



CESAN – Azienda Speciale C.C.I.A.A. di Foggia

Piano triennale di prevenzione della corruzione

Triennio 2023-2025

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 03 del 17/03/2023



INDICE E STRUTTURA DEL PIANO

1. PREMESSA	3
1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	5
2. ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AZIENDA SPECIALE.....	9
2.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	11
2.2. PRESIDENTE	11
2.2. COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI	11
2.3. PERSONALE.....	12
3. IL PROCESSO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL P.T.P.C.	13
3.1. Nomina del Responsabile per la prevenzione della corruzione e del Responsabile per la Trasparenza e adozione del P.T.P.C.....	13
▪ Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (cd. RASA)	14
3.2. Il coinvolgimento degli stakeholder	14
3.3. Flussi informativi da e verso il RPC e RT.....	15
3.4. Relazione dell'attività svolta	16
3.5. Aree di rischio.....	16
3.5.1. La metodologia utilizzata per l'individuazione delle aree di rischio	16
3.5.2. Mappatura e analisi dei processi	17
3.5.3. Aree di rischio obbligatorie e individuazione aree di rischio ulteriori	17
3.6. Formazione, controllo e prevenzione del rischio	19
3.7. Obblighi informativi	19
3.8. Obblighi di trasparenza.....	20
3.9. Rotazione degli incarichi	20
3.10. Monitoraggio.....	20
3.11. Trattamento dei rischi e action plan.....	24
3.12. Il programma triennale della trasparenza e dell'integrità	26
3.13. Altre iniziative.....	26
3.13.1. Codice Etico e sistema disciplinare	26
3.13.2. Protocollo di legalità	29
3.13.3. Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)	29
3.13.4. Pantouflage	29
3.14. Tempi e modalità di controllo dell'efficacia del p.c.p.t.....	30
d) Allegato n.1 - Il programma triennale della trasparenza e integrità	31



1. PREMESSA

La Delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 1134 dell’8 novembre 2017 recante 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” ha rivisto ed in gran parte confermato i contenuti della Determinazione dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n. 8 del 17 giugno 2015 “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”.

Con la Delibera n. 1134/2017 l’Autorità ha ritenuto opportuno svolgere approfondimenti in considerazione anche del variato quadro normativo relativo alle materie oggetto della determinazione n. 8/2015. Benché quindi la Delibera ne abbia in gran parte confermato i contenuti, le linee guida in essa contenute sono da intendersi totalmente sostitutive delle precedenti disposizioni.

Tali linee guida sono indirizzate alle società e agli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni nonché agli enti pubblici economici, ed integrano e sostituiscono, laddove non compatibili, i contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.). Esse, infatti, sono state sviluppate avendo presente l’esigenza di prevedere necessari adattamenti di una normativa (la legge 190/2012) emanata innanzitutto per le pubbliche amministrazioni ed estesa anche ad enti con natura privatistica.

Un’ulteriore approfondimento, in materia, lo troviamo nel PNA 2019-2021 (In particolare nella Parte V “Prevenzione della corruzione e trasparenza negli Enti di diritto privato”) approvato in via definitiva dall’ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 che costituisce un atto di indirizzo unico per l’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza in esso confluiscono tutte le indicazioni date dall’ANAC fino ad oggi, superando il PNA 2013, il PNA 2016 e gli aggiornamenti adottati in precedenza.

La disciplina chiarisce che il PNA è atto generale di indirizzo per l’adozione di misure integrative di quelle contenute nel MOG (modello di organizzazione e gestione) adottate ai sensi del D.lgs.231/2001, da parte delle pubbliche amministrazioni di cui all’art.1 comma 2 del decreto legislativo 165/2001, e dei soggetti indicati all’art. 2bis comma 2 e 3 del D.lgs. 33/2013 (enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, fondazioni, enti di diritto privato con determinate caratteristiche di legge). In particolare si evidenzia che ove sia predisposto un documento unico, come nel nostro caso, la sezione dedicata alle misure di prevenzione ai sensi della L.190/2012, avviene nel Piano Triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e deve essere adottata annualmente secondo le modalità previste per le pubbliche amministrazioni. In quanto il carattere dinamico del sistema di prevenzione ex L. 190 richiede una valutazione annuale dell’idoneità delle misure rispetto alle vicende occorse all’ente nel periodo di riferimento. Al fine di aggiornare l’analisi del contesto esterno si è, in primo luogo, effettuata una verifica della ricognizione delle competenze



istituzionali dell'Azienda riportata nel Piano precedente che non può prescindere dall'esame delle norme vigenti sui principi di trasparenza e pubblicità, tra cui si annoverano, oltre ai capisaldi di cui abbiamo già trattato (la Legge 190/2012 e il D.lgs. 33/2013 e i loro successivi aggiornamenti): il DPR 62/2013 recante il Regolamento del codice di comportamento dei dipendenti pubblici; il D.lgs. 39/2013 recante disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni; il nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al D.lgs. 50/2016 col correttivo D.lgs. 56/2017; la legge 179/2017 che disciplina l'istituto del whistleblowing; il D.lgs. 77/2021 recante Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure, per quanto limitatamente compatibile (art. 9).

Preliminarmente si evidenzia che l'Azienda non rientra tra i soggetti tenuti all'adozione del PIAO, ai sensi del decreto legge n. 80/2021, pertanto è stata tendenzialmente riconfermata l'impostazione già utilizzata in precedenza. Infatti il PIAO - Piano integrato di attività e di organizzazione, per norma non è pertinente né con la natura, né con le dimensioni dell'Azienda, come esplicitato anche dal dr. Catalano - Segretario Generale ANAC al Convegno dedicato. Qui di seguito si indica il link del testo della normativa specifica sul PIAO che definisce i criteri e gli ambiti di applicazione: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/08/07/21A04886/sg>

Le misure adottate dalla legge anticorruzione (L. 190/2012) mirano ad assicurare un miglioramento delle condizioni di mercato per la concorrenza e a favorire il contenimento della spesa pubblica allineandosi alle migliori prassi internazionali, introducendo nel nostro ordinamento nuovi strumenti diretti a rafforzare le politiche di prevenzione e contrasto della corruzione. Infatti, la stessa fa riferimento ad un concetto più ampio di corruzione, in cui rilevano non solo l'intera gamma di reati contro la Pubblica Amministrazione (già disciplinati dal Titolo II del Libro II del codice penale) ma anche le situazioni di "cattiva amministrazione" nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa dei comportamenti e delle decisioni dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

La ratio sottesa alla legge 190 del 2012 e ai decreti di attuazione appare quella di estendere le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, ed i relativi strumenti di programmazione, a soggetti che, indipendentemente dalla natura giuridica, sono controllati dalle amministrazioni pubbliche. Come specificato dalla delibera A.N.A.C. 1134/2017, il controllo, così come meglio definito dall'art. 2-bis, comma 2 del d.lgs. n. 33 del 2013 concernente la trasparenza, è da intendersi come "influenza esercitata dalle amministrazioni su tutte le scelte dell'ente, influenza determinata dal finanziamento maggioritario dell'attività e dalla nomina dei componenti degli organi di indirizzo o di amministrazione".

Obiettivo del legislatore, in tema di corruzione, è realizzare una strategia di prevenzione del rischio che agisca su tre ambiti: la riduzione delle opportunità in cui si manifestino casi di corruzione; l'aumento delle capacità di scoprire casi di corruzione e la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il Cesan adotta il presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.T.) in ottemperanza della legge, avendo provveduto all'attività di identificazione e di analisi del rischio in conformità dei dettami del Piano Nazionale Anticorruzione ed al relativo allegato n. 1.

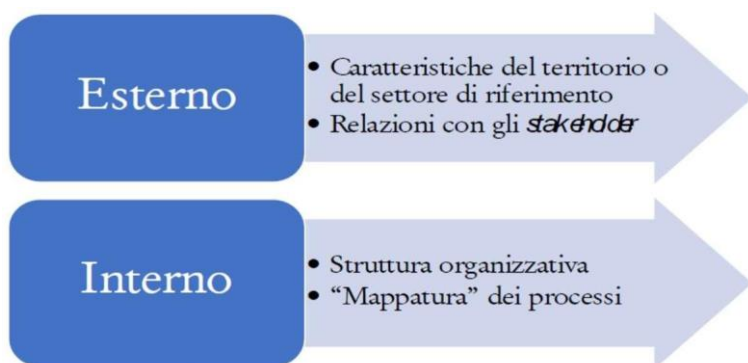
Il presente P.T.P.C.T. ha il compito di individuare il grado di esposizione dell'azienda al rischio di corruzione e di indicare gli interventi organizzativi, definiti come "misure", volti a prevenire il rischio stesso. Il Piano ha quindi la finalità di analizzare il contesto in cui opera Cesan, valutare il rischio e fornire le indicazioni su come trattarlo.

Gli obiettivi strategici del P.T.P.C.T. riguardano:

- l'implementazione del livello di cultura in tema di trasparenza ed anticorruzione mediante il proseguimento della formazione generica e specifica;
- la previsione di obiettivi strategici inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza da affidare per le annualità 2023–2025 alla direzione e ai dipendenti.
- il proseguimento delle attività di audit e di monitoraggio dei sistemi di prevenzione adottati

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

La prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, l'amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).



L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale il Cesan opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure preventive.

Trattasi di una fase preliminare indispensabile a ciascuna amministrazione per definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo anche tenendo conto dell'ambiente in cui agisce.

In particolare l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche sociali, culturali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (cluster) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano



influire sull'attività del Cesan, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Pertanto non deve essere realizzato in un'ottica di mera compliance, ovvero con dati poco significativi, piuttosto da un punto di vista operativo mediante l'acquisizione dei dati rilevanti e l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

La scelta dei dati deve, naturalmente, cadere sulla rilevanza e funzionalità degli stessi alla programmazione delle misure di prevenzione e alla rilevazione delle aree di rischio da esaminare prioritariamente.

Lo scenario all'interno del quale maturano le strategie e si concretizza l'azione in primis della Camera di Commercio di Foggia e, a cascata, della sua Azienda Speciale CESAN, ha come sfondo il contesto sociale ed economico locale della provincia di Foggia, caratterizzato da importanti dinamiche sul fronte demografico, su quello delle famiglie ma anche e soprattutto sul fronte del mercato del lavoro.

Elementi che concorrono, tenendo conto di tutti gli aspetti rilevanti in materia di sicurezza e legalità e, in particolare, di corruzione, ad un'analisi più ampia del contesto di riferimento.

La molteplicità e varietà degli stimoli che ruotano intorno alle scelte dell'Organo di Indirizzo nonché la rilevanza delle varie categorie di stakeholder coinvolte, rendono complessa l'indagine.

Questi processi di analisi, infatti, rappresentano attività che comportano diversi oneri per monitorare fenomeni di contesto e, soprattutto, per poter poi intervenire su situazioni di rischio. Alla luce di queste considerazioni, l'analisi che segue è prevalentemente finalizzata a procedere ad una stima del risk management partendo dal supporto di dati oggettivi reperibili da fonti ufficiali.

L'Italia, pur presentando ancora un quadro delicato, sta centrando, ormai da un decennio, un miglioramento continuo sul lato della corruzione. Il fenomeno non è sconfitto ed è storicamente connaturato al Bel Paese. Si è affermato lungo tutta la sua storia, tanto da diventare in alcuni ambienti un fenomeno costitutivo e fisiologico. La corruzione, in certi frangenti, è purtroppo ancora un saldo strumento di governo e costituisce la regola del gioco.

Ciononostante, la diminuzione dell'intensità del fenomeno è oggettiva e costante. Nel 1995, uno degli anni più bui, furono denunciati più di 2.000 crimini e oltre 3.000 persone per reati connessi alla corruzione e concussione. Dal 2016 al 2019, secondo l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), sono stati ravvisati 152 episodi di corruzione; un caso a settimana, per un totale di 117 arresti.

La "nuova" corruzione in Italia

La nuova veste della corruzione italiana è di tipo "pulviscolare", molto differente da quella di Tangentopoli, registrata negli anni '90. Attualmente le mazzette sono di piccolo calibro rispetto al passato; anche se il denaro continua a rappresentare il principale strumento dell'accordo illecito (48%), si ricorre sempre di più ad altre contropartite non convenzionali. In particolare, il posto di lavoro si configura come una delle monete di scambio più gradite (13%), soprattutto al Sud; si "vendono" l'assunzione di coniugi, congiunti o soggetti comunque legati al corrotto. A seguire, l'assegnazione di prestazioni professionali (11%, sotto forma di consulenze, ristrutturazioni edilizie, riparazioni, servizi di pulizia, trasporto mobili, lavori di falegnameria, giardinaggio, tinteggiatura e prestazioni sessuali). Infine, vi sono le regalie di vario tipo, che vengono concesse nel 7% degli episodi.



Il 74% dei casi registrati nel triennio 2016-2019 hanno riguardato appalti pubblici; per il resto, principalmente, concorsi, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie.

Di seguito un'infografica che cerca di narrare la fotografia scattata dall'ANAC nel triennio 2016-2019. Vengono elencati i territori, la tipologia di indagati, i settori economici e le amministrazioni più colpite dal fenomeno.

Regioni	%	Indagati	%
Sicilia	28	Dirigenti	22
Lazio	22	Funzionari e dipendenti	22
Campania	20	Sindaci	10
Puglia	16	Assessori	7
Calabria	14	Commissari di gara	7
Lombardia	11	Responsabile Unico Procedimento	5

Settori	%	Amministrazioni coinvolte	%
Lavori pubblici	40	Comuni	41
Rifiuti	22	Società partecipate	16
Sanità	13	Aziende sanitarie	11
Decoro urbano	5	Amministratori della giustizia	6
Trasporti pubblici	2	Regioni	5
Altro	18	Università	4

Proprio per la natura pulviscolare che sta assumendo, il fenomeno della corruzione sembra prestarsi meglio ad essere aggredito con misure repressive e preventive.

La corruzione ai tempi della pandemia

L'emergenza sanitaria ha portato con sé un elevatissimo aumento della spesa pubblica nel 2020 e 2021. Basti pensare alla necessità urgente di approvvigionarsi di dispositivi medici e, nel medio periodo, agli appalti pubblici mirati alla ripresa economica. Nell'immediato futuro, la corruzione potrebbe drenare le risorse a questi appalti, minando la fiducia nelle istituzioni, esacerbando le vaste disuguaglianze esposte dal virus e ostacolando la ripresa.

In questo contesto, un ruolo fondamentale lo assumerà la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP). Il database ha vinto nel 2018 il premio europeo come miglior registro nazionale dei contratti pubblici. Tale banca dati e gli strumenti atti ad interrogarla dovranno subire costanti revisioni tecnologiche. Nei prossimi anni si dovrà centrare la piena digitalizzazione degli appalti pubblici a livello nazionale, una maggiore integrazione con le banche dati europee e la completa apertura ai cittadini dei dati relativi ai contratti pubblici.

Durante il 2020, circa 47.000 operatori economici sono stati oggetto di verifica dell'ANAC, in linea con il dato del 2019. Sono stati avviati 1.194 procedimenti sanzionatori relativi a contratti pubblici; 250 procedimenti in materia di prevenzione e corruzione (10 sanzionatori); 213 in materia di trasparenza (20 sanzionatori); 167 in materia di incompatibilità e conflitto di interessi.

La percezione del fenomeno

Uno degli indici sulla corruzione più accreditato a livello internazionale è il CPI (Corruption Perception Index). Tale indice misura la percezione della corruzione del settore pubblico in un determinato Paese ed è estremamente importante per le sue ricadute economiche: la percezione dei fenomeni corruttivi, per chi deve fare scelte d'investimento, è una variabile determinante.

Il CPI assegna un punteggio da 0 (altamente corrotto) a 100 (per niente corrotto) a oltre 170 Paesi. Oltre due terzi dei Paesi analizzati dall'istituto ha un punteggio inferiore a 50. Dal 2012, vi sono circa 20 Paesi che hanno visto migliorare in maniera significativa il loro punteggio, tra questi vi è l'Italia, con uno degli incrementi maggiori.

Dal 2012 al 2021, l'Italia ha infatti guadagnato ben 14 punti e scalato 30 posizioni (dalla 72° alla 42° su oltre 170 Paesi). Ciò è avvenuto anche grazie all'istituzione dell'ANAC, alle misure sul diritto generalizzato di accesso agli atti, alla disciplina di tutela nei confronti di chi denuncia (whistleblower) e ad una maggiore trasparenza nei finanziamenti ai partiti.

Rispetto al 2020, nel 2021 il CPI dell'Italia è aumentato di 3 punti: con un punteggio di 56 punti su 100, l'Italia è al 42° posto tra i 180 Paesi analizzati.



L'ANAC ha messo spesso a nudo il problema della carenza di competenze, di formazione e di personale della PA rispetto ad attività anche molto rilevanti, come la progettazione delle opere e la gestione degli appalti in generale. In tal senso, è auspicabile realizzare un massiccio investimento pubblico volto a innalzare, con nuovo personale ad elevata competenza e con un deciso rilancio dell'utilizzo delle tecnologie informatiche e della digitalizzazione, la qualità delle pubbliche amministrazioni, partendo dall'assunzione di tecnici assegnati con procedure rapide. Infine, per misurare il fenomeno, l'ANAC ha dato vita nel 2018 al progetto 2018-2021 "Misurazione del rischio di corruzione a livello territoriale e promozione della trasparenza". Tale progetto mira ad incrociare banche dati di diverse fonti: ANAC, Dipartimento della funzione pubblica, Ministero dell'Interno, Ministero della Giustizia, Unità di informazione finanziaria della Banca d'Italia, ISTAT, Corte dei Conti e Ministero dell'economia e delle finanze. Di fatto, solo attraverso la misurazione attenta del fenomeno, si riuscirà a capirlo a pieno, a studiare quali espedienti hanno funzionato oppure no, a tracciare una rotta per il futuro.

Fonti

–ANAC– *La corruzione in Italia nel triennio 2016-2019: numeri, luoghi e contropartite del malaffare* – Ottobre 2019

–ANAC– *Relazione annuale del 2021* – giugno 2021

–Transparency International– *Corruption Perceptions Index 2021* – Gennaio 2022



2. ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AZIENDA SPECIALE

In ossequio al programma di razionalizzazione delle sedi camerali, delle Unioni regionali e delle aziende speciali come determinato nel piano di riordino delle Camere di Commercio (comma 2 art. 3 del D.lgs. 219 del 2016, e sua successiva approvazione nel Decreto n.219 del 2017 del Ministero dello Sviluppo sulla rideterminazione delle Camere di Commercio), con deliberazione n. 40 del 31/05/2022 la Giunta Camerale ha approvato l'atto pubblico di fusione per incorporazione dell'Azienda Speciale Camtek, Camera tecnologie, nell'Azienda Speciale Cesan, Centro Studi e Animazione Economica, con decorrenza 1^a giugno 2022. Da tale data, pertanto, la Camera di Commercio di Foggia, al fine di realizzare le iniziative funzionali al perseguimento delle proprie finalità istituzionali e del proprio programma di attività, si avvale di un'unica Azienda Speciale, il Cesan - Centro Studi e Animazione Economica:

L'Azienda, anche alla luce del rinnovato oggetto sociale, di cui al nuovo Statuto approvato con delibera di Giunta n. 23 del 12/04/2022, opera nell'ambito degli indirizzi programmatici della Camera di Commercio ed in stretta aderenza alle direttive del Consiglio Camerale e della Giunta Camerale assicurando il coordinamento fra la propria attività e lo svolgimento dei compiti della Camera. L'Azienda ha la finalità di attuare, sui mercati nazionali ed internazionali, nei limiti consentiti dalla normativa vigente, le attività promozionali di cui all'art. 2 della Legge 580/1993 nella circoscrizione territoriale di competenza della Camera di Commercio di Foggia, con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

- a) Promozione turistica e valorizzazione del patrimonio culturale.
- b) Digitalizzazione.
- c) Internazionalizzazione.
- d) Qualificazione e promozione dei prodotti, delle filiere e dei distretti produttivi.
- e) Orientamento al lavoro e alle professioni & placement.
- f) Formazione, Creazione e sviluppo d'impresa.
- g) Credito, finanza e crisi d'impresa.
- h) Assistenza, informazione, formazione e orientamento alle imprese sui temi in materia ambientale, con particolare riferimento all'economia circolare.
- i) Studi e ricerche economiche.

L'azienda, inoltre, può svolgere ogni altra attività di ausilio alla Camera di Commercio nel perseguimento dei propri fini istituzionali, limitando le attività in regime di libera concorrenza a quelle strettamente indispensabili al perseguimento delle finalità istituzionali del sistema camerale.

Per il raggiungimento delle finalità sopra indicate, il Cesan può:

- partecipare a progetti nazionali, comunitari ed internazionali;
- acquisire incentivi e finanziamenti, agendo anche quale strumento operativo ed esecutivo di iniziative della Camera di Commercio;
- collaborare e/o stipulare convenzioni con altre Aziende Speciali ed enti affini, nazionali ed internazionali, con le Amministrazioni dello Stato, con la Regione, Enti Locali ed altri Enti Pubblici, con centri di ricerca, Università ed associazioni di categoria



L'Azienda può svolgere attività anche al di fuori del proprio ambito territoriale, sempre che tale azione abbia comunque ritorni anche a favore del sistema delle imprese del proprio ambito territoriale.

L'Azienda non persegue fini di lucro.

A tal proposito, si riportano le attività realizzate.

Nell'anno 2022 l'Azienda Speciale, attraverso la creazione di gruppi di lavoro dedicati, ha supportato la Camera di Commercio di Foggia nella gestione delle seguenti attività:

- Progetti Fondo Perequativo 2019-2020,
- Progetti finanziati dall'aumento del 20% del diritto annuale,
- Progetto Interreg Italia Croazia 2014-2020 "DEEP SEA",
- Sportello Ente Nazionale Microcredito;
- Nodo abilitato da Sistema Puglia per le misure regionali;
- Sportello per la misura RESTO AL SUD.

Il Cesan, ha altresì, partecipato, per conto della CCIAA ai seguenti tavoli di Lavoro

– al Tavolo Territoriale per il Lavoro, costituito dalla Città di San Severo e dall'Ufficio di piano Ambito territoriale Alto Tavoliere, avente lo scopo di promuovere il confronto con le parti sociali sulle dinamiche del mercato del lavoro e sui fabbisogni formativi oltre che l'elaborazione di strategie comuni con le parti sociali e le istituzioni del territorio, in tema di politiche occupazionali, sociali, giovanili e formazione.

– alla Rete StartNet mediante l'adesione della Camera di Commercio e la sottoscrizione del Memorandum of Understanding, con lo scopo di potenziare l'integrazione delle azioni di orientamento territoriali, di favorire l'incontro tra domanda e offerta di istruzione e formazione, di sostenere le istituzioni scolastiche e formative nella realizzazione di percorsi di orientamento;

In qualità di Punto Impresa Digitale, il Cesan ha partecipato alle riunioni dei seguenti tavoli di lavoro:

– gruppo di lavoro P.I.D.– Unioncamere Puglia per lo sviluppo e l'implementazione del Digital Experience Center (<http://digitalexperiencenter.it/>);

– gruppo di lavoro P.I.D.– Unioncamere Nazionale per la verifica e lo sviluppo di ulteriori linee di attività dei PID, in particolare certificazione delle competenze digitali e partecipazione al gruppo di lavoro ristretto Unioncamere–CNR–CCIAA per la definizione della Convenzione operativa sul progetto Matching Imprese – Ricerca pubblica (MIR), dedicato al trasferimento tecnologico alle imprese in ottica "Transizione 4.0";

L'Azienda Speciale ha partecipato al gruppo di lavoro Unioncamere–UNI per la definizione di ulteriori linee di sviluppo previste dall'Accordo UnionCamere–Uni. L'azienda speciale ha partecipato con proprio personale ai lavori dei Comitati tecnici di UNI per la stesura delle norme, e nello specifico la UNI-CT052 ossia il Comitato di Valutazione della conformità e la UNI/CT 003/GL 14 relativa ai Sistemi di gestione per la sicurezza alimentare.



Inoltre, l'Azienda Speciale, attraverso il Comitato per la Promozione dell'Imprenditorialità Femminile, ha partecipato alle azioni di "Donne in attivo", progetto di educazione finanziaria al femminile.

Gli Organi dell'Azienda sono:

- a) il Consiglio di Amministrazione
- b) il Presidente;
- c) il Collegio dei revisori dei conti

2.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio è composto dal Presidente della Camera di Commercio o da un suo delegato, nonché da due componenti nominati dalla Giunta Camerale. L'Azienda Speciale, ai sensi di quanto disposto dal proprio Statuto, promuove la presenza di entrambi i generi nei propri organi.

In particolare, il Consiglio:

1. approva il preventivo economico e il conto consuntivo ai sensi della vigente normativa in materia;
2. approva i regolamenti interni per il funzionamento dell'Azienda e quelli relativi alle gestioni di servizi eventualmente assunti da sottoporre alla Giunta Camerale;
3. appronta i programmi ed i regolamenti delle iniziative svolte dall'Azienda in riferimento agli scopi statutari;
4. delibera sulla costituzione, modificazione, estinzione dei rapporti di lavoro dei dipendenti dell'Azienda e sul loro trattamento economico, previdenziale e quiescenziale;
5. delibera la stipula di convenzioni e l'affidamento di incarichi esterni per il raggiungimento degli scopi sociali.

2.2. PRESIDENTE

Il Presidente dell'Azienda è il Presidente pro-tempore della Camera di Commercio o un suo delegato.

Durante l'esercizio della delega sono attribuiti tutti i poteri del Presidente previsti dallo Statuto.

Il Presidente rappresenta l'Azienda Speciale, ne ha la firma e la legale rappresentanza anche in giudizio, provvede alla convocazione del Consiglio di amministrazione e ne formula l'ordine del giorno.

In caso di necessità o urgenza, può adottare anche provvedimenti di competenza del Consiglio con obbligo di sottoporli alla ratifica del Consiglio nella prima riunione utile.

2.2. COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Il Collegio dei Revisori è composto da tre membri effettivi e due supplenti di cui uno effettivo, con funzioni di Presidente, ed uno supplente, nominati dal Ministero dello Sviluppo Economico, uno effettivo nominato dal Ministero del Tesoro ed uno effettivo ed uno supplente nominato dalla Regione Puglia;

Il collegio dura in carica quanto l'organo di amministrazione.

I revisori partecipano di diritto alle riunioni dell'organo di amministrazione, ed in particolare,



- esercitano il controllo sulla gestione dell'azienda;
- effettuano almeno ogni trimestre controlli e riscontri sulla consistenza di cassa, sull'esistenza dei valori di titoli di proprietà, sui depositi ed i titoli di custodia;
- verificano la regolarità della gestione e la conformità della stessa alle norme di legge, di statuto e regolamentari;
- vigilano sulla regolarità delle scritture contabili;
- esaminano il preventivo economico e il bilancio d'esercizio, esprimendosi sugli stessi con apposite relazioni ed uniformandosi, per le stesse, a quanto previsto all'articolo 30, commi 3 e 4, del D.P.R. 2/11/2005 n. 254.

2.3. PERSONALE

L'assetto organizzativo del Cesan risulta così delineato:

LIVELLO CCNL TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI	PERSONALE IN SERVIZIO
QUADRO	2
PRIMO	4
SECONDO	1
TERZO	1

La figura dirigenziale – Direttore Generale - è ricoperta dal Segretario Generale, affiancata da 2 Quadri, 4 unità di 1^a livello, 1 unità di 2^a livello e da 1 unità di 3^a livello.

Il personale in servizio è costituito, pertanto, in totale da 8 dipendenti tutti full time.

Nessun fenomeno corruttivo si è mai verificato presso il Cesan. Inoltre nessuna segnalazione da whistleblowing è pervenuta al R.P.C.T..

Le risorse informatiche dell'Azienda sono costituite da una rete di personal computer in grado di fornire una corretta e sicura gestione dei dati e delle informazioni.

L'infrastruttura di rete viene fornita dalla Società Infocamere che cura e controlla i protocolli di sicurezza di tutte le Camere di Commercio d' Italia. Ogni dipendente è dotato di personal computer, di una casella di posta personale ad uso ufficio ed ha accesso alla rete Internet, tramite il Proxy di Infocamere. In particolare i dipendenti possono accedere al servizio IC-Suite per l'utilizzo delle caselle di posta e per i servizi di collaborazione documentale e videoconferenza. A supporto degli Uffici, il Cesan si è dotato di sistemi di gestione informatica per tutti i principali servizi. Risultano, inoltre, in via di definizione l'avvio del programma di protocollo informatico, il sistema informatico integrato di contabilità e di gestione dei flussi di cassa, entrambi allineati a quelli utilizzato dalla Camera di commercio. Relativamente al programma per la gestione del personale (rilevatore automatico delle presenze) l'Azienda usufruisce di quello del personale Camerale "Sipert".



3. IL PROCESSO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL P.T.P.C.

3.1. Nomina del Responsabile per la prevenzione della corruzione e del Responsabile per la Trasparenza e adozione del P.T.P.C.

In seguito all'entrata in vigore della L. 190/2012 e del D.lgs 33/2013 - così come modificato dal D.L. 90/2014, convertito in L. 114 del 11 agosto 2014 e dal D.Lgs. 97/2016 - in data 08/10/2020 il Presidente dell'Azienda Speciale ha nominato la dott.ssa Lorella Palladino, Direttore Generale CESAN, quale Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) e per la Trasparenza (R.T.).

Il Responsabile per la redazione del Piano si è avvalso della collaborazione del gruppo di lavoro, costituito con lo scopo di fornire allo stesso il supporto necessario ai fini della formalizzazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile per la Trasparenza sono attribuite le seguenti funzioni:

- Predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione e del Piano di Trasparenza (sezionale del P.P.C.);
- Verifica dell'efficacia del piano e formulazione di proposte di modifica allo stesso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità;
- Controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente in conformità con il d. lgs. N. 33/2013 e con la delibera A.N.A.C. n. 1310 del 28 dicembre 2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d. lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016";
- Previsione dei momenti formativi per il personale dipendente e in particolare per i dipendenti che operano nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- Redazione della relazione annuale sull'attività svolta, e pubblicazione sul sito web dell'Azienda;
- Predisporre le "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe" sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- Svolgere attività di istruttoria relativamente ad eventuali segnalazioni di illeciti ricevute e segnalare alla Procura della Repubblica eventuali fatti penalmente rilevanti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza esercita poteri di vigilanza e controllo e acquisisce dati e informazioni come delineato dall'A.N.A.C. nella Delibera n. 840/2018.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza potrà in ogni momento chiedere delucidazioni verbalmente e per iscritto a tutti i dipendenti sui comportamenti potenzialmente a rischio corruzione nonché effettuare ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'azienda per controllare il rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti.

Il P.T.P.C. è stato elaborato avendo particolare riguardo alle disposizioni normative vigenti, nonché alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione ed a quelle impartite dall'ANAC Protocolli di intesa ANAC/Amministrazioni.



Il personale dipendente del Cesan dovrà dare attuazione al Piano ed alle direttive impartite dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza; dovrà inoltre partecipare alle iniziative formative necessarie alla divulgazione del Piano nonché a quelle relative ai temi dell'etica e della legalità. Il personale sarà inoltre tenuto all'osservanza del Codice Etico approvato dal CdA del Cesan e pubblicato sul sito istituzionale nell'apposita Sezione di Amministrazione Trasparente.

▪ **Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (cd. RASA)**

L'Autorità, con il Comunicato 28 dicembre 2017, constatata l'esiguità del numero dei Responsabili dell'Anagrafe per la stazione appaltante ("Rasa") abilitati ad operare rispetto al totale di stazioni appaltanti attive nella "Anagrafe unica delle stazioni appaltanti" ("Ausa"), ha richiamato i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza ("Rpct") ad adempiere in merito. In proposito, si ricorda che nel "Piano nazionale Anticorruzione 2016", approvato con Determinazione Anac n. 831/16, l'individuazione del "Rasa" è individuata come misura organizzativa di Trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. In caso di mancata indicazione nel "Ptct" del nominativo del "Rasa", previa richiesta di chiarimenti al "Rpct", l'Autorità può esercitare il potere di ordine ai sensi dell'art. 1, comma 3, della Legge n. 190/12, nei confronti dell'Organo amministrativo di vertice o del "Rpct", nel caso l'omissione dipenda da quest'ultimo. Resta salva la facoltà delle Amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di valutare l'opportunità di attribuire ad un unico soggetto entrambi i ruoli ("Rasa" e "Rpct") con le diverse funzioni previste, rispettivamente, dal Dl. n. 179/12 e dalla normativa sulla Trasparenza, in relazione alle dimensioni ed alla complessità della propria struttura. Con precedente Comunicato del Presidente dell'Autorità del 20 dicembre 2017, rubricato "Richiesta ai Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla nomina del Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante ('Rasa')", si richiamano gli "Rpct" a verificare che il "Rasa", indicato nel "Piano triennale per la prevenzione della corruzione", si sia attivato per l'abilitazione del profilo utente di "Rasa" secondo le modalità operative indicate nel Comunicato 28 ottobre 2013. Il "Rpct" è tenuto altresì a comunicare tempestivamente all'Autorità gli impedimenti che hanno determinato la mancata individuazione del "Rasa" nel "Ptct" ed il perdurare degli stessi. La nota di comunicazione deve indicare, nell'oggetto, "'Rasa'/Impedimenti". L'Azienda ha proceduto con DPU n. 1 del 24/03/2021 alla nomina del Rasa individuando la stessa nella figura del RPCT, dott.ssa Lorella Palladino.

3.2. Il coinvolgimento degli stakeholder

Gli stakeholder sono i destinatari delle politiche attuate dall'Azienda Speciale, in piena coerenza con l'operato della Camera di Commercio. Sono questi i soggetti che influenzano l'azione dell'Azienda e ne sono a loro volta influenzati in quanto hanno, direttamente o indirettamente, interesse sui risultati raggiunti dall'Azienda.

Le diverse categorie di portatori di interesse possono essere raggruppate in macro-ambiti.

SISTEMA IMPRESE: soggetti prevalentemente economici, imprese ma anche associazioni di categoria, ordini professionali, consumatori e cittadini, ai quali offre supporto ed assistenza.

RISORSE UMANE: rappresentano l'unica categoria di stakeholder "interni" all'Azienda. Il personale trae benefici, sia in termini economici, sia in termini di gratificazione culturale che di crescita professionale.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: tra questi rientra in primo luogo la Camera di Commercio, della quale l'Azienda Speciale è braccio operativo. L'Azienda, con il suo operato, si interfaccia direttamente o tramite l'Ente Camerale con altre amministrazioni locali, regionali e nazionali.



SISTEMA CAMERALE: è portatore di interessi in quanto concorre alla realizzazione ed al consolidamento delle iniziative di sistema, dei progetti comunitari, e più in generale, di quel complesso di attività che consentono all'Azienda Speciale di proporsi come parte di un sistema integrato.

L'Azienda punta a migliorare e potenziare una strategia integrata offline - online per l'ascolto degli stakeholder. Gli strumenti di ascolto che si intendono utilizzare sono:

- contatto costante con i principali stakeholder assicurato dalla presenza negli Organi dei rappresentanti sul territorio delle categorie economiche oltreché delle Organizzazioni sindacali e dei Consumatori;
- collaborazione con la Camera di Commercio nella realizzazione della Giornata della Trasparenza;
- informazioni, suggerimenti e pareri ricevuti tramite mail o posta elettronica certificata indicata nell'area "Contatti" della pagina dedicata all'Azienda all'interno del sito istituzionale della Camera di Commercio.

3.3. Flussi informativi da e verso il RPC e RT

L'Azienda Speciale adotta i flussi informativi descritti nella tabella sotto riportata suddivisi in base ai soggetti coinvolti in materia di anticorruzione:

Soggetto coinvolto		Flusso informativo
Consiglio di Amministrazione	di	<i>Da R.P.C.T.:</i> relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C. e delle iniziative intraprese.
Dirigenti Responsabili Funzione e Responsabili struttura organizzativa	e di di	<i>Da R.P.C.T.:</i> relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C. e delle iniziative intraprese; comunicazioni aziendali in ambito anticorruzione. ----- <i>Verso R.P.C.T.:</i> segnalazione della necessità di introduzione di cambiamenti procedurali nelle aree aziendali a rischio corruzione, informativa sulle attività da loro gestite che hanno una rilevanza in ambito anticorruzione; segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni.
Personale tutto		<i>Da R.P.C.T.:</i> relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C. e delle iniziative intraprese; comunicazioni aziendali in ambito anticorruzione. ----- <i>Verso R.P.C.T.:</i> segnalazione e denuncia di circostanze /comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni.
Internal Auditing		<i>Da R.P.C.T.:</i> richieste di eventuali verifiche non previste nel Piano di Audit annuale; relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C. e delle iniziative intraprese; comunicazioni aziendali in ambito anticorruzione. ----- <i>Verso R.P.C.T.:</i> comunicazione delle risultanze delle attività di verifica relative alle tematiche in ambito anticorruzione.
Organismo Vigilanza	di	<i>Da R.P.C.T.:</i> informativa sulle segnalazioni pervenute dai Responsabili di Funzione, dai Responsabili di Struttura Organizzativa e dal personale tutto sulle situazioni di riscontrata deviazione dalle procedure previste ed, in generale, ogni fatto anomalo per rilievo e/o frequenza. ----- <i>Verso R.P.C.T.:</i> segnalazione di eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione dell'illecito in ambito anticorruzione che dovessero emergere dalla propria attività di controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.
Enti Pubblici e Autorità di Vigilanza		<i>Da R.P.C.T.:</i> Risposte e disponibilità informativa in relazione alle richieste pervenute dalla Pubblica Amministrazione e dalle Autorità di Vigilanza.



3.4. Relazione dell'attività svolta

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha provveduto a pubblicare sul sito internet www.fg.camcom.it, nell'area riservata all'Azienda Speciale, nella sezione "trasparenza/prevenzione e repressione della corruzione" una relazione recante i risultati dell'attività svolta per l'annualità 2022; detta relazione viene, altresì, trasmessa all'organo di indirizzo politico e pubblicata nell'area riservata all'Azienda Speciale.

3.5. Aree di rischio

3.5.1. La metodologia utilizzata per l'individuazione delle aree di rischio

Tra i contenuti minimi del Piano triennale di prevenzione della corruzione che l'Azienda Speciale CESAN deve redigere, vi è la "gestione del rischio di corruzione", intesa come strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi.

Per "Valutazione del rischio" si intende il processo di identificazione, analisi e ponderazione dei rischi corruttivi. L'identificazione consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi. L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. I rischi sono stati identificati tenendo presenti le specificità di ciascuna attività o processo e del livello organizzativo in cui il processo si colloca.

La mappatura dei processi e la relativa valutazione del rischio è stata effettuata con il coinvolgimento dei responsabili delle diverse aree in cui è suddivisa l'azienda. Sono state prese in esame le aree di rischio generali (riguardanti l'acquisizione del personale, l'affidamento di lavori, servizi e forniture, i provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, incarichi e nomine nonché il processo relativo alla gestione della spesa) e l'area di rischio specifica relativa alla gestione dell'Ufficio Marchi e Brevetti per conto della Camera di Commercio (come indicazioni dell'autorità, la gestione di tale attività è da inquadrare come area di rischio specifica tipica dell'amministrazione che la pone in essere).

L'analisi dei rischi è stata condotta utilizzando una metodologia process oriented e risk based, come nel seguito schematizzato:

Analisi dei rischi	<ul style="list-style-type: none">• Mappatura e analisi dei processi• Individuazione delle aree di rischio obbligatorie e delle aree di rischio ulteriori• Identificazione dei rischi di corruzione che caratterizzano le fasi e le attività aziendali suddivisi per ambiti di controllo• Valutazione del grado di esposizione al rischio
Trattamento dei rischi	<ul style="list-style-type: none">• Definizione priorità trattamento• Definizione dei piani di azione per ogni area ed evento di rischio



3.5.2. Mappatura e analisi dei processi

L'individuazione delle aree di rischio è stata effettuata attraverso:

- l'analisi e la mappatura dei processi e delle procedure presenti nell'Azienda Speciale;
- l'esame della documentazione interna aziendale;
- consultazione con i referenti delle funzioni aziendali finalizzate alla rilevazione delle attività maggiormente esposte a rischio di potenziale commissione di reati di corruzione;
- la condivisione delle risultanze dell'analisi dei rischi con i Responsabili delle Funzioni/Strutture Organizzative.

3.5.3. Aree di rischio obbligatorie e individuazione aree di rischio ulteriori

L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree, nell'ambito dell'attività dell'Azienda Speciale, che debbono essere presidiate più di altre mediante l'adozione e/o l'implementazione di misure di prevenzione. Rispetto a tali aree il P.T.P.C. deve identificare le loro caratteristiche, le azioni per prevenire il rischio, stabilendo le priorità di attuazione.

Il P.N.A. individua alcune aree di rischio che devono essere obbligatoriamente analizzate ed indicate nel Piano adottato dalla Azienda Speciale: esse rappresentano un contenuto minimale che va integrato con l'individuazione di ulteriori aree di rischio che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto aziendale e che scaturiscono dal processo di valutazione del rischio.

Preliminarmente, vale la pena rilevare in parallelo quanto delineato in termini di priorità dalla Legge 190/2012 circa i livelli essenziali di prestazioni da assicurare mediante la trasparenza amministrativa di determinati procedimenti e le aree obbligatorie di rischio individuate dal P.N.A.



Al fine di attuare un processo di risk management mediante l'analisi e la gestione del rischio volto ad attuare misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che questo si verifichi in riferimento a ciascuna area, è necessario stimare e misurare i rischi che possono influenzare le attività e gli obiettivi dell'Azienda.

Per l'individuazione dei rischi si è fatto riferimento al "registro" riassunto nella tabella che segue, che enumera i rischi più ricorrenti, talora presenti in diverse aree e processi.

REGISTRO DEL RISCHIO					
Art. 1 comma 16 legge 190/2012 - Aree di rischio comuni e obbligatorie					
ATTIVITA'	TIPO RISCHIO	DESCRIZIONE DEL RISCHIO	IMPATTO	PROBABILITA'	TIPO DI RISPOSTA
Gestione acquisti	Interno	Induzione ad alterare la procedura per favorire fornitori specifici	Alto	Bassa	Normativa di riferimento
Acquisti effettuati con cassa economale	Interno	Induzione a favorire fornitori specifici	Alto	Bassa	Normativa di riferimento
Selezione del personale	interno	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati", insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti richiesti allo scopo di reclutare candidati particolari Irregolare composizione della commissione di selezione al fine di reclutare candidati particolari Inosservanza delle regole procedurali e di trasparenza e di imparzialità della selezione	Media	Bassa	Pianta organica predisposta dal CDA a norma statutaria Pubblicazione del Bando di selezione Composizione di una commissione di selezione delle candidature Redazione di un verbale che riporta i criteri di selezione del personale Trasmissione degli esiti alla CCIAA per asseverazione
Promozione del personale	interno	Progressioni economiche di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti particolari	Media	Bassa	La direzione dell'azienda propone al CdA l'avanzamento di carriera del personale; il CdA si riserva la decisione finale. Trasmissione degli esiti alla CCIAA per asseverazione
Gestione incarichi e consulenze	Interno	Induzione ad indicare esigenze alterate per favorire i singoli	Alto	Bassa	Normativa di riferimento
Protocollo e gestione documentazione	Interno	Induzione ad occultare o falsificare la documentazione	Alto	Bassa	Normativa di riferimento
Gestione Fornitori	Interno	Induzione all'inclusione indebita di soggetti, all'adozione di atti non conformi o loro omissione	Alto	Bassa	Controlli
Gestione della manutenzione dei beni mobili e delle apparecchiature in dotazione all'Azienda (compresa l'esecuzione dei contratti)	Interno	Induzione a favorire i contraenti in fase di esecuzione e affidamento	Alto	Media	Normativa di riferimento



In riferimento a ciascuna area di rischio vengono individuati gli obiettivi consistenti in:

- Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

3.6. Formazione, controllo e prevenzione del rischio

La formazione dei dipendenti è ritenuta dalla legge 190/2012 uno degli strumenti fondamentali per l'azione preventiva. Il programma di formazione in tema di prevenzione alla corruzione viene definito e gestito in pieno coordinamento con la Camera di Commercio di Foggia.

Le attività formative presenti nel piano sono state suddivise per tipologia di destinatari.

Alcune attività interessano tutto il personale e riguardano la conoscenza della normativa, interventi formativi sul codice etico e di comportamento. Altre attività formative invece sono rivolte esclusivamente ai dipendenti coinvolti o collegati alla prevenzione alla corruzione. La formazione rivolta a questi destinatari è quella più consistente ed articolata. Fa parte di questa tipologia anche la formazione rivolta al responsabile del piano anticorruzione.

Le attività formative vengono altresì predisposte sulla base del monitoraggio delle attività del Piano anticorruzione e sull'analisi dei bisogni formativi evidenziati dal responsabile del Piano anticorruzione.

La formazione di base e la formazione specifica prevedono un approccio alle tematiche trattate non solo da un punto di vista descrittivo ma altresì hanno un taglio pratico con analisi dei problemi da visionare, approcci interattivi e ipotesi di soluzioni pratiche ai problemi.

Il programma di formazione viene realizzato secondo criteri di:

- massima partecipazione del personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- trasparenza delle procedure di selezione del personale cui sono rivolte le attività formative;
- pubblicità del materiale didattico, di modo da favorire la più ampia diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative;
- trasmissione delle conoscenze acquisite "a cascata" su tutto il personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione.

Le attività formative sono svolte utilizzando canali e strumenti diversi: si effettua sia formazione in aula che formazione a distanza via web, in modo da contenere i costi connessi agli interventi formativi.

I dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione vengono individuati di volta in volta dal Responsabile della prevenzione alla corruzione. La qualità del piano formativo è garantita dal monitoraggio costante per ciascuna attività formativa volto ad accertare le conoscenze dei partecipanti ed evidenziare le maggiori criticità sorte sul campo, in modo che possano essere riorientate in futuro le misure formative.

3.7. Obblighi informativi

I dipendenti che istruiscono un atto o che adottano un provvedimento finale che rientri nell'art. 3, devono darne informazione al Responsabile della prevenzione alla corruzione secondo le modalità e la cadenza che sarà concordata con ciascun dipendente.

L'informativa ha la finalità di:

- verificare la legittimità degli atti;



- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l'Azienda ed i soggetti che con essa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

Sussiste in ogni caso la possibilità, da parte del Responsabile delle Prevenzione della Corruzione, di chiedere in ogni momento ai responsabili dei Settori/Servizi, informazioni circa i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di propria competenza. Sono necessarie procedure di raccordo e di coordinamento tra Responsabile e referenti "in modo da creare un meccanismo di comunicazione/informazione, input/output per l'esercizio della funzione" così come definito dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2013.

3.8. Obblighi di trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Compatibilmente con la natura giuridica e le ridotte dimensioni dell'azienda speciale, i provvedimenti adottati, che rientrano nella fattispecie di cui all'art. 3 del presente Piano, devono essere pubblicati a stretto giro, a cura del Responsabile del servizio, nell'apposita sezione del internet "trasparenza/prevenzione e repressione della corruzione". Il Responsabile della prevenzione della corruzione vigila che la pubblicazione venga effettuata regolarmente secondo quanto stabilito da comma precedente.

3.9. Rotazione degli incarichi

Tenuto conto delle ridotte dimensioni dell'Azienda e del numero limitato di persone operante al suo interno, oltre che delle mansioni specifiche affidate a ciascun dipendente, si ritiene non applicabile il criterio relativo alla rotazione del personale.

3.10. Monitoraggio

Il trattamento del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione: essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio.

Obiettivo del monitoraggio è quello di verificare la progressiva esecuzione delle attività programmate e il raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano. La responsabilità del monitoraggio è assegnata al Responsabile delle Prevenzione della Corruzione, responsabile dell'individuazione dei contenuti del Piano, nonché del controllo del procedimento di elaborazione, attuazione ed aggiornamento del Piano Triennale.

Il monitoraggio interno sull'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione è periodico e sistematico e viene svolto secondo le seguenti modalità e criteri:

- rispetto delle scadenze previste nel Piano;
- esecuzione misure correttive del rischio;
- valutazioni di gradimento derivanti dal coinvolgimento degli stakeholder.



Il Responsabile della prevenzione della corruzione deve ogni anno, secondo il calendario stabilito dall'ANAC, redigere una relazione recante i risultati dell'attività svolta e pubblicarla sul sito camerale ai sensi dell'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

L'attività di monitoraggio consente di individuare eventuali nuovi rischi insorti e di analizzare l'evolversi di quelli già identificati facendo sì che il Piano rappresenti un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che si va via via evolvendo alla luce dei feedback che emergono in fase attuativa

Valore probabilità **X** valore impatto

sulla base dei seguenti valori:

1	2	3	4	5
improbabile	poco probabile	mediamente probabile	molto probabile	quasi certo
Valori e importanza dell'impatto				
1	2	3	4	5
trascurabile	minimo	significativo	rilevante	critico



Per la valutazione dei controlli, che rappresentano un fattore di abbattimento del grado di rischio, è stata considerata l'adeguatezza delle misure esistenti ovvero di tutti gli strumenti, le azioni ed i presidi che possono contribuire a ridurre la probabilità del verificarsi di pratiche di corruzione o a contenere l'impatto delle stesse.

La valutazione dei controlli è espressa nelle componenti di:

- a) esistenza e adeguatezza dei controlli, intesa come adeguatezza organizzativa (valutazione componenti risorse umane, risorse IT, flussi informativi, ruoli/competenze interne), tipologia/natura dei controlli (automatico piuttosto che manuale), frequenza del controllo (giornaliera, settimanale, mensile, annuale, ecc), tracciabilità dei controlli (documentabilità dell'effettiva esecuzione dei controlli);
- b) conformità del controllo che deriva dai risultati delle verifiche di efficacia svolte.

Classificazione adeguatezza e conformità del controllo	N/A	Scarsa	Media	Buona
Coefficiente di riduzione del rischio potenziale	0%	10%	45%	80%

I valori possibili per la valutazione complessiva del rischio vanno da 1 a 25, secondo il seguente schema:

- a) intervallo da 1 a 8 rischio **basso**;
- b) intervallo da 9 a 19 rischio **medio**;
- c) intervallo da 20 a 25 rischio **alto**.

Il risk scoring attribuito al rischio deriva, pertanto, dall'incrocio dei due parametri come da matrice:



Valutazione complessiva del rischio potenziale/residuo						
Pr ob abi lit à di ac ca di m en to	Quasi certo					
	Molto probabile					
	Probabile					
	Poco probabile					
	Improbabile					
		Trascurabile	Minimo	Significativo	Rilevante	Critico
Impatto potenziale						

Nella tabella che segue è riportato il risultato dell'Analisi del Rischio riguardante le attività sopracitate identificate nel Registro del rischio.

ATTIVITA'	IMPATTO	PROBABILITA'	RISK SCORING
Gestione acquisti	4	3	12
Acquisti effettuati con cassa economale	2	3	6
Selezione del personale	5	1	5
Promozione del personale	5	1	5
Gestione incarichi e consulenze	5	1	5
Protocollo e gestione documentazione	2	3	6
Gestione Fornitori	3	3	9
Gestione della manutenzione dei beni mobili e delle apparecchiature in dotazione all'Azienda (compresa l'esecuzione dei contratti)	5	2	10



3.11. Trattamento dei rischi e action plan

Il trattamento dei rischi ha riguardato la definizione delle strategie di risposta al rischio e la definizione di azioni specifiche indicate nel Piano di azione sotto riportato da adottare e/o implementare al fine di allineare il profilo di rischio attuale al livello di rischio considerato accettabile, in maniera tale da impedire o limitare il compimento di pratiche corruttive.

Nell'individuazione delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione si è tenuto conto di quelle che il P.N.A. ha classificato come obbligatorie, cui sono state aggiunte le misure ulteriori giudicate idonee allo scopo.

Nei successivi periodi di applicazione del P.T.P.C., il R.P.C. monitorerà il rispetto dei tempi e l'effettiva attuazione del predetto Piano di azione (cfr. "Tabella Action Plan") e aggiornerà il profilo di rischio residuo rispetto a quello considerato accettabile, in considerazione dei miglioramenti conseguiti.



Tabella *action plan*

N.	Ambito di intervento	Attività	Responsabile	Data
1	Misure obbligatorie	Adozione di un Codice etico	Organo di indirizzo RPC	ADOTTATO
2	Misure obbligatorie	Analisi delle possibili misure da adottare idonee alla tutela del dipendente che segnala illeciti	RPC Area amministrativo-contabile	ADOTTATO
3	Misure obbligatorie	Adozione delle misure idonee alla tutela del dipendente che segnala illeciti	RPC Area amministrativo-contabile	ADOTTATO
4	Misure obbligatorie	Analisi di misure, procedure nonché di presidi in tema di rotazione del personale che opera nelle aree aziendali a più elevato rischio di corruzione	Direzione generale	ADOTTATO
5	Misure obbligatorie	Adozione delle misure/procedure/presidi in tema di rotazione del personale che opera nelle aree aziendali a più elevato rischio di corruzione	Direzione generale	NON APPLICABILE
6	Misure obbligatorie	Adozione o Integrazione del "Regolamento per l'affidamento di incarichi a persone fisiche esterne all'Azienda Speciale" ai fini della verifica dell'insussistenza di situazioni di inconferibilità/incompatibilità	Direzione generale	IN VALUTAZIONE
7	Misure obbligatorie	Inserimento di clausole contrattuali contenenti l'impegno delle parti in tema di legalità e trasparenza	Direzione generale	ADOTTATO
8	Misure obbligatorie	Analisi e individuazione delle linee di indirizzo relativamente alla riorganizzazione della sezione "Azienda Speciale Trasparente" del sito web	RPC Direzione generale	ADOTTATO
9	Misure obbligatorie	Adozione procedura interna e modalità operative aventi l'obiettivo di individuare i ruoli, le responsabilità, le attività e la tempistica di aggiornamento dei dati e delle informazioni contenute nella sezione "Azienda Speciale Trasparente" del sito web	Direzione generale	ADOTTATO
10	Misure obbligatorie	Realizzazione delle attività finalizzate alla riorganizzazione della sezione "Azienda Speciale Trasparente" del sito web	Sistema Informativo Aziendale, Sicurezza Informatica e Privacy	ADOTTATO
11	Misure obbligatorie	Progettazione/Integrazione del "Piano annuale della formazione" con le tematiche relative all'anticorruzione e alla trasparenza	RPC Direzione generale	ADOTTATO
12	Misure obbligatorie	Erogazione della formazione prevista nel "Piano annuale della formazione" relativa alle tematiche di anticorruzione e trasparenza	Direzione generale	ADOTTATO

L'adozione di "Misure Ulteriori" è in corso di valutazione da parte della Governance Aziendale.



3.12. Il programma triennale della trasparenza e dell'integrità

Con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (di seguito P.T.T.I.), l'Azienda Speciale dà attuazione al principio di trasparenza allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sulle attività di interesse pubblico e quindi sullo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Azienda Speciale e sull'utilizzo di risorse pubbliche.

In tale ottica la finalità del P.T.T.I. come previsto dall'art. 10, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013 e come integrato/modificato dal D.Lgs. n.97/2016, è quella di definire le misure, i modi e le iniziative per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese tutte le misure organizzative che agevolino e consentano la regolarità e la tempestività dei flussi di dati da pubblicare.

Il rispetto degli obblighi di trasparenza rappresenta un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura delle regole, nonché di prevenzione e di lotta ai fenomeni corruttivi.

La Legge n. 190 del 6 novembre 2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha consolidato la relazione tra la trasparenza e l'integrità soprattutto all'art. 1, comma 9, lett. f, dove si specifica che il Piano di prevenzione deve "individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge", al comma 15 dove si ribadisce che la trasparenza dell'attività amministrativa costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117 della Costituzione e ancora al comma 35 dove si conferisce "delega al Governo per adottare un decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

L'Azienda Speciale, in linea con la normativa di riferimento, sta provvedendo a riorganizzare le informazioni pubblicate nella già esistente sezione "Trasparenza", presente nella Home Page del proprio sito istituzionale, creando la sezione "Azienda Speciale trasparente" secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nelle linee-guida richiamate in premessa, richiamando al tempo stesso l'Atto di nomina del RPCT.

Le azioni previste nel P.T.P.C. (riferimento "Tabella Action Plan") accolgono anche le misure e gli interventi relativi al Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità.

Il P.T.T.I per il triennio 2023-2025 è riportato in allegato al presente documento (All.1).

3.13. Altre iniziative

3.13.1. Codice Etico e sistema disciplinare

L'Azienda ha adottato un codice etico e un proprio sistema disciplinare, pertanto ha proceduto alle attività descritte, individuando il complesso di principi, valori, diritti e doveri nonché le norme di comportamento e le responsabilità a cui l'Azienda Speciale e i suoi amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori si attengono nello svolgimento della loro attività e nei confronti degli stakeholder o portatori di interessi, con i quali si trovano quotidianamente ad interagire.

L'insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice Etico deve ispirare l'attività di tutti coloro che operano nell'Azienda Speciale, tenendo conto dell'importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità loro affidate per il perseguimento degli scopi istituzionali.

L'Azienda Speciale attribuisce al Consiglio di Amministrazione ed al Direttore Generale la responsabilità delle modalità di gestione, attuazione, monitoraggio, controllo ed aggiornamento del Codice Etico.



La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione delle norme previste nel Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito “Modello”), dei principi contenuti nel Codice Etico, delle misure preventive previste nel Piano Triennale di prevenzione della Corruzione, è condizione necessaria per l'attuazione degli stessi e per un'azione efficiente da parte rispettivamente del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ciascuno dei soggetti che operano nell'Azienda Speciale, tenendo in considerazione anche la diversa tipologia di rapporto intrattenuto con la stessa.

Il Consiglio di Amministrazione e il Direttore Generale, o il R.P.C.T. a seconda della competenza, in tutti i casi in cui hanno conoscenza di una violazione del Modello, del Codice etico e del P.T.P.C., per effetto di una segnalazione ritenuta fondata o di un accertamento durante lo svolgimento delle attività di propria competenza, svolgono un'attività istruttoria sui contenuti delle segnalazioni ricevute, al termine della quale formulano le proprie valutazioni e conclusioni. Tale istruttoria non si configura in alcun caso come procedimento disciplinare ai sensi del CCNL di riferimento.

Il Direttore Generale, o il R.P.C.T., qualora, al termine della propria istruttoria, riscontrino una violazione del Modello, del Codice etico e del P.T.P.C., la comunica tempestivamente, in relazione alla gravità e/o al ruolo del soggetto coinvolto, ai fini dell'avvio del procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti ovvero di carattere contrattuale nei confronti degli altri destinatari del Modello o del P.T.P.C.:

- a) al Consiglio di Amministrazione per quanto di competenza;
- b) alla Procura della Repubblica per quanto di competenza;
- c) all'ANAC esclusivamente nel caso di violazione del P.T.P.C.

Ogni violazione del P.T.P.C. viene riportata nella relazione annuale presentata dal R.P.C. al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Di seguito si riportano le sanzioni disciplinari applicabili:

a) per gli amministratori e i sindaci:

in caso di violazione del P.T.P.C., il R.P.C. ne darà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale i quali adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'Assemblea con la proposta di eventuale revoca della carica.

Le relative comunicazioni saranno indirizzate direttamente a tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con esclusione dei soggetti coinvolti.

In tal caso, si procederà anche alla relativa informazione all'ANAC.

b) per i dirigenti:

in caso di violazione del P.T.P.C., il R.P.C. ne darà comunicazione al Consiglio di Amministrazione. L'adozione delle sanzioni da parte del Consiglio terrà conto del carattere spiccatamente fiduciario del rapporto di lavoro dirigenziale e avverrà nel rispetto delle procedure stabilite dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.



c) per i dipendenti:

in caso di violazione del P.T.P.C., verranno applicate le sanzioni disciplinari previste dal CCNL TERZIARIO nel rispetto delle procedure stabilite dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori. La sanzione viene proposta dal R.P.C. ed applicata dalla Funzione Risorse Umane e Organizzazione.

In applicazione del principio di proporzionalità tra le violazioni e i provvedimenti disciplinari si stabilisce che i comportamenti sono sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate in base alle sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi e nel caso di recidiva negli ultimi due anni. Si distingue in ordine crescente, tra:

1. richiamo verbale.

il richiamo verbale è previsto per il lavoratore che violi in modo lieve il presente Piano o non adempia agli obblighi ivi stabiliti per quanto di propria spettanza. La medesima sanzione è irrogata anche a coloro i quali nell'espletamento di attività a rischio tengano un comportamento lievemente non conforme al Codice Etico;

2. ammonizione scritta.

L'ammonizione scritta è prevista per il lavoratore che dovesse risultare recidivo rispetto agli illeciti di cui al punto precedente;

3. multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare.

La multa è prevista per il lavoratore che dovesse risultare recidivo rispetto agli illeciti di cui al punto precedente o dovesse porre in essere nell'espletamento di attività a rischio condotte, atti o omissioni di non lieve difformità rispetto alle prescrizioni del P.T.P.C. o rispetto al Codice Etico.

4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni.

La sospensione è prevista per il lavoratore che dovesse risultare recidivo rispetto agli illeciti di cui al punto precedente.

5. Licenziamento per mancanze ai sensi di quanto sancito nel CCNL Terziario Commercio e Servizi.

Il licenziamento per mancanze è previsto per il lavoratore che dovesse risultare recidivo rispetto agli illeciti di cui al punto precedente o dovesse porre in essere nell'espletamento di attività nelle aree a rischio comportamenti non conformi al presente Piano.

d) per i partner, consulenti e fornitori:

La violazione delle norme del P.T.P.C. costituisce causa di risoluzione del contratto.

Resta salvo ogni diritto dell'Azienda Speciale in ordine ad eventuali azioni risarcitorie per i danni ad essa cagionati dal dipendente, dal dirigente o dal collaboratore a seguito della violazione del P.T.P.C..



3.13.2. Protocollo di legalità

L'Azienda Speciale, sempre nell'ottica della prevenzione del fenomeno corruttivo nell'ambito degli affidamenti di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, prevede l'inserimento, all'interno della documentazione di gara, di una specifica disposizione in ordine alla fattispecie di cui all'art. 53 co. 16 ter D.Lgs 165/2001.

Parimenti l'Azienda Speciale, se del caso, valuta ove necessario integrare i contratti con i fornitori con clausole contrattuali contenenti l'impegno comune delle parti ad assicurare la legalità e la trasparenza nell'esecuzione delle prestazioni contrattuali.

Tali clausole contengono altresì l'espressa previsione della risoluzione del contratto nel caso di violazione dei suddetti impegni.

3.13.3. Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)

Tra le azioni e le misure obbligatorie finalizzate alla prevenzione della corruzione, la normativa vigente ed il Piano nazionale anticorruzione prevede la tutela del dipendente che segnala condotte illecite. La tutela deve essere fornita da parte di tutti i soggetti che ricevono le segnalazioni: da parte dell'Azienda Speciale di appartenenza del segnalante e da parte delle altre autorità che possono attivare i propri poteri di accertamento e sanzione (ANAC, Autorità giudiziaria e Corte dei Conti).

Il procedimento di gestione della segnalazione dovrà garantire, in ogni sua fase, la riservatezza dell'identità del dipendente al fine di evitare che lo stesso ometta di effettuarle per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. In tale contesto, l'Azienda Speciale intende valutare entro il prossimo triennio le misure organizzative maggiormente idonee per l'adeguata tutela del dipendente che segnala illeciti in materia di corruzione. che segnala condotte illecite.

3.13.4. Pantouflage

Tra le azioni previste vi è anche quella relativa al pantouflage, regolamentando le modalità secondo le quali i dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali possono, al termine del rapporto di lavoro, relazionarsi con soggetti privati oggetto dei poteri esercitati.

Pertanto, i dipendenti che, nel corso degli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Azienda, di cui al D.Lgs. 165/01 (art. 1, c. 2), non possono, per i tre anni successivi al termine del rapporto di lavoro, prestare attività lavorativa o professionale per quei soggetti privati destinatari dei medesimi poteri esercitati.

Inoltre, i contratti e gli incarichi perfezionati in violazione della disposizione sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso i contratti o conferito gli incarichi non possono contrattare con l'azienda per i successivi tre anni, oltre a dover restituire le somme versate in esecuzione di tali accordi.



3.14. Tempi e modalità di controllo dell'efficacia del p.c.p.t.

L'Azienda Speciale ha già in essere una strategia integrata offline-online per l'ascolto degli stakeholder. In sintesi, la strategia punta a raccogliere spunti sui seguenti principali aspetti:

- a) Azienda Speciale: identità a livello generale
- b) Piano anticorruzione: obiettivi strategici ed accessibilità
- c) Comunicazione online dell'Ente.

Gli strumenti di ascolto sono attualmente i seguenti:

- a) Offline:
 - contatto costante con i principali stakeholder assicurato dalla presenza negli Organi Camerali dei rappresentanti sul territorio di tutte le categorie economiche oltre che delle Organizzazioni sindacali e dei Consumatori;
 - attività di ascolto durante eventi/incontri/seminari organizzati dall'Ente, tramite la somministrazione ed elaborazione di questionari;
 - Giornate della Trasparenza e dell'Integrità.
- b) Online
 - Sistema di tutela delle segnalazioni di illeciti da parte di dipendenti/collaboratori o soggetti esterni.



d) Allegato n.1 - Il programma triennale della trasparenza e integrità

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.) 2023 – 2025

Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione

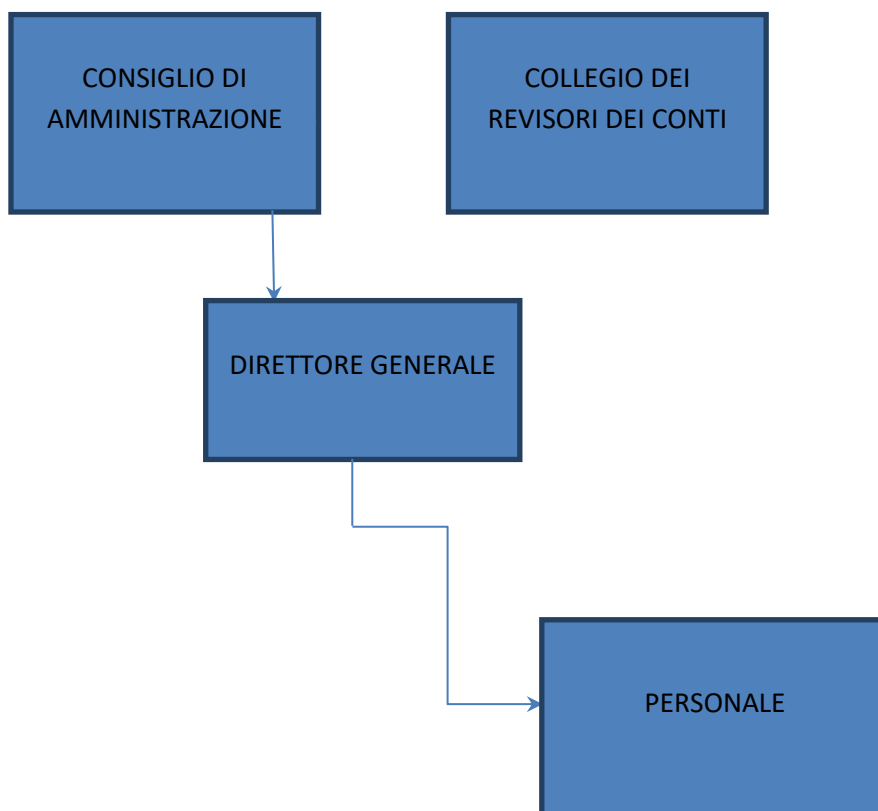
Versione adottata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 03 del 17/03/2023

Pubblicato sul sito internet della CCIAA di Foggia nella sezione Azienda Speciale Cesan "Amministrazione trasparente"

Introduzione: premessa ed organizzazione dell'Azienda Speciale

Premessa

Il presente programma viene presentato quale allegato al piano triennale di prevenzione della corruzione ed è stato sottoposto al parere del Presidente/Consiglio di Amministrazione, che ha dato utili indicazioni per la sua elaborazione.



A livello nazionale il programma per la trasparenza e l'integrità è stato introdotto, a partire dal triennio 2009/2011, con il decreto legislativo n. 150/2009.

Il CESAN – Azienda Speciale della CCIAA di Foggia ha redatto il programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per la prima volta a partire dal triennio 2016/2018, ai sensi del decreto legislativo n.33/2013 e dal D.Lgs.97/2016, che sancisce che tali obblighi costituiscono livello essenziale delle prestazioni delle "Società/Enti in controllo pubbliche/ci o partecipate/ti".

Procedimento di elaborazione e adozione del Programma

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza del CESAN sono i seguenti:

- a) garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale;



- b) la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, per quanto compatibile con la struttura dell'azienda speciale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità
- c) garantire, mediante apposita pubblicità di avvisi e procedure, per quanto compatibile con la struttura dell'azienda speciale, la adeguata partecipazione e concorrenzialità di mercato in occasione dell'aggiudicazione di appalti di servizi, forniture o nella gestione e rinegoziazione delle condizioni di fornitura e servizio esistenti.
- d) garantire la rintracciabilità, l'integrità e la riservatezza dei dati analitici prodotti su commissione da parte degli utenti.

Gli indirizzi 2023/2025 degli organi di gestione specificheranno gli obiettivi attribuiti al responsabile della trasparenza:

- a) pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" dei dati previsti dal d.lgs. 33/2013 e dal d.lgs 97/2016;
- b) definizione e monitoraggio del programma per la trasparenza e l'integrità.

Indicazione degli uffici e dei dirigenti coinvolti per l'individuazione dei contenuti del programma.

Il responsabile della trasparenza per il CESAN è il Direttore Generale dell'azienda speciale dott.ssa Lorella Palladino, nominata con Determinazione Presidenziale n.3 in data 08 ottobre 2020.

Modalità di coinvolgimento degli stakeholder

Il CESAN, attraverso il responsabile della trasparenza, coinvolge i diversi portatori di interesse attraverso confronti diretti periodici con i competenti uffici Camerali.

Termini e modalità di adozione del programma da parte degli organi di vertice

Il programma triennale per la trasparenza del CESAN è approvato con deliberazione del Consiglio di amministrazione o con determinazione presidenziale entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe.

La presente versione del programma è stata approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 03 del 17/03/2023 quale allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati

Il presente programma è comunicato ai diversi soggetti interessati mediante la pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Ente Camerale: www.fg.camcom.it.

Processo di attuazione del programma

Il responsabile della trasparenza si avvale di più referenti all'interno dell'Azienda Speciale, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".



Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

Il responsabile della trasparenza si avvale di più referenti all'interno dell'Azienda Speciale, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" per quanto applicabili alla struttura aziendale.

Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

L'Azienda Speciale, per il tramite del responsabile della trasparenza e dei referenti individuati nel precedente paragrafo, sta organizzando la propria struttura per l'adeguamento ai dettami normativi circa l'onere di pubblicazione con riferimento, in assenza di indicazioni differenti, al principio della tempestività.

Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge quali la proposizione di ricorsi giurisdizionali.

Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza.

Viste le ridotte dimensioni dell'Azienda Speciale, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal responsabile della trasparenza con cadenza trimestrale.

Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione trasparente"

L'Azienda Speciale adotta, per quanto compatibile con la propria natura giuridica, strumenti di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati pubblicati sul sito Internet, allo scopo di elaborare un costante ed aggiornato monitoraggio dei contenuti acquisiti dagli utenti interessati.

Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

Al sensi dell'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n.33/2013 e dal d.lgs 97/2016, la richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione; quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al responsabile della trasparenza della Azienda Speciale.

Il responsabile della trasparenza si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico e ne controlla e assicura la regolare attuazione. Peraltro, nel caso in cui il responsabile non ottemperi alla richiesta, è previsto che il richiedente possa ricorrere al titolare del potere sostitutivo che dunque assicura la pubblicazione e la trasmissione all'istante dei dati richiesti.

Ai fini della migliore tutela dell'esercizio dell'accesso civico, le funzioni relative all'accesso civico di cui al suddetto articolo 5, comma 2, sono delegate dal responsabile della trasparenza ad altro dipendente, in modo che il potere sostitutivo possa rimanere in capo al responsabile stesso.

Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

Come è noto il RGPD (UE) n. 2016/679 del 27 aprile 2016 (GDPR), entrato in vigore il 25 maggio 2018 ha introdotto, tra l'altro, la figura del Responsabile della protezione dei dati (RPD). In particolare all'art. 37 del RGPD viene stabilito che il RPD può essere individuato in una professionalità interna all'ente o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna all'ente. Nel primo caso, l'A.N.AC ritiene (PNA 2019) che, per quanto possibile, tale figura non debba coincidere con il RPCT. Si valuta, infatti, che la sovrapposizione dei due ruoli possa rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e



responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT. Al RPD spetta, infatti, il delicato compito di ricercare il giusto equilibrio tra due esigenze contrapposte: quella della full disclosure e della privacy. La soluzione deve essere individuata attraverso la valutazione degli interessi in gioco alla luce dei principi che permeano la normativa europea sulla protezione dei dati e la normativa nazionale sulla trasparenza. Ai fini del bilanciamento e allineamento di questi sistemi ai valori del RGPD, la dimensione organizzativa predisposta dal titolare del trattamento costituisce un elemento fondamentale.

Così, ai sensi dell'art. 25 del RGPD, il titolare del trattamento è tenuto a porre in essere «misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati per impostazione predefinita (privacy by default) solo i dati necessari per ogni specifica finalità del trattamento»; inoltre, lo stesso deve mettere «in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volta ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione [...]». Proprio attraverso la realizzazione di tali misure, la complessità del bilanciamento tra il diritto alla conoscibilità e quello alla protezione dei dati personali, dovrebbe trovare una notevole semplificazione. Il Cesan, in ottemperanza al regolamento (UE) n. 2016/679, ha provveduto con determina presidenziale n. 01 del 22/01/2019, alla nomina del RPD.

Per l'esercizio dei diritti l'utente può contattare il RPD inviando una istanza all'attenzione del Responsabile della Protezione dei Dati personali. Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) può essere contattato all'indirizzo: rpd.cesan@fg.camcom.it

Dati ulteriori

L'Azienda Speciale, per il tramite del responsabile della trasparenza, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del D.lgs n. 33/2013 e da quanto integrato e modificato dal d.lgs 97/2016., sta procedendo ad attivare i percorsi necessari alla pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale, secondo le modalità e termini indicati dalla normativa di riferimento e dall'Autorità Vigilante per la loro pubblicazione, compatibilmente con la natura giuridica e la struttura dell'Azienda Speciale.