

Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (Versione 1.5)

In conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

Triennio 2021-2023

Versione 1.0	Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 29/01/2016
Versione 1.1	Aggiornamento Piano – adeguamento alla normativa: - d.lgs. 33/2013 così come modificato dal d. lgs 97/2016; - Linee Guida Anac sulla Trasparenza – delibera 1310 del 28/12/2016; - Linee Guida Anac in materia di Accesso Civico – Foia – delibera 1309 del 28/12/2016 Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 19 gennaio 2017
Versione 1.2	Aggiornamento Piano – approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 26 gennaio 2018
Versione 1.3	Aggiornamento Piano – approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 24 gennaio 2019
Versione 1.4	Aggiornamento Piano – approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 28 Gennaio 2020
Versione 1.5	Aggiornamento Piano – approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 12 Marzo 2021

INDICE E STRUTTURA DEL PIANO

1. Premessa	3
2. Analisi del contesto esterno	4
3. Funzioni e organizzazione di Bergamo Sviluppo.....	8
4. Soggetti coinvolti in materia di anticorruzione	12
5. Valutazione del rischio e misure di prevenzione	13
6. Imparzialità soggettiva dei funzionari (incarichi dirigenziali)	16
7. Formazione.....	17
8. Rotazione del personale o misure alternative.....	18
9. Codice etico	19
10. Pantouflage	20
11. Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità.....	20
12. Accesso civico e accesso generalizzato a dati e documenti	24
13. Ascolto degli Stakeholder	26
14. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito c.d. "whistleblower"	26
15. Aggiornamento e sistema di monitoraggio sull'applicazione del piano	27
16. Tempistiche ed attuazione del presente Piano	27

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.

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.

Bergamo Sviluppo 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 Bergamo Sviluppo, 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;
- il proseguimento della mappatura dei processi di lavoro, secondo un criterio di gradualità che porti nel triennio ad una analisi del rischio corruzione nelle singole fasi di ciascun processo;
- la previsione di obiettivi strategici inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza da affidare per le annualità 2021-2023 alla direzione e ai dipendenti.
- il proseguimento delle attività di audit.

2. Analisi del contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno si è preso atto di quanto contenuto nella Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia relativa al secondo semestre 2019, che ha delineato lo scenario nazionale del modus operandi della criminalità organizzata, individuando anche in Lombardia manifestazioni della sua presenza. La suddetta relazione dedica un capitolo all'emergenza sanitaria connessa alla rapida diffusione del Covid-19 in quanto questa emergenza globale e senza precedenti può, come emerso

nel corso degli ultimi giorni del 2020, rappresentare un'ulteriore opportunità di espansione dell'economia criminale. Il periodo di lockdown che ha interessato la gran parte delle attività produttive trasversalmente, in ogni settore, ha provocato uno shock enorme ad un sistema economico nazionale già in difficoltà, un sistema economico che già nel 2019 aveva segnato un forte rallentamento (con un Pil cresciuto di soli 0,2 punti percentuali rispetto all'anno precedente). Un evento che ha avuto un fortissimo impatto sull'economia reale e ha finito per accrescere le sacche di povertà e di disagio sociale già esistenti. Alla fascia di una popolazione tendenzialmente indigente secondo i parametri ISTAT, se ne va ad aggiungere un'altra, che inizia a "percepire" lo stato di povertà cui sta andando incontro. Un focolaio che offre alle organizzazioni criminali da un lato la possibilità di esacerbare gli animi, dall'altro di porsi come welfare alternativo, come valido ed utile mezzo di sostentamento e punto di riferimento sociale. C'è poi l'aspetto della paralisi economica, che in questo caso ha assunto dimensioni macro, e che può aprire alle mafie prospettive di espansione e arricchimento paragonabili ai ritmi di crescita che può offrire solo un contesto post-bellico. In questa sede, sorvolando sulle innumerevoli possibilità che le mafie in generale avranno per rafforzare il proprio potere sostituendosi al welfare statale nei propri territori assicurandosi voti per il futuro, sarà necessario aver presente che:

- la semplificazione delle procedure di affidamento, in molti casi legate a situazioni di necessità ed urgenza, potrebbe favorire l'infiltrazione delle organizzazioni criminali negli apparati amministrativi;
- sono prevedibili importanti investimenti criminali nelle società operanti nel "ciclo della sanità", siano esse coinvolte nella produzione di dispositivi medici (mascherine, respiratori, ecc), nella distribuzione (a partire dalle farmacie, in più occasioni cadute nelle mire delle cosche), nella sanificazione ambientale e nello smaltimento dei rifiuti speciali, prodotti in maniera più consistente a seguito dell'emergenza;
- il settore degli appalti pubblici, fondamentale per il rilancio dell'economia nazionale, vedrà investimenti su tutto il territorio nazionale, fino al livello comunale. Le organizzazioni criminali potrebbero sfruttare i nuovi canali di finanziamento e i fondi che verranno messi a disposizione per la realizzazione e il potenziamento di opere e infrastrutture, anche digitali: la rete viaria, le opere di contenimento del rischio idro-geologico, le reti di collegamento telematico, le opere necessarie per una generale riconversione alla green economy e tutto il c.d. "ciclo del cemento".

Per far fronte al rischio di consegnare alle mafie intere fasce di popolazione e settori economici, è necessario orientare correttamente le azioni di prevenzione e di contrasto sia delle forze di Polizia sia delle Istituzioni in generale. Sarà necessario impedire alle mafie di acquisire il consenso della popolazione locale proponendosi come welfare alternativo e le Istituzioni in generale dovranno adottare ogni iniziativa in favore dei cittadini e dei piccoli imprenditori che, in un momento di limitazioni, non riescono a far fronte alle spese ordinarie.

Sarà necessario tutelare il sistema economico nazionale attraverso un sistema di prevenzione e di contrasto antimafia che andrà affrontata su più fronti, tra loro complementari. In primis, sarà necessario il monitoraggio delle attività economiche. Moltissimi saranno gli affidamenti di lavori pubblici ed in questo ambito sarà necessario prestare molta attenzione a cessioni, trasformazioni, acquisizioni di rami d'azienda sospette (magari trasformazioni di oggetto sociale con l'unico scopo di aggiudicarsi una gara d'appalto). L'altro aspetto fondamentale sarà il monitoraggio degli appalti pubblici. In via generale, si dovrà tendere ad una semplificazione delle procedure di affidamento di tutti gli appalti e servizi pubblici necessaria ad una rapida assegnazione delle risorse destinate alla ripresa economica. Si dovrà tendere ad una sintesi tra efficacia delle procedure di monitoraggio antimafia e la celerità negli affidamenti e nell'esecuzioni dei lavori (il modello sperimentato positivamente in tal senso è quello applicato per la ricostruzione del Ponte Morandi di Genova). Gli strumenti per coniugare la semplificazione e l'efficace controllo antimafia dovrebbero passare per la digitalizzazione completa delle gare che avrebbe come effetti positivi la velocizzazione delle assegnazioni, maggiore trasparenza, tutela della concorrenza, garanzia della inviolabilità e della segretezza delle offerte, tracciabilità delle operazioni e continuo monitoraggio dell'affidamento/appalto.

L'ultimo fronte su cui agire è rappresentato dal monitoraggio del sistema finanziario. Tenuto conto che l'emergenza sanitaria determina situazioni di difficoltà finanziaria rispetto alle quali è elevata la possibilità di infiltrazioni criminali, sul piano nazionale verranno avviate dalla Direzione Investigativa Antimafia analisi approfondite sulle segnalazioni di operazioni sospette e sulle operazioni finanziarie sintomatiche di forme di speculazione legate all'emergenza sanitaria, anche in collaborazione con le autorità internazionali.

L'emergenza sanitaria ha duramente colpito il territorio Lombardo e, nella prima ondata di pandemia, soprattutto quello della provincia di Bergamo, da sempre caratterizzato da un tessuto produttivo molto vitale, collocato tra i territori europei di maggior benessere economico ed intraprendenza imprenditoriale. La provincia di Bergamo è la terza provincia lombarda, caratterizzata da una realtà economica solida legata al terziario ed al settore produttivo, in particolare all'industria manifatturiera, con forte vocazione all'export.

Lo sviluppo e la ricchezza della regione e della provincia rendono il territorio appetibile alle organizzazioni mafiose. Il territorio, pur rimanendo fondamentalmente un territorio sano, è interessato da molteplici manifestazioni di criminalità diversificate tra loro. Le organizzazioni mafiose, pur infiltrandosi nel tessuto imprenditoriale locale, rimangono collegate alle famiglie criminali d'origine e dispongono di cospicui capitali illeciti, in buona parte derivanti dal narcotraffico, da reimpiegare attraverso attività complesse di riciclaggio in imprese commerciali, immobiliari ed edili, di movimento terra, di giochi e scommesse, smaltimento dei rifiuti, bonifiche ambientali, società finanziarie, cooperative, sanità, servizi di logistica, e trasporti e nel settore energetico.

La corruzione, ed in generale i reati contro la Pubblica Amministrazione, permettono alla criminalità di espandersi a discapito dell'imprenditoria sana.

Sul territorio si rilevano anche segnali di infiltrazioni all'interno della Pubblica Amministrazione e nell'aggiudicazione di lavori pubblici. Sono emersi nel corso degli anni casi di corruzione soprattutto afferenti a settori sensibili per la comunità, in particolare quelli legati alla sanità.

Come rilevato dal dossier di Libera "Mafie, criminalità organizzata ed economia in provincia di Bergamo – 2019", nel 2019 a Bergamo sono emersi alcuni casi di corruzione e reati contro la pubblica amministrazione.

A rilevare il fenomeno dell'illegalità e della corruzione è anche il monitoraggio per infografica di Transparency International "Mappiamo la corruzione" che, nel 2020, ha rilevato 675 casi di corruzione in Italia, e riguardano tutte le Regioni della Penisola. C'è comunque una concentrazione maggiore a Sud dove sono stati registrati 360 casi, contro i 251 del Nord e i 156 del Centro. Di questi, 70 sono i casi registrati in Lombardia, 4 nella provincia di Bergamo. I settori più colpiti sono la Pubblica Amministrazione (306 casi), la sanità (104 casi) e la politica (71 casi), tutti cruciali per il buon funzionamento della democrazia. E' inoltre importante sottolineare che il 27% dei casi registrati riguarda un appalto e quindi il denaro pubblico e la sua allocazione, evidentemente ancora troppo spesso sprecato a fronte dell'opportunità di finanziare opere necessarie a tutti i cittadini. I settori che registrano il maggior numero di casi legati agli appalti riguardano la Pubblica Amministrazione (116 casi) e si rilevano in settori cruciali quali la sanità (33 casi) e l'ambiente (19 casi).

Infine, il Rapporto A.n.a.c. "La corruzione in Italia (2016-2019) - Numeri, luoghi e contropartite del malaffare" evidenzia come la corruzione rappresenti un fenomeno radicato e persistente verso il quale tenere costantemente alta l'attenzione ma come, per contro, l'Italia abbia avuto riconoscimenti internazionali in tema di prevenzione della corruzione e di come sia in atto un cambiamento culturale nei confronti della corruzione. Lo dimostra l'incremento esponenziale delle segnalazioni riguardanti gli illeciti avvenuti sul luogo di lavoro (whistleblowing) che indicano una crescente propensione a denunciare reati e irregolarità.

La legge 6 novembre 2012 n. 190 costituisce un sistema organico di prevenzione della corruzione caratterizzato dalla formulazione e attuazione di strategie di prevenzione su due livelli: nazionale e decentrato. A livello nazionale, il P.N.A. 2019-2021 è stato approvato con delibera A.N.A.C. n. 1064 del 13 novembre 2019. A livello decentrato, ogni organizzazione soggetta alla norma predispone il proprio Piano Anticorruzione contenente l'analisi dei rischi e le strategie adottate per prevenire fenomeni corruttivi.

Nessun fenomeno corruttivo si è mai verificato presso Bergamo Sviluppo. Dall'analisi delle check list relative alla prevenzione della corruzione redatte durante gli audit non sono emerse rilevazioni di alcun tipo. Inoltre nessuna segnalazione da whistleblowing è pervenuta al R.P.C.T..

3. Funzioni e organizzazione di Bergamo Sviluppo

Bergamo Sviluppo è l'Azienda Speciale della Camera di Commercio di Bergamo ed opera nelle aree di intervento che formano la sua mission, come da Statuto: creazione d'impresa, formazione continua e abilitante, internazionalizzazione, innovazione e sviluppo d'impresa, orientamento al lavoro e alle professioni, studi e ricerche.

L'Azienda Speciale si muove all'interno di azioni considerate prioritarie dalla Camera di Commercio di Bergamo, così come definite nella "Relazione Previsionale e Programmatica 2021" approvata dal Consiglio Camerale con delibera n. 14/c del 26/10/2020 e di seguito specificate:

- promuovere la creazione e lo sviluppo d'impresa e la formazione imprenditoriale;
- favorire l'innovazione e la digitalizzazione delle imprese e del sistema economico;
- sviluppare politiche di orientamento e di alternanza scuola-lavoro.

Il raccordo con enti di natura diversa risulta sempre più fondamentale per l'Azienda Speciale, sia che si tratti di rinsaldare il legame e la sinergia con il territorio provinciale, o di creare nuove collaborazioni che permettano a Bergamo Sviluppo di crescere e allargare la propria offerta nei confronti del target di riferimento. La logica del "lavorare in rete" è sempre più sostenuta dall'Azienda Speciale che, oltre alle partnership avviate da tempo con il sistema associativo locale, ha proseguito la collaborazione con: l'Università di Bergamo, ed in particolare con il centro di ateneo SdM – Scuola di Alta Formazione e il Dipartimento di Ingegneria, gli attori territoriali appartenenti al network 4.0 (Digital Innovation Lab e Competence Center), il Nuovo Istituto di Business Internazionale-NIBI di Promos Italia srl, l'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia – Ambito Territoriale di Bergamo, il Comune di Bergamo, ATS Bergamo, il Consorzio Intellimech, MaTech - divisione del Parco Scientifico e Tecnologico Galileo Visionary District di Padova, il sistema camerale nazionale e quello lombardo, Formaper, UNI (Ente Italiano di Normazione), PTSCLAS, Assocamerestero, Junior Achievement e Innexa - Consorzio Camerale per il Credito e la Finanza. Nel corso dell'anno sono inoltre state avviate collaborazioni con l'Opera Diocesana Patronato San Vincenzo per il progetto Fanzago Lab e con Kiwanis Distretto Italia – San Marino per un evento realizzato nell'ambito del Fondo di perequazione 2017-2018 "Orientamento, domanda-offerta di lavoro". Queste collaborazioni hanno permesso a Bergamo Sviluppo di dare funzionalità e dinamicità alle proprie azioni e alla propria mission.

Bergamo Sviluppo ha inoltre preso parte, quale partner istituzionale, al progetto CLAB - Contamination Lab dell'Università di Bergamo.

Nel corso del 2020 Bergamo Sviluppo, insieme a Università di Bergamo, Provincia di Bergamo, Comune di Bergamo, Confindustria, Imprese & Territorio e Organismi sindacali, ha partecipato, in qualità di componente del Comitato di Progetto, al Tavolo OCSE “Sviluppo e Competitività di Bergamo”. Il Tavolo, coordinato dalla Camera di Commercio, è nato successivamente all’indagine OCSE del 2014 per definire le linee guide del futuro sviluppo economico della provincia.

Sempre nel 2019 l’Azienda Speciale ha partecipato, per conto della Camera di Commercio:

- al Tavolo Territoriale per l’Orientamento, costituito dall’Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia - Ambito Territoriale di Bergamo, Provincia di Bergamo, Comune di Bergamo, Università degli Studi di Bergamo, Confindustria Bergamo e Confartigianato Bergamo, avente lo scopo di promuovere e 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;
- al Tavolo Territoriale per l’Alternanza Scuola-Lavoro, costituito dall’Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia - Ambito Territoriale di Bergamo, Confindustria Bergamo, Confartigianato Bergamo e ATS Bergamo, creato per aumentare a livello locale la cooperazione tra il sistema di istruzione e il mondo delle imprese, così da favorire la migliore attuazione dei percorsi di alternanza scuola-lavoro;
- al Consiglio direttivo del Comitato per gli Istituti Tecnici Paleocapa e Natta, con l’obiettivo di favorire la diffusione sul territorio delle attività delineate;

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

- gruppo di lavoro P.I.D.-Unioncamere Lombardia 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 accordo Unioncamere-CNR per il trasferimento tecnologico alle imprese in ottica “Transizione 4.0”;
- gruppo di lavoro Unioncamere-UNI per la definizione della modalità di partecipazione del personale camerale ai lavori di alcune Commissioni per la stesura delle norme.

Ricordiamo infine che Bergamo Sviluppo è membro del Comitato Tecnico Scientifico dell’ISIS L. Einaudi di Dalmine (dal 2017) e dell’ISS G. Cantoni di Treviglio (dal 2019).

Gli organi dell’Azienda, ex art. 4 dello Statuto, sono:

- Il Presidente;
- Il Consiglio di Amministrazione;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il Presidente dell'Azienda è il presidente della Camera di Commercio, o un Membro della Giunta della stessa Camera da lui designato, che in tale veste assicura il collegamento dell'attività dell'Azienda a quella istituzionale dell'Ente camerale. Egli ha la rappresentanza legale dell'Azienda anche in giudizio; convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione e adotta in caso di necessità e urgenza provvedimenti di competenza del Consiglio, da sottoporre a ratifica di detto organo nella prima seduta utile.

Il Consiglio di Amministrazione viene nominato dalla Giunta della Camera di Commercio ed è composto dal Presidente dell'Azienda e da altri quattro membri, uno dei quali è componente della Giunta e/o del Consiglio della Camera di Commercio. I restanti tre membri sono esponenti dei settori economici interessati. Il Consiglio di Amministrazione dura in carica tre anni e decade contestualmente al termine del mandato del Consiglio della Camera di commercio, rimanendo in carica sino alla nomina dei nuovi organi dell'Azienda per l'adozione degli atti di ordinaria amministrazione.

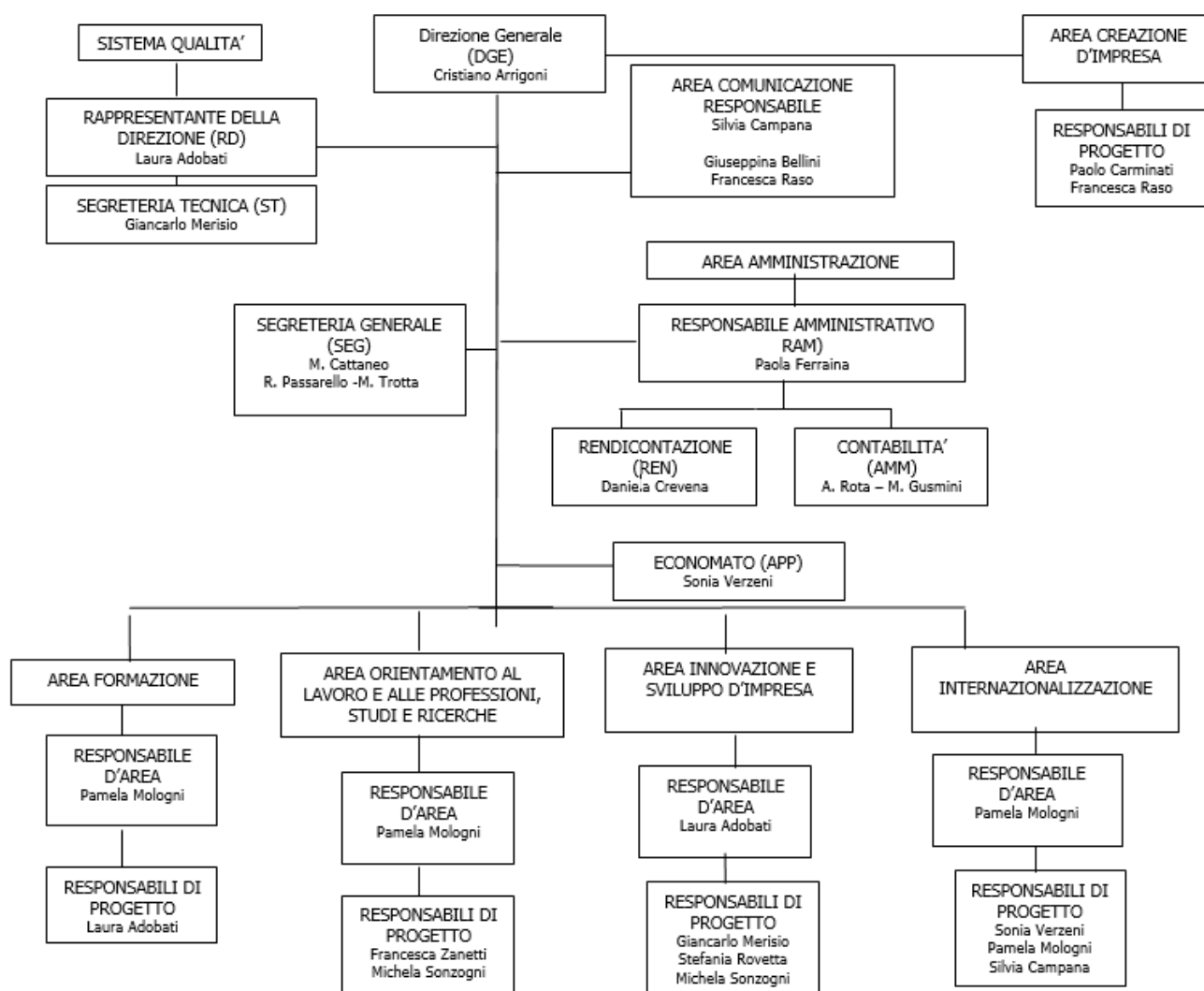
Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre membri effettivi e due supplenti, nominati ai sensi della legge (il Presidente ed un supplente vengono nominati dal Ministero dello Sviluppo Economico, un membro effettivo viene nominato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, un membro effettivo ed un supplente vengono nominati dalla Regione). Il Collegio dura in carica tre anni ed i Revisori possono essere riconfermati.

L'assetto organizzativo di Bergamo Sviluppo è rappresentato nel seguente organigramma:



Bergamo Sviluppo

Azienda Speciale della Camera di Commercio



Il personale attualmente in servizio è pari a 18 unità, di cui 6 con rapporto di lavoro a tempo parziale e la composizione è la seguente:

Livello di inquadramento	Dotazione organica (approvata con deliberazione della Giunta Camerale n.177/2011)	Dotazione attuale
Dirigente	1	1
Quadro	1	1
I	2	2
II	6	4
III	7	6
IV	4	3
VI	1	1
Totali	22	18

4. Soggetti coinvolti in materia di anticorruzione

Il Consiglio di Amministrazione di Bergamo Sviluppo, con delibera n. 18 del 19/11/2015 ha nominato il dott. Cristiano Arrigoni, dirigente in servizio presso Bergamo Sviluppo, Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) nonché Responsabile per la Trasparenza (R.T.). Allo stesso vengono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure e di proposta di integrazioni o modifiche delle stesse che risulteranno opportune. Le funzioni e i poteri allo stesso affidati risultano idonei e congrui per lo svolgimento dell'incarico in piena autonomia. Contestualmente all'atto di nomina, a tutto il personale dipendente è stata inviata una comunicazione con la quale si invitava tutti a garantire la massima collaborazione al Responsabile nell'espletamento delle sue funzioni.

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

- o Predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione e del Piano di Trasparenza (sezionale del P.P.C.);
- o Verifica dell'efficacia del piano e formulazione di proposte di modifica allo stesso ogni qualvolta ne ravvisi la necessità;
- o 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";

- o Previsione dei momenti formativi per il personale dipendente e in particolare per i dipendenti che operano nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- o Redazione della relazione annuale sull'attività svolta, e pubblicazione sul sito web dell'Azienda;
- o Predisporre le "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe" sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- o 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.

Su impulso del R.P.C.T. si è provveduto all'attivazione del profilo di Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (R.A.S.A.) sull'apposita piattaforma A.N.A.C.. La nomina del R.A.S.A. è stata effettuata in data 20/12/2013 con determinazione del presidente n. 17. Il profilo dell'Anagrafe Unica della Stazione Appaltante dovrà essere aggiornato almeno annualmente.

Si è inoltre provveduto alla registrazione e all'accreditamento del R.P.C.T. sulla stessa piattaforma dell'Autorità.

Il personale dipendente di Bergamo Sviluppo 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 che Bergamo Sviluppo ha adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 29/01/2016.

5. Valutazione del rischio e misure di prevenzione

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).

Pur in continuità con i precedenti Piani Triennali Prevenzione Corruzione, il presente Piano aggiorna alcune indicazioni metodologiche allo scopo di orientare l'approccio alla prevenzione della corruzione da un punto di vista sostanziale e non meramente formale. Per la gestione del rischio si è fatto riferimento all'allegato metodologico n. 1) al Piano nazionale Anticorruzione (PNA) 2019 che fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del sistema di gestione del rischio corruttivo.

L'allegato 1) al PNA 2019 ha ampiamente integrato e aggiornato le indicazioni presenti nel PNA 2013 e nell'aggiornamento del PNA 2015 ispirandosi sempre ai principali standard internazionali di risk management.

Come previsto dal PNA 2019-2021, si è provveduto all'implementazione della mappatura delle attività che continuerà nel triennio.

Nella mappatura dei processi si è ritenuto primario inserire i seguenti elementi di base:

- breve descrizione del processo (che cos'è e che finalità ha);
- attività che scandiscono e compongono il processo;
- responsabilità e soggetti che svolgono le attività del processo.

La valutazione del rischio si articola nelle due fasi di identificazione e analisi. Il sistema di identificazione include l'individuazione degli eventi rischiosi che potrebbero verificarsi.

Nell'ottica del superamento del livello minimo di identificazione limitato ai processi, si è individuato il rischio per ogni attività dei processi mappati, prevedendo di proseguire l'attività di mappatura per tutto il triennio.

L'analisi del rischio ha l'obiettivo di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività. Per la misurazione del rischio recependo le indicazioni metodologiche contenute nell'allegato 1) del PNA 2019, si è privilegiata un'analisi di tipo qualitativo rispetto a quella di tipo quantitativo presente nei piani triennali precedentemente adottati. Sono stati individuati i seguenti criteri sulla base dei quali è stata fatta la valutazione del livello di esposizione al rischio dei processi:

DISCREZIONALITA'	
Processo con alta discrezionalità (assenza di leggi e regolamenti, assenza di procedure ecc)	Alto
Processo parzialmente vincolato (presenza di leggi o di atti amministrativi)	Medio
Processo totalmente vincolato	Basso

RILEVANZA ESTERNA E VALORE ECONOMICO	
Destinatari esterni all'azienda / Valore economico alto	Alto
Destinatari esterni all'azienda / Valore economico basso	Medio
Destinatari interni all'azienda / Valore economico alto	Medio
Destinatari interni all'azienda / Valore economico basso	Basso

EFFICACIA DEI CONTROLLI	
Misura applicate ma da implementare	Alto
Misura applicate ma alcune da implementare	Medio
Misura correttamente applicate	Basso

PRESENZA DI SEGNALAZIONI NELL'AZIENDA	
L'attività è stata oggetto di eventi corruttivi nell'azienda	Alto
L'attività non è stata oggetto di eventi corruttivi nell'azienda	Basso

Si sottolinea che la valutazione cumulativa del livello di esposizione è il frutto di una valutazione complessiva che tiene conto di diversi aspetti. In particolare, per gli indicatori il cui livello è alto saranno oggetto di puntuale monitoraggio.

Le Aree di rischio con l'indicazione della tipologia, del grado, dei soggetti coinvolti e delle misure di prevenzione sono contenute nell'allegato 1) del presente Piano.

Le misure per la riduzione del rischio possono essere misure generali o specifiche.

Le misure generali si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, agendo in modo trasversale su tutta l'Azienda. Le misure specifiche agiscono invece su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e quindi sono attinenti all'attività a cui fanno riferimento.

Le misure generali sono state individuate nel PNA 2019 e nelle linee guida A.N.A.C. di cui alla delibera n. 1134/2017. Quelle applicabili all'Azienda in relazione a tutte le aree di rischio sono di seguito trattate. Dopo la descrizione della misura, sono riportati gli indicatori di attuazione.

6. Imparzialità soggettiva dei funzionari (incarichi dirigenziali)

Si tratta di misure di tipo preventivo volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche nei casi sotto descritti.

Il d.lgs. 39/2013, attuando la delega stabilita dall'art. 1 commi 49 e 50 della L. 190/2012, ha previsto le seguenti fattispecie:

- **inconferibilità:** si ha la preclusione permanente o temporanea a conferire incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati contro la Pubblica Amministrazione (capo I del titolo II del libro secondo del codice penale), nonché 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, e a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2 lett. g);
- **incompatibilità:** gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, che comportano poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico, sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione o ente pubblico che conferisce l'incarico; gli incarichi amministrativi di vertice e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni, gli incarichi di amministratore negli enti pubblici e di presidente e amministratore delegato negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con lo svolgimento in proprio, da parte del soggetto incaricato, di un'attività professionale, se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione o ente che conferisce l'incarico; gli incarichi dirigenziali interni e esterni sono incompatibili con le cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali. L'incompatibilità è relativa alle nomine e ne consegue 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 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 (art. 1 comma 2 lett. h).

In Azienda è presente un solo dirigente che annualmente attesta, tramite dichiarazione, l'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità rispetto all'incarico ricoperto oltre a dichiarare l'impegno a comunicare ogni eventuale variazione.

Tale dichiarazione è pubblicata sul sito dell'Azienda nella sezione Amministrazione Trasparente.

7. Formazione

La formazione dei dirigenti e dei dipendenti è ritenuta dalla L. 190/2012 uno degli strumenti fondamentali nell'ambito della prevenzione della corruzione.

Il Piano Nazionale Anticorruzione inserisce infatti la formazione fra le misure di prevenzione obbligatorie che il Piano Triennale deve contenere per trattare il rischio della corruzione in quanto consente:

- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione nonché la diffusione dei principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
- la creazione di una base minima di conoscenza, ed una competenza specifica per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'assunzione di decisioni consapevoli, con riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente.

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che vengano programmati adeguati percorsi formativi su due livelli:

- il livello generale rivolto a tutti i dipendenti e riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità, con illustrazione dei contenuti della Legge 190/2012;
- il livello specifico rivolto al personale direttivo, al Responsabile della prevenzione ed ai dipendenti che operano nelle aree maggiormente esposte al rischio.

Il Piano Triennale verrà portato a conoscenza di tutto il personale mediante pubblicazione sul sito web aziendale.

La programmazione delle attività formative potrà venir effettuata congiuntamente alla Camera di Commercio di Bergamo. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvederà ad identificare il personale esposto a rischio che verrà coinvolto nella formazione di livello specifico.

Misura	Soggetti coinvolti	Indicatori di attuazione
Formazione	Tutti i dipendenti	Partecipazione ad almeno un corso di formazione in tema di anticorruzione e trasparenza – Attestato di frequenza
Formazione	RPCT	Entro il 31/03 di ciascun anno: Programmazione delle attività formative per i dipendenti congiuntamente alla Camera di Commercio

8. Rotazione del personale o misure alternative

Uno dei fattori principali di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare la propria posizione ed i poteri di cui dispone in ordine alle mansioni svolte per assegnare benefici o vantaggi a terzi in cambio di vantaggi illeciti. La legge 190/2012 assegna alla rotazione del personale efficacia preventiva ed auspica l'introduzione della stessa compatibilmente alle esigenze organizzative dell'impresa. La legge dispone inoltre, nel caso in cui la rotazione non fosse possibile, l'adozione di misure alternative.

La struttura aziendale di Bergamo Sviluppo, l'attuale consistenza dell'organico e l'infungibilità di alcune funzioni specialistiche, impongono attente riflessioni sulla possibilità di effettuare una rotazione del personale, a fronte della necessità di garantire la piena funzionalità della struttura ed il mantenimento delle necessarie competenze degli uffici.

Si segnala tuttavia che l'Azienda adotta procedure per l'assegnazione di benefici di qualsiasi natura a terzi che prevedono una gestione condivisa di diverse attività ed il coinvolgimento di più aree aziendali, con distinti livelli di controllo e di responsabilità. Questa gestione condivisa si ritiene configuri "distinzione delle competenze (cd. Segregazione delle funzioni)", ed essere una misura efficace, in alternativa alla rotazione, così come indicato dalla deliberazione n. 1134/2017. Solo a titolo esplicativo, l'emissione degli ordinativi per l'acquisizione di beni e servizi prevedono il coinvolgimento dell'economista, del Direttore quale Responsabile Unico di Procedimento, nonché del Responsabile Amministrativo che monitora e verifica la spesa. Inoltre, il Collegio dei Revisori dei

Conti, durante le previste riunioni trimestrali, verifica la corretta gestione procedurale, amministrativa e contabile.

Si ritiene che tali procedure condivise siano sufficienti ad assicurare la trasparenza e l'integrità dell'attività.

La rotazione dovrà essere necessariamente attuata qualora i dipendenti siano interessati da avvio di procedimenti giudiziari o disciplinari per fatti di natura corruttiva secondo quanto previsto dalla normativa e dal P.N.A. 2016.

9. Codice etico

In relazione al rapporto tra il personale e le misure da adottare in tema di prevenzione di condotte illecite e, in particolare, del rischio di corruzione, si è proceduto alla stesura di alcune regole di comportamento finalizzate a sensibilizzare e responsabilizzare tutti i dipendenti ad un corretto adempimento della prestazione lavorativa, evitando situazioni di disparità di trattamento, incompatibilità, conflitto di interesse e, in generale, comportamenti non conformi agli obblighi di diligenza, lealtà ed imparzialità, al rispetto dei quali ogni singolo dipendente è tenuto ad uniformarsi.

Tali regole sono contenute nel documento denominato "Codice Etico" adottato da Bergamo Sviluppo e pubblicato sul sito dell'Azienda.

I dipendenti, i fornitori, i collaboratori a vario titolo di Bergamo Sviluppo sono tenuti al rispetto dei valori contenuti nel Codice Etico affinché la rispettabilità e la reputazione di Bergamo Sviluppo vengano preservati e tutelati.

Misura	Soggetti coinvolti	Indicatori di attuazione
Codice etico	Fornitori e collaboratori	Richiamo al rispetto del Codice sul totale degli incarichi esterni affidati
	Tutti i dipendenti	Un inoltro annuale del Codice Etico a tutti i dipendenti e sollecito di rilettura dello stesso o un incontro di sensibilizzazione sul tema.

10. Pantouflage

L'art. 53 comma 16-ter (così come aggiunto dall'art. 1 comma 42 lettera L della legge 190/2012) sancisce che i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La normativa stabilisce inoltre che i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dalla norma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

Qualora si dovesse procedere ad assunzioni di personale, l'Azienda provvederà ad inserire nei contratti di lavoro il divieto di prestare attività lavorativa, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, a favore dei destinatari di provvedimenti adottati con l'apporto decisionale del dipendente.

Per quanto riguarda gli affidamenti per l'approvvigionamento di beni e servizi, anche con procedura negoziata, nel modulo di dichiarazione sottoscritto dall'affidatario è stata inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contatti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Inoltre, il dipendente, al momento della cessazione del servizio, sottoscriverà una dichiarazione con cui attesterà la conoscenza della normativa e si impegnerà al rispetto del divieto di pantouflage.

Il RPCT, qualora venisse a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente, dovrà segnalarlo al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione ed eventualmente anche al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

11. Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

In conformità con quanto suggerito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, il Programma triennale per la trasparenza integra una sezione del Piano Anticorruzione in quanto anche il rispetto degli

obblighi di trasparenza degli atti posti in essere dall'Azienda costituisce un valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, così come previsto dalla Legge n. 190/2012.

Al fine di assolvere agli obblighi di pubblicazione ai sensi del d. lgs. N. 33/2013 così come modificato dal d. lgs. 97/2016 e della normativa vigente vengono individuate le misure organizzative volte ad assicurare la regolare e tempestiva pubblicazione delle informazioni, nonché uno specifico sistema di responsabilità.

Si è innanzitutto proceduto a designare il Responsabile per la Trasparenza che, in conformità con la normativa vigente, coincide con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nella persona del dirigente dott. Cristiano Arrigoni (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 19/11/2015).

La trasparenza, intesa come accessibilità da parte dell'utenza alle informazioni pubbliche, è funzionale alla prevenzione della corruzione ed è garantita attraverso la pubblicazione sul sito web aziendale delle informazioni necessarie ad una corretta comprensione delle modalità di organizzazione e gestionali dell'Azienda e dell'utilizzo delle risorse da parte della stessa.

La pubblicazione di tali informazioni favorisce forme diffuse di controllo sull'azione amministrativa nonché sul rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività.

Le informazioni sono accessibili nel sito istituzionale di Bergamo Sviluppo (<http://bergamosviluppo.it>) nella sezione "Amministrazione trasparente". Questa sezione si compone delle sezioni stabilite dalle disposizioni legislative specificatamente applicabili a Bergamo Sviluppo, in conformità al d. lgs. 33/2013 e relativi allegati ed è strutturata in sotto sezioni che riportano i link per accedere alle informazioni della categoria prescelta.

Viene assicurata la piena accessibilità dei seguenti dati:

Sezione	Sotto sezione	Informazioni contenute	Responsabile trasferimento dati
Disposizioni generali	Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	P.T.P.C.T. (link alla sottosezione "Altri contenuti/Anticorruzione")	Daniela Crevena



Sezione	Sotto sezione	Informazioni contenute	Responsabile trasferimento dati
	Atti generali	Statuto Regolamento di Contabilità ed Economato Estratto procedura Sistema Qualità per la gestione degli approvvigionamenti – selezione di consulenti, docenti e tutor Codice etico Riferimenti normativi sull’Azienda Speciale Disciplinare per gli autorizzati al trattamento dei dati Nomina del soggetto responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)	Paola Ferraina
Organizzazione	Presidente Consiglio di Amministrazione	Atto di nomina Curriculum	Daniela Crevena
	Collegio dei Revisori dei Conti	Nominativi componenti il Collegio	Antonella Rota
	Compensi degli organi di Bergamo Sviluppo	Tabella dei compensi degli organi di Bergamo Sviluppo	Antonella Rota
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Non presenti	D
	Articolazione degli uffici	Organigramma	Laura Adobati
	Telefono e posta elettronica	Contatti dell’Azienda	Paola Ferraina
Consulenti e collaboratori	Consulenti e collaboratori – tabella riepilogativa	Estremi dell’atto di conferimento di incarico, oggetto, durata e compenso, curriculum, ragione dell’incarico, tipo di procedura eseguita, n. di partecipanti alla procedura.	Antonella Rota
Personale	Dirigente	Atto di nomina, curriculum e compenso e Dichiarazione di incompatibilità, Assunzione di altre cariche presso Enti pubblici o privati	Daniela Crevena
	Dotazione organica e costi	Dotazione organica e compensi al personale a tempo determinato e indeterminato	Marilisa Gusmini
	Tassi di assenza	Dati trimestrali sulle percentuali di assenza del personale in servizio	Marilisa Gusmini
	Contratto collettivo applicato	Contratto collettivo nazionale di lavoro per Dirigenti e Contratto collettivo nazionale di lavoro per impiegati (Contratto del Commercio)	Marilisa Gusmini
Selezione del personale	Criteri e modalità	Regolamento per la selezione del personale	Paola Ferraina

Sezione	Sotto sezione	Informazioni contenute	Responsabile trasferimento dati
	Avvisi di selezione	Assunzioni di personale dipendente a tempo indeterminato Assunzioni di personale dipendente a tempo determinato Incarichi di lavoro autonomo (art. 53 T.U.) e collaborazioni coordinate e continuative con compenso superiore a € 20.000 Avviso per la presentazione spontanea delle candidature per docenza, consulenza e tutoraggio Bandi espletati nell'ultimo triennio	Paola Ferraina
Performance	Criteri di distribuzione	Regolamento premio di produzione	Paola Ferraina
	Dati relativi ai premi	Entità del premio conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale Distribuzione del premio in forma aggregata Differenziazione dell'utilizzo della premialità per i dirigenti e per i dipendenti	Paola Ferraina
Bandi di gara e contratti	Bandi di gara e contratti	CIG, oggetto del contratto, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, periodo di riferimento, importo liquidato	Sonia Verzeni
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Sovvenzioni, contributi e sussidi	Non presenti in quanto non facenti parte dell'attività dell'Azienda	
	Vantaggi economici superiori a € 1.000,00 erogati al medesimo beneficiario nel corso dell'anno solare	Nome del soggetto beneficiario, importo del vantaggio economico corrisposto, norma o titolo a base dell'attribuzione del vantaggio economico, ufficio o responsabile del procedimento, modalità seguita per l'individuazione del beneficiario	Sonia Verzeni
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Bilancio preventivo e consuntivo degli esercizi allegati	Marilisa Gusmini
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Non sono presenti beni immobili	Sonia Verzeni
	Canoni di locazione o affitto	Canoni di locazione o affitto versati o percepiti	Sonia Verzeni
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organo di controllo che svolge funzioni di O.I.V.	Organo di controllo che svolge funzioni di O.I.V. – Nominativo Atti dell'organo di controllo	Daniela Crevena
	Organi di revisione amministrativa e contabile	Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio	Daniela Crevena

Sezione	Sotto sezione	Informazioni contenute	Responsabile trasferimento dati
Pagamenti dell'amministrazione		Dati sui pagamenti: indicatore di tempestività dei pagamenti trimestrale e annuale, ammontare complessivo dei debiti al 31/12 di ogni anno e n. di creditori Iban c/c bancario	Daniela Crevena Antonella Rota
Altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Provvedimento di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; Piano triennale di prevenzione della corruzione; Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Daniela Crevena
	Accesso civico	Indicazione dell'ufficio preposto alla valutazione delle richieste di accesso; recapito email a cui inviare la richiesta di accesso civico (semplice o generalizzato), Registro delle richieste di accesso civico	Daniela Crevena

Il Responsabile della Trasparenza effettuerà il monitoraggio relativo alla correttezza dei dati pubblicati e la tempestiva pubblicazione degli stessi.

12. Accesso civico e accesso generalizzato a dati e documenti

Nel caso in cui l'Azienda abbia omissso la pubblicazione di atti, qualunque cittadino avrà diritto di richiedere e ottenere l'accesso agli atti non pubblicati (ex art. 5 d. lgs. n. 33/2013). Chiunque è legittimato alla richiesta di accesso civico agli atti e la stessa non deve essere motivata, deve essere gratuita e va inviata all'ufficio preposto alla valutazione delle richieste di accesso.

Inoltre, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque può richiedere l'accesso a dati, documenti e informazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione (cosiddetto "accesso generalizzato" ex art. 5 comma 2 d. lgs. 33/2013 – materia oggetto di specifiche linee guida e di indirizzi operativi attraverso la Deliberazione A.N.A.C. n. 1309 del 28 dicembre 2016).

L'istanza di accesso deve identificare i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione all'accesso.

Se l'istanza di accesso riguarda dati non soggetti a pubblicazione obbligatoria e l'Azienda individua soggetti controinteressati che si potrebbero opporre alla richiesta di accesso, la stessa è tenuta a darne comunicazione a tali soggetti che entro dieci giorni potranno presentare opposizione motivata alla richiesta di accesso.

Decorso tale termine, l'Azienda, entro 30 giorni, deve concludere l'iter di accesso con un provvedimento motivato sia per l'accoglimento dell'istanza che per il diniego.

Qualora l'accesso riguardi dati soggetti a pubblicazione, l'Azienda dovrà procedere alla pubblicazione del documento sul sito web e, contestualmente, dovrà trasmettere il dato al richiedente oppure comunicargli l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale.

Qualora il documento fosse già pubblicato, l'Azienda dovrà indicare al richiedente il collegamento ipertestuale al documento pubblicato.

Qualora l'accesso riguardi altri dati, non soggetti a pubblicazione, in caso di accoglimento dell'istanza tali dati dovranno essere tempestivamente trasmessi al richiedente.

In caso di diniego totale o parziale alla richiesta (clausole di esclusione ex art. 5 bis d. lgs. 33/2013) o di mancato seguito alla richiesta nei termini stabiliti, il richiedente potrà presentare richiesta di riesame al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che deciderà con provvedimento motivato entro venti giorni.

Se l'accesso è stato negato a tutela degli interessi di un controinteressato, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che riceve la richiesta di riesame può rivolgersi al Garante per la protezione dei dati personali per un parere che dovrà essere emesso dallo stesso nel termine di dieci giorni.

Qualora le cause di esclusione e i limiti all'accesso civico previsti dall'articolo 5 bis commi 1 e 2 d. lgs. 33/2013 riguardino solo parte dei dati di cui all'istanza, l'Azienda dovrà consentire l'accesso parziale.

L'Azienda ha istituito il Registro delle richieste di accesso che viene aggiornato ogni sei mesi con la registrazione delle richieste e contiene l'elenco delle richieste con l'oggetto, la data di richiesta di accesso, l'esito dell'istanza con data di decisione e motivazione.

13. Ascolto degli Stakeholder

Nell'ambito della mission aziendale, gli "stakeholders" sono individuabili in tutti i fruitori dei servizi erogati dalla stessa sotto le diverse forme di attività svolta.

Al fine di favorire il coinvolgimento dei soggetti "portatori di interessi", l'Azienda ha già da tempo attivato procedure di consultazione confluite nel Sistema Qualità.

Per le attività svolte dall'Azienda e rivolte all'esterno, che riguardino attività formativa, consulenziale, di sportello e seminariale, viene distribuito agli utenti un questionario di gradimento che permette di valutare la validità e l'efficacia dell'attività e di raccogliere suggerimenti o istanze da parte degli utenti stessi. I responsabili di Progetto dell'attività valutata, durante la rielaborazione dei questionari, prenderanno atto dei suggerimenti più rilevanti e li sottoporranno al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza affinché, se del caso, ne tenga conto nella relazione annuale sull'efficacia dell'attuazione del Piano Triennale.

14. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito c.d. "whistleblower"

Il 30 novembre 2017 è entrata in vigore la legge n. 179 in materia di "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reato o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che ha recepito le indicazioni delle Linee Guida A.N.A.C. n. 6 del 2015 e tende ad assicurare una più efficace tutela del soggetto che segnala l'illecito non limitandola soltanto al rapporto di lavoro pubblico, ma estendendola anche al settore privato, con modalità e termini differenti.

A tal fine, è stato normativamente previsto che eventuali discriminazioni nei confronti del whistleblower possano essere comunicate all'A.N.A.C. dallo stesso o dalle organizzazioni sindacali presenti nell'amministrazione in cui le discriminazioni sono state messe in atto.

In data 5 febbraio 2018 l'A.N.A.C. ha pubblicato un comunicato del Presidente con il quale è stata resa disponibile sul proprio sito una applicazione informatica di gestione delle segnalazioni di condotte illecite. Questa applicazione utilizza un protocollo di crittografia che garantisce il trasferimento di dati riservati ed assegna un codice identificativo univoco a seguito della segnalazione registrata sul portale che permette al segnalante di dialogare con A.N.A.C. in modo anonimo e spersonalizzato. Ciò garantisce una rafforzata tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto della segnalazione e della documentazione allegata.

E' possibile accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi A.N.A.C. al seguente url:
<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Nel corso dell'anno 2020 si è provveduto alla stesura della procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità che verrà adottata unitamente al presente Piano e verrà pubblicata sul sito web dell'Azienda. Inoltre ne sarà data comunicazione a mezzo mail a tutti i dipendenti affinché venga preso atto sia della procedura, sia dei diritti/doveri di ciascuno in materia di segnalazione di irregolarità. Unitamente all'adozione della procedura, si procederà all'attivazione della casella di posta elettronica dedicata alle segnalazioni.

Misura	Soggetti coinvolti	Indicatori di attuazione
Whistleblowing	R.P.C.T e personale di supporto	Adozione della procedura ed attivazione della casella di posta elettronica dedicata

15. Aggiornamento e sistema di monitoraggio sull'applicazione del piano

Il presente Piano viene rivisto annualmente ed aggiornato, qualora se ne ravvisasse la necessità, tenendo conto degli obiettivi strategici dell'Azienda e dell'attività che la stessa svolgerà, delle previsioni normative e delle linee guida dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.) è tenuto a vigilare sull'efficacia del presente Piano ed a proporre le modifiche che l'attuazione pratica abbia rilevato come necessarie (ex art. 1 c. 10 L. 190/2012).

Durante gli audit previsti a cadenza stabilita dal Sistema di Qualità, verranno effettuate verifiche sull'applicazione e sull'efficacia del presente Piano Triennale. I dipendenti che effettueranno gli audit riferiranno al R.P.C. circa le rilevazioni effettuate. Il R.P.C. ne darà conto nella redazione della relazione annuale e provvederà alle eventuali modifiche al piano che si renderanno necessarie.

Misura	Soggetti coinvolti	Indicatori di attuazione
Monitoraggio sull'applicazione del piano	Tutti i dipendenti	Svolgimento di almeno n.1 audit per ciascun dipendente

16. Tempistiche ed attuazione del presente Piano

Il presente Piano viene adottato dal Consiglio di Amministrazione e rimarrà in vigore per il Triennio 2021-2023.

Nei termini annualmente previsti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione il Consiglio di Amministrazione adotterà il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione qualora quest'ultimo venisse modificato oppure confermerà il Piano esistente in quanto dimostratosi efficace allo scopo. Nella stessa occasione confermerà o meno la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ogni anno:

- redigerà la relazione annuale sul suo operato;
- provvederà alla verifica del rispetto del d. lgs. n. 39/2013 contenente le disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali;
- provvederà alla comunicazione dell'adozione del Piano Triennale ai dipendenti dell'Azienda entro un mese dall'adozione dello stesso;
- predisporrà il piano formativo e la sua erogazione ai dipendenti che ne risulteranno destinatari;
- verificherà il rispetto delle procedure di audit del Sistema Qualità con indicazioni specifiche di audit riguardanti il rispetto del Piano e le rilevazioni afferenti lo stesso.

Il seguente cronoprogramma sintetizza gli interventi per il 2021:

	Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Sett.	Ott.	Nov.	Dic.
Approvazione del PTPCT 2021-2023												
Descrizione dei processi – verifica della nuova valutazione rischi												
Formazione												
Realizzazione incontri di sensibilizzazione in tema di etica e corruzione												
Audit												
Analisi degli audit												
Pubblicazione avviso di revisione del Piano Triennale sul sito web—raccolta ed analisi di eventuali contributi da parte degli stakeholders												

Allegato: Registro rischi anticorruzione.

BERGAMO SVILUPPO - AZIENDA SPECIALE DELLA C.C.I.A.A. - Registro rischi allegato al Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021-2023															
AREE DI RISCHIO	PROCESSO	DESCRIZIONE DEL PROCESSO	RESPONSABILI DEL PROCESSO	FASI DEL PROCESSO	EVENTO RISCHIOSO	ESECUTORE ATTIVITA'	VALUTAZIONE DEL RISCHIO					MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	MISURE SPECIFICHE PER IL 2021	
							Discrezionalità	Rilevanza esterna e valore economico	Efficacia dei controlli	Presenza di segnalazioni in Azienda	VALUTAZIONE QUALITATIVA DEL RISCHIO				
Acquisizione e gestione del personale	Reclutamento	Partendo dalla rilevazione del fabbisogno di personale da inserire nella struttura, viene scelto il profilo da selezionare in base al fabbisogno ed alla pianta organica. Si procede quindi alla definizione dell'avviso del bando di reclutamento, alla sua pubblicazione, alla protocollazione delle domande pervenute, alla nomina di una commissione di valutazione, alla definizione dei criteri per la valutazione delle prove e dei titoli, all'espletamento delle prove selettive, alla redazione della graduatoria ed alla conseguente assunzione secondo l'ordine della graduatoria. Il processo ha come finalità l'assunzione di personale da inserire nell'organico.	Camera di Commercio, Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, Direttore	Scelta del profilo da selezionare in base alla pianta organica	Improprio condizionamento della procedura al fine di favorire uno specifico candidato	Direttore, Commissione di valutazione, Responsabile Amministrativo	MEDIO	ALTO	MEDIO	BASSO	MEDIO	Piano Anticorruzione, Adempimenti relativi alla Trasparenza, Codice Etico, Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, Formazione del personale in materia di anticorruzione, Procedura Whistleblowing	Il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e la Giunta Camerale definiscono il fabbisogno dell'organico dell'Azienda. Le assunzioni di nuovo personale vengono deliberate dal Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e asseverate dalla Camera di Commercio. Il bando di selezione viene esaminato dal Consiglio di Amministrazione. Viene applicato il regolamento per la selezione del personale; vengono espletate prove di selezione teoriche e/o pratiche/attitudinali in seduta pubblica; le assunzioni vengono asseverate dalla Camera di Commercio	Revisione Regolamento per il reclutamento e la selezione del personale - Revisione regolamento del premio di produttività	
					Inserimento nel bando di criteri/clausole deputate a favorire soggetti predeterminati										
					Diffusione di informazioni relative al bando prima della pubblicazione										
				Pubblicazione di avviso sul sito web istituzionale	Brevità del periodo di pubblicazione del bando		MEDIO	ALTO	MEDIO	BASSO	MEDIO				
					Utilizzo artificioso dell'Istituto della riapertura dei termini al fine di consentire la partecipazione di soggetti predeterminati										
					Pubblicità del bando in periodi in cui l'accesso e l'attenzione verso tali informazioni è ridotto										
				Esame delle domande pervenute	Inadeguata pubblicità degli esiti della selezione		MEDIO	ALTO	MEDIO	BASSO	MEDIO				
					Sussistenza di rapporto di parentela, affinità o abituale frequentazione tra i soggetti con potere decisionale o compiti di valutazione e i candidati										
					Mancata o insufficiente verifica della completezza della documentazione presentata										
				Nomina della commissione di valutazione	Accettazione consapevole di documentazione falsa o fuori termine di presentazione		Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, Presidente	ALTO	ALTO	MEDIO	BASSO				ALTO
	Sussistenza di rapporto di parentela, affinità o abituale frequentazione tra i soggetti con potere decisionale o con compiti di valutazione e i candidati														
Definizione dei criteri per la valutazione delle prove e dei titoli	Determinazione dei criteri di valutazione delle prove artificiosa allo scopo di favorire particolari candidati	Organi della Camera di Commercio e Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, Direttore	ALTO	ALTO	ALTO	BASSO	ALTO	Piano Anticorruzione Trasparenza Codice Etico Conflitto di interessi							
	Espletamento della procedura di selezione del candidato/assunzione del candidato	Manomissione delle prove d'esame, distorta valutazione di prove e titoli al fine di favorire/sfavorire particolari candidati	Direttore, Commissione di valutazione, Responsabile Amministrativo	ALTO	ALTO	ALTO	BASSO		ALTO						
Progressioni del personale	Passaggio di livello contrattuale e/o aumento di retribuzione del personale dipendente	Camera di Commercio, Consiglio di Amministrazione dell'Azienda	Proposta di progressione di livello contrattuale o di retribuzione per uno o più dipendenti/Ricezione di richiesta di riconoscimento di progressione di livello contrattuale o di retribuzione da parte di uno o più dipendenti	Esercizio di pressioni indebite anche attraverso richieste/offerte di denaro o vantaggi per favorire la progressione di carriera di un particolare dipendente	Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, Presidente, Direttore	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BASSO	MEDIO	Piano Anticorruzione Trasparenza Codice Etico Conflitto di interessi	Regolamento per la selezione del personale			
			Concessione di progressioni al personale	Concessione di progressioni di qualsiasi natura illegittime (posizione non prevista in pianta organica, violazione di iter procedurali ecc)	Consiglio di Amministrazione dell'Azienda, Direttore	ALTO	MEDIO	ALTO	BASSO	ALTO					
Rilevazione presenze	Gestione delle presenze/assenze del personale mediante l'utilizzo di un software	Responsabile Amministrativo	Importazione timbrature del personale e caricamento giustificativi di assenza. Ciascun dipendente richiede al suo Responsabile l'autorizzazione all'assenza mediante il software di rilevazione delle presenze.	Irregolare utilizzo del sistema di presenze/Irregolare inserimento di giustificativi / riconoscimento indebito di permessi o ferie non spettanti o mancato riconoscimento di permessi o ferie spettanti al fine di favorire/sfavorire determinati soggetti	Responsabile Amministrativo	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	Piano Anticorruzione Trasparenza Codice Etico Conflitto di interessi	Orario di servizio e orario di lavoro del personale dell'Azienda			
Predisposizione stipendi	Predisposizione degli stipendi dei dipendenti mediante l'utilizzo di un software	Responsabile Amministrativo	Predisposizione cedolini paga dei dipendenti	Illegittimo inserimento di valori di retribuzione accessoria	Responsabile Amministrativo, Ufficio Amministrazione	MEDIO	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	Piano Anticorruzione Trasparenza Codice Etico Conflitto di interessi	Controlli contabili, anche da parte dei Revisori dei Conti			

BERGAMO SVILUPPO - AZIENDA SPECIALE DELLA C.C.I.A.A. - Registro rischi allegato al Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2021-2023															
AREE DI RISCHIO	PROCESSO	DESCRIZIONE DEL PROCESSO	RESPONSABILI DEL PROCESSO	FASI DEL PROCESSO	EVENTO RISCHIOSO	ESECUTORE ATTIVITA'	VALUTAZIONE DEL RISCHIO					MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	MISURE SPECIFICHE PER IL 2021	
							Discrezionalità	Rilevanza esterna e valore economico	Efficacia dei controlli	Presenza di segnalazioni in Azienda	VALUTAZIONE QUALITATIVA DEL RISCHIO				
Contratti	Affidamento di incarichi (docenze, consulenze a terzi ecc)	Bergamo Sviluppo, per lo svolgimento delle attività relative al progetti, si avvale di docenti, consulenti ed in generale di esperti. L'azienda raccoglie candidature spontanee che vengono valutate ed inserite in una banca dati. La banca dati viene utilizzata per la scelta del professionista come da Procedura del Sistema Qualità per la gestione degli approvvigionamenti	Responsabile di progetto, Economo, Direttore	Definizione delle necessità e del profilo necessario per l'espletamento delle attività del progetto	Definizione di requisiti di accesso alla selezione al fine di favorire un candidato	Responsabili di progetto, Direttore	MEDIO	ALTO	BASSO	BASSO	MEDIO	Piano Anticorruzione Trasparenza Codice Etico Conflitto di interessi	La definizione del profilo necessario è determinata dalla tipologia del progetto in corso. Per affidamenti superiori a € 20.000 viene applicato il Regolamento per l'Affidamento di incarichi. Sotto tale soglia ci si avvale della Procedura del Sistema Qualità per la gestione degli approvvigionamenti – selezione di consulenti, docenti e tutor		
				Individuazione del soggetto in base al profilo ricercato	Abuso dell'affidamento diretto al fine di favorire un candidato - individuazione di soggetto senza requisiti	Responsabile di Progetto, Direttore, Economo	BASSO	ALTO	BASSO	BASSO	BASSO				
				Affidamento di incarico	Affidamento di incarico a soggetto senza requisiti	Direttore, Commissione di valutazione, Ufficio del Personale	BASSO	ALTO	BASSO	BASSO	BASSO				
	Affidamento di lavori, servizi e forniture	Partendo dalla definizione dei fabbisogni, viene definito l'oggetto dell'affidamento, si espletano le procedure necessarie all'individuazione del fornitore, si valutano le offerte ricevute e si affidano i lavori, servizi e forniture	Responsabile di progetto, Economo, Direttore	Definizione del fabbisogni	Sovrastima del budget necessario per l'acquisizione di beni e servizi al fine di ottenere vantaggi illeciti mediante accordi collusivi con i fornitori stessi	Responsabile di progetto, Economo, Direttore	BASSO	ALTO	BASSO	BASSO	BASSO	Piano Anticorruzione Trasparenza Codice Etico Conflitto di interessi	Gli affidamenti di lavori, servizi e forniture sono centralizzate all'Ufficio Econmato. Si fa riferimento al Regolamento di Contabilità ed Econmato, al Regolamento che disciplina l'affidamento di servizi, lavori e forniture inferiori a euro 40.000 e ci si avvale della Procedura "Gestione degli approvvigionamenti" del Servizio Qualità che prevede la possibilità o opportunità di ricorrere a Consip e a Mepa. I buoni d'ordine sono controfirmati dal Responsabile Amministrativo per regolarità contabile e dal Direttore		
				Economo, Direttore	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa	Economo, Direttore	BASSO	ALTO	BASSO	BASSO				BASSO
			Individuazione della procedura di affidamento		Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa; inadeguata applicazione delle norme sulla tracciabilità finanziaria										
			Valutazione delle offerte e aggiudicazione		Accettazione consapevole di documentazione falsa										
					Mancata o insufficiente verifica della completezza/coerenza della documentazione presentata										
					Alterazione della graduatoria										
				Sussistenza di rapporto di parentela, affinità o abituale frequentazione tra i soggetti con potere decisionale o compiti di valutazione e i candidati											
	Conclusione del contratto	Stipula di un contratto in mancanza dei requisiti al fine di favorire un fornitore	Economo, Direttore, Responsabile Amministrativo												

