del 04.12.2015, e modificato con delibera C.d.A. n.32 del 28.03.2018;
- Regolamento per l'acquisto di gas naturale e di energia elettrica, approvato con delibera C.d.A. n.29 del 29.03.2016 e con delibera di Assemblea dei Soci del 29.06.2016, e modificato con delibera n.99 del 10.07.2018;
- Regolamento per la concessione di contributi, liberalità e sponsorizzazioni, approvato con delibera C.d.A. n. 85 del 04.12.2015 e modificato con delibera C.d.A. n. 61 del 28.06.2016, e con delibera n.74 del 28.05.2018;
- Adozione di un Elenco degli avvocati per il conferimento degli incarichi professionali per l'attività di recupero crediti, istituito in esecuzione di apposita delibera di C.d.A. del 31.03.2015;
- Adozione di un Elenco di avvocati esterni per il conferimento di incarichi di assistenza, consulenza e patrocinio in giudizio dell'AMGAS S.r.l., istituito in esecuzione di apposita delibera di C.d.A. del 04.03.2019;
- Regolamento per l'acquisizione di lavori, beni e servizi sotto soglia, approvato con delibera di C.d.A. n.32 del 28.03.2018 e modificato con delibera n.48 del 23.04.2018 e con delibera n.94 del 03.07.2018;
- Regolamento per la disciplina dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato, approvato con delibera di C.d.A. n.21 del 21.02.2019;
- Regolamento per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro – c.d. "Whistleblowing", approvato con delibera di C.d.A. n.53 del 03.05.2019;
- Codice etico e di comportamento, approvato con delibera C.d.A. n.85 del 23.07.2019;
- Codice etico per gli amministratori locali – "Carta di Pisa";
- Adozione di un controllo periodico e monitoraggio dei tempi in ordine alle future scadenze contrattuali;



- Introduzione dell'obbligo di comunicare al RPCT la presenza di ripetuti affidamenti ai medesimi operatori economici in un dato arco temporale;
- Introduzione di un controllo sull'applicazione di eventuali penali previste nei contratti;
- Utilizzo della piattaforma per la gestione delle procedure di gara in via telematica.

## **B. INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE GENERALI E SPECIALI**

### **B.1 FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, coordinandosi con il Direttore Generale e con i Responsabili di Area, individuerà le iniziative formative da destinare ai soggetti addetti alle aree di più elevato rischio corruzione.

#### **Soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione**

Il personale da inserire nei percorsi formativi è individuato dal responsabile della prevenzione della corruzione e dal Direttore Generale, mediante il ricorso a criteri motivati e resi pubblici.

#### **Soggetti che erogano la formazione in tema di anticorruzione**

La formazione sarà affidata a soggetti esterni, esperti in materia, selezionati con procedure trasparenti.

Si fa presente che, per il biennio 2019-2020, AMGAS S.r.l., ha sottoscritto con la società Tecnopolis Parco Scientifico e Tecnologico dell'Università di Bari, un protocollo di intesa, per la promozione e la verifica della trasformazione digitale dell'Azienda, avente ad oggetto la partecipazione del personale dipendente al Master "Supporto per l'innovazione digitale SPID". Tra le materie oggetto del predetto Master, rientra la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Ciò ha permesso di assolvere agli obblighi formativi per l'anno appena trascorso.



## **Contenuti della formazione in tema di anticorruzione**

La formazione dovrà riguardare sia l'aggiornamento delle competenze in materia di anticorruzione e, più in generale, le tematiche dell'etica e della legalità, sia la normativa vigente in tema di anticorruzione e trasparenza e gli strumenti da utilizzare e le procedure da seguire nei singoli uffici di competenza.

## **Quantificazione di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione**

La formazione minima da assicurare deve essere di 1 giornata/anno.

Per far fronte ad esigenze aziendali e/o individuali, tuttavia, potrà essere previsto un più robusto piano formativo.

Tra l'altro, alla luce di quanto previsto dalla L.124/2019, vengono meno i limiti previsti dal DL 78/2010, e pertanto ogni ufficio potrà programmare, incrementandola, la formazione di Settore, prodromica ad eventuali forme di rotazione ordinaria.

## **Azioni da intraprendere nel triennio 2020- 2022**

ANNO 2020: Entro il 30 aprile 2020 il Direttore Generale e l'RPCT individueranno i dipendenti che dovranno partecipare alla formazione. Entro il 30 giugno 2020 si avvieranno i processi di formazione.

ANNO 2021: Entro il 30 aprile 2021 il Direttore Generale e l'RPCT individueranno i dipendenti che dovranno partecipare alla formazione. Entro il 30 giugno 2021 si avvieranno i processi di formazione.

ANNO 2022: Entro il 30 aprile 2022 il Direttore Generale e l'RPCT individueranno i dipendenti che dovranno partecipare alla formazione. Entro il 30 giugno 2022 si avvieranno i processi di formazione.



## B.2 CODICI DI COMPORTAMENTO

Le società adottano un apposito codice di comportamento, avendo cura di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.

Dal 12 dicembre 2019, è in consultazione, sul sito internet di ANAC, la bozza delle Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche. Con esse ANAC intende fornire indirizzi interpretativi e operativi, volti a orientare le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento, utili a realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico. A tal fine, una parte importante delle Linee guida è rivolta al processo di formazione dei codici, alle tecniche di redazione ed alla formazione che si auspica venga rivolta ai dipendenti.

**Misure previste in AMGAS S.r.l.:** Con delibera di C.d.A. n. 85 del 23.07.2019, AMGAS S.r.l. ha approvato il Codice etico e di comportamento, che prevede, così come richiesto dall'ANAC, un apparato sanzionatorio ed i relativi meccanismi di attivazione.

Il suddetto codice di comportamento è stato reso noto ai dipendenti e pubblicato sul sito internet aziendale, nell'apposita sezione "Società trasparente".

L'art. 5.2 disciplina le ipotesi di violazione del Codice e le conseguenti sanzioni.

### **Azioni da intraprendere nel triennio 2020- 2022**

**ANNO 2020:** Modifica del Codice etico di Comportamento, all'esito dell'approvazione del presente Piano e delle Linee Guida ANAC nel corso dell'anno 2020;

**ANNO 2021:** Azione di sensibilizzazione del nuovo Codice di comportamento e verifica delle ipotesi di implementazione della Misura in questione;

**ANNO 2022:** Aggiornamento del Registro dei rischi alla luce delle eventuali azioni disciplinari adottate.



### B.3 ROTAZIONE DEL PERSONALE

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione dei processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.

- **Rotazione straordinaria:** istituto previsto dall'art. 16, co.1, lett. l-quater) d.lgs. n.165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. Consiste nella rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Con l'obiettivo di fornire chiarimenti, ANAC ha adottato la delibera 215/2019, recante *"Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n.165 del 2001"*.

All'art. 3.2 (*Ambito soggettivo di applicazione*) delle suddette Linee guida, si afferma che vi è più di un dubbio circa la obbligatoria applicabilità della disciplina per tutti i soggetti esclusi dall'applicazione diretta del d.lgs. 165/2001, tra cui rientrano gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico. Resta fermo che a questi soggetti si applicano, invece, le misure del trasferimento ad altro ufficio a seguito di rinvio a giudizio, nelle ipotesi previste dall'art. 3 della legge n.97/2001.

ANAC, pertanto, ritiene che la soluzione più equilibrata sia quella di ritenere che il provvedimento motivato, con il quale l'amministrazione valuta se applicare la misura della rotazione straordinaria, debba essere solo facoltativamente adottato negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

In tutti i casi, sulla misura della rotazione, provvederà con propria delibera il Consiglio di Amministrazione, sentito il RPCT.

#### Azioni da intraprendere nel triennio 2020- 2022

Entro il 30.06.2020, l'RPCT acquisirà, da parte di tutto il personale in servizio presso AMGAS S.r.l., apposita dichiarazione di assenza di cause di trasferimento di cui all'art. 3



della legge n.97/2001. Entro il 31.12.2020 verrà effettuata la verifica, a campione, su almeno n.1 delle suddette dichiarazioni;

Entro il 30.06.2021 verranno effettuate verifiche a campione su almeno n.2 delle suddette dichiarazioni.

Entro il 30.06.2022 verranno effettuate verifiche a campione su almeno n.4 delle suddette dichiarazioni.

- **Rotazione ordinaria:** è disciplinata nella legge 190/2012 e va distinta dall'istituto della rotazione straordinaria, e ad essa è dedicato un approfondimento specifico nell'Allegato n.2 al PNA 2019.

Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva, attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione.

- Vincoli soggettivi: le misure di rotazione devono essere compatibili con eventuali diritti individuali del dipendente interessato;
- Vincoli oggettivi: la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Un esempio è la c.d. infungibilità derivante dall'appartenenza del dipendente a categorie o professionalità specifiche.

Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. In casi del genere occorre comunque adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione.

### **Azioni da intraprendere nel triennio 2020- 2022**

Entro il 31.12.2020, l'RPCT ed il Direttore Generale dovranno individuare gli uffici da sottoporre, eventualmente, a rotazione, e fissare la periodicità della rotazione stessa. Di



tali criteri occorrerà dare adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, al fine di consentire a queste ultime di presentare proprie osservazioni e proposte. L'esito di detta analisi dovrà essere riportato nell'aggiornamento annuale al Piano Triennale.

Entro il 30.06.2021, il Direttore Generale ed il Responsabile Area AGP, dovranno valutare la sussistenza o meno di vincoli soggettivi e/o oggettivi che potrebbero impedire la rotazione negli uffici individuati. Di detta analisi dovrà essere data adeguata notizia al RPCT.

Entro il 31.12.2021, qualora non sussistano vincoli soggettivi e/o oggettivi dovrà essere avviata, gradualmente, la rotazione, mediante affiancamento e formazione del personale da ruotare.

Qualora, invece, sussistano vincoli soggettivi e/o oggettivi tali da impedire la rotazione, l'RPCT ed il Direttore Generale dovranno prevedere e valutare, nell'aggiornamento annuale al Piano Triennale, le adeguate misure alternative, quali, ad esempio:

- i) la estensione dei meccanismi di "doppia sottoscrizione" dei procedimenti;
- ii) la individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni nell'ambito di procedure di gara o di affidamenti negoziati o diretti;
- iii) meccanismi di collaborazione tra diversi ambiti su atti potenzialmente critici, ad elevato rischio (lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi);
- iv) condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare, al soggetto istruttore, altro personale, in modo che, ferma la unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti possano condividere le valutazioni rilevanti per la decisione finale;
- v) misure di articolazione delle competenze ("segregazione delle funzioni") attribuendo a soggetti diversi compiti distinti.

Per quanto non indicato nel presente Piano, si rinvia al contenuto della Delibera n.13/2015 Anac, dell'Allegato n.2 al Pna 2019.



#### **B.4. INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' AI SENSI DEL D.LGS. N.39/13**

Il D.Lgs. n. 39/2013 (*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della L. n.190/2012*) disciplina la materia delle incompatibilità e delle inconferibilità degli incarichi nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co.2 del d.lgs. 165/2001, ivi comprese le autorità amministrative indipendenti, negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico. L'esigenza della norma è quella di evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate e, quindi, comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita. La legge ha anche valutato, in via generale, che il contemporaneo svolgimento di alcune attività potrebbe generare il rischio di svolgimento imparziale dell'attività amministrativa, costituendo un terreno favorevole a illeciti scambi di favore.

Come indicato da ANAC nel PNA 2019, gli incarichi rilevanti ai fini della applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati, i componenti di organi di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs. n.39/2013.

La violazione della disciplina comporta la nullità degli atti di conferimento di incarichi e la risoluzione del relativo contratto. Ulteriori sanzioni sono previste a carico dei componenti degli organi responsabili della violazione, per i quali è stabilito il divieto per tre mesi di conferire incarichi.

Con riferimento ai casi di incompatibilità, è prevista la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilità, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. 39/2013.

L'art. 20 del d.lgs. 39/2013 pone in capo all'interessato l'obbligo di rilasciare, all'atto di nomina, una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o



incompatibilità previste dallo stesso decreto. Tale dichiarazione è condizione di efficacia dell'incarico.

Anche per l'incompatibilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato, nei termini e alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000. Nel corso dell'incarico, l'interessato presenta, ogni anno, una dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità.

**Misure previste in AMGAS S.r.l.:** la nomina dei componenti dell'Organo Amministrativo e del Direttore Generale avviene da parte del Socio Unico, in Assemblea, su designazione dell'Ente Capogruppo Comune di Bari. Il soggetto nominato, rilascia, dopo la nomina, all'RPCT di AMGAS S.r.l., l'apposita dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità. Detta dichiarazione viene tempestivamente trasmessa al Socio Unico ed all'Ente Capogruppo i quali, in quanto soggetti che effettuano la nomina, sono tenuti alle opportune verifiche relative alla nomina stessa. L'RPCT di AMGAS S.r.l., con cadenza annuale, acquisisce le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di incompatibilità. Su tali dichiarazioni l'onere di verifica è in capo all'RPCT di AMGAS S.r.l.

In caso di affidamento di un incarico dirigenziale, tutti gli obblighi di verifica, compresi quelli sulle dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità, spettano all'RPCT di AMGAS S.r.l.

### **Azioni da intraprendere nel triennio 2020- 2022**

Entro il 30 giugno 2020, a campione, saranno eseguiti tutti i controlli relativi alle suddette dichiarazioni sulla insussistenza di cause di incompatibilità rilasciate da uno tra i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale ed il Dirigente;

Entro il 30 giugno 2021, a campione, saranno eseguiti tutti i controlli relativi alle suddette dichiarazioni sulla insussistenza di cause di incompatibilità rilasciate da due tra i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale ed il Dirigente;



Entro il 30 giugno 2020, a campione, saranno eseguiti tutti i controlli relativi alle suddette dichiarazioni sulla insussistenza di cause di incompatibilità rilasciate da tre tra i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale ed il Dirigente.

## **B.5 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO**

Con comunicato del 15.12.2017, l'ANAC ha reso nota la pubblicazione, in pari data, sulla Gazzetta Ufficiale, della legge n.179/2017, recante *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.

Il provvedimento tutela i c.d. *“whistleblower”*, prevedendo, tra l’altro, che il dipendente che segnala illeciti, oltre ad avere garantita la riservatezza dell’identità, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito.

Sarà onere del datore di lavoro dimostrare che, eventuali provvedimenti adottati nei confronti del dipendente, siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione. Nessuna tutela sarà, tuttavia, prevista nei casi di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia, diffamazione o comunque commessi tramite la segnalazione, e anche qualora la denuncia, rivelatasi infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave.

Con delibera n.1033 del 30.10.2018, l'ANAC ha approvato il *“Regolamento sull’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001”*. Tale documento, entrato in vigore il 04.12.2018, disciplina il potere sanzionatorio dell’Autorità nei confronti dei soggetti che hanno, in qualsiasi modo, discriminato i *“whistleblowers”*, ovvero coloro che hanno segnalato delle irregolarità o reati all’interno di un’amministrazione.

**Misure previste in AMGAS S.r.l.:** Con delibera di CdA n.53/19 del 03.05.2019, è stato approvato il Regolamento per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del rapporto di lavoro – c.d. *“Whistleblowing”*.



A partire dal 24.07.2019 sono in consultazione, sul sito internet dell'ANAC, le linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. n.165/2001. A far data dal 09.12.2019 è possibile effettuare le segnalazioni, sempre in conformità con quanto previsto dalla legge n.179/2017, anche utilizzando la piattaforma presente sul sito internet <http://amgassrl.whistleblowing.it>.

### **Azioni da intraprendere nel triennio 2020- 2022**

**ANNO 2020:** Modifica del Regolamento per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, all'esito dell'approvazione delle Linee Guida ANAC nel corso dell'anno 2020;

**ANNO 2021 E 2022:** in sede di aggiornamento del Piano, previsto per il mese di gennaio 2021, si valuteranno altre eventuali azioni da intraprendere negli anni successivi.

### **B.6 PROTOCOLLO DI LEGALITA'**

I protocolli di legalità costituiscono un utile strumento per contrastare il fenomeno della corruzione e del rischio di illegalità. Si tratta di disposizioni volontarie, con cui vengono rafforzati i vincoli previsti dalla normativa antimafia, con forme di controllo volontarie non previste dalla predetta normativa.

Già nel 2012, Confindustria di Bari sottoscrisse con il Prefetto di Bari un protocollo di legalità per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata e per il rafforzamento della legalità e della trasparenza nell'ambito dei contratti pubblici e privati di lavoro, servizi e forniture. A seguito della sottoscrizione del predetto protocollo furono stabilite soglie di valore dei contratti pubblici e privati, al di sotto delle soglie comunitarie, oltre le quali richiedere l'informativa antimafia. Con detto protocollo, inoltre, Confindustria e Prefettura si impegnavano a sostenere l'attivazione delle white list (elenco di imprese non soggette al rischio di inquinamento mafioso) e del rating di legalità, che garantisce alle imprese migliori condizioni di accesso al credito bancario ed ai finanziamenti pubblici.



**Misure previste in AMGAS S.r.l.:** Nel corso del 2019, AMGAS S.r.l. ha manifestato formalmente alla Prefettura di Bari la volontà di sottoscrivere un protocollo di legalità, come già fatto, in passato, dal Socio Unico Retegas Bari SpA e dall'Ente Capogruppo Comune di Bari. Detta istanza è in corso di istruttoria da parte della stessa Prefettura.

### **Azioni da intraprendere nel triennio 2020- 2022**

**ANNO 2020:** il RPCT si adopererà affinché si giunga alla sottoscrizione del protocollo di legalità entro la fine dell'anno;

**ANNO 2021 E 2022:** in sede di aggiornamento del Piano, previsto per il mese di gennaio 2021, si valuteranno altre eventuali azioni da intraprendere negli anni successivi, anche alla luce della avvenuta o meno sottoscrizione del protocollo di legalità.

### **B.7 CONFLITTO DI INTERESSE**

In tema di conflitto di interesse si stabiliscono le seguenti prescrizioni:

- il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o garante o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza;
- la segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al Dirigente o al Responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente, sollevandolo dall'incarico o motivando espressamente le ragioni che consentono l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Qualora fosse necessario sollevare il dipendente



dall'incarico, esso dovrà essere affidato ad altro dipendente, ovvero, in mancanza di dipendenti professionalmente idonei, il destinatario della segnalazione dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento;

- se il conflitto riguarda il Dirigente o un Responsabile di Area, la segnalazione dovrà essere rivolta al Direttore Generale, il quale dovrà valutare le iniziative da intraprendere;

- se il conflitto riguarda il Direttore Generale, la segnalazione dovrà essere rivolta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il quale dovrà valutare le iniziative da intraprendere;

- prima del conferimento di un incarico di consulenza e collaborazione, l'incaricato dovrà rilasciare, all'Ufficio contratti, appalti e prestazioni, apposita dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse. Tale dichiarazione dovrà essere aggiornata, con cadenza da definire, di volta in volta, in base alla durata dell'incarico. L'incaricato avrà il dovere di comunicare, tempestivamente, la situazione di conflitto di interesse insorta dopo il conferimento dell'incarico. L'Ufficio contratti, appalti e prestazioni dovrà verificare le suddette dichiarazioni;

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, effettuerà, con cadenza semestrale, controlli a campione, al fine di verificare l'assenza di effettivi conflitti di interesse e, se del caso, sarà previsto l'obbligo di astensione dei soggetti coinvolti.

**Conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici:** l'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 introduce una disciplina particolare per le ipotesi di conflitto di interesse nell'ambito delle procedure di affidamento dei contratti pubblici. Si richiede alle stazioni appaltanti la previsione di misure adeguate per contrastare frodi e corruzione, nonché per individuare, prevenire e risolvere ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.



Il conflitto di interesse nelle procedure di gara si realizza quando il personale di una stazione appaltante o un prestatore di servizi che intervenga nella procedura con possibilità di influenzarne in qualsiasi modo il risultato, abbia direttamente o indirettamente un interesse finanziario, economico o altro interesse personale, che può minare la sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di aggiudicazione o nella fase di esecuzione del contratto.

Il rimedio individuato dall'art. 42, nel caso in cui si verifichi il rischio di un conflitto di interesse consiste nell'obbligo di comunicazione alla stazione appaltante e nell'obbligo di astensione dal partecipare alla procedura, pena la responsabilità disciplinare del dipendente pubblico e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale.

L'art. 42 va coordinato con l'articolo 80, comma 5 lett.d) del codice dei contratti pubblici, secondo cui l'operatore economico è escluso dalla gara quando la sua partecipazione determini una situazione di conflitto di interesse ai sensi del predetto art. 42, che non sia diversamente risolvibile.

Con delibera ANAC n.494 del 05.06.2019, sono state approvate le Linee Guida recanti *"individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici"*. Tale documento ha natura non vincolante, ma ha lo scopo di favorire la diffusione delle migliori pratiche e la standardizzazione dei comportamenti da parte delle stazioni appaltanti.

### **Misure previste in AMGAS S.r.l.:**

Tutti i soggetti coinvolti in una qualsiasi fase della procedura di affidamento (programmazione, progettazione, preparazione documenti di gara, selezione dei concorrenti, aggiudicazione, sottoscrizione del contratto, esecuzione, collaudo, pagamenti) o che possano influenzare in qualsiasi modo l'esito in ragione del ruolo ricoperto all'interno dell'ente, dovranno mettere in atto le suddette misure previste dall'art. 42 e dall'art. 80 del codice dei contratti pubblici nel caso in cui si verifichi il rischio di un conflitto di interesse, ovvero:





1. obbligo di comunicazione alla stazione appaltante: per ogni singola procedura di gara, tutti i soggetti coinvolti di cui sopra, devono rilasciare, al momento dell'assunzione dell'incarico, apposita dichiarazione, alla stazione appaltante, circa la assenza di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale. Il RUP rilascia detta comunicazione al soggetto che lo ha nominato o al suo superiore gerarchico, i membri della Commissione la rilasciano al RUP, i dipendenti al proprio Responsabile di Area.

2. obbligo di astensione dal partecipare alla procedura: per ogni singola procedura di gara, tutti i soggetti coinvolti di cui sopra, qualora ritengano che sussista un conflitto di interesse, anche potenziale, hanno il dovere di astenersi dal partecipare alla procedura. La mancata astensione comporta l'insorgere delle responsabilità disciplinari, penali e amministrative. Il RUP rilascia la dichiarazione di astensione al soggetto che lo ha nominato o al suo superiore gerarchico, i membri della Commissione la rilasciano al RUP, i dipendenti al proprio Responsabile di Area. Qualora il soggetto che ha ricevuto la dichiarazione di astensione accerti la sussistenza di un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa, affida la relativa attività ad altro soggetto o, in mancanza, la avoca a sé. Anche i componenti dell'Organo Amministrativo che partecipano alla procedura mediante l'adozione di provvedimenti, se versano in una situazione di conflitto di interesse, hanno l'obbligo di astenersi dal partecipare alla decisione.

3. esclusione dell'operatore economico: è disposta come extrema ratio quando sono assolutamente e oggettivamente impossibili sia la sostituzione del dipendente che versa nella situazione di conflitto di interesse, sia il ricorso a formule organizzative alternative. Tale impossibilità deve essere assoluta, oggettiva e adeguatamente motivata e dimostrata. Se le predette condizioni si verificano dopo l'aggiudicazione, la stazione appaltante, previa idonea ponderazione degli interessi coinvolti, effettua le valutazioni di competenza in ordine all'annullamento dell'aggiudicazione o alla risoluzione del contratto.



## Azioni da intraprendere nel triennio 2020- 2022

Entro il 31.12.2020, l'RPCT effettuerà controlli a campione sul rilascio della dichiarazione circa l'assenza di conflitto di interesse;

Entro il 31.12.2021, l'RPCT effettuerà controlli a campione sul rilascio della dichiarazione circa l'assenza di conflitto di interesse e sul rispetto dell'obbligo di astensione;

Entro il 31.12.2022, l'RPCT effettuerà controlli a campione sul rilascio della dichiarazione circa l'assenza di conflitto di interesse, sul rispetto dell'obbligo di astensione e sull'esclusione dell'operatore economico.

## **B.8 DIVIETI POST-EMPLOYMENT (pantouflage)**

L'art. 1, co.42, lett. l) della l.190/2012 ha inserito all'art. 53 del d.lgs. 165/2001 il co. 16-ter che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

- **ambito di applicazione:** l'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha precisato che, ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co.16 ter del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel d.lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Secondo una lettura in senso ampio della norma, il divieto di pantouflage è da riferirsi, non solo ai dipendenti degli enti pubblici non economici (già ricompresi fra le pubbliche amministrazioni), ma anche ai dipendenti degli enti pubblici economici, atteso che il D.Lgs. n.39/2013 non fa distinzione fra le due tipologie di enti.

I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici, mediante la stipula di contratti in rappresentanza



giuridica ed economica dell'ente. Vi rientrano, ad esempio, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente. Si intendono ricompresi i soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice, quali quelli di segretario generale, capo dipartimento o posizioni assimilate e/o equivalenti.

ANAC, inoltre, ritiene che vi rientrino i dipendenti che hanno comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione. Pertanto il divieto di pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Il divieto, per il dipendente cessato dal servizio, di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati (da intendere nel senso più ampio possibile, ovvero: società, imprese, studi professionali, soggetti formalmente privati ma partecipati o controllati da una pubblica amministrazione) destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato, indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

- **sanzioni:** le conseguenze della violazione del divieto di pantouflage attengono, in primo luogo, alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti, all'ex dipendente pubblico, dai soggetti privati indicati dalla norma. Inoltre, il soggetto privato che ha concluso contratti di lavoro o affidato incarichi all'ex dipendente pubblico, in violazione del divieto, non può stipulare contratti con la pubblica amministrazione. Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.



### **Misure previste in AMGAS S.r.l.:**

1. inserimento nei contratti di assunzione del nuovo personale, di una clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
2. apposita dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
3. previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione, dell'obbligo per l'operatore economico concorrente, di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti di AMGAS S.r.l., in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi – tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n.50/2016.
4. l'RPCT, quando viene a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, deve segnalare detta violazione ai vertici aziendali ed al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente pubblico.

### **Azioni da intraprendere nel triennio 2020- 2022**

Entro il 31.12.2020 L'RPCT effettuerà controlli a campione circa l'inserimento della clausola di cui al punto n.1;

Entro il 31.12.2021 L'RPCT effettuerà controlli a campione circa l'inserimento della clausola di cui al punto n.1 e della dichiarazione di cui al punto n.2;

Entro il 31.12.2022 L'RPCT effettuerà controlli a campione circa l'inserimento della clausola di cui al punto n.1, della dichiarazione di cui al punto n.2 e della previsione di cui al punto n.3.



## B.9 GLI INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI

L'art. 53 del D.lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri di ufficio, da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, nonché del personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del decreto.

In via generale, i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo, o svolgere attività che presentino i caratteri dell'abitudine e professionalità, o esercitare attività imprenditoriali.

L'art. 53 prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione.

### Misure previste in AMGAS S.r.l.:

Anche se la disciplina di cui all'art. 53 non si applica direttamente alle società in controllo pubblico, il dipendente di AMGAS S.r.l. è tenuto a comunicare, formalmente, all'azienda se svolge o meno incarichi extraistituzionali, anche a titolo gratuito, indicando, in caso affermativo, quali.

Tale comunicazione non comporta la necessità di una autorizzazione, salvo che si tratti di incarichi tali da determinare situazioni di conflitto di interesse, anche potenziali. In questo caso l'Azienda può negare l'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico.

Restano esclusi dall'obbligo di comunicazione gli incarichi di cui all'art. 53,co. 6, lettere da a) ad f bis) del D.Lgs. n.165/2001, ovvero:

- Collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
- Utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
- Partecipazione a convegni e seminari;



- Incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
- Incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
- Attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione, nonché di docenza e di ricerca scientifica.

### **Azioni da intraprendere nel triennio 2020- 2022**

Entro il 31.09.2020 l'RPCT verificherà l'avvenuta comunicazione ai dipendenti dell'obbligo di comunicare formalmente all'azienda lo svolgimento o meno di incarichi extraistituzionali, anche titolo gratuito. Entro il 31.12.2020 l'RPCT effettuerà controlli a campione su almeno n.1 di dette comunicazioni;

Entro il 31.12.2021 l'RPCT effettuerà controlli a campione su almeno n.2 comunicazioni rilasciate dai dipendenti e sulle eventuali autorizzazioni concesse dall'azienda;

Entro il 31.12.2022 l'RPCT effettuerà controlli a campione su almeno n.3 comunicazioni rilasciate dai dipendenti e sulle eventuali autorizzazioni concesse dall'azienda.

### **C. RESPONSABILITA' DEI DIPENDENTI PER VIOLAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE**

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione, contenute nel presente Piano, devono essere rispettate da tutti i dipendenti. Infatti l'art. 1, comma 14 della Legge n.190/12 stabilisce che *"la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano, costituisce illecito disciplinare"*.

Al RPCT, con l'atto di nomina del 27.12.2017, è stato attribuito il potere di indicare, agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare, i nominativi dei dipendenti che non attuano correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

All'interno del Codice di comportamento, in sede di revisione, verranno introdotte maggiori ed ulteriori sanzioni connesse ad atteggiamenti e comportamenti errati dei dipendenti.



#### D. ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC

Al fine di consentire al Responsabile della prevenzione della corruzione di monitorare l'andamento di attuazione del Piano, dando così, allo stesso, la possibilità di intraprendere le iniziative necessarie ed opportune, oltre ai report periodici previsti nella tabella di mappatura dei processi, i seguenti soggetti apicali dovranno trasmettere al RPCT, entro il 31 dicembre di ogni anno, un report specifico circa l'applicazione o meno di quanto previsto dal presente Piano. Ciò al fine di consentire al RPCT di adempiere a quanto previsto dall'ANAC in merito alla trasmissione della relazione annuale così come previsto dall'art. 1 comma 14 della L. 190/12 (*“Entro il 15 dicembre di ogni anno, il dirigente individuato ai sensi del comma 7 del presente articolo trasmette all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'amministrazione. Nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda o qualora il dirigente responsabile lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività”*):

- Il Direttore Generale: dovrà trasmettere un report avente ad oggetto l'applicazione delle azioni previste per il triennio, relativamente alle seguenti misure: i) Formazione; ii) Codice di comportamento; iii) Rotazione del personale; iv) Conflitto di interesse;
- Il Responsabile Area Affari Generali e Personale: dovrà trasmettere un report avente ad oggetto l'applicazione delle azioni previste per il triennio, relativamente alle seguenti misure: i) Codice di comportamento; ii) Rotazione del personale; iii) Divieti post-employment; iv) Incarichi extraistituzionali.
- Per tutte le altre misure previste dal presente Piano, non occorre alcun report in quanto le azioni previste per il triennio sono di competenza diretta del RPCT.

Occorre precisare che l'ANAC, con comunicato del suo Presidente, in data 13.11.2019, ha differito al 31.01.2020 il termine per la pubblicazione della relazione annuale del RPCT, relativa all'attuazione del PTPC 2019.



## E. PUBBLICITA' DELLE MISURE

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, redatto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, una volta approvato dal Consiglio di Amministrazione, sarà trasmesso al Socio Unico Retegas Bari S.p.A. ed all'Ente capogruppo Comune di Bari.

Ai dipendenti ed ai collaboratori sarà data comunicazione della pubblicazione del Piano sul sito internet aziendale, affinché ne prendano atto e ne osservino le disposizioni.

Il Piano sarà soggetto ad aggiornamento a seguito di eventuali indicazioni provenienti dagli organi competenti.



### TITOLO III

## PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA ED INTEGRITA'

### A. PREMESSE

Le misure di trasparenza confluiscono in un'apposita sezione del Piano triennale di Prevenzione della corruzione, all'interno della quale sono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo uno specifico sistema di responsabilità.

Gli obiettivi legati alla trasparenza devono, pertanto, essere articolati e dettagliati, non solo in relazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ma anche agli altri soggetti coinvolti nell'attuazione delle misure di trasparenza previste dalle norme o introdotte dalla società stessa. Si ritiene che, anche per le società a controllo pubblico, il mancato rispetto di tali obiettivi possa essere valutato ai fini della responsabilità dirigenziale e della corresponsione della retribuzione di risultato.

Questa sezione costituisce l'atto fondamentale di organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione di informazioni, dati e documenti, specificando, inoltre, modalità, tempi e risorse per attuare gli obblighi di trasparenza.

A tal fine, le modifiche al d.lgs. n. 33/2013, introdotte dal d.lgs. n.97/2016, hanno l'obiettivo di promuovere maggiori livelli di trasparenza.

### B. PRINCIPALI NUOVI OBBLIGHI INTRODOTTI

Il D.lgs. n.175/2016 (*"Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica"*) introduce, all'art. 19, specifici obblighi di pubblicazione, per i quali, in caso di violazione, estende l'applicazione di specifiche sanzioni, ovvero quelle di cui agli artt. 22, co.4, 46 e 47, co.2 del d.lgs. 33/2013. Tali nuovi obblighi riguardano:

- i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico stabiliscono i criteri e le modalità per il reclutamento del personale;



- i provvedimenti delle amministrazioni pubbliche socie in cui sono fissati, per le società in loro controllo, gli obiettivi specifici sul complesso delle spese di funzionamento;
- i provvedimenti in cui le società in controllo pubblico recepiscono gli obiettivi relativi alle spese di funzionamento fissati dalle pubbliche amministrazioni.

Il D.lgs. n.97/2016 ha, inoltre, introdotto l'art. 15-bis ("Obblighi di pubblicazione concernenti incarichi conferiti nelle società controllate") prevedendo l'obbligo, per le società controllate, di pubblicare, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione:

- gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico;
- l'oggetto della prestazione;
- la ragione dell'incarico e la durata;
- il curriculum vitae;
- i compensi, comunque denominati;
- il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura.

La pubblicazione di dette informazioni è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, nei confronti del soggetto responsabile della pubblicazione e del soggetto che ha effettuato il pagamento è irrogata una sanzione pari alla somma corrisposta.

Art. 14 D.Lgs. n. 33/2013 (Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali): l'ANAC, tramite la Determinazione n.1134/17, ritiene che le disposizioni contenute nel presente articolo non siano incompatibili con l'organizzazione e le funzioni delle società e degli enti in controllo pubblico. Pertanto, relativamente ai titolari di incarichi o cariche



di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, si pubblicano i dati di cui al co. 1, lettere da a) ad f), ovvero:

- a) l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo;
- b) il curriculum;
- c) i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;
- d) i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;
- e) gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti;
- f) le dichiarazioni di cui all'articolo 2, della legge 5 luglio 1982, n. 441, nonché le attestazioni e dichiarazioni di cui agli articoli 3 e 4 della medesima legge, come modificata dal presente decreto, limitatamente al soggetto, al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano. Viene in ogni caso data evidenza al mancato consenso. Alle informazioni di cui alla presente lettera concernenti soggetti diversi dal titolare dell'organo di indirizzo politico non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 7.

Per quanto riguarda il Consiglio di Amministrazione, solo qualora tale incarico sia svolto a titolo gratuito, le misure di trasparenza in argomento non si applicano.

Ai Direttori Generali si applicano tutti gli obblighi di trasparenza indicati all'art. 14, co. 1, lett. da a) ad f).

Ai Dirigenti si applicano le sole misure indicate al c.1, lett. da a) ad e), risultando esclusa la pubblicità dei dati reddituali e patrimoniali di cui alla lett. f). Per i compensi, la società deve pubblicare quelli individualmente corrisposti ai dirigenti delle strutture deputate allo svolgimento di attività di pubblico interesse, mentre la pubblicazione di quelli relativi ai dirigenti delle strutture che svolgono attività commerciali potrà avvenire in forma



aggregata, dando conto della spesa complessiva sostenuta in ciascun anno, con l'indicazione dei livelli più alti e più bassi dei compensi corrisposti. Tuttavia, relativamente alla pubblicazione dei dati stipendiali, di missione, reddituali e patrimoniali dei dirigenti pubblici, il TAR del Lazio, con ordinanza del 19 settembre 2017, aveva sollevato la questione di legittimità costituzionale dell'art. 14 co.1 lett. c) ed f). Pertanto, la stessa ANAC, inizialmente, con delibera n.382 del 12.04.2017, e con comunicato del Presidente ANAC del 07.03.2018, aveva dichiarato di ritenere sospese le indicazioni relative all'applicazione dello stesso art. 14 co.1 lett. c) ed f), per tutti i dirigenti pubblici, in attesa della definizione del giudizio o in attesa di un intervento legislativo chiarificatore. Ma, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n.20 del 23 gennaio 2019, in data 26 giugno 2019, il Consiglio dell'ANAC ha emanato la delibera n.586, con la quale è stata modificata ed integrata la delibera n.241/2017, avente ad oggetto proprio l'applicazione dell'art. 14 del D.Lgs. n.33/2013. Sostanzialmente, per quanto riguarda le società in controllo pubblico, viene reintrodotta l'obbligo di pubblicare, relativamente ai Dirigenti, anche i dati di cui alla lettera c) del co.1 del predetto art. 14, ovvero: i) i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica (con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato); ii) gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici.

Pubblicità dei dati e protezione dei dati personali: nella pubblicazione di alcune tipologie di dati occorre rispettare alcuni limiti imposti dall'ordinamento, ed in particolare:

- Il D.Lgs. n. 196/2003 (*Codice in materia di protezione dei dati personali*) il quale dispone che il trattamento dei dati personali deve svolgersi nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale ed al diritto e alla protezione dei dati personali;
- La Deliberazione del 02.03.2011 adottata dal Garante per la protezione dei dati personali (*Linee guida in materia di trattamento dei dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, eseguito da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web*);



- con l'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n.101 è stato adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali alle disposizioni del Regolamento UE 2016/679 (di seguito RGPD). Il regime normativo per il trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto, sostanzialmente, inalterato, essendo confermato il principio secondo cui esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. n.33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione. Tuttavia, l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di responsabilizzazione del titolare del trattamento. Il Responsabile della Protezione dei Dati svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione, essendo chiamato ad informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD).

- l'art. 7-bis, comma 4 del D.Lgs. n. 33/2013 (*Riutilizzo dei dati pubblicati*), introdotto dal D.Lgs. n. 97/16, il quale stabilisce che, nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione.



### C. OBIETTIVI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Il Consiglio di Amministrazione fissa gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, connessi all'adempimento degli obblighi di legge e delle direttive impartite dal Comune di Bari.

AMGAS S.r.l. ha individuato nel titolare del servizio di Assistenza Legale all'Organo Amministrativo, il soggetto incaricato di assicurare il supporto al C.d.A. nell'applicazione delle procedure di trasparenza ed anticorruzione, conferendogli l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

AMGAS S.r.l. ha l'obiettivo di garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità ed integrità del proprio personale.

Per trasparenza deve intendersi la totale accessibilità delle informazioni che riguardano ogni singolo aspetto dell'organizzazione, dell'utilizzo delle risorse per il raggiungimento delle funzioni istituzionali, al fine di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei vari principi che regolano la vita della società.

### D. MISURE ORGANIZZATIVE VOLTE AD ASSICURARE LA REGOLARITA' E LA TEMPESTIVITA' DEI FLUSSI INFORMATIVI

AMGAS S.r.l., per il tramite dei soggetti responsabili della raccolta, della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati, pubblica secondo le scadenze previste dalla legge.

Linee Guida Comune di Bari: In data 27.11.2019, il Comune di Bari, Ente Capogruppo, ha emanato delle *Linee Guida di compilazione check-list per verifica pubblicazione dati delle Società controllate del Comune di Bari sui propri portali-web "Società Trasparente"*. Lo scopo è quello di uniformare i contenuti del sistema informativo delle società controllate, relativo agli adempimenti degli obblighi di pubblicazione dei dati in materia di trasparenza, in un'ottica collaborativa da parte delle aziende medesime, al fine di garantire la chiarezza del flusso informativo dei dati predetti e la relativa acquisizione degli stessi. In particolare le Linee guida si riferiscono a: i) la fissazione di scadenze di pubblicazione/aggiornamento dei dati (laddove tali scadenze non siano imposte



tassativamente dalle norme di riferimento); ii) la completezza informativa dei contenuti che, pur se non obbligatoria, potrebbe risultare opportuna al fine di favorire i confronti tra i dati di ciascuna società; iii) la necessità che l'assenza di dati pubblicati venga giustificata/motivata con apposite dizioni; iv) l'eventuale adozione di specifiche "legende" volte a favorire l'accessibilità ai dati richiesti dalla normativa; v) la definizione univoca delle sotto-sezioni in cui pubblicare determinati dati/prospetti e, se possibile, l'adozione di prospetti/moduli uniformi.

Il Comune di Bari ha, altresì, comunicato che tali linee guida entreranno in vigore a decorrere dal primo trimestre 2020.

L'RPCT di AMGAS S.r.l. garantirà il rispetto di dette Linee Guida, ove non in contrasto con la normativa di riferimento.

Obblighi di pubblicazione di cui alla sottosezione "Pagamenti": si stabilisce quanto segue:

- Sottosezione "Dati sui pagamenti": i dati saranno pubblicati entro i 60 giorni successivi al trimestre di riferimento;
- Sottosezione "Indicatore di tempestività dei pagamenti": i) i dati saranno pubblicati entro i 60 giorni successivi al trimestre di riferimento; ii) il dato annuale sarà pubblicato entro il 28 febbraio dell'anno successivo; iii) il valore dell'indicatore di tempestività sarà determinato dalla media dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di registrazione della fattura e la data di pagamento;
- Sottosezione "Ammontare complessivo dei debiti": i dati, acquisiti dal Bilancio dell'esercizio di riferimento, saranno pubblicati entro n.60 giorni dall'approvazione del Bilancio stesso da parte dell'Assemblea dei Soci.

Termini di pubblicazione e aggiornamento: nei casi in cui la normativa di riferimento preveda un termine c.d. "tempestivo", e qualora le suddette Linee Guida del Comune di Bari non prevedano diversamente, la pubblicazione e/o l'aggiornamento avverrà entro n.60 giorni dalla formazione del dato, del documento o dell'informazione oggetto dell'obbligo.



## **E. MODALITA' DI COMUNICAZIONE DEL PIANO**

Successivamente all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, il Programma, oltre ad essere pubblicato sul sito internet aziendale, nella sezione Società trasparente, sarà trasmesso:

- All'Ente Capogruppo Comune di Bari;
- al Socio Unico Retegas Bari SpA.

## **F. INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI DELLA RACCOLTA, DELLA TRASMISSIONE E DELLA PUBBLICAZIONE DEI DOCUMENTI, DELLE INFORMAZIONI E DEI DATI**

Così come previsto dall'art. 10, comma 1 del D.Lgs. n. 33/2013, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in questa sezione del PTPC, indica i soggetti che avranno la responsabilità di raccogliere, trasmettere e pubblicare i documenti, le informazioni e i dati previsti come obbligatori dalla normativa vigente.

La previsione di indicare i referenti della pubblicazione assolve al dettato legislativo richiamato nella delibera n. 1310/2016 al fine di evitare di incorrere nelle sanzioni irrogate da ANAC ai sensi dell'art. 19 del DI 90/2014.

Nello specifico, i suddetti responsabili sono:

- la dott.ssa Lucia Ferrante, Responsabile Area AGP (tel. 080/9750104 – e-mail: l.ferrante@amgasbarisrl.it – p.e.c.: l.ferrante@pec.amgasbarisrl.it), per le pubblicazioni riguardanti le Disposizioni generali, l'Organizzazione, i consulenti e collaboratori (esclusi gli incarichi di recupero crediti), il Personale, Selezione del personale, le Performance, gli Enti controllati e i Controlli e rilievi sull'amministrazione;
- il dott. Vincenzo Gallina, Dirigente Area AGC (tel. 080/9750106 – e-mail: v.gallina@amgasbarisrl.it – p.e.c.: v.gallina@pec.amgasbarisrl.it), per le pubblicazioni riguardanti i Beni Immobili ed i Servizi erogati;



- la dott.ssa Monica Stecchi, Quadro Ufficio Recupero Crediti (tel. 080/9750107 – e-mail: m.stecchi@amgasbarisrl.it – p.e.c.: m.stecchi@pec.amgasbarisrl.it), per le pubblicazioni riguardanti i Consulenti e Collaboratori (esclusivamente gli incarichi di recupero crediti);
- il dott. Sergio Annoscia, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (tel. 080/9750145 – e-mail: s.annoscia@amgasbarisrl.it – p.e.c.: s.annoscia@pec.amgasbarisrl.it), per le pubblicazioni riguardanti i Bilanci e i Pagamenti e gli Altri contenuti;
- il dott. Maurizio Vernice, Responsabile Area ACM (tel. 080/9750108 – e-mail: m.vernice@amgasbarisrl.it – p.e.c.: m.stecchi@pec.amgasbarisrl.it), per le pubblicazioni riguardanti le Sovvenzioni, i contributi, i sussidi ed i vantaggi economici;
- la dott.ssa Maria Vacca, Impiegato Ufficio Contratti (tel. 080/9750103 – e-mail: m.vacca@amgasbarisrl.it – p.e.c.: m.vacca@pec.amgasbarisrl.it), appalti e prestazioni, per le pubblicazioni riguardanti i Bandi di gara e i contratti;

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dopo l'approvazione del presente Piano da parte del C.d.A., provvederà a comunicare le suddette nomine ai diretti interessati.

Ciascun responsabile dovrà trasmettere i dati oggetto di pubblicazione all'Ufficio CED e Sistemi Informativi, il quale provvederà alla pubblicazione sul sito istituzionale, ed al Responsabile per la trasparenza, il quale svolgerà la funzione di controllo e monitoraggio.

Le responsabilità connesse alla raccolta ed alla pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati sono in capo a ciascuno dei soggetti incaricati. A tal fine, nel 2020, si provvederà a sottoporre i suddetti responsabili ad un ciclo di sessioni formative in tema di trasparenza.

In capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, resta, dunque, l'onere di vigilare sulla corretta applicazione delle disposizioni di cui alla normativa vigente. Lo stesso, pertanto, effettuerà apposite verifiche periodiche circa l'attività svolta da ciascun responsabile, intervenendo personalmente in caso di errato e/o omesso adempimento.



## Azioni da intraprendere nel triennio 2020- 2022

Entro il 31.12.2020 l'RPCT effettuerà controlli a campione circa l'adempimento agli obblighi di pubblicazione di cui alle sezioni: i) Disposizioni generali; ii) Organizzazione; iii) Consulenti e collaboratori; iv) Personale;

Entro il 31.12.2021 l'RPCT effettuerà, in aggiunta, controlli a campione circa l'adempimento agli obblighi di pubblicazione di cui alle sezioni: i) Selezione del personale; ii) Performance; iii) Enti controllati; iv) Bandi di gara e contratti;

Entro il 31.12.2022 l'RPCT effettuerà, in aggiunta, controlli a campione circa l'adempimento agli obblighi di pubblicazione di cui alle sezioni: i) Sovvenzioni, contributi, sussidi ed attribuzione di vantaggi economici; ii) Beni immobili e gestione patrimonio; iii) Controlli e rilievi sull'amministrazione.

Per gli obblighi di pubblicazione di cui alle altre sezioni, non occorrono controlli a campione in quanto consistono in un adempimento diretto del RPCT.

## **G. ACCESSO CIVICO**

Con il D.Lgs. n. 97/2016 sono state apportate significative modifiche all'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013, introducendo, accanto al già esistente accesso civico c.d. semplice, avente ad oggetto i soli atti e le informazioni oggetto di obbligo di pubblicazione ai sensi del decreto trasparenza, il c.d. accesso civico generalizzato, avente, invece, ad oggetto tutti i dati, i documenti e le informazioni detenuti dalla società.

L'ANAC, con le Linee guida recanti *"Indicazioni operative ai fini delle definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co.2 del D.Lgs. n. 33/2013"*, approvate con Delibera n. 1309 del 28.12.2016, suggeriva ai soggetti tenuti all'applicazione del decreto trasparenza, l'adozione, anche nella forma di un regolamento sull'accesso, di una disciplina organica e coordinata delle tipologie di accesso, col fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore, e di evitare comportamenti disomogenei tra gli uffici che vi devono dare attuazione.



Pertanto il CdA di AMGAS S.r.l., con delibera n.21/19 del 21.02.2019 ha approvato il Regolamento per la disciplina dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato. Detto regolamento, che è stato trasmesso al Socio Unico, all'Ente Capogruppo, e comunicato a tutti i dipendenti, è pubblicato, unitamente a tutta la relativa modulistica, sul sito internet aziendale [www.amgasbarisrl.com](http://www.amgasbarisrl.com), nella sezione "Società trasparente/altri contenuti/accesso civico".

Riferimenti per l'accesso civico:

Responsabile della trasparenza: Dott. Sergio Annoscia – Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Email: [s.annoscia@amgasbarisrl.it](mailto:s.annoscia@amgasbarisrl.it)

Pec: [s.annoscia@pec.amgasbarisrl.it](mailto:s.annoscia@pec.amgasbarisrl.it)

Titolare del potere sostitutivo:

Direttore Generale: avv. Giuseppe Caputi.

Email: [direttore@amgasbarisrl.it](mailto:direttore@amgasbarisrl.it)

Pec: [direttore@pec.amgasbarisrl.it](mailto:direttore@pec.amgasbarisrl.it)

Protocollo di AMGAS S.r.l.:

C.so Alcide De Gasperi n.320, 70125 - Bari.

Email: [info@amgasbarisrl.it](mailto:info@amgasbarisrl.it)

Pec: [info@pec.amgasbarisrl.it](mailto:info@pec.amgasbarisrl.it)

Fax: 080/9750188.



**TITOLO IV****DISPOSIZIONI FINALI****A.OBIETTIVI STRATEGICI ASSEGNATI DA ORGANO POLITICO QUALE CONTENUTO NECESSARIO DEL PIANO – ART. 1 COMMA 8 L.190/2012**

In seguito all'approvazione del presente piano, la società si impegna ad eseguire le attività di seguito indicate.

ATTIVITA'	TEMPI	SOGGETTO COMPETENTE
Sottoscrizione Protocollo di legalità	Entro il 31.12.2020	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Concentrazione della gestione di tutte le tipologie di contenzioso in un unico ufficio con conseguente redazione di un apposito regolamento che disciplini la gestione delle pratiche legali	Entro il 31.12.2022	Direttore Generale
Riduzione, rispetto al triennio 2017-2019, dell'utilizzo dello strumento della proroga e/o del rinnovo contrattuale, nella misura del 10% sulla media annuale	Entro il 31.12.2020	Consiglio di Amministrazione Direttore Generale Ufficio contratti, appalti e prestazioni



Riduzione, rispetto al triennio 2017-2019, dell'utilizzo dello strumento dell'affidamento diretto, senza previa consultazione di due o più operatori economici, nella misura del 10% sulla media annuale	Entro il 31.12.2020	Consiglio di Amministrazione Direttore Generale Ufficio contratti, appalti e prestazioni
--	---------------------	--

## B. ENTRATA IN VIGORE

Il presente piano entrerà in vigore a far data dalla sua pubblicazione nella sezione "società trasparente" del sito internet aziendale.