



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

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 2025-2027

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
Versione 1.6	Aggiornamento Piano – approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. __ del 26 Gennaio 2022
Versione 1.7	Aggiornamento Piano – approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 30 Gennaio 2023
Versione 1.8	Aggiornamento Piano – approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 29 Gennaio 2025



INDICE E STRUTTURA DEL PIANO

1. Premessa.....	3
2. Analisi del contesto esterno	4
3. Funzioni e organizzazione di Bergamo Sviluppo	7
4. Soggetti coinvolti in materia di anticorruzione	12
5. Valutazione del rischio e misure di prevenzione.....	14
6. Imparzialità soggettiva dei funzionari (incarichi dirigenziali)	16
7. Formazione	17
8. Rotazione del personale o misure alternative	18
9. Codice etico.....	18
10. Pantouflage	19
11. Gestione del conflitto di interessi.....	20
12. Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità	21
13. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito c.d. "whistleblower"	25
14. Accesso civico e accesso generalizzato a dati e documenti	26
15. Ascolto degli Stakeholder	27
16. Aggiornamento e sistema di monitoraggio sull'applicazione del piano	28
17. Tempistiche ed attuazione del presente Piano.....	29



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 i fenomeni abilitanti, 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;
- la previsione di obiettivi strategici inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza da affidare per le annualità 2025-2027 alla direzione e ai dipendenti.
- il proseguimento delle attività di audit e di monitoraggio dei sistemi di prevenzione adottati.

2. Analisi del contesto esterno

L'Indice di Percezione della Corruzione (CPI), elaborato annualmente da Transparency International, classifica i Paesi in base al livello di corruzione percepita nel settore pubblico, attraverso l'impiego di 13 strumenti di analisi e di sondaggi rivolti ad un pubblico di esperti. Il punteggio finale è determinato in base ad una scala che va da 0 (alto livello di corruzione percepita) a 100 (basso livello di corruzione percepita). Vent'anni dopo l'adozione della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, il progresso anticorruzione rimane limitato: il CPI 2023 rivela che il più dell'80% della popolazione mondiale vive in Paesi con un CPI al di sotto della media globale di 43. In più di un decennio la maggior parte dei Paesi ha fatto pochi progressi nell'affrontare la corruzione del settore pubblico e oltre i due terzi dei Paesi ottengono un punteggio inferiore a 50 su 100. L'edizione 2023



dell'Indice di Percezione della Corruzione conferma il punteggio di 56 per l'Italia e colloca il Paese al 42° posto nella classifica globale dei 180 Stati oggetto della misurazione.

Le questioni che continuano ad incidere negativamente sulla capacità del nostro sistema di prevenzione della corruzione nel settore pubblico vanno dalle carenze normative che regolano il tema del conflitto di interessi nei rapporti tra pubblico e privato, alla mancanza di una disciplina in materia di lobbying, fino alla recente sospensione del registro dei titolari effettivi che potrebbe limitare gli sforzi dell'antiriciclaggio.

La Lombardia è la regione italiana con più abitanti e negli anni è stata oggetto di consistenti flussi migratori di stranieri: caratterizzata da un florido tessuto economico produttivo, è interessata da molteplici manifestazioni di criminalità, confermandosi un'area di prioritaria attenzione per le organizzazioni criminali, che sono attratte dalle opportunità di reinvestimento dei proventi derivanti da attività illecite. Inoltre la presenza di importanti scali aerei e vie di comunicazioni, fanno della Lombardia uno tra i principali snodi del vecchio continente per i maggior traffici illeciti transnazionali, configurandosi come la maggiore piazza finanziaria nazionale e collocandosi tra le regioni italiane di maggior benessere.

La relazione semestrale del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia definisce la situazione della criminalità organizzata in Lombardia come immutata nelle sue caratteristiche manifestazioni. Le operazioni di polizia giudiziaria condotte documentano la presenza prevalente della criminalità organizzata calabrese che, da tempo, ha adottato una strategia di mimetizzazione delle proprie attività illecite, privilegiando un approccio di tipo imprenditoriale mediante un radicamento silente in questo territorio. Questa criminalità organizzata rimane saldamente legata al territorio di origine. In Lombardia sono presenti anche la criminalità organizzata siciliana (più concentrata su attività ricettive, commercio di autoveicoli, edilizia ed attività connesse al ciclo del cemento) e la camorra (intenta a destare il minor allarme sociale possibile per non attirare l'attenzione delle istituzioni preposte alla vigilanza. In merito alle azioni di monitoraggio e prevenzione condotte dalle Pubbliche Amministrazioni, in particolar modo dalle Prefetture, si evidenzia che nel secondo semestre 2023 sono stati emessi 47 provvedimenti interdittivi relativi a reati legati alla criminalità organizzata: 24 sono stati emessi dal Distretto di Milano, 23 da quello di Brescia (di cui tre emessi dalla Prefettura di Bergamo – due per fenomeni legati alla 'ndrangheta).

L'Anac, perseguendo l'obiettivo di divulgazione ed essendo osservatorio per la prevenzione della corruzione, ha elaborato degli indici chiamati indicatori di contesto. L'Anac ha sottolineato che, benchè esistano indicatori oggettivi derivanti dai dati giudiziari, dati sugli appalti, dati sugli extra-costi sulle infrastrutture che misurano in modo oggettivo episodi di corruzione accertata ma anche di contesto favorevole al verificarsi degli stessi, non esistevano dati di contesto utili per valutare il rischio corruttivo di un territorio in relazione a specificità ambientali.

Ha quindi elaborato degli indici che prendono in considerazione le caratteristiche dell'economia locale, il tessuto sociale, le condizioni socio-economiche della cittadinanza, il grado di cultura e di avanzamento tecnologico della società al fine di individuare situazioni, condizioni e dinamiche che possono attivare una propensione corruttiva. Gli indicatori riferiti al contesto si propongono di allargare il campo di analisi su un territorio e sugli aspetti socio economici che lo rappresentano.



L'analisi del contesto si articola in diciotto indicatori raggruppati in quattro domini tematici (istruzione, economia, capitale sociale e criminalità). Ogni macro dominio esprime una sintesi degli indici che lo compongono e riferisce al livello territoriale di provincia.

I quattro macro domini sono:

- indicatore composito di istruzione: livelli più alti di corruzione sono associati a livelli più bassi di istruzione. Una possibile spiegazione è che gli individui con livelli di istruzione più alti abbiano acquisito competenze e conoscenze che li rendono più consapevoli del valore delle libertà civili e meno tolleranti verso la corruzione. L'indicatore prende in considerazione la percentuale dei diplomati, dei laureati e dei neet (giovani tra 15-29 anni che non hanno una occupazione regolare e non seguono corsi di studi);
- indicatore composito di economia: vengono presi in considerazione i livelli di reddito, la percentuale di occupati, il tasso di imprenditorialità, l'indice di attrazione (capacità del territorio di attrarre individui economicamente attivi), l'indicatore di diffusione della banda larga, l'indicatore di raccolta differenziata (una efficiente raccolta differenziata è associata a minori livelli di corruzione, essendo la criminalità organizzata molto attratta dalla gestione dei rifiuti).
- indicatore composito di capitale sociale: una maggior fiducia nelle istituzioni e nelle relazioni sociali si associa a bassi livelli di corruzione. Vengono presi in considerazione diversi indicatori tra cui l'indicatore di segregazione (provenienza e status sociale, economico e culturale delle famiglie degli studenti rilevato attraverso lo status occupazione, il livello di istruzione dei genitori e il possesso di beni che facilitano l'apprendimento), l'indicatore di cheating dei test Invalsi (propensione ad alterarli in senso migliorativo), indicatore donazione di sangue (indice di senso civico, propensione alla partecipazione attiva e al volontariato), l'indicatore di partecipazione delle donne alla vita politica.
- Indicatore composito di criminalità: prende in considerazione l'indicatore di reati di corruzione, concussione e peculato (numero di rinviati a giudizio per questi reati in rapporto alla popolazione), di reati contro l'ordine pubblico e ambientali, di reati contro il patrimonio e l'economia pubblica e altri reati contro la Pubblica Amministrazione.

Le fonti per l'elaborazione di questi indici da parte di Anac sono: Istat, Invalsi, Ministero dell'Interno, Mef, Agicom, Avis).

L'indicatore di contesto, sintesi degli indicatori dei quattro macro domini, come specificato da Anac, valuta il rischio corruttivo: i valori variano da 70 a 130 e per l'Italia nel suo insieme l'indicatore è 100. Un indicatore alto è correlato ad un'alta possibilità di corruzione.

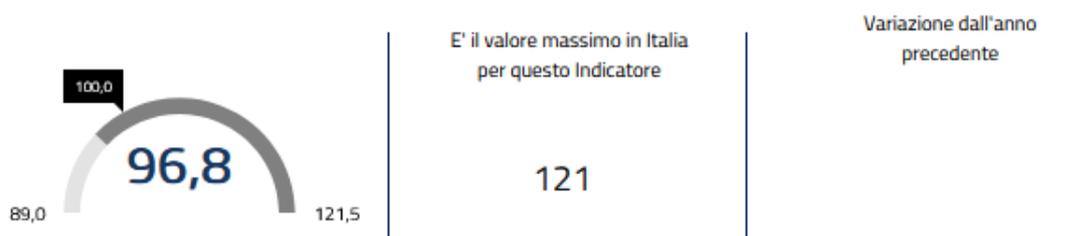
Gli indici relativi alla provincia di Bergamo sono i seguenti:



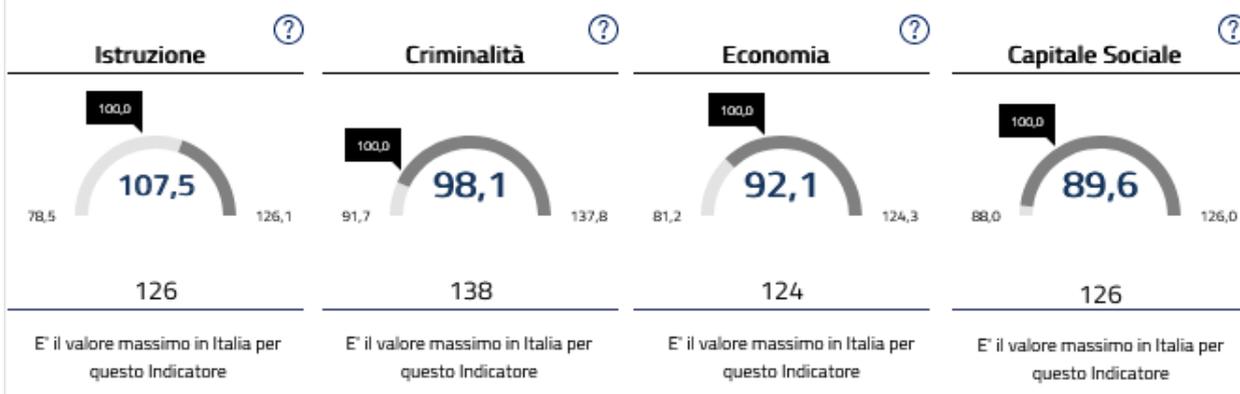
Bergamo



Composito dei compositi



Monitoraggio degli indicatori che definiscono il valore del Composito



Questi dati indicano una provincia esposta ad un rischio corruttivo più basso della media nazionale.

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 emerge nella "Relazione Previsionale e Programmatica 2025" approvata dal Consiglio Camerale con delibera n. 12/c del 4/11/2024 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 per l'orientamento al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.
- favorire la transizione digitale ed ecologica.

Il raccordo con enti di natura diversa risulta sempre più funzionale e 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 ampliare e rafforzare la propria offerta nei confronti del target di riferimento. Lavorare in sinergia è quindi sempre più importante per Bergamo Sviluppo che, oltre alle partnership avviate da tempo con il sistema associativo locale, nel 2024 ha proseguito la collaborazione con: l'Università di Bergamo, il centro di ateneo SdM – Scuola di Alta Formazione, il Dipartimento di Ingegneria, gli attori territoriali appartenenti al network 4.0 (Digital Innovation Hub Lombardia Antenna Bergamo e Digital Innovation Hub di Imprese & Territorio), Kilometro Rosso, l'Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia – Ambito Territoriale di Bergamo, il Comune e la Provincia di Bergamo, l'Ufficio scolastico provinciale, il Consorzio Intellimech, Regione Lombardia, Promos Italia s.c.r.l., MaTech - divisione del Parco Scientifico e Tecnologico Galileo Visionary District di Padova, Ernst & Young, il sistema camerale nazionale e quello lombardo (Unioncamere e singole Camere di commercio e Aziende Speciali), Ecocerved, Intesa Sanpaolo, Dintec, Si Camera, UNI (Ente Italiano di Normazione), Ptsclas spa, Junior Achievement, Innexa s.c.r.l. – ente camerale per il credito e la finanza, Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria, Ministero delle Imprese e del Made in Italy, Rete nazionale istituti alberghieri, Rete italiana tra istituti, scuole e aziende del settore della meccanica, mecatronica e automazione, Rete nazionale degli istituti settori tessile, abbigliamento moda e Rete degli istituti agrari italiani e Google. Nel corso dell'anno sono inoltre state avviate collaborazioni con altri enti e strutture: l'associazione Motus-e, OIM-Organizzazione Internazionale per le Migrazioni, Microsoft Italia, la Fondazione Mondo Digitale e la rete dei partner coinvolti nel progetto europeo Co-Demo (soggetti accademici, partner VET, Organizzazioni del mercato del lavoro e Organizzazioni non profit).

Queste collaborazioni hanno permesso a Bergamo Sviluppo di rafforzarsi e di dare funzionalità e dinamicità alle proprie azioni e alla propria mission.

Nel corso del 2024 Bergamo Sviluppo ha partecipato ai seguenti tavoli o gruppi di lavoro provinciali, regionali e nazionali:

- tavolo Bergamo 2030 (ex Tavolo OCSE "Sviluppo e Competitività di Bergamo"), composto da Università di Bergamo, Provincia di Bergamo, Comune di Bergamo, Confindustria Bergamo, Imprese & Territorio e Organismi sindacali, nato per definire le linee guide del futuro sviluppo economico della provincia;



- tavolo Territoriale per l'Orientamento, costituito dall'Ufficio scolastico regionale per la Lombardia – Ambito Territoriale di Bergamo, Provincia di Bergamo, Comune di Bergamo, Università di Bergamo, Confindustria Bergamo e Confartigianato Bergamo, nato per promuovere e potenziare l'integrazione delle azioni di orientamento territoriali, per favorire l'incontro tra domanda e offerta di istruzione e formazione e per sostenere le istituzioni scolastiche e formative nella realizzazione di percorsi di orientamento;
- tavolo tecnico provinciale a supporto della programmazione della rete scolastica per la definizione dell'offerta formativa, composto da Ufficio scolastico provinciale, Sindacati, Organizzazioni datoriali, Fondazione ITS, Università di Bergamo, dirigenti centri provinciali degli adulti e istituzioni formative;
- gruppo di lavoro di Unioncamere nazionale, insieme ad altre Camere di commercio o Aziende Speciali, per la definizione della struttura, dei contenuti e delle azioni di orientamento e formazione da mettere a disposizione degli aspiranti imprenditori sulla piattaforma nazionale SNI - Servizio Nuove Imprese;
- tavolo di lavoro PID di Unioncamere nazionale, per la verifica e lo sviluppo di ulteriori linee di attività dei PID, in particolare per lo sviluppo dei PID-Lab e dei PID Academy;
- Comitato Tecnico Esecutivo (CTE) del progetto Matching Imprese - Ricerca (MIR), promosso da Unioncamere nazionale, CNR (Consiglio Nazionale delle Ricerche), Camere di commercio. Nel corso del 2024 il Comitato ha continuato il lavoro di test di funzionamento operativo della piattaforma - <https://matchingimpresaricerca.it> e ha deciso di ampliare l'offerta attraverso nuove convenzioni con altri Centri di Ricerca; oltre al Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR) e ad ENEA, nel corso del 2024 hanno infatti aderito al progetto MIR anche il (CREA) e il Consorzio Nazionale Interuniversitario per le Telecomunicazioni (CNIT);
- gruppo di lavoro Unioncamere - UNI per la definizione di ulteriori linee di sviluppo previste dall'Accordo Unioncamere - UNI (in particolare ai lavori di alcune Commissioni per la stesura delle norme e alla definizione di attività formative sul territorio);
- gruppo di lavoro di Unioncamere nazionale relativo alla certificazione delle competenze in ambito meccatronica, turismo, tessile-abbigliamento-moda, agroalimentare;
- tavoli di lavoro della Fondazione ITS (Fondazione Istituto Tecnico Superiore Lombardo per le Nuove Tecnologie Meccaniche e Meccatroniche) per progetti di integrazione tra mondo della scuola e del lavoro nei settori della meccanica, meccatronica, automazione;
- tavolo di lavoro nell'ambito del "Patto di comunità per le giovani generazioni e per il lavoro" del Comune di Bergamo, avente l'obiettivo di costituire un osservatorio provinciale sulla dispersione scolastica.



Infine, nel corso dell'anno Bergamo Sviluppo ha partecipato alle riunioni dell'Organismo Intermedio, tavolo di lavoro coordinato da Unioncamere Lombardia, con l'obiettivo di creare un gruppo di confronto e di lavoro sui bandi di contributo per le imprese di Regione Lombardia in grado di uniformare e definire le linee di intervento nella gestione dei bandi. Al tavolo partecipano tutte le Camere di commercio lombarde e alcune Aziende Speciali.

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

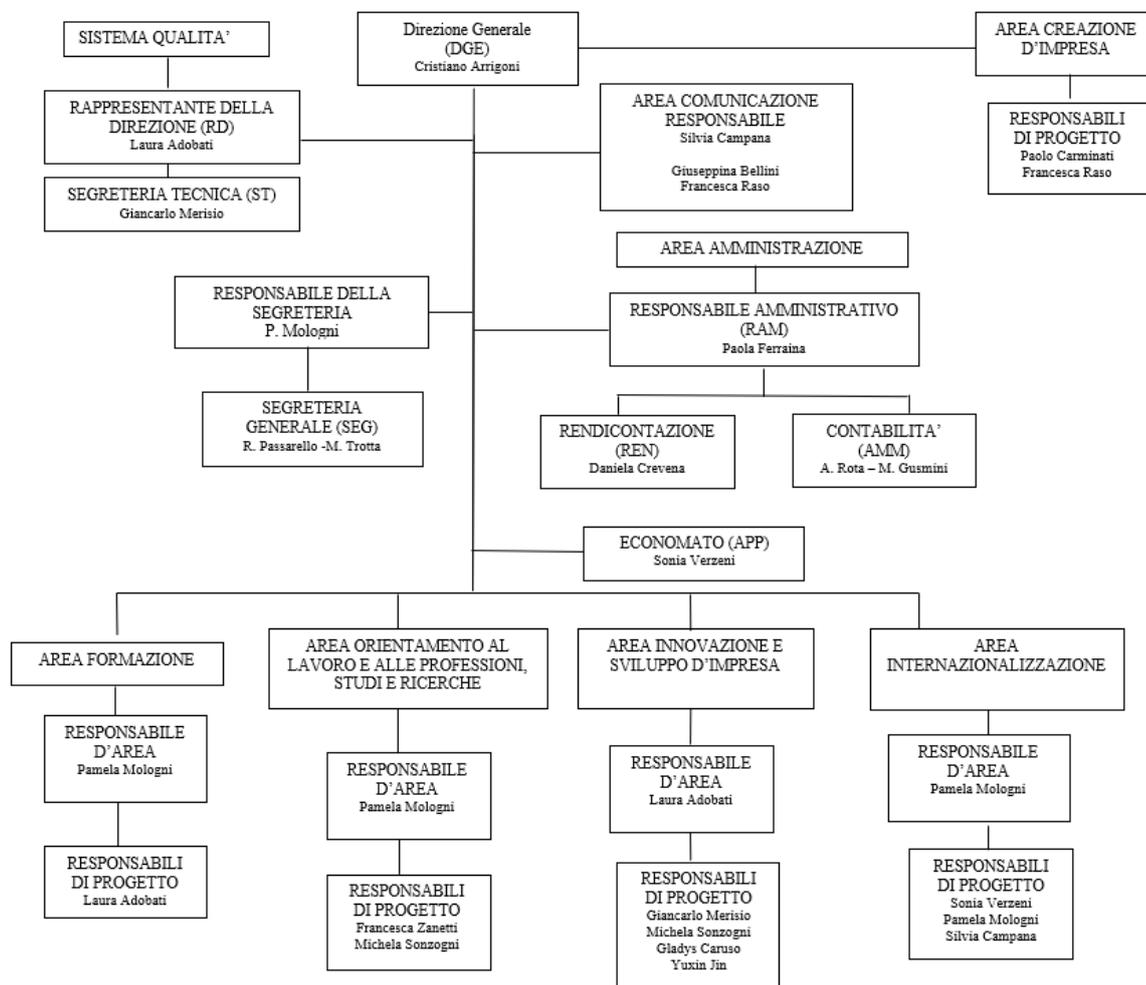
- Il Presidente;
- Il Consiglio di Amministrazione;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti.

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:



Il personale attualmente in servizio è pari a 19 unità, di cui 7 con rapporto di lavoro a tempo parziale e la composizione è la seguente:

Livello di inquadramento	Dotazione organica (approvata con delibera della Giunta camerale n. 101/2022)	Personale in forza al 31/12/2024	Previsione personale in forza al 31/12/2025
Dirigente	1	1	1
Quadro	1	1	1
I	2	2	2
II	6	4	4
III	9	8	8
IV	2	2	2
VI	1 (al 75%)	1	1
Totali	22	19	19



Le risorse finanziarie di cui dispone Bergamo Sviluppo derivano dalla gestione delle attività che si possono distinguere in attività a pagamento, attività gratuite attinenti alla mission strategica per le quali la Camera di Commercio eroga un contributo, attività finanziate da altri organismi del sistema camerale e attività finanziate da progetti della Comunità Europea. Inoltre la Camera di Commercio, sulla base di un bilancio di previsione annuale, mette a disposizione un contributo in conto esercizio per il pareggio di bilancio.

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. Non sono pervenute richieste di accesso agli atti. Inoltre nessuna segnalazione da whistleblowing è pervenuta al R.P.C.T..

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:

- 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.

Presso Bergamo Sviluppo non è stato istituito un ufficio di supporto al R.P.C.T. ma, in considerazione dei numerosi adempimenti, il R.P.C.T. viene affiancato nell'attività dalla dipendente Crevena Daniela quale referente.

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.

L'ambito dei contratti per lavori, servizi e forniture è quello più attenzionato in riferimento a potenziali rischi corruttivi. L'istituzione dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (ai sensi del dell'art. 33-ter del D.L. 179/2012) ha comportato per ogni stazione appaltante la necessità della formale individuazione di un Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.). 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. L'individuazione del R.A.S.A. è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. Il profilo dell'Anagrafe Unica della Stazione Appaltante viene 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’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).

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.

Come previsto dal PNA 2019-2021, si è provveduto all’implementazione della mappatura delle attività.

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.

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 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 applicabili all'Azienda in relazione a tutte le aree di rischio sono le seguenti:

- imparzialità soggettiva dei funzionari (incarichi dirigenziali – inconfirabilità/incompatibilità);
- formazione;
- rotazione del personale o misure alternative;
- codice etico;



- pantouflage;
- gestione del conflitto di interessi;
- trasparenza;
- tutela del dipendente.

Bergamo Sviluppo ha inoltre adottato alcune misure specifiche di prevenzione della corruzione come indicate nella tabella sotto riportata, alcune delle quali sono riferibili a più aree di rischio.

Acquisizione e gestione del personale	Regolamento per la selezione del personale Regolamento premio di produttività
Contratti	Regolamento di contabilità ed economato; Regolamento per l'acquisizione di servizi e forniture di valore stimato inferiore a euro 40.000; Procedura del Sistema Qualità "Gestione degli approvvigionamenti" Regolamento per incarichi superiori a 20.000 euro
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Regolamento di contabilità ed economato; Regolamento per l'acquisizione di servizi e forniture di valore stimato inferiore a euro 40.000; Procedura del Sistema Qualità "Gestione degli approvvigionamenti" Procedura informatizzata (bandi telematici) per la gestione dei bandi camerali per l'erogazione di contributi ai soggetti richiedenti
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Regolamento di contabilità ed economato; Informatizzazione completa della procedura di pagamento ed incasso;
Gestione documentale	Digitalizzazione documentale, conservazione a norma, informatizzazione della protocollazione in entrata e uscita dei documenti

Le misure generali adottate 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 previsti dal d.lgs. 39/2013 - inconfiribilità e incompatibilità.



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.

La dichiarazione verrà verificata mediante visura presso il Registro Imprese della Camera di Commercio e/o la richiesta del certificato carichi pendenti.

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 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 viene portato a conoscenza di tutto il personale mediante pubblicazione sul sito web aziendale.

La programmazione delle attività formative può essere effettuata congiuntamente alla Camera di Commercio di Bergamo. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvede 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/badge
Formazione	R.P.C.T.	Entro il 30/06 di ciascun anno: Programmazione delle attività formative per i dipendenti, anche 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 creazione di un ambiente sfavorevole alla corruzione, 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

Al personale di Bergamo Sviluppo viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della distribuzione e dei servizi pertanto non sussistono gli obblighi di adozione del Codice di comportamento. Ritenendo necessario dotarsi di uno strumento guida che identificasse condotte illecite, rischio corruttivo, conflitto di interessi o più semplicemente



i comportamenti determinanti mala gestio delle operazioni aziendali, 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

Questo termine indica, nel linguaggio corrente, il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno potrebbe rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni nel caso in cui i dipendenti pubblici abbiano, negli ultimi tre anni di servizio, esercitato poteri autoritativi o negoziali per le pubbliche amministrazioni di appartenenza. Si configura una sorta di “incompatibilità successiva” alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. La ratio è volta a scoraggiare comportamenti impropri volti a preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso i soggetti privati con cui si è entrati in contatto in relazione al proprio lavoro.

La norma utilizza i termini “servizio” e “cessazione del pubblico impiego” quasi a riferirsi esclusivamente ai dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni. Tuttavia, in coerenza con la finalità dell’istituto quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono ricompresi anche i titolari di incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.



Qualora si dovesse procedere ad assunzioni di personale esercitante poteri autoritativi o negoziali, 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 che, negli ultimi tre anni di servizio, ha esercitato poteri autoritativi o negoziali, 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 R.P.C.T., qualora venisse a conoscenza della violazione del divieto di pantouflage da parte di un ex dipendente soggetto al divieto, dovrà segnalarlo al Presidente ed al Consiglio di Amministrazione ed eventualmente anche al soggetto privato presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

11. Gestione del conflitto di interessi

Per conflitto di interesse si intende ogni caso in cui il dipendente possa compiere attività che interferiscono con la sua capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse dell'Azienda.

Rientra nell'accezione di conflitto di interessi qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere - anche in astratto - l'imparzialità richiesta al dipendente nell'esercizio del potere decisionale.

Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'Azienda, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

Ciascun dipendente deve evitare ogni situazione o attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti e che possa condurre a conflitti di interesse con l'azienda, o interferire con la capacità di assumere decisioni imparziali, o nuocere agli interessi, alla reputazione o all'immagine dell'Azienda.

Laddove il dipendente si trovasse in una situazione di conflitto di interessi, dovrà segnalarlo tempestivamente al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, esaminate le circostanze, valuterà se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. In caso affermativo, ne verrà data comunicazione al dipendente e



quest'ultimo si dovrà astenersi dal partecipare al processo interessato dalla situazione di conflitto di interessi.

12. 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.

Si è 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 con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 19/11/2015. La nomina è stata annualmente confermata in sede di approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

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 Regolamento per l'acquisizione di servizi e forniture Estratto procedura Sistema Qualità per la gestione degli approvvigionamenti – selezione di consulenti, docenti e tutor Regolamento per incarichi superiori a 20.000 euro 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) Procedura Whistleblowing	Paola Ferraina
Organizzazione	Presidente Consiglio di Amministrazione	Atto di nomina Curriculum	Daniela Crevena
	Compensi degli organi di Bergamo Sviluppo	Tabella dei compensi degli organi di Bergamo Sviluppo	Antonella Rota
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Non presenti	
	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



Sezione	Sotto sezione	Informazioni contenute	Responsabile trasferimento dati
	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
	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	Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare	Riepilogo contratti: CIG, oggetto del contratto, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, periodo di riferimento, importo liquidato (aggiornamento tempestivo) Adempimenti ex art. 1 c.32 L. n.190/2012: tabelle riassuntive da pubblicare secondo le "Specifiche tecniche per la pubblicazione dei dati ai sensi dell'art. 1 c. 32 L. 190/2012" (aggiornamento annuale)	Sonia Verzeni



Sezione	Sotto sezione	Informazioni contenute	Responsabile trasferimento dati
Bandi di gara e contratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente per ogni procedura	<p>Atti relativi alla programmazione di lavori, opere, servizi e forniture: non sussistono atti inerenti alla sezione</p> <p>Atti relativi alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, compresi quelli tra enti nell'ambito del settore pubblico di cui all'art.5 del dlgs. n. 50/2016:</p> <ul style="list-style-type: none">* Atti di preinformazione - <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione;</i>* Delibere a contrarre o atti equivalenti* Avvisi e bandi* Avviso sui risultati della procedura di affidamento - <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione;</i>* Avviso sistema di qualificazione - <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione;</i>* Affidamenti - <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione;</i>* Informazioni ulteriori - <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione;</i> <p>Composizione delle commissioni aggiudicatrici e curricula dei suoi componenti: <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione;</i></p> <p>Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione: <i>Non sussistono atti inerenti alla sezione</i></p>	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



Sezione	Sotto sezione	Informazioni contenute	Responsabile trasferimento dati
	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
Pagamenti dell'amministrazione		Dati sui pagamenti: dati sui pagamenti emessi nell'arco dell'anno da pubblicare trimestralmente e annualmente, 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
	Collegio dei Revisori dei Conti	Nominativi componenti il Collegio	Antonella Rota

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

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



Nel corso del 2023 è entrato in vigore il d.lgs. 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Bergamo Sviluppo nel corso del 2024 ha aggiornato la sua procedura per la segnalazione di irregolarità che risulta pubblicato sul sito web dell'Azienda nella sezione Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali/Atti generali/Atti amministrativi Generali.

Bergamo Sviluppo mette a disposizione del segnalante la piattaforma crittografata fornita da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions attraverso il progetto "WhistleblowInIt". La piattaforma utilizza GlobaLeaks, il principale software open-source per il whistleblowing. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Il segnalante, per effettuare la segnalazione, dovrà seguire il link <https://bergamosviluppo.whistleblowing.it> pubblicato sul sito www.bergamosviluppo.it alla sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione/Whistleblowing. Il segnalante verrà guidato nella segnalazione da una serie di domande (alcune obbligatorie) a cui rispondere. Al termine della segnalazione riceverà un codice univoco di 16 cifre con il quale potrà accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e fornire nuove informazioni. Tutte le informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo dal R.P.C.T., soggetto abilitato alla ricezione della segnalazione.

14. 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. Ad oggi non sono pervenute richieste di accesso agli atti.

15. 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 sottoporrono 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.

16. 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 e Trasparenza (R.P.C.T.) 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, sull'applicazione delle misure generali e specifiche a presidio del buon funzionamento dell'Azienda. I dipendenti incaricati dell'effettuazione degli audit riferiranno al R.P.C. circa le rilevazioni raccolte. Il R.P.C.T. ne darà conto nella redazione della relazione annuale e provvederà alle eventuali modifiche al piano che si renderanno necessarie.

Nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni di alcun genere e nessun reato correlato all'ambito corruttivo è stato rilevato.

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



17. Tempistiche ed attuazione del presente Piano

Il presente Piano viene adottato dal Consiglio di Amministrazione e rimarrà in vigore per il Triennio 2025-2027.

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 prevista dalla normativa;
- 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 2025:

-	Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Sett.	Ott.	Nov.	Dic.
Approvazione del PTPCT 2025-2027												
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												