



Piano di Prevenzione della Corruzione
e della Trasparenza
2023-2025

Sommario

1. Normativa di riferimento.....	4
2. Gestione del rischio – il contesto di riferimento	7
2.1. Analisi del contesto esterno	9
2.2. I protocolli d’intesa ANAC – Invitalia	10
3. Finalità e contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PPCT).....	13
3.1. Principi di riferimento del PPCT.....	16
4. Governance e Organizzazione	20
5. Compiti operativi e flussi informativi.....	27
6. Individuazione delle aree di rischio	30
6.1. Mappatura dei rischi ex L. 190/2012 e 231/2001	31
6.2. Le misure specifiche.....	31
7. Programma triennale della trasparenza.....	34
7.1. Elaborazione, adozione e comunicazione del Programma.....	35
7.2. Attuazione del Programma – Direttive e monitoraggio	36
7.3. Attuazione del Programma – La sezione “Trasparenza”	38
7.4. Attuazione del Programma – Le caratteristiche delle informazioni.....	43
8. Formazione	44
9. Rotazione e misure alternative	45
10. Inconferibilità per incarichi dirigenziali D.Lgs. n. 39/2013	47

11. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali D.Lgs. n. 39/2013	49
12. Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti	52
13. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing)	52
14. Codice Etico	57
14.1. Disposizioni di carattere generale ed ambito di applicazione.....	58
14.2. Principi generali	59
14.3. Rapporti con pubblici dipendenti, Pubbliche Amministrazioni e interlocutori privati	60
14.4. Conflitto di interessi.....	62
14.5. Tutela della riservatezza	64
14.6. Tutela del lavoro e dei dipendenti.....	64
14.7. Risorse umane	66
14.8. Comunicazione e formazione	67
14.9. Rispetto del Codice Etico	68
15. Procedimenti disciplinari e penali.....	68
15.1. Controlli informatici.....	70
16. Rotazione straordinaria	71
17. Pantouflage – revolving doors	73
18. Programma	76

Allegati:

- Allegato "A": elenco della normativa anticorruzione e trasparenza;
- Allegato "B": elenco dei reati rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione.



Premessa

Con l'introduzione nell'Ordinamento Giuridico italiano della Legge 6 novembre n. 190 del 2012, rubricata "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", il Legislatore si è prefissato lo scopo di adottare strumenti volti a prevenire e reprimere con mezzi adeguati il fenomeno della corruzione e dell'illegalità nelle amministrazioni tenendo anche conto delle indicazioni formulate in materia dalle Convenzioni internazionali. Sulla base delle linee di indirizzo e di coordinamento del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) le amministrazioni pubbliche, gli enti pubblici economici, gli enti di diritto privato in controllo pubblico e le società in controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c. e quelle dalle stesse partecipate definiscono, un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito sempre PPCT) che riporta l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione, nonché gli interventi organizzativi atti a prevenirli.

1. Normativa di riferimento

Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190, sono state introdotte le "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".

Ad un primo livello, quello "nazionale", l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) predispose il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), quale atto di indirizzo e di coordinamento ai fini dell'applicazione della normativa in esame e dell'attuazione delle strategie di prevenzione e di contrasto alla corruzione ed all'illegalità; ad un secondo livello "decentrato", ogni amministrazione pubblica o ente definisce, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, un proprio PPCT che riporta l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione, nonché gli interventi organizzativi atti a prevenirli.

Gli adempimenti di cui al PNA, oltre che verso la pubblica amministrazione, sono rivolti agli enti pubblici economici, agli enti di diritto privato in controllo pubblico,



alle società in controllo pubblico ai sensi dell'art. 2359 c.c. ed a quelle partecipate (per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari).

I principali strumenti previsti dalla suddetta normativa sono:

- Adozione del Piano di Prevenzione della Corruzione;
- Adempimenti di trasparenza;
- Disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (inconferibilità per gli incarichi dirigenziali);
- Una specifica procedura per la segnalazione, da parte del personale dipendente e dei collaboratori, di illeciti (cosiddetto "whistleblowing");
- Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- Disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.

Il primo Piano Nazionale Anticorruzione è stato adottato nel 2013, dal PNA 2016 è stato previsto che gli enti di diritto privato in controllo pubblico, nell'implementazione delle misure di prevenzione della corruzione, possano fare perno sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01 qualora già posto in essere dall'ente, ma estendendone l'ambito di applicazione a tutti i reati considerati, dal lato attivo e passivo, nella Legge n. 190/2012 anche in relazione al tipo di attività svolta dall'ente.

Successivamente l'ANAC, in data 8 novembre 2017, ha adottato la Delibera n. 1134, recante *"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"*, precisando in proposito che: *«in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti le società sono tenute ad integrare il Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle società in coerenza con le finalità della Legge n. 190 del 2012. (...) Queste misure devono fare riferimento a tutte le attività svolte dalla società ed è necessario siano ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del Piano di*



prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'ANAC. Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione della d.lgs. n. 231/2001, dette misure devono essere collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti» (cfr. pag. ... "Nuove Linee Guida" cit.).

In particolare viene previsto che «in merito all'obbligo di adottare misure di prevenzione della corruzione a integrazione di quelle contenute nel Modello 231, si evidenzia che, ove sia predisposto un documento unico, la sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione ai sensi della L. n. 190/2012 tiene luogo del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e deve essere adottata annualmente, secondo le modalità previste per le pubbliche amministrazioni (...). Ciò in quanto il carattere dinamico del sistema di prevenzione di cui alla L.190/2012 richiede una valutazione annuale dell'idoneità delle misure a prevenire il rischio rispetto alle vicende occorse all'ente nel periodo di riferimento. Diversamente, il Modello 231, che risponde ad altri scopi, è aggiornato solo al verificarsi di determinati eventi, quali la modifica della struttura organizzativa dell'ente o di esiti negativi di verifiche sull'efficacia. In assenza del Modello 231, l'ente adotta il documento contenente le misure di prevenzione della corruzione in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa».

Il concetto di corruzione da prendere a riferimento per la definizione dei Piani di Prevenzione ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale artt. da 314 a 360, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Gli enti pubblici economici, le società a partecipazione pubblica e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico debbono, inoltre, nominare un Responsabile per l'attuazione dei propri Piani di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il



quale è altresì incaricato di vigilare su eventuali contestazioni e segnalazioni previste dalla normativa in esame.

L'allegato "A" riporta l'elenco della normativa anticorruzione e trasparenza.

Invitalia, in considerazione dell'importanza che riconosce alla tutela dei dati personali e della riservatezza che ispira la sua attività istituzionale, ha provveduto ad aggiornare il proprio Sistema di *Data Protection* e, in particolare, le procedure, le istruzioni, e la modulistica connessa ai trattamenti dei dati personali operati all'interno dell'Agenzia.

All'esito di tale attività, nella Intranet Aziendale sono state pubblicate le nuove istruzioni operative ("Istruzioni") rivolte a tutti coloro che, a vario titolo, nell'ambito dell'Agenzia trattano dati personali, anche di natura particolare e/o relativi a condanne penali o a reati. L'osservanza delle istruzioni è obbligatoria per tutti: infatti una loro violazione può esporre l'azienda a responsabilità civile, amministrativa e anche penale. I responsabili delle funzioni organizzative ed il responsabile della protezione dei dati (DPO), individuato in un dirigente della funzione Affari Legali e Societari, avranno cura di monitorare il rispetto delle predette istruzioni da parte degli Incaricati del trattamento.

Per gli aspetti di proprio interesse, il Responsabile Prevenzione della Corruzione ha avviato una collaborazione con il DPO, utile a supportare le istanze che dovessero essere presentate su profili che afferiscono la protezione dei dati personali. Tale approccio è coerente con il principio di integrazione dei controlli che Invitalia ha da sempre posto in essere e perseguito tra le varie funzioni e organismi a ciò deputati (OdV, Internal Audit, DPO, RPCT).

2. Gestione del rischio – il contesto di riferimento

L'analisi del contesto in cui opera l'azienda rappresenta il punto di partenza del complesso processo di prevenzione e gestione dei rischi aziendali.

Invitalia è l'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa S.p.A., partecipata al 100% dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.



Dà impulso alla crescita economica del Paese, punta sui settori strategici per lo sviluppo e l'occupazione e gestisce incentivi nazionali che favoriscono la nascita di nuove imprese e le startup innovative. È impegnata anche nel rilancio delle aree di crisi fornendo sostegno alle imprese nelle zone in difficoltà economica. Finanzia i progetti grandi e piccoli, rivolgendosi agli imprenditori con concreti piani di sviluppo, soprattutto nei settori innovativi e ad alto valore aggiunto.

Offre servizi alla Pubblica Amministrazione per accelerare la spesa dei fondi comunitari e nazionali e per la valorizzazione dei beni culturali.

È Centrale di Committenza e Stazione Appaltante per l'aggiudicazione di appalti pubblici per la realizzazione di interventi strategici sul territorio.

Invitalia può partecipare a progetti/interventi finanziati dal PNRR in qualità di:

- centrale di committenza e società in house qualificata ai sensi dell'articolo 38 del decreto legislativo n. 50/2016 per le attività di supporto tecnico-operativo di cui agli artt. 9, comma 2 e 10 del D.L. n. 77/2021;
- soggetto gestore di incentivi e strumenti finanziari;
- soggetto attuatore.

Per sostenere la definizione e l'avvio delle procedure di affidamento ed accelerare l'attuazione degli investimenti previsti dal PNRR e dai cicli di programmazione nazionale e dell'Unione europea (2014-2020 e 2021-2027), l'art. 10 del D.L. n. 77/2021 prevede che le amministrazioni interessate possano, mediante apposite convenzioni, avvalersi del supporto tecnico-operativo di società *in house*, tra le quali Invitalia, qualificate ai sensi dell'art. 38 del Codice dei contratti pubblici di cui al D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50.

Le Convenzioni stipulate da Invitalia per l'attuazione del PNRR rispondono ai requisiti di cui alla Direttiva 17 gennaio 2022 *"Definizione dei contenuti minimi delle convenzioni tra le società in house statali e le regioni, le Province autonome di Trento e Bolzano e gli enti locali, per il tramite delle amministrazioni centrali dello Stato"*.



2.1. Analisi del contesto esterno

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno di Invitalia per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Agenzia opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione o ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Con specifico riferimento al contesto esterno in cui opera Invitalia, occorre considerare che essa agisce nell'attività di concessione delle agevolazioni alle imprese all'interno del territorio nazionale e, in particolare, nel Mezzogiorno. Ciò comporta un sensibile aumento del rischio di venire a contatto con settori economici inquinati dalla presenza della criminalità organizzata. Se, da un lato, il rischio è più concreto ed evidente quando si opera in aree in cui è nota l'influenza della criminalità, dall'altro non è in alcun modo consentito "abbassare la guardia" nelle attività realizzate in territori apparentemente meno pericolosi. È ormai risaputo che anche le regioni economicamente più sviluppate evidenziano la presenza di infiltrazioni criminali, proprio perché quest'ultime, essendo in continua ricerca di nuovi impieghi. Il dato è molto rilevante ai fini della gestione del rischio di corruzione, perché gli studi sulla criminalità organizzata hanno da tempo evidenziato come la corruzione sia proprio uno dei tradizionali strumenti di azione delle organizzazioni criminali.

Invitalia opera anche come Stazione Appaltante o Centrale di Committenza. Il settore degli appalti pubblici è uno di quelli in cui è più elevato il rischio di commissione di reati contro la Pubblica Amministrazione. Per le ragioni appena



esposte, Invitalia pone estrema attenzione alle procedure di affidamento degli appalti pubblici e, più in generale, ai soggetti con cui viene a contatto, al fine di evitare, anche attraverso l'analisi dei requisiti di onorabilità e affidabilità, che gli stessi siano portatori di interessi della criminalità organizzata e che tali interessi possano distogliere Invitalia dal perseguimento dell'interesse pubblico.

La Delibera ANAC, n. 484 del 30 maggio 2018, ha riconosciuto Invitalia come soggetto "*in house*" di tutte le amministrazioni centrali dello Stato ai sensi dell'art. 192 del Codice dei contratti (D.lgs. n. 50 del 2016).

Il riconoscimento di soggetto *in house* di tutte le amministrazioni centrali dello Stato di cui alla Delibera ANAC n. 484/2018 consente ad Invitalia di operare:

- con le amministrazioni centrali per attuare Programmi cofinanziati dall'Unione Europea con l'obiettivo di supportare le amministrazioni nella gestione dei fondi per migliorare le performance di spesa e rafforzare le capacità amministrative attraverso la semplificazione dei processi e la digitalizzazione delle procedure;
- come partner delle Direzioni del Ministero dello Sviluppo Economico (ora Ministero delle Imprese e del Made in Italy) e di altre istituzioni, offrendo competenze professionali in tutte le fasi della programmazione comunitaria e nazionale.

Dunque, in quanto soggetto in controllo pubblico incaricato di finanziare progetti e gestore di fondi europei e nazionali, adopera risorse pubbliche.

Ciò comporta che le risorse finanziarie utilizzate da Invitalia siano finalizzate al raggiungimento dell'interesse pubblico e che non possano, per nessuna ragione, essere assoggettate a logiche clientelari o personali.

Invitalia adotta, quindi, ogni possibile cautela affinché le risorse impiegate vengano sempre destinate alle finalità per le quali vengono stanziare ed erogate.

2.2. I protocolli d'intesa ANAC – Invitalia

I protocolli riguardano specifiche e rilevanti attività svolte da Invitalia nell'ambito delle proprie competenze istituzionali a supporto della P.A., in particolare in qualità di centrale di committenza per altri enti aggiudicatori, di soggetto attuatore dei cd.

"contratti istituzionali di sviluppo", di autorità di gestione per l'attuazione di programmi e interventi speciali o, da ultimo, a supporto della Presidenza del Consiglio dei Ministri nell'esercizio dei poteri sostitutivi.

Invitalia, negli anni, ha stipulato diversi protocolli d'intesa con ANAC per la realizzazione di attività di vigilanza collaborativa dell'Autorità ai sensi dell'art. 4 del Regolamento in materia di attività di vigilanza e di accertamenti ispettivi dell'ANAC (GU n. 300 del 29 dicembre 2014) finalizzata a verificare la conformità degli atti di gara alla normativa in materia di appalti, all'individuazione di clausole e condizioni idonee a prevenire tentativi di infiltrazione criminale, nonché al monitoraggio dello svolgimento della procedura di gara e dell'esecuzione dell'appalto.

Attualmente sono in vigore i seguenti protocolli sottoscritti tra Invitalia e ANAC:

- *"Protocollo di Vigilanza collaborativa sulle procedure connesse alla realizzazione della bonifica ambientale e rigenerazione urbana dell'area di rilevante interesse nazionale Bagnoli-Coroglio"*, stipulato il 24 maggio 2016, tra Presidente del Consiglio dei Ministri, ANAC, Commissario straordinario del Governo per la bonifica ambientale e rigenerazione urbana dell'area di rilevante interesse nazionale Bagnoli-Coroglio e l'Agenzia, di durata pari a quella dell'intero intervento anzidetto di bonifica ambientale e rigenerazione urbana ed avente ad oggetto gli "(...) atti relativi all'affidamento e alla esecuzione dei contratti di lavori, servizi e forniture per la realizzazione della bonifica ambientale e della rigenerazione urbana delle aree del comprensorio Bagnoli – Coroglio";
- *"Protocollo di azione di vigilanza collaborativa con la Presidenza del Consiglio dei ministri per l'attuazione del CIS CAPITANATA"* sottoscritto in data 2 febbraio 2022;
- *"Protocollo di azione per la vigilanza collaborativa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri per l'attuazione del CIS per il recupero e la rifunionalizzazione dell'ex carcere borbonico dell'isola di Santo Stefano – Ventotene"*, concluso in data 26 maggio 2022.

Al fine di permettere un'adeguata vigilanza delle procedure connesse alle relative attività, nonché di consentire la verifica, in via preventiva, della legittimità dei



relativi atti afferenti all'affidamento e all'esecuzione dei contratti, Invitalia fornisce all'ANAC:

- le proposte di determina a contrarre prodromiche all'avvio delle procedure di affidamento;
- i seguenti atti del procedimento di affidamento, incluse le sponsorizzazioni:
 - bandi di gara/lettere di invito/request for proposal;
 - disciplinari di gara;
 - capitolati;
 - schemi di contratto;
 - provvedimenti di nomina dei commissari e di costituzione della commissione giudicatrice;
 - atti del subprocedimento di verifica e di esclusione delle offerte anormalmente basse;
 - provvedimenti di aggiudicazione;
- i seguenti atti della fase di esecuzione dei contratti:
 - o perizie di variante (atti aggiuntivi e di sottomissione e annesse relazioni);
 - o proposte di risoluzione contrattuale o altri atti in autotutela.

Invitalia, inoltre, fornisce all'Autorità ogni informazione e documento richiesto e ritenuto utile per l'espletamento delle attività.

È da evidenziare che anche nel 2022, non sono emerse sostanziali criticità in merito agli esiti dell'attività di vigilanza collaborativa condotta da ANAC, in quanto le segnalazioni od osservazioni da questa pervenute sono state fatte proprie dall'Agenzia. Quest'ultima, nel corso del rapporto con ANAC, non ha peraltro mai assunto atti difformi alle indicazioni da questa ricevute.

Si segnala infine, che risulta in fase di perfezionamento un protocollo tra Invitalia e Guardia di Finanza finalizzato a offrire supporto informativo in materia anticorruzione, in particolare in relazione all'attività di gestione delle agevolazioni attuata da Invitalia.



3. Finalità e contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PPCT)

L'adozione ed attuazione del PPCT di Invitalia risponde all'obiettivo di prevenire comportamenti potenzialmente esposti ai reati di corruzione e di rafforzare i principi di legalità, correttezza e trasparenza nella gestione delle attività aziendali, nonché promuovere, più in generale, il corretto funzionamento delle strutture aziendali e tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione della Società nei confronti di molteplici interlocutori.

Lo sviluppo di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione intende promuovere, più in generale, il corretto funzionamento delle strutture aziendali e tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione della Società nei confronti di molteplici interlocutori.

In tale contesto, il PPCT è finalizzato a:

- determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone la Società a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nel rispetto delle procedure e regole interne, nell'attuare ogni utile intervento atto a prevenire e contenere il rischio di corruzione e adeguare e migliorare nel tempo i relativi presidi di controllo aziendali;
- rafforzare gli strumenti utili all'individuazione e la gestione di possibili situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi da parte del personale e di chiunque collabori con la Società;
- assicurare la correttezza dei rapporti tra Invitalia e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando e segnalando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di conflitti d'interesse o a fenomeni corruttivi;
- integrare ed adeguare le misure di prevenzione della corruzione con presidi e modalità che sono alla base del sistema di controllo interno aziendale.



I Destinatari del PPCT sono gli amministratori, i dirigenti, i componenti degli organi di controllo/vigilanza, i dipendenti/collaboratori di Invitalia, i revisori dei conti e, per le parti pertinenti, i consulenti ed i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

Il PPCT di Invitalia:

- è redatto tenendo presenti le finalità della Legge Anticorruzione ed i principi ispiratori del Piano Nazionale Anticorruzione, nonché le determinazioni stabilite dai decreti attuativi correlati;
- si pone l'obiettivo di prevenire e mitigare il rischio di commissione dei reati di corruzione cui è potenzialmente esposta, in coordinamento con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01, di cui forma parte integrante ed al cui contenuto è opportuno, pertanto, fare riferimento;
- è pubblicato sul sito internet istituzionale nella sezione Trasparenza e sulla intranet della Società.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT) è stato nominato dal CdA di Invitalia il 18 marzo 2020 e, nel rispetto della Determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 *"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"*, non è componente dell'OdV.

Al fine di ottemperare a quanto disposto dalla L. n. 190/2012, dal Piano Nazionale Anticorruzione e dagli accordi stipulati tra l'ANAC e il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il RPCT¹ ha predisposto ed aggiorna annualmente il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, realizzando le seguenti attività:

- analisi, con il supporto della funzione Risorse Umane, delle aree di attività di ciascuna funzione aziendale, anche sulla base degli esiti degli audit compiuti e delle attività di aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d.lgs. n. 231/01, con l'individuazione e mappatura delle aree a rischio reato e delle attività "sensibili";

¹ Nominato dal CdA di Invitalia il 18 marzo 2020.

- analisi, anche con il supporto dell'OdV, del profilo di rischio, per ciascuna attività "sensibile", mediante individuazione dei reati potenzialmente realizzabili e delle modalità di attuazione delle condotte illecite;
- identificazione dei processi aziendali di riferimento nell'ambito dei quali devono essere previsti i controlli a presidio dei rischi individuati.

Con il presente documento Invitalia ha dato attuazione alla Legge n. 190/2012 identificando e definendo le linee guida e le attività programmatiche e propedeutiche allo sviluppo e all'adozione del PPCT, con l'obiettivo di integrare il Sistema di Controllo Interno adottato (Codice Etico, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01, ecc.). Con l'adeguamento alla Legge 190/2012 sono state introdotte misure e/o rafforzate quelle esistenti, attraverso un'azione coordinata, anche con l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/01, nell'ottica di un effettivo ed efficace contrasto ai fenomeni di corruzione ed illegalità.

Parte fondamentale del Piano è il Programma delle azioni finalizzate a integrare, specificare, implementare e contestualizzare il Piano stesso. È piena consapevolezza del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, infatti, che il Piano non è un documento, ma un processo graduale che si alimenta di continue attività di adeguamento. Processo che assume validità ed efficacia attraverso anche una effettiva e costante cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e le sue attività e competenze.

Il PPCT ha validità annuale è rivisto entro il 31 gennaio di ogni anno (salvo eventuali proroghe accordate dall'ANAC) e, comunque, ogni volta che significative variazioni organizzative o di processo dovessero determinarne la necessità, tenuto conto di quanto previsto dalla Legge Anticorruzione.

A quest'ultimo proposito, la recente nomina di un nuovo Consiglio di Amministrazione e le conseguenti modifiche organizzative, di processo e programmatiche che ne dovessero derivare, determineranno certamente una attività di adeguamento e verifica.



L'aggiornamento annuale del PPCT tiene conto:

- del mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione;
- dei cambiamenti normativi e regolamentari che modificano le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione di Invitalia;
- di eventuali significativi mutamenti organizzativi e/o delle attività di business;
- dell'emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati o che devono maggiormente essere considerati nella fase originaria di predisposizione del PPCT;
- delle modifiche intervenute nelle misure definite da Invitalia per prevenire il rischio di corruzione;
- dell'accertamento di significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute;
- di modifiche organizzative interne che incidono sui protocolli e sulle procedure vigenti.

Il RPCT potrà proporre modifiche al PPCT qualora ritenga che delle circostanze esterne o interne ad Invitalia possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

Fermo restando l'obbligo di adozione del PPCT da parte di alcune Società del Gruppo Invitalia, le singole Controllate sono tenute al rispetto dei contenuti e dei principi espressi dal presente Piano e dal Codice Etico di Invitalia, qualora operino in nome o per conto della stessa. Anche su quest'ultimo specifico punto occorrerà monitorare l'eventuale cambio di strategia della Capogruppo in relazione al coordinamento di tutte le attività di conformità alla normativa.

3.1. Principi di riferimento del PPCT

Come già avvenuto nelle annualità passate il complesso processo di definizione e di aggiornamento del PPCT, l'adozione delle misure di prevenzione ivi contenute ed i correlati strumenti operativi si ispirano ai seguenti principi che appaiono in linea con



quelli strategici, metodologici e finalistici individuati dall'ANAC nei PNA 2019 e 2022:

- *Coerenza con le best practices*

Il PPCT è definito in coerenza con le *best practices* nazionali e internazionali in materia di prevenzione della corruzione.

- *Approccio per processi*

Il PPCT, in generale, è ispirato ad una logica per processi, indipendentemente dalla collocazione delle relative attività nell'assetto organizzativo e societario di Invitalia.

- *Approccio basato sul rischio*

Il PPCT si basa sull'identificazione, valutazione e monitoraggio dei principali rischi di corruzione ed è definito e attuato in funzione delle fattispecie e della rilevanza dei relativi rischi che indirizzano anche le priorità di intervento.

- *Prevenzione attraverso la cultura del controllo*

Si ritiene fondamentale che tutto il personale di Invitalia si senta coinvolto e contribuisca direttamente allo sviluppo ed al rafforzamento della cultura etica e del controllo ed alla tutela del patrimonio aziendale:

- tutti i destinatari, anche attraverso la formazione, la diffusione ed il rafforzamento della cultura del controllo e della gestione del rischio, sono coinvolti nel processo di miglioramento continuo del PPCT;
- il PPCT, affinché crei valore aggiunto per Invitalia, sia attuato in maniera efficiente, evitando duplicazioni e cogliendo possibili sinergie e opportunità di semplificazione operativa anche con riferimento alle competenze ed attività dell'Organismo di Vigilanza.

- *Responsabilizzazione del Management*

Il Management, nell'ambito delle funzioni ricoperte e nel conseguimento dei correlati obiettivi, prevede di istituire, nel corso dell'annualità 2023, specifiche attività di controllo oltre che processi di monitoraggio idonei ad *assicurare nel tempo l'efficacia e l'efficienza dei presidi di prevenzione alla corruzione*. Resta fermo il principio generale secondo cui tutto il personale di Invitalia deve tenere una condotta coerente con le regole e le procedure aziendali.

- *Importanza dei flussi informativi*

I flussi informativi sono fondamentali per consentire l'adempimento delle responsabilità connesse al PPCT e quindi per il perseguimento dei relativi obiettivi.



Si segnala al riguardo che, nel corso del 2022, Invitalia ha emanato le seguenti due procedure organizzative:

- Procedura "*Produzione bilancio d'esercizio*" del 13.06.2022. La procedura descrive le attività connesse alla elaborazione del Bilancio d'Esercizio dell'Agenzia redatto, come previsto dal regime introdotto dall'art. 4 comma 1 del D.Lgs. n. 38/2005, in conformità *agli International Financial Reporting Standards* e *agli International Accounting Standards*. In particolare, detta procedura descrive le diverse fasi di cui è composto il processo di "Formazione del Bilancio d'Esercizio", evidenziando le attività rischiose ed i relativi controlli necessari per garantire il rispetto di normative specifiche: D.Lgs. 231/2001 e Legge 262/2005. La procedura costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società ed è volta a prevenire la commissione di reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.
- Procedura "*Gestione dei servizi di committenza*" emanata il 21/09/2022. Detta procedura è finalizzata ad assicurare che la gestione e il controllo del processo di approvvigionamento di lavori, forniture e servizi sia gestito, in coerenza con la normativa vigente, secondo criteri di trasparenza, parità di trattamento ed efficienza; riferita all'approvvigionamento di lavori, forniture e servizi – anche di architettura, ingegneria e altri servizi tecnici – aggiudicati e/o acquistati dall'Agenzia per conto di altre Amministrazioni Aggiudicatrici o per conto proprio, ma in adempimento ad un atto negoziale tra Amministrazioni o per specifica norma di legge.

Presupposto essenziale del Piano è l'analisi del livello di esposizione al rischio di corruzione delle attività aziendali. Il presente Piano in continuità al lavoro svolto nei Piani precedenti, nel costante rispetto a una maggior Compliance alla normativa di riferimento e delle indicazioni fornite dall'ANAC, per l'anno 2023 programma un aggiornamento delle attività di valutazione e gestione del rischio di corruzione tenendo conto delle nuove indicazioni dell'ANAC, nonché sulla base dell'analisi dei flussi informativi, delle eventuali segnalazioni pervenute e degli esiti degli audit effettuate.



In considerazione di quanto sopra, la predisposizione e l'aggiornamento del Piano è articolata in quattro fasi:

- identificazione dei reati potenzialmente rilevanti per Invitalia;
- individuazione delle aree sensibili e analisi del rischio di corruzione;
- definizione delle misure di prevenzione e gestione del rischio;
- stesura del PPCT.

La ricognizione delle aree e attività sensibili è svolta nell'ottica di rendere l'analisi delle aree sensibili del PPCT il più possibile aderente alla realtà aziendale e alle peculiarità del business Invitalia e di strutturare un processo di prevenzione via via più focalizzato sugli aspetti maggiormente significativi, valorizzando in concreto l'esperienza aziendale in materia di gestione del rischio. A quest'ultimo proposito appare positivamente significativa la recente istituzione di una specifica funzione di risk management

In particolare, tale ricognizione tiene conto:

- degli esiti della mappatura dei rischi svolta ai fini dell'aggiornamento del proprio Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs. n. 231/01;
- dell'esame documentale delle procedure/protocolli esistenti e dell'analisi del contesto organizzativo e di business di riferimento;
- degli esiti degli audit effettuati.

I risultati di tale processo ricognitivo ed i contenuti della conseguente mappa delle aree e attività sensibili sono condivisi con il Vertice aziendale.

La valutazione dei rischi è effettuata annualmente anche dalla funzione Internal Auditing e dalla funzione Affari legali e societari, sulla base di un giudizio sull'efficacia del sistema di controllo interno adottato, intesa come capacità dello stesso a contenere le probabilità del verificarsi di eventi rischiosi. Tale efficacia è determinata dal:

- disegno dei protocolli e delle procedure (architettura del controllo);
- funzionamento del sistema del controllo.

Tale valutazione tiene conto anche, per i singoli processi, sia dell'impatto, inteso come effetto negativo potenziale in termini di raggiungimento degli obiettivi



aziendali conseguente al verificarsi dell'evento rischioso, sia del periodo di tempo trascorso dalla ultima audit effettuata.

Quanto sopra rappresentato viene elaborato nel rispetto degli obiettivi espressi dal vertice aziendale, volti ad assicurare:

- l'efficacia dei processi aziendali;
- l'attendibilità e l'integrità delle informazioni contabili, finanziarie e gestionali;
- la salvaguardia del patrimonio aziendale;
- la conformità ai regolamenti interni ed alla normativa vigente.

Obiettivo di questa analisi, oltre quello di fornire una valutazione complessiva del sistema di controllo interno, è definire le priorità nelle attività di auditing.

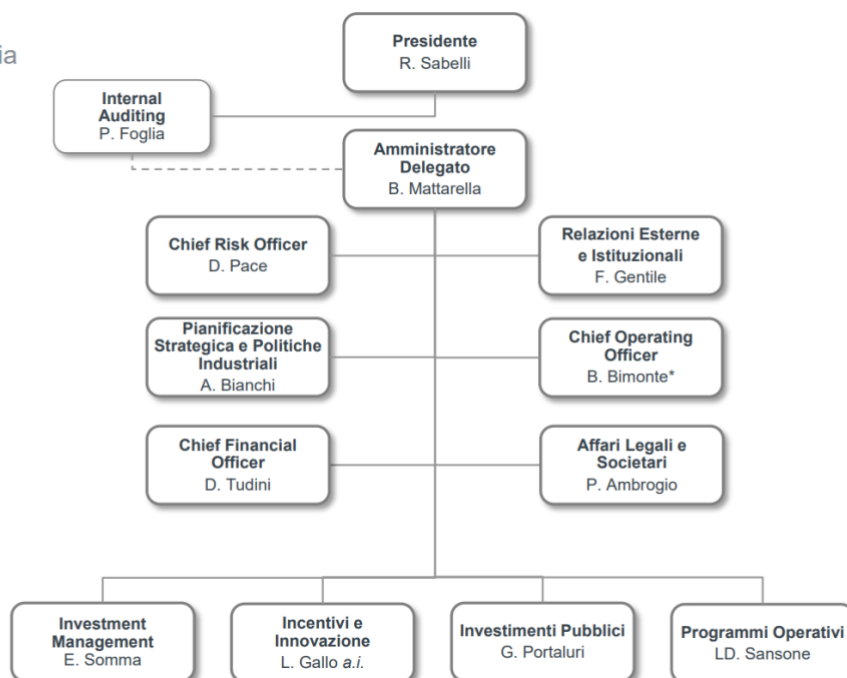
La mappatura delle attività potenzialmente più esposte al rischio di corruzione richiede una complessa e strutturata attività di raccolta delle informazioni. Sulla base di tali evidenze il PPCT potrà progressivamente, nell'ambito dell'attuazione delle misure programmatiche già previste e da prevedere, focalizzare in maniera mirata e puntuale gli interventi sulle aree via via più esposte al rischio e quindi rafforzare ulteriormente il processo di minimizzazione dei rischi di corruzione. In quest'ottica appare particolarmente importante la collaborazione efficace già in essere con le funzioni Internal Audit e Affari legali e societari o come anche e soprattutto quella con l'Organismo di vigilanza.

4. Governance e Organizzazione

Ai fini dell'attuazione del PPCT riveste fondamentale importanza l'assetto organizzativo della Società, in base al quale vengono individuate le strutture organizzative essenziali, le rispettive aree di competenza e le principali responsabilità ad esse attribuite.

Di seguito l'organigramma di Invitalia.

Assemblea degli Azionisti
Consiglio di Amministrazione
Collegio Sindacale
Organismo di Vigilanza



Consiglio di Amministrazione

L'Organo di indirizzo politico, ai fini del presente Piano, si identifica con il Consiglio di Amministrazione di Invitalia.

Il CdA di Invitalia svolge i compiti previsti dalla legge, in particolare per quanto di interesse:

- individua e nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT), avendo preventivamente verificato la sussistenza dei requisiti di idoneità per lo svolgimento dell'incarico, nel rispetto delle disposizioni normative e dei regolamenti/indirizzi in materia; con lo stesso

- provvedimento di conferimento dell'incarico stabilisce altresì le risorse e gli strumenti attribuiti al RPCT per l'espletamento del ruolo;
- adotta il PPCT ed i relativi aggiornamenti, fornendone comunicazione agli organi competenti secondo quanto disposto dalla Legge;
 - adotta gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione, nei tempi coerenti con la necessità di contemperare l'introduzione di misure e sistemi di controllo in una realtà aziendale molto complessa, dovendo comunque garantire la continuità operativa, l'efficienza aziendale, la salvaguardia delle competenze e delle specifiche professionalità acquisite;
 - riceve e prende atto dei contenuti della Relazione annuale predisposta dal RPCT.

Presidente e Amministratore Delegato

Il Presidente e l'Amministratore Delegato sovrintendono alla funzionalità del PPCT adottato dal CdA di Invitalia, dando esecuzione alle disposizioni e misure ivi contenute, e supervisionano e vigilano periodicamente sulle attività del RPCT con riferimento alle responsabilità ad esso attribuite, anche attraverso l'analisi degli interventi specifici programmati nell'ambito del Programma annuale di Audit.

In tale contesto, d'intesa con il RPCT, istituiscono e promuovono nei processi aziendali e nell'assetto organizzativo e di governance, le attività di monitoraggio e verifica idonee ad assicurare costantemente l'adeguatezza complessiva, l'efficacia e l'efficienza delle misure di prevenzione alla corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT)

Il RPCT svolge i compiti indicati dalla Legge e dalle norme in materia di corruzione e trasparenza, anche di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità, di cui alla Legge n. 190/2012 ed al D.lgs. n. 39/2013, nonché della normativa in materia di conflitto di interessi, elabora la relazione sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione.



Al RPCT sono assegnati i seguenti compiti:

- elaborare e predisporre annualmente la proposta del Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza da sottoporre al Presidente e all'Amministratore Delegato, affinché possano procedere con la necessaria adozione da parte del CdA;
- verificare l'efficace attuazione del PPCT e la sua idoneità, proponendo la modifica dello stesso in caso di accertate significative violazioni o in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività di Invitalia;
- monitorare il recepimento ed il rispetto dei protocolli e delle misure previste dal Piano nell'ambito delle aree di competenza;
- promuovere attività formative per il personale verificandone l'effettiva attuazione, collaborando con Organizzazione e PMO nell'individuazione del personale da formare privilegiando quello assegnato a settori maggiormente esposti al rischio di commissione di reati;
- verificare l'effettiva segregazione dei ruoli, laddove opportuno e previsto, negli uffici/funzioni preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- promuovere, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001, la diffusione e la conoscenza del Codice Etico di Invitalia;
- gestire i canali di comunicazione per la segnalazione di comportamenti illeciti e/o sospetti e/o non in linea con le procedure/protocolli stabiliti ai sensi della Legge n. 190/2012, dal Codice Etico e dal Modello 231, come regolato dalla procedura organizzativa "*Gestione delle Segnalazioni di Corruzione, Irregolarità e Illeciti*" (Whistleblowing);
- gestire le anomalie e le violazioni riscontrate, anche mediante opportuni canali di cooperazione/comunicazione con l'Organismo di Vigilanza e gli Organi di Vertice, con l'attivazione di specifiche verifiche ispettive;
- verificare ed assicurare la regolare attuazione degli adempimenti di trasparenza, per la parte ancora applicabile alla società;
- riferire annualmente sull'attività al Presidente ed all'Amministratore Delegato, in assolvimento agli adempimenti di comunicazione al CdA, ovvero in tutti i casi in cui lo ritenga opportuno.



Con riferimento alle attività di verifica attribuite al RPCT, lo stesso ha completo accesso a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni, funzionali all'attività di controllo che comunque sono di pertinenza del vertice gestionale. Vi rientrano anche i controlli inerenti alla sfera dei dati personali e/o sensibili, per i quali il RPCT opera in coordinamento con il responsabile aziendale competente (DPO).

L'Organismo di Vigilanza

A partire dall'anno 2004 Invitalia ha adottato un Codice Etico ed un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. n. 231/2001. È stato conseguentemente affidato ad un Organismo di Vigilanza - dotato di autonomi poteri d'iniziativa e controllo - il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento. Tale Modello, che configura un sistema strutturato e organico volto a prevenire il rischio di commissione dei cosiddetti "reati amministrativi", si ispira alle indicazioni fornite nelle "Linee Guida" di Confindustria ed è conforme ai requisiti indicati dal D.lgs. n. 231/01. Il Modello configura un sistema strutturato e organico di protocolli e procedure di controllo volto a prevenire e a ridurre il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Tra i principi cardine cui si ispira il Modello, al fine di predisporre un adeguato sistema di controllo interno, si elencano in particolare:

- la verificabilità e documentabilità di ogni operazione rilevante ai fini del Decreto;
- il rispetto del principio della separazione delle funzioni in base al quale nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la comunicazione all'OdV delle informazioni rilevanti.

Tali principi sono stati recepiti all'interno dei protocolli e delle procedure aziendali, garantendo l'adeguatezza del sistema di controllo interno e l'idoneità del Modello a prevenire i reati richiamati dal D.lgs. n. 231/2001, tra i quali sono previsti anche quelli concernenti la corruzione.



Con la Determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 "*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*", sono state attribuite all'Organismo di Vigilanza le stesse funzioni che gli OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) hanno nelle pubbliche amministrazioni, in quanto soggetto ritenuto idoneo alle funzioni di controllo e di attestazione.

Dal 2020 con la nomina del nuovo Organismo di Vigilanza Invitalia ha rafforzato l'adeguamento alle migliori prassi e alle Linee Guida di Confindustria, confermando l'istituzione di un Organismo di vigilanza ad hoc, a composizione plurisoggettiva con una formula che nel rispetto delle nuove linee guida ANAC (Determinazione ANAC n. 1134/2017) è formata da due soggetti esterni e un componente interno che coincide con il responsabile della Funzione di *Internal Auditing*.

Tale composizione consente di coniugare il principio di responsabilità, che la legge riserva all'organismo riferibile all'ente, con le specifiche professionalità dei consulenti esterni, rendendo così più efficace e penetrante l'attività dell'organismo.

I referenti interni

Il RPCT di Invitalia - l'avv. Pasquale Ambrogio, confermato nella carica in data 18.3.2020 - è anche al vertice della Funzione Affari Legali e Societari e Responsabile Compliance e antiriciclaggio, e per i temi anticorruzione, collabora con tutti i responsabili di funzione, avvalendosi in particolare, per gli aspetti di specifica competenza, del supporto delle funzioni Internal Audit, Affari legali e societari.

In particolare, i suddetti Referenti:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione;
- provvedono alle valutazioni specialistiche di competenza in termini sia di processi e di organizzazione che di interpretazione ed effettiva applicazione del quadro normativo sottostante;
- predispongono ed attuano i programmi di formazione del personale (dipendenti/collaboratori), sulla base delle linee di indirizzo proposte dal RPCT.



Il Personale

Tutti i dipendenti e, per le parti pertinenti e applicabili, i collaboratori e fornitori di Invitalia sono responsabili, nell'ambito delle rispettive attività, compiti e responsabilità, del verificarsi di fenomeni corruttivi derivanti da un inefficace presidio delle proprie attività e/o da comportamenti elusivi e/o non in linea con le prescrizioni aziendali in materia.

Pertanto, al fine di adempiere pienamente al proprio mandato e rappresentare un efficace presidio di prevenzione alla corruzione, l'attività del RPCT è supportata e coordinata con quella di tutti i soggetti operanti nell'organizzazione aziendale.

A tali soggetti è infatti attribuito di fatto il compito di piena e continua collaborazione nella prevenzione della corruzione e dell'illegalità in Invitalia, che si esplica, tra l'altro, in:

- vigilanza sul rispetto del Codice Etico da parte dei dipendenti e collaboratori;
- astensione nei casi di conflitto d'interessi;
- pieno rispetto delle previsioni del presente PPCT, nonché del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Invitalia;
- segnalazione delle situazioni di illecito e dei casi di conflitto di interessi che li riguardano.

Il Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti

Nell'ambito delle proprie finalità istituzionali, Invitalia opera anche in qualità di stazione appaltante.

Come previsto dal PNA 2019 e 2022, il RPCT, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), sollecita l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e indica il nome all'interno del Piano. Infatti, ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa.

Il Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti di Invitalia è la dott.ssa Katia Colantonio - CODICE AUSA: 0000225258.



5. Compiti operativi e flussi informativi

I responsabili delle funzioni aziendali trasmettono al RPCT e all'Organismo di Vigilanza flussi informativi quali:

- un report periodico contenente un riepilogo delle attività e dei controlli svolti dai propri uffici/funzioni secondo le indicazioni previste nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01;
- una comunicazione tempestiva di violazioni del Modello, del Codice Etico e del PPCT o di qualsiasi criticità/anomalia riscontrata nella gestione delle attività di ufficio.

La funzione Internal Auditing, inoltre, anche al servizio ed a beneficio dell'OdV e del RPCT ha avviato operativamente dal 2019 l'utilizzo di nuovi strumenti di monitoraggio, realizzati con il supporto della funzione Sistemi Informativi. Tale strumento che rappresenta anche una concreta risposta alle criticità riscontrate relativamente alla ricezione di un adeguato flusso informativo da parte delle funzioni aziendali, si propone di conseguire molteplici obiettivi:

- avviare un approccio innovativo nell'audit, mediante l'utilizzo di *dashboard* interattive per la gestione degli indici e per l'analisi dei dati attraverso medie e soglie di riferimento, nonché della localizzazione geografica degli eventi analizzati;
- messa a disposizione di strumenti di analisi per accedere ai dati ed alle informazioni di dettaglio, in linea con la strategia di trasformazione digitale in corso di implementazione in Invitalia;
- possibilità di accedere alle popolazioni/universi di riferimento, superando i limiti legati ai controlli a campione;
- aggiornamento in tempo reale dei dati;
- ottimizzare il carico di lavoro, focalizzando gli interventi di audit verso ambiti che evidenzino valori degli "indici di anomalia" che rappresentano punti d'attenzione.

Nel corso del 2022 la funzione Internal Auditing ha svolto le attività di controllo riportate nella tabella di seguito riportata:

	Audit svolti nel 2022	Data emissione
1	INDICI DI ANOMALIA - Report al 31.12.2021	21/01/2022
2	PROTOCOLLO - Follow up "Timesheet"	25/02/2022
3	REPORT 262 - Report intermedio sulle attività di monitoraggio ex lege 262/05	16/03/2022
4	PROTOCOLLO - "Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali"	18/03/2022
5	PROTOCOLLO - "Gestione delle operazioni straordinarie"	06/04/2022
6	PROTOCOLLO - "Gestione dei rapporti intercompany"	06/04/2022
7	SPECIALE - Audit su dirigente Invitalia	14/04/2022
8	INDICI DI ANOMALIA - Report al 31.03.2022	26/04/2022
9	REPORT 262 - Relazione sul sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria ex lege 262/05	29/05/2022
10	SPECIALE - Audit su segnalazione all'OdV	26/07/2022
11	RENDICONTAZIONE - Azioni di sistema IV atto Isem2021	03/08/2022
12	SPECIALE - Audit su segnalazione dirigente Invitalia	08/08/2022
13	RENDICONTAZIONE - Resto al SUD anno 2021	29/08/2022
14	RENDICONTAZIONE - Azioni di sistema III atto Isem2021	30/08/2022
15	RENDICONTAZIONE - Azioni di sistema Piombino Isem2021	30/08/2022
16	RENDICONTAZIONE - Azioni di sistema Trieste Isem2021	30/08/2022
17	SPECIALE - Audit su dipendente Invitalia a seguito segnalazione all'OdV	02/09/2022
18	RENDICONTAZIONE - Azioni di sistema III atto IIsem2021	14/09/2022
19	RENDICONTAZIONE - Azioni di sistema IV atto IIsem2021	14/09/2022
20	RENDICONTAZIONE - Azioni di sistema Piombino IIsem2021	14/09/2022
21	RENDICONTAZIONE - Azioni di sistema Trieste IIsem2021	14/09/2022
22	SPECIALE - Audit su dipendente Invitalia	19/09/2022
23	PROCEDURA - "Sistema Gestione SSL" - (3 procedure)	10/10/2022
24	DICHIARAZIONI-TRASPARENZA - Dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità	11/10/2022
25	INDICI DI ANOMALIA al 30.09.2022	21/10/2022
26	CONTROLLATA Infratel	18/11/2022
27	CONTROLLATA Invitalia Partecipazioni	23/11/2022
28	PROCEDURA - "Verifica ai fini della validazione dei progetti"	02/12/2022
29	DICHIARAZIONI-TRASPARENZA - Adempimenti trasparenza	06/12/2022



Il presente Piano coglie con interesse e sollecita l'obiettivo delle funzioni interne di procedere con:

- l'estensione degli indici di anomalia già implementati sull'area Incentivi, alle altre misure agevolative gestite da Invitalia, nonché alla fase attuativa - erogativa del processo stesso;
- per gli indici relativi all'area Investimenti Pubblici (centrale di committenza), l'integrazione diretta con il DB della nuova piattaforma <https://ingate.invitalia.it/web/login.shtml>;
- l'estensione degli indici ad altre aree aziendali sensibili.

Gli indicatori di anomalia offrono al RPCT e all'OdV, ciascuno in relazione agli aspetti di pertinenza, la possibilità di concentrare la propria attenzione e le conseguenti verifiche ed eventuali proposte correttive su specifiche attività qualora tali indicatori si manifestino. Al ricorrere di tali indizi il RPCT, di concerto con l'OdV, attiverà ogni iniziativa utile a verificare l'eventuale esistenza di fenomeni "corruttivi" o di carenze organizzative in aree sensibili, dando evidenza delle azioni intraprese o da intraprendere per un miglior presidio del rischio.

I dati raccolti dal RPCT vengono e verranno usati dallo stesso e dall'OdV ai fini della programmazione di opportune azioni correttive e per la pianificazione delle attività di audit interna.

Il RPCT provvede, di concerto con l'OdV per gli aspetti di interesse comune, alle seguenti azioni:

- programmazione ed attuazione di opportune verifiche ispettive interne finalizzate al controllo dell'effettiva ed efficace attuazione delle misure indicate nel PPCT e nel Modello;
- monitoraggio delle attività e dei procedimenti maggiormente esposti al rischio di corruzione;
- verifica di adeguatezza delle misure previste dal PPCT e dal Modello e proposta di modifica delle stesse, in caso di accertate significative violazioni, nonché in relazione ai mutamenti legislativi e del contesto organizzativo della Società;



- verifica dello stato di attuazione del programma di formazione ed individuazione dei contenuti formativi;
- diffusione del Codice Etico e del Modello.

Il RPCT porta all'attenzione dell'OdV:

- l'informativa annuale contenente i risultati del monitoraggio e delle azioni espletate;
- la comunicazione tempestiva di violazioni delle misure indicate nel PPCT e del Modello o di qualsiasi criticità/anomalia riscontrata nella gestione delle attività degli Uffici/Funzioni.

Il RPCT trasmette annualmente al Presidente ed all'Amministratore Delegato un Report contenente i risultati sull'attività espletata (Relazione annuale del RPCT) per l'assolvimento degli obblighi di comunicazione al CdA, che costituirà la base per l'emanazione del nuovo PPCT e, inoltre, riferisce agli stessi e/o al CdA, ogni qualvolta sia richiesto, o qualora il RPCT lo ritenga opportuno.

6. Individuazione delle aree di rischio

In accordo a quanto richiesto dalla Normativa di riferimento, Invitalia ha provveduto originariamente alla mappatura di tutti i processi aziendali ed all'individuazione di quelli nel cui ambito possono essere commessi i reati ex L.190/2012, ovvero l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I, del codice penale.

In quella fase sono state, inoltre, analizzate le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – è stato rilevato un potenziale malfunzionamento dell'organizzazione interna.

L'attività di mappatura delle aree/attività a rischio è stata effettuata tenendo conto anche di quanto posto in essere da Invitalia nella predisposizione e nell'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/01.

La mappatura viene nel tempo aggiornata ed integrata ogni volta che saranno stati introdotti nuovi reati in catalogo, nonché quando saranno attribuite ad Invitalia



nuove attività che anche potenzialmente possano dilatare il perimetro dei processi nel cui ambito possono essere commessi i reati ex L. n. 190/2012.

È da segnalare, infine, che a seguito dell'emissione da parte di Invitalia nel novembre 2022 di un successivo prestito obbligazionario, non subordinato e non garantito, di 350 milioni di euro e della durata di 3 anni, destinato esclusivamente ad investitori istituzionali e professionali e qualificato come "*social bond*" sono stati aggiornati, nel rispetto della normativa vigente, i protocolli di controllo e le procedure relative alla gestione ed alla diffusione delle informazioni privilegiate.

In allegato l'elenco dei reati rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione (Allegato "B").

6.1. Mappatura dei rischi ex L. 190/2012 e 231/2001

Nel Modello 231 di Invitalia sono presenti, oltre all'elenco dei reati, anche l'insieme delle tabelle relative alla mappatura delle aree di rischio riferite a ciascuna area processo aziendale. In particolare, nelle tabelle sono:

- elencate le attività sensibili e/o strumentali alla commissione dei reati presupposto in analisi;
- individuate le singole fattispecie di reato che possono configurarsi nell'ambito delle suddette attività sensibili/strumentali;
- individuati i Soggetti interni alla Società, ovvero le funzioni aziendali, quali responsabili delle attività a rischio potenziale;
- descritte, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i rischi potenziali ovvero le modalità attuative dei reati nonché le carenze organizzative che potrebbero accrescere il rischio potenziale.

6.2. Le misure specifiche

A valle dell'attività di mappatura delle aree di rischio, sono individuate, coerentemente a quanto già previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. n. 231/01, misure gestionali finalizzate alla prevenzione dei reati di corruzione ed alla gestione del rischio connesso.



I principali strumenti di intervento a supporto della prevenzione del rischio corruttivo sono stati distinti, nel presente Piano, in misure di carattere generale e misure specifiche, secondo le indicazioni fornite dall'Autorità nel PNA 2022: «*In relazione alla loro portata, le misure possono definirsi "generalì" quando si caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente; "specifiche" laddove incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio e pertanto devono essere ben contestualizzate rispetto all'amministrazione di riferimento*».

I principali strumenti di intervento a supporto della prevenzione del rischio sono i protocolli di gestione/misure di prevenzione, che consistono nella formalizzazione di una sequenza di comportamenti finalizzati a standardizzare ed orientare lo svolgimento delle attività sensibili/strumentali identificate (regole di processo/attività).

I Principi di controllo: il Modello presuppone l'adozione sistematica e trasversale, in tutte le attività aziendali ritenute sensibili e/o strumentali alla commissione dei reati in esame, dei seguenti principi di controllo:

la segregazione dei compiti e delle responsabilità tra gli attori coinvolti in ciascun processo aziendale sensibile. Tale principio prevede che, nello svolgimento delle fasi attuativa, gestionale ed autorizzativa di qualsivoglia attività, siano coinvolti differenti soggetti, ognuno dotato delle adeguate competenze. Tale presidio è funzionale nel suo complesso a mitigare la discrezionalità gestionale nelle attività e nei singoli processi;

la documentabilità e tracciabilità dei processi e delle attività previste, funzionale all'integrità delle fonti informative ed alla puntuale applicazione dei presidi di controllo definiti. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento di ciascuna attività sensibile/strumentale deve essere ricostruibile e verificabile "ex post", attraverso appositi supporti documentali o informatici.

In particolare, ciascuna operazione/attività relativa ad ogni processo rilevante deve essere adeguatamente documentata. I documenti rilevanti:

- sono opportunamente formalizzati;
- riportano la data di compilazione e la firma del compilatore/autorizzatore;
- sono archiviati, a cura della funzione competente e con modalità tali da non permettere la modifica successiva se non con apposita evidenza, in luoghi idonei alla conservazione, anche al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare deterioramenti o smarrimenti.

Qualora sia previsto l'utilizzo di sistemi informatici per lo svolgimento delle attività sensibili, gli stessi assicurano:

- la corretta imputazione di ogni singola operazione ai soggetti che ne sono responsabili;
- la tracciabilità di ogni operazione effettuata (inserimento, modifica e cancellazione) dai soli utenti abilitati;
- l'archiviazione e conservazione delle registrazioni prodotte.

la corretta definizione e rispetto dei poteri autorizzativi e di firma, dei ruoli e delle responsabilità nell'ambito dei quali attuare i singoli processi aziendali. Tale principio, attuato anche attraverso l'individuazione di strumenti organizzativi idonei, è di primaria importanza poiché, tramite la chiara e formale identificazione delle responsabilità affidate al personale, dei poteri autorizzativi interni e dei poteri di rappresentanza verso l'esterno, è possibile garantire che le singole attività siano svolte secondo competenza e nel rispetto delle deleghe e dei poteri attribuiti.

Tali misure gestionali sono inoltre ulteriormente sviluppate ed integrate nel corpo normativo interno della Società, nei casi in cui è stata valutata una maggiore esposizione al rischio reato, da specifiche procedure. Tutto quanto sopra, da considerarsi come parte integrante del presente Piano, costituisce la Parte Speciale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 di Invitalia, composto da protocolli di controllo, dalle procedure, policy e regolamenti interni.

Modello 231 e Codice etico sono disponibili nel sito istituzionale www.invitalia.it nella sezione "Trasparenza", mentre l'ulteriore documentazione citata è rinvenibile nella intranet dell'Agenzia.

7. Programma triennale della trasparenza

L'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo d'impresa S.p.A., in data 20 luglio 2017 ha emesso un prestito obbligazionario per 350 milioni di euro, quotato su mercato regolamentato. In seguito al rimborso del prestito obbligazionario, Invitalia ha emesso, nel novembre 2022, un successivo prestito obbligazionario, non subordinato e non garantito, di 350 milioni di euro e della durata di 3 anni, destinato esclusivamente ad investitori istituzionali e professionali e qualificato come "*social bond*". Conseguentemente, a decorrere da tale data alcune delle disposizioni in materia di trasparenza non sono applicabili all'Agenzia ed alle sue controllate, in virtù di quanto previsto dall' art. 2 bis, c. 2, lett. b) del D.Lgs. n. 33/2013 e dall'art. 26 c. 5 del D.Lgs. n. 175/2016. L'Agenzia resta soggetta, agli obblighi di trasparenza previsti dalla L. n.190/2012 e dal Codice degli Appalti ed altre normative speciali ed anche, a tutti gli obblighi di trasparenza, pubblicità e comunicazione previsti dalla normativa relativa alle società emittenti strumenti finanziari. In particolare, al Decreto legislativo n. 58/1998 (TUF) e al Regolamento Consob n. 11971/1999 di attuazione del decreto legislativo 58 medesimo concernente la disciplina degli emittenti.

Continueranno, comunque, ad essere applicati integralmente, nonché pubblicati i relativi dati organizzati secondo lo schema indicato dall'allegato 1 alla delibera ANAC n.1134 del 8 novembre 2017, gli adempimenti previsti:

- dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";
- dal Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico*";
- dal Decreto legislativo n. 50/2016 con riferimento agli obblighi di trasparenza ivi previsti.

In aggiunta, Invitalia intende procedere ad una adesione volontaria a taluni adempimenti pubblicitari.



Come ogni anno è stata svolta una verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte di Invitalia secondo quanto previsto dalla legge n. 190/2012, dal D.lgs. n. 39/2013, dal D.lgs. n. 50/2016, dal D.lgs. n. 175/2016, dal D.lgs. n. 82/2005 e dalla L. n. 124/2017, peraltro monitorati anche dal MIMIT - Segretariato Generale – Divisione VI - Coordinamento delle attività di indirizzo, vigilanza e monitoraggio sugli enti strumentali e società, partecipati e vigilati dal Ministero - Struttura di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si è proceduto, inoltre, a sollecitare anche i Responsabili della Prevenzione della Corruzione delle altre società del gruppo Invitalia, affinché procedano anch'essi con gli opportuni adeguamenti per l'assolvimento agli obblighi di pubblicazione.

7.1. Elaborazione, adozione e comunicazione del Programma

Per adempiere agli obblighi sopra descritti, Invitalia adotta con il presente PPCT, anche un Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2023-2025, che sarà oggetto di aggiornamento con cadenza annuale da parte del RPCT ed approvazione da parte del CdA.

Il Programma definisce le misure, le modalità, i tempi di attuazione e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative rivolte all'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi facenti capo ai Soggetti responsabili degli uffici/funzioni dell'Agenzia.

Gli "attori" a cui sono demandate le attività afferenti al Programma sono:

- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT), cui è affidato il compito di:
 - elaborare e predisporre annualmente una proposta di Programma triennale della trasparenza, da sottoporre al Presidente ed all'AD, per l'adozione da parte del CdA;

- controllare l'adempimento da parte di Invitalia degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, in termini di completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare, sempre per il tramite del Presidente e dell'AD, al CdA i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione di azioni correttive, procedimenti disciplinari o altre forme di responsabilità.

Il Responsabile del Servizio di Pubblicazione dei Dati (RP), identificato nel Responsabile Compliance, cui è stato affidato il compito di:

- raccogliere, dalle funzioni/aree aziendali competenti, i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione in conformità alla norma vigente;
- sollecitare l'invio e la pubblicazione dei dati e segnalare al RPCT eventuali
- ritardi o inadempienze.

i dirigenti/responsabili degli uffici/funzioni di Invitalia, in qualità di Responsabili Trasmissione, sono tenuti ad inviare al RP le informazioni e i dati richiesti dalla Normativa e dal RPCT, anche per il tramite di Referenti interni appositamente identificati da detti dirigenti/responsabili.

7.2. Attuazione del Programma – Direttive e monitoraggio

RPCT:

- monitora l'adempimento da parte del RP degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- comunica opportune direttive al RP in merito al formato ed alle modalità di trasmissione/pubblicazione dei dati e delle informazioni;

RP:

- raccoglie, dalle funzioni/aree aziendali competenti, i dati e le informazioni oggetto di pubblicazione;
- adempie agli obblighi di pubblicazione, nella sezione "Trasparenza" del sito istituzionale dell'Agenzia, avvalendosi, per l'operazione di pubblicazione dei dati/informazioni sul sito, delle strutture interne preposte;

Dirigenti/responsabili di funzione (Responsabili Trasmissione) e Referenti:

- i dirigenti/responsabili di funzione, in qualità di Responsabili Trasmissione, identificano all'interno della funzione di pertinenza i Referenti dei dati/informazioni oggetto di trasmissione al RP per la pubblicazione e ne monitorano l'operato;
- adempiono agli obblighi di trasmissione al RP dei dati e delle informazioni di competenza, garantendo il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- garantiscono l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, nonché la conformità ai documenti originali in possesso della Società, l'indicazione della loro provenienza. L'eventuale pubblicazione di atti non conformi agli originali comporta una violazione alle disposizioni del presente Piano.

Nel caso in cui i dati siano archiviati in una banca dati, per trasmissione si intende sia l'immissione dei dati nell'archivio che la confluenza degli stessi dall'archivio al Soggetto responsabile della pubblicazione.

Il RP, in collaborazione con le funzioni interne competenti, assicura, laddove ritenuto necessario, la definizione di procedure/istruzioni interne di regolamentazione di tempi, responsabilità, modalità tecniche, tipologia dei dati oggetti di pubblicazione e aggiornamento per la specifica tipologia di informazione (misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi). Dette procedure/istruzioni, oggetto di costante aggiornamento in relazione all'evoluzione normativa in materia, sono comunicate tempestivamente dal RP ai Responsabili Trasmissione ed ai Referenti ad ogni aggiornamento.

Il RP, in collaborazione con il RPCT, comunica ai dirigenti/responsabili di funzione (Responsabili Trasmissione) ed ai Referenti le procedure (modalità e tempistiche) legate agli obblighi di pubblicazione, anche con riferimento al necessario rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.



Il RPCT effettua monitoraggi periodici al fine di appurare il corretto adempimento degli obblighi di comunicazione, dando rilievo alle eventuali carenze o debolezze riscontrate anche di natura organizzativa.

I dirigenti/responsabili di funzione (Responsabili Trasmissione) assicurano un'attività di monitoraggio e controllo attivo della completezza/veridicità e dell'aggiornamento delle informazioni fornite dai Referenti, motivando in caso di ritardi o impedimenti circa il rispetto delle modalità e dei tempi di trasmissione dei dati/informazioni di competenza.

7.3. Attuazione del Programma – La sezione “Trasparenza”

Al fine di dare attuazione agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa è presente nella *home page* del sito istituzionale dell'Agenzia www.invitalia.it un'apposita sezione denominata “*Trasparenza*”.

Il RPCT ha effettuato l'analisi di ciascun adempimento di pubblicazione ai sensi di legge.

Di seguito è riportato lo schema degli obblighi di pubblicazione cui Invitalia è soggetta. Sono espressamente indicati i soggetti ai quali viene attribuita la responsabilità della trasmissione ed i soggetti responsabili della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati. In coerenza con le linee guida ANAC, che ritengono essenziale che la sezione della trasparenza riporti l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati (Responsabili Trasmissione), intesi quali uffici/funzioni tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, nonché di quelli cui spetta la pubblicazione.

ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE POST EMISSIONE PRESTITO OBBLIGAZIONARIO, AI SENSI DELLA L. 190/2012, D.Lgs. N. 39/2013 e D.Lgs. 50/2016					
Denominazione sottosezione livello1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile trasmissione	Responsabile pubblicazione
Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità e altri contenuti	Prevenzione della Corruzione	Art. 1, c. 2-bis e c. 8 L. 190/2012	Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati, le misure integrative di prevenzione della corruzione individuate ai sensi dell'art. 1, c. 2-bis della legge n. 190/2012, (MOG 231)	RPC	Affari Legali e Societari
		Art. 1, c. 2-bis L. 190/2012 e D. Lgs 231/01	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: - Codice Etico; - Modello organizzazione, gestione e controllo - Parte generale; - Modello organizzazione, gestione e controllo - Parte speciale.	Risorse Umane e Organizzazione	
		Art. 1, c. 3, L. 190/2012	Provvedimenti adottati dall'ANAC ed atti di adeguamento a tali provvedimenti in materia di vigilanza e controllo nell'anticorruzione	RPC	
		Art. 1, c. 7, L. 190/2012	Indicazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza		
		Art. 1, c. 14, L. 190/2012	Relazione del responsabile della prevenzione della corruzione recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno)		
		Art. 18, c. 5, d.lgs. n. 39/2013	Atti di accertamento delle violazioni delle disposizioni di cui al d.lgs. n. 39/2013		
Organizzazione	Titolari di incarichi politici, di amministrazioni e, di direzione o di governo		Per ciascun titolare di incarico:		
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Soggetti interessati	Affari Legali e Societari
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico		
Personale	Titolari di incarichi dirigenziali		Per ciascun titolare di incarico:		
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità dell'incarico	Soggetti interessati	Affari Legali e Societari
		Art. 20, c. 3, d.lgs. n. 39/2013	Dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità al conferimento dell'incarico		
Società controllate	Società controllate		Link ai siti ove esistenti; in mancanza, scheda con dati essenziali all'interno della sezione apposita dell'Agenzia	RPC delle controllate	Affari Legali e Societari
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art.1 c. 15 L. 190/2012	Documenti e allegati del bilancio consuntivo, nonché dati relativi al bilancio consuntivo di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche	Servizi Corporate	Affari Legali e Societari
Controlli e rilievi sull'amministrazione	Organi di revisione amministrativa e contabile		Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget, alle relative variazioni e al conto consuntivo o bilancio di esercizio	Servizi Corporate	Affari Legali e Societari
	Corte dei conti		Tutti i rilievi della Corte dei conti ancorché non recepiti riguardanti l'organizzazione e	Affari Legali e Societari	

ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE POST EMISSIONE PRESTITO OBBLIGAZIONARIO, AI SENSI DELLA L. 190/2012, D.Lgs. N. 39/2013 e D.Lgs. 50/2016					
Denominazione sottosezione livello1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile trasmissione	Responsabile pubblicazione
			l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici		
Procedimenti	Procedimenti organi indirizzo politico e dirigenti amministrativi	Ai sensi dell'art. 1, c. 16 e 32 della L. 190/2012, come aggiornato dall'art. 8, c. 2, della L. 69/2015	Autorizzazione o concessione	Incentivi e Innovazione Competitività, Infrastrutture e Territori Programmazione e Comunitaria	Affari Legali e Societari
			Struttura proponente, Oggetto del bando, Procedura di scelta del contraente, Elenco degli operatori invitati a presentare offerte/Numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, Aggiudicatario, Importo di aggiudicazione, Tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, Importo delle somme liquidate. Codice Identificativo Gara (CIG)	Servizi Corporate, su dati forniti da Acquisti e Competitività, Infrastrutture e Territori	
			Tabella riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto con informazioni sui contratti relative all'anno precedente (nello specifico: Codice Identificativo Gara (CIG), struttura proponente, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, elenco degli operatori invitati a presentare offerte/numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento, aggiudicatario, importo di aggiudicazione, tempi di completamento dell'opera servizio o fornitura, importo delle somme liquidate)	Servizi Corporate, su dati forniti da Acquisti	
			Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;	Incentivi e Innovazione Competitività, Infrastrutture e Territori	
Bandi di gara econtratti	Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori distintamente e per ogni procedura	Artt. 21, c. 7, e 29, c. 1, d.lgs. n. 50/2016	Programma biennale degli acquisti di beni e servizi, programma triennale dei lavori pubblici e relativi aggiornamenti annuali (vale per attività di stazione appaltante e non per centrale di committenza ex comma 8 bis D. Lgs. 50/2016 e successive modificazioni)	Finanza e Controllo; Competitività, Infrastrutture e Territori; Servizi Corporate su dati forniti da Acquisti	Affari Legali e Societari
		Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016 modificato Dall 'art. 1, c. 20, lett. d), D.L. 32/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. 55/2019	Per ciascuna procedura: Avvisi di preinformazione - Avvisi di preinformazione (art. 70, c. 1, 2 e 3, d.lgs. n. 50/2016); Bandi ed avvisi di preinformazione (art. 141, d.lgs. n. 50/2016) - si applica a stazione appaltante	Affari legali e Societari per il tramite Servizi Centrale di committenza	

ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE POST EMISSIONE PRESTITO OBBLIGAZIONARIO, AI SENSI DELLA L. 190/2012, D.Lgs. N. 39/2013 e D.Lgs. 50/2016					
Denominazione sottosezione livello1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione e 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile trasmissione	Responsabile pubblicazione
		Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016 modificato Dall 'art. 1, c. 20, lett. d), D.L. 32/2019, convertito, con modificazioni dalla L. 55/2019	Delibera a contrarre o attoequivalente	Acquisti	
		Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016 modificato Dall 'art. 1, c. 20, lett. d), D.L. 32/2019, convertito, con modificazioni ni dalla L. 55/2019	Avvisi e bandi Avviso (art. 19, c. 1, d.lgs. 50/2016); Avviso di indagini di mercato (art. 36, c. 7, d.lgs. 50/2016 e Linee guida ANAC); Avviso di formazione elenco operatori economici e pubblicazione elenco (art. 36, c. 7, d.lgs. 50/2016 e Linee guida ANAC); Bandi ed avvisi (art. 36, c. 9, d.lgs. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 73, c. 1, e 4, d.lgs. 50/2016); Bandi ed avvisi (art. 127, c. 1, d.lgs. 50/2016); Avviso periodico indicativo (art. 127, c. 2, d.lgs. 50/2016); Avviso relativo all'esito della procedura; Pubblicazione a livello nazionale di bandie avvisi; Bando di concorso (art. 153, c. 1, d.lgs. 50/2016); Avviso di aggiudicazione (art. 153, c. 2, d.lgs. 50/2016); Bando di concessione, invito a presentareofferta, documenti di gara (art. 171, c. 1 e 5, d.lgs. 50/2016); Avviso in merito alla modifica dell'ordine di importanza dei criteri, Bando di concessione (art. 173, c. 3, d.lgs. 50/2016); Bando di gara (art. 183, c. 2, d.lgs. 50/2016); Avviso costituzione del privilegio (art. 186, c. 3, d.lgs. 50/2016); Bando di gara (art. 188, c. 3, d.lgs n. 50/2016)	Acquisti	
		Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016 modificato Dall 'art. 1, c. 20, lett. d), D.L. 32/2019, convertito, con modificazioni ni, dalla L. 55/2019	Avviso sui risultati della procedura di affidamento Avviso sui risultati della procedura di affidamento con indicazione dei soggetti invitati (art. 36, c. 2, d.lgs. 50/2016); Bando di concorso e avviso sui risultati del concorso (art.141, d.lgs. 50/2016), solo per concorsi di progettazione ed ideesettori speciali. Avvisi relativi l'esito della procedura, possono essere raggruppati subase trimestrale (art.142 e 143, d.lgs. 50/16) Elenchi dei verbali delle commissioni di gara	Acquisti	

ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE POST EMISSIONE PRESTITO OBBLIGAZIONARIO, AI SENSI DELLA L. 190/2012, D.Lgs. N. 39/2013 e D.Lgs. 50/2016					
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezione e 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile trasmissione	Responsabile pubblicazione
		Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016 modificato Dall 'art. 1, c. 20, lett. d), D.L. 32/2019, convertito, con modificazio ni dalla L. 55/2019	Avvisi sistema di qualificazione - Avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione, di cui all'Allegato XIV, parte II, lettera H; Bandi, avviso periodico indicativo; avviso sull'esistenza di un sistema di qualificazione; Avviso di aggiudicazione (art. 140, c. 1, 3 e 4, d.lgs. 50/2016)		
		Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016 modificato Dall 'art. 1, c. 20, lett. d), D.L. 32/2019, convertito, con modificazio ni, dalla L. 55/2019	Affidamenti Gli atti relativi agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture di somma urgenza e di protezione civile, con specifica dell'affidatario, delle modalità della scelta e delle motivazioni che non hanno consentito il ricorso alle procedure ordinarie (art. 163, c. 10, d.lgs. 50/2016); tutti gli atti connessi agli affidamenti in house in formato open data di appalti pubblici e contratti di concessione tra enti (art. 192 c. 3, d.lgs. 50/2016)		
		Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016 modificato Dall 'art. 1, c. 20, lett. d), D.L. 32/2019, convertito, con modificazio ni, dalla L. 55/2019	Informazioni ulteriori Contributi e resoconti degli incontri con portatori di interessi unitamente ai progetti di fattibilità di grandi opere e ai documenti predisposti dalla stazione appaltante (art. 22, c. 1, d.lgs. 50/2016); Informazioni ulteriori, complementari o aggiuntive rispetto a quelle previste dal Codice; Elenco ufficiali operatori economici (art. 90, c. 10, d.lgs. 50/2016)		
		Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016 modificato Dall 'art. 1, c. 20, lett. d), D.L. 32/2019, convertito, con modificazio ni, dalla L. 55/2019	Composizione della commissione giudicatrice e i curricula dei suoi componenti.		
		Art. 21 del d.lgs. 50/2016)	Testo integrale di tutti i contratti di acquisto di beni e di servizi di importo unitario stimato superiore a 1 milione di euro in esecuzione del programma biennale e suoi aggiornamenti		
		Art. 29, c. 1, D.Lgs. 50/2016 modificato Dall 'art. 1, c. 20, lett. d), D.L.	Resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione		

ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE POST EMISSIONE PRESTITO OBBLIGAZIONARIO, AI SENSI DELLA L. 190/2012, D.Lgs. N. 39/2013 e D.Lgs. 50/2016					
Denominazione sottosezione livello 1 (Macrofamiglie)	Denominazione sottosezioni e 2 livello (Tipologie di dati)	Riferimento normativo	Contenuti dell'obbligo	Responsabile trasmissione	Responsabile pubblicazione
		32/2019, convertito, con modificazioni dalla L. 55/2019			

7.4. Attuazione del Programma – Le caratteristiche delle informazioni

Invitalia è tenuta ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso della Società, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

I Soggetti responsabili/interessati, quindi, contribuiscono affinché i documenti e gli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria siano pubblicati:

- in forma chiara e semplice, tali da essere facilmente comprensibili al soggetto che ne prende visione;
- completi nel loro contenuto e degli allegati costituenti parte integrante e sostanziale dell'atto;
- tempestivamente e comunque non oltre i termini previsti dalla legge dalla loro efficacia;
- per un periodo di tempo come previsto dalla normativa in materia;
- riutilizzabili ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003, senza ulteriori restrizioni diverse;
- dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità.

Nel corso di ogni anno di Piano è prevista l'attuazione di specifiche verifiche aventi ad oggetto il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione relativi agli adempimenti di trasparenza contemplati dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dal D.Lgs. 8



aprile 2013, n. 39, dal D.Lgs. 50/2016, dal D.Lgs. n. 175/2016, dal D.Lgs. n.82/2005 e dalla L. n. 124/2017.

8. Formazione

Nell'anno 2022 sono state attuate una serie di attività formative mensili riferibili ad ambiti sensibili alla normativa anticorruzione, effettuate in aula e destinate ai nuovi assunti (*welcome training*). Tale formazione è tenuta direttamente dal RPCT e da un componente dell'OdV, aventi ad oggetto il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

La formazione erogata all'istaurarsi del rapporto di lavoro consente di aumentare la consapevolezza circa il contenuto e la portata di principi, valori e regole che devono guidare il comportamento dei dipendenti di Invitalia; in particolare, in tali sessioni i dipendenti sono stati sensibilizzati anche sullo strumento del *whistleblowing*, sottolineando l'importanza di promuovere un ambiente positivo e di fiducia nel quale la segnalazione delle violazioni sia parte della cultura aziendale.

Oltre a tale attività, l'obiettivo per l'anno 2023 è quello di proseguire con la formazione generale rivolta a tutto il personale circa la normativa sulla prevenzione della corruzione, ma anche quello di implementare una formazione rivolta a specifici argomenti. In particolare, si ritiene opportuno rafforzare la sensibilizzazione del personale con riferimento all'istituto del Whistleblowing e alla materia della prevenzione del conflitto di interessi, a tal fine saranno organizzati corsi su tale specifica tematica.

Al riguardo, si intende avviare una formazione, anche solo informatica o documentale, in quelle aree che gestiscono direttamente e/o indirettamente fondi PNRR, al fine di consentire un approfondimento delle situazioni potenziali di conflitto di interessi in cui ciascun dipendente ovvero dirigente può trovarsi e i conseguenti doveri da seguire per preservare l'imparzialità dell'Agenzia nella sua opera.

Nel corso dell'arco temporale di Piano, saranno comunque valutate le variazioni organizzative o qualsiasi altro fattore che dovesse rendere necessario avviare a formazione ulteriore personale, nonché identificare aggiuntive aree aziendali



esposte al rischio di commissione dei reati previsti nel Libro II, Titolo II, Capo I del Codice penale, da sottoporre ad attività formative.

L'intento fondamentale è continuare a promuovere il processo di consolidamento valoriale avviato con l'adozione del PPCT, affinché sia assimilata una cultura manageriale volta ad una maggiore consapevolezza e sensibilizzazione ai temi della prevenzione della corruzione, non solo attraverso l'adozione di maggiori controlli ma anche tramite l'attuazione di sempre più numerose iniziative di formazione e informazione.

9. Rotazione e misure alternative

Le misure generali adottate da Invitalia, di portata generale e trasversale, mirano a scongiurare l'insorgere di situazioni e/o condizioni che, anche solo potenzialmente, possano favorire l'agire illecito o comunque comportamenti, decisioni o atti di cattiva amministrazione da parte di tutti coloro che agiscono in nome e per conto di Invitalia nell'ambito di qualsivoglia processo, attività e area aziendale ritenuti esposti al rischio corruttivo.

Al fine, dunque, di "rendere difficile" i comportamenti corruttivi, le misure in esame hanno sia carattere comportamentale-soggettivo, sia carattere organizzativo-oggettivo e si concretizzano nei seguenti interventi:

- adozione di un Codice Etico e gestione del conflitto di interessi;
- predisposizione di un sistema di verifica della sussistenza di eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità (anche successiva);
- rispetto di principi di controllo di portata generale, quali la segregazione di funzioni e tracciabilità degli atti;
- attuazione di meccanismi di rotazione "straordinaria" del personale;
- programmazione e attuazione di piani di formazione dei dipendenti;
- tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower);
- definizione di un sistema di controllo interno e di un piano di monitoraggio (flussi informativi).



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

Nell'ambito dei processi aziendali maggiormente esposti al rischio di commissione dei reati ex D.Lgs. n. 231/2001 e L. n. 190/2012, è attribuita dalla normativa di riferimento, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa, particolare efficacia preventiva alla rotazione degli incarichi del personale con funzioni di responsabilità.

Tenuto conto delle criticità operative che tale misura può comportare (una più elevata frequenza del turnover, infatti, potrebbe tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico), l'ANAC ha inteso rimetterne l'applicazione, ed in particolare per la c.d. rotazione ordinaria, alla autonoma programmazione delle amministrazioni, in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura, di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi.

Invitalia, nel rispetto del principio di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, ha ritenuto di applicare la rotazione compatibilmente con l'efficienza e l'efficacia operativa delle varie funzioni e, comunque, ha deciso di adottare come misura di controllo alternativa alla rotazione ordinaria, ma ugualmente efficace, la "segregazione delle funzioni", che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

Da ultimo, in occasione delle recenti modifiche organizzative si è proceduto anche all'effettivo ricambio di personale responsabile in alcuni tra i più sensibili ambiti organizzativi.

10. Inconferibilità per incarichi dirigenziali D.Lgs. n. 39/2013

Il D.Lgs. n. 39 del 2013 recante "*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico*", ha disciplinato:

- delle ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione;
- delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati.

Per incarichi dirigenziali e assimilati, ai sensi del decreto in esame, devono intendersi:

- Presidente/amministratori con deleghe gestionali dirette e assimilati, altri organi di indirizzo delle attività della Società;
- incarichi dirigenziali interni/esterni, ovvero incarichi di funzione dirigenziale che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici/funzioni di diretta collaborazione.

L'obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in ottica di prevenzione.

Infatti, la legge ha valutato ex ante e in via generale che:

- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione;
- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;



- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori.

Per inconferibilità si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal decreto legislativo n. 39 del 2013 a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

Gli incarichi di amministratore e gli incarichi dirigenziali, comunque denominati, negli enti di diritto privato in controllo pubblico non possono essere attribuiti a coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati sopra indicati.

Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 e delle previsioni del PNA, nonché delle Linee Guida emanata dall'ANAC con delibera n. 833 del 3 agosto 2016, l'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 39/2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo d.lgs.

L'eventuale accertamento della violazione delle disposizioni del decreto legislativo n. 39/2013 è pubblicato sul sito dell'Agenzia nella sezione «Trasparenza».

11. Incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali D.Lgs. n. 39/2013

Il D.Lgs. n. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- delle ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione;
- delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati.

Per incarichi dirigenziali e assimilati, ai sensi del decreto in esame, devono intendersi:

- Presidente/amministratori con deleghe gestionali dirette e assimilati, altri organi di indirizzo delle attività della Società;
- incarichi dirigenziali interni/esterni, ovvero incarichi di funzione dirigenziale che comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione, nonché gli incarichi di funzione dirigenziale nell'ambito degli uffici/funzioni di diretta collaborazione.

L'obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in ottica di prevenzione. Infatti, la legge ha valutato ex ante e in via generale che:

- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione;
- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;

- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori.

Per incompatibilità si intende il divieto di ricoprire contemporaneamente due diverse cariche. Pertanto, il soggetto cui viene conferito l'incarico ha l'obbligo di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, una tra le posizioni incompatibili. In particolare, con specifico riferimento agli obblighi imposti dal decreto legislativo n. 39/2013 che maggiormente interessano l'Agenzia:

- 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 ed 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 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 negli enti di diritto privato in controllo pubblico sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento della carica di presidente e amministratore delegato nello stesso ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.

All'atto del conferimento dell'incarico, annualmente e su richiesta nel corso del rapporto, la Società è tenuta a verificare la sussistenza di una o più cause di incompatibilità previste dal suddetto decreto nei confronti dei titolari di incarichi dirigenziali o assimilati.

Anche per l'accertamento dell'insussistenza di cause di incompatibilità, sulla stessa base del combinato disposto dell'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 e delle previsioni del



PNA, nonché delle Linee Guida emanata dall'ANAC con delibera n. 833 del 3 agosto 2016, si procede con la richiesta ai soggetti interessati di una dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000.

La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Le funzioni aziendali competenti acquisiscono dai soggetti destinatari della normativa la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità. Le stesse informano il RPCT dell'acquisizione della dichiarazione, verificano la sussistenza delle cause di inconferibilità e, se riscontrano la presenza di una di esse, effettuano la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, viene rimosso dall'incarico.

Il RPCT, dunque, vigila sul rispetto delle disposizioni del presente decreto e, a tal fine, contesta all'interessato l'esistenza di situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e segnala la violazione all'ANAC.

Tra le misure previste nel presente Piano, pertanto, vi sono quelle relative alle modalità di attuazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013, con particolare riferimento alla tempestività nell'acquisizione delle citate dichiarazioni ed alle verifiche ed ai controlli dell'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità ai fini del conferimento degli incarichi.

Relativamente all'accertamento della veridicità delle attestazioni rilasciate, il RPCT effettua verifiche annuali a campione tra i soggetti a cui sono stati conferiti "incarichi dirigenziali", nonché quelli titolari di incarichi di vertice dell'Agenzia. Per tali nominativi vengono ottenuti certificati e visure su iscrizioni del casellario giudiziale, atti a verificare l'esistenza di eventuali provvedimenti di condanna o procedimenti penali in corso. Per gli stessi nominativi si procede anche con l'estrazione di specifiche visure camerali, sia per accertare eventuali profili di incompatibilità ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, sia per valutare se le attività eventualmente svolte in altri enti/società potessero comportare interessi atti a condizionare la propria capacità di operare nel totale interesse del gruppo Invitalia.



È da segnalare, però, che attraverso tali visure non è possibile risalire alle cause ostative ex art. 6 e 7 D.Lgs. n. 39/2013, relative alla inconferibilità di incarichi dirigenziali a componenti di organo politico, rispettivamente, di livello nazionale o di livello regionale e locale.

12. Conferimento e autorizzazione incarichi ai dipendenti

Per quanto attiene al conferimento e autorizzazione di incarichi, Invitalia ha adottato una *policy* aziendale che prevede, per la totalità dei dipendenti:

- Astensione dal prestare a terzi la propria opera a qualsiasi titolo e di qualsiasi natura salvo autorizzazione. Per terzi devono intendersi anche gli Enti, le Fondazioni e le Istituzioni tutte;
- La preventiva autorizzazione è richiesta anche per l'accettazione di incarichi in Consigli di Amministrazione, Collegi Sindacali di Società estranee al nostro Gruppo nonché per le attività rese per Pubbliche Amministrazioni;
- La preventiva autorizzazione è valutata con riferimento alla compatibilità dell'incarico con la mansione aziendale e con quanto previsto in materia dal Codice Etico, dal CCNL e/o dalla lettera di assunzione.

13. Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti (whistleblowing)

Invitalia, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento nel 2020 ha aggiornato la specifica procedura per la gestione delle segnalazioni relative a condotte illecite o irregolari, al fine di regolamentare le modalità di segnalazione, lo svolgimento delle attività istruttorie per l'accertamento delle circostanze segnalate, il coinvolgimento dei diversi soggetti ed organi interni ed esterni per l'attuazione delle azioni successive, nonché assicurare la miglior tutela per il segnalante.

A tal fine, Invitalia ha istituito un'apposita piattaforma <https://invitalia.segnalazioni.net/> quale canale prioritario per l'effettuazione delle segnalazioni idonea a tutelare, come si avrà modo di dire meglio di seguito, la riservatezza circa l'identità del segnalante.

Con Delibera dell'ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, sono state pubblicate le nuove *"Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità ai*

sensi dell'art. 54-bis, del D.lgs. n. 165/2001 (c.d. whistleblowing)". Le suindicate Linee Guida, nel proseguire l'attività già portata avanti con i precedenti orientamenti, hanno ulteriormente chiarito alcuni aspetti inerenti all'istituto in questione. In particolare, le principali novità riguardano:

- Un definitivo chiarimento dell'ambito di applicazione della tutela in favore del segnalante. Tale protezione riguarda solo il dipendente (ovvero collaboratore) dell'Amministrazione, ovvero il dipendente o collaboratore di imprese che fornisce beni o servizi alla medesima Amministrazione. Tale chiarimento è stato giustificato dalla circostanza per cui la principale tutela prevista dalla disciplina riguarda la garanzia di riservatezza circa l'identità del segnalante e il divieto, conseguente, di ritorsioni nei suoi confronti. Pertanto, la protezione riservata dal legislatore presuppone che il segnalante sia solo il dipendente ovvero soggetti che, in quanto fornitori di beni e/o servizi, operano nel contesto lavorativo dell'amministrazione e, quindi, possono venire a conoscenza di illeciti e/o irregolarità ivi compiuti;
- Conseguenza di tale corollario, riguarda il trattamento delle segnalazioni anonime. Quest'ultime sono escluse dal campo di applicazione della normativa in questione proprio perché la *ratio* sottesa a tale disciplina è quella di offrire la tutela della riservatezza dell'identità del dipendente segnalante. L'ANAC ha, dunque, chiarito che la protezione opera solo nei confronti dei soggetti previsti dalla norma individuabili e riconoscibili. Ove il segnalante non sveli la propria identità, l'Amministrazione non avrebbe modo di verificare se questo rientri nell'ambito soggettivo della tutela normativa prevista. In ogni caso, l'ANAC ha avuto modo di precisare che le segnalazioni anonime, così come quelle provenienti da soggetti estranei all'Amministrazione, possono sempre essere prese in considerazione con riferimento agli altri canali di vigilanza predisposti.

Le disposizioni contenute nella procedura di Invitalia "*Gestione delle segnalazioni di corruzione, irregolarità e illeciti*" si applicano alle segnalazioni provenienti da tutti i dipendenti della società, nonché a coloro che a qualsiasi titolo operano e collaborano con l'Agenzia.



Lo scopo della procedura è anche quello di favorire le condizioni in cui tutti i soggetti che operano in Invitalia si possano sentire coinvolti e stimolati nel segnalare casi di corruzione e/o di malfunzionamento, contribuendo fattivamente ad un processo di rivelazione di situazioni pregiudizievoli per la società e, più in generale, per l'interesse pubblico, nonché di prevenzione dei rischi.

Con "Segnalazione" si intende qualsiasi comunicazione, pure se trasmessa in forma anonima, inoltrata attraverso i canali definiti successivamente, con cui vengono riferiti fatti o comportamenti, anche omissivi, contrari a leggi, regolamenti, al Modello di OGC ed al Codice Etico di Invitalia, o comunque relativi ad un malfunzionamento delle attività attuate dall'Agenzia. Le Segnalazioni ricomprendono quindi fattispecie non ristrette alle sole violazioni delle norme penali vigenti in materia di corruzione, ma sono estese anche alle diverse situazioni in cui si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Non sono meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci ed è comunque necessario che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi a supporto riscontrabili.

La segnalazione, secondo l'attuale procedura, avviene, di norma, attraverso la piattaforma "*Segnalazione Illeciti - Whistleblowing*" all'indirizzo <https://invitalia.segnalazioni.net>.

Possono inoltre essere presentate segnalazioni per condotte illecite anche tramite posta elettronica all'indirizzo anticorruzione@invitalia.it.

Il software gestionale del Whistleblowing, in coerenza con la normativa vigente, assicura altissimi livelli di sicurezza sia al segnalante che a livello di infrastruttura. L'accesso alle segnalazioni è consentito, esclusivamente, al segnalante tramite credenziali (per gli utenti registrati) o tramite l'inserimento dei codici associati alla segnalazione (per gli utenti non registrati). La garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità.



Secondo la Procedura resta ovviamente inteso che le segnalazioni pervenute verranno valutate anche se provenienti attraverso canali differenti (es. a mezzo posta). Le segnalazioni che dovessero pervenire in modalità anonima ovvero prive di elementi che consentano di identificare il mittente della comunicazione, ai sensi della normativa vigente, verranno prese in considerazione per ulteriori verifiche solamente se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

Qualora il segnalante rivesta, nell'esercizio dell'attività che lo ha condotto a rilevare i fatti da segnalare, la qualifica di incaricato di pubblico servizio, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità Giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Qualora la segnalazione sia contenuta in documento scritto, questo ultimo dovrà essere inoltrato in originale al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, completo di ogni eventuale allegato.

Tutela del segnalante

Nei casi in cui la segnalazione non sia in forma anonima, il soggetto che segnala condotte illecite è tutelato da eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle proprie condizioni di lavoro, salvaguardando la riservatezza dell'identità del segnalante in ogni fase del processo di gestione della segnalazione. A tal fine, tutte le persone coinvolte nella procedura a cui pervenga, per qualsiasi titolo o motivo, una segnalazione, devono garantire la massima riservatezza assicurando che i dati personali del segnalante e i fatti da esso riportati vengano protetti. Invitalia, al riguardo, valuterà l'adozione di specifici sistemi crittografici di comunicazione che assicurino maggiormente la riservatezza del segnalante.

L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive deve essere comunicata all'ANAC dal segnalante medesimo o dalle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative di Invitalia.

Il segnalante che ritenga di essere sottoposto a misure discriminatorie può darne notizia al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che ne dà immediata comunicazione al Presidente, all'AD, alle funzioni competenti, nonché informativa all'OdV, affinché vengano adottate le opportune azioni correttive. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile, nonché delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui, disgiuntamente:

vi sia il consenso espresso del segnalante;

la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

La segnalazione è, infine, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90.

La procedura adottata lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del



Codice penale e dell'art. 2043 del Codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

14. Codice Etico

Il Codice di Etico di Invitalia, di seguito per brevità denominato anche "Codice", è stato adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, integrato ai sensi della normativa anticorruzione e la sua ultima versione disponibile è aggiornata all'aprile 2022. L'adozione del Codice Etico rappresenta una delle azioni finalizzate a dare compiuta attuazione alle strategie di prevenzione della corruzione, in linea con quanto indicato, anche da ultimo, nel PNA. 2019. Esso costituisce elemento essenziale del Piano poiché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità sociali ed etiche dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder, ed è stato, sin da subito, definito sulla base del Codice di Comportamento dei Dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013, tenendo anche in considerazione le indicazioni dell'ANAC formulate nelle varie release dei P.N.A., nonché le Linee Guida generali in materia di cui alla Delibera ANAC n. 75 del 24 ottobre 2013. Come noto, con la più volte citata Determinazione ANAC n. 1134/2017 si è riconosciuta alle società in controllo pubblico la possibilità di integrare le disposizioni rilevanti ai fini della prevenzione delle fattispecie di corruzione passiva e di comportamenti di *maladministration* nel Codice Etico ex D.Lgs. n. 231/2001.

Il Codice Etico è oggetto di diffusione mediante pubblicazione sul sito istituzionale, nonché di divulgazione a tutti i dipendenti, anche nell'ambito delle attività formative effettuate e mediante inclusione di specifiche clausole di richiamo all'osservanza nei contratti attivi e passivi. I Destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri



comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di Invitalia nonché l'integrità del suo patrimonio economico e umano.

La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra un comportamento contrario ai doveri d'ufficio e costituisce di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato e Invitalia ed è, in ogni caso, fonte di responsabilità disciplinare, da accertare all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

L'osservanza del Codice Etico deve essere anche estesa ai collaboratori esterni a qualsiasi titolo, prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi espressi. Si rappresenta, da ultimo, che l'ANAC, in data 12 dicembre 2019, ha posto in consultazione le nuove Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche e, come si legge nel P.N.A. 2019, *«È ... opportuno che le amministrazioni prima di procedere ad una revisione dei propri codici di comportamento attendano l'adozione da parte di ANAC delle nuove Linee Guida, cui si rinvia»*.

Pertanto, al fine di attuare l'obiettivo strategico del costante rispetto e maggior compliance alla normativa di riferimento e alle indicazioni fornite dall'ANAC da parte della Società, obiettivo del presente Piano è di integrare il Codice Etico di Invitalia, migliorandolo ed ottimizzandolo alla luce delle nuove indicazioni fornite dell'Autorità stessa, già oggetto di una analisi da parte del RPCT.

14.1. Disposizioni di carattere generale ed ambito di applicazione

Il Codice Etico definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti di Invitalia sono tenuti ad osservare.

Il Codice è destinato agli organi sociali (Consiglio di Amministrazione, Collegio Sindacale), al personale (Dirigenti, dipendenti e collaboratori) di Invitalia, ai consulenti ed ai fornitori di beni e servizi, anche professionali, nonché a chiunque svolga attività per Invitalia anche senza rappresentanza.

A tal fine nei contratti aventi ad oggetto il conferimento a soggetti estranei a Invitalia dei predetti incarichi di collaborazione o consulenza, comunque



denominati, vengono inserite apposite clausole che stabiliscono la risoluzione o la decadenza del rapporto negoziale in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice Etico aziendale.

14.2. Principi generali

Il personale di Invitalia, nell'espletamento delle proprie mansioni, conforma la propria condotta ai principi di buon andamento ed imparzialità dell'azione aziendale, assicurando la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il personale rispetta altresì i principi di correttezza, buona fede, proporzionalità, trasparenza e ragionevolezza e agisce in posizione di indipendenza e imparzialità, evitando di assecondare le pressioni politiche, sindacali o quelle dei superiori gerarchici ed astenendosi in caso di conflitto di interessi.

Il personale non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio, evita le situazioni ed i comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine di Invitalia. Le prerogative ed i poteri pubblici o aziendali sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

Il personale esercita i propri compiti orientando l'azione aziendale alla massima economicità, efficienza ed efficacia. Nei rapporti con i beneficiari dell'attività aziendale, il personale assicura la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui beneficiari o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.



14.3. Rapporti con pubblici dipendenti, Pubbliche Amministrazioni e interlocutori privati

Non è consentito offrire denaro, doni o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti né della Pubblica Amministrazione né appartenenti ad interlocutori commerciali privati, o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che siano di modico valore e non possano essere interpretati come una ricerca di favori ai sensi della vigente informativa. È fatto pertanto divieto di chiedere od accettare a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

È fatto altresì divieto ad ogni dipendente di abusare della propria qualità o dei propri poteri al fine di indurre taluno a dare o promettere indebitamente per sé o per altri denaro o altre utilità.

In quei Paesi dove è nel costume offrire doni a clienti o altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori commerciali privati, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte. Nel caso specifico di effettuazione di gare con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori commerciali privati si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se la Società utilizza un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione o verso interlocutori commerciali privati, nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto terzo sono applicate le stesse direttive valide per i dipendenti e i collaboratori della Società. Inoltre, la Società non dovrà farsi rappresentare da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interesse.



Nel corso di qualsiasi trattativa d'affari non è consentito proporre o esaminare proposte di possibilità d'impiego o di altra forma di collaborazione, offrire o ricevere omaggi, offrire o ricevere informazioni riservate e ogni altra attività che possa avvantaggiare a titolo personale il rappresentante della Pubblica Amministrazione o altro interlocutore commerciale privato.

Tutte le già menzionate regole di comportamento relative ai rapporti con membri della Pubblica Amministrazione devono essere osservate anche con riferimento ai membri della Corte Penale Internazionale o degli organi della Comunità europea e di funzionari della Comunità europea e di Stati esteri.

I dipendenti e collaboratori e chiunque agisca per conto della Società non possono ricevere denaro, doni o altre utilità che provengano da qualsiasi soggetto con il quale la Società intrattenga rapporti riconducibili ad attività aziendale, salvo che siano di modico valore e non possano essere interpretati come una ricerca di favori; essi, inoltre, non devono farsi influenzare impropriamente nell'adozione di decisioni che coinvolgono la Società. Non è consentito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità europea; è fatto altresì divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute e, comunque, porre in essere alcun artificio o raggirò al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico.

I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi.

È fatto divieto a tutti i dipendenti e ai collaboratori della Società che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente accedono a sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione di alterarne in qualsiasi modo il funzionamento intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi.

Nella selezione dei fornitori, la Società utilizza criteri oggettivi e trasparenti e si basa esclusivamente su parametri di qualità del bene o servizio, prezzo, garanzie di



assistenza, equità e correttezza, evitando ogni possibile pressione indebita tale da mettere in dubbio l'imparzialità posta nella scelta dei fornitori stessi.

Per le attività imprenditoriali maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa, così come individuate dalla legge, Invitalia si impegna a preferire i fornitori che saranno inseriti negli appositi elenchi che verranno istituiti presso le singole Prefetture, in quanto i prestatori di servizi e esecutori di lavori ivi reperiti sono considerati non soggetti a rischio di infiltrazione mafiosa.

14.4. Conflitto di interessi

La disciplina generale del conflitto di interessi è particolarmente rilevante per la prevenzione della corruzione; il fenomeno corruttivo è infatti una naturale evoluzione e progressione del conflitto di interessi che, se non eliminato in tempo, rischia di trasformarsi in una lesione reale e penalmente rilevante dell'interesse pubblico.

Quando gli interessi o le attività personali condizionano la capacità di operare nel totale interesse della Società si ha un conflitto di interessi. Nella conduzione di qualsiasi attività devono quindi essere sempre evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti, nelle varie fasi del processo decisionale, siano in conflitto di interessi.

L'ipotesi di conflitto di interessi definisce quindi una situazione, o un insieme di circostanze, che espongono gli interessi propri dell'ente/amministrazione al rischio di interferenza con il conseguimento degli interessi privati.

Tutto il personale e i collaboratori, nell'esercizio delle proprie mansioni, devono astenersi dal partecipare alle attività in cui si possa manifestare un conflitto di interessi, intendendosi per tale ogni situazione o rapporto che, anche solo potenzialmente, veda coinvolti interessi personali o di altre persone a esso collegate.

Nell'esclusivo interesse della Società, il personale e i collaboratori devono garantire decisioni neutre e imparziali. I dipendenti e i collaboratori della Società devono rendere noti tutti i conflitti di interessi e discuterne con la funzione di appartenenza. Sul tema la legge 190/2012, all'art. 1, comma 41, ha previsto l'introduzione dell'art. 6 bis della legge n. 241/1990, in forza del quale *"Il responsabile del*

procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

Si rileva che gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, considerato uno dei settori di maggior rischio corruttivi. Tuttavia uguale attenzione deve essere posta anche alla prevenzione dei conflitti di interessi nell’ambito dei processi finalizzati all’erogazione di risorse pubbliche, siano queste nazionali o comunitarie che Invitalia gestisce principalmente in riferimento all’ambito degli incentivi alle imprese.

Nel dettaglio, costituiscono situazioni di conflitto di interessi quelle che determinano l’astensione ai sensi dell’art. 7 del d.P.R. 62/2013, secondo cui “Il dipendente si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull’astensione decide il responsabile dell’ufficio di appartenenza”.

Secondo l’art. 42 del D.Lgs. 50/2016 e le Linee Guida ANAC n. 15 (Delibera n. 494 del 5 giugno 2019), le Stazioni Appaltanti sono tenute a prevedere misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione e per prevenire e risolvere ogni ipotesi di conflitto di interessi nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare distorsioni della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.

Le ipotesi che possono generare una situazione di conflitto non sono tassativamente elencate ma possono essere individuate volta per volta, in relazione alla violazione dei principi di imparzialità e buon andamento, in caso di contrasto – anche solo potenziale – tra il soggetto e le funzioni che gli vengono attribuite.



Tali principi vengono, tra l'altro, espressamente declinati nel Codice dei contratti pubblici (D.Lgs. 50/2016) anche per i commissari di gara (art. 77 D.Lgs. 50/2016), per gli affidatari di incarichi di progettazione e di verifica (art. 24 e 26 D.Lgs. 50/2016) e per gli arbitri (art. 209 D.Lgs. 50/2016).

A fine di preservare la fiducia nell'indipendenza, imparzialità e integrità dell'Agenzia, è attualmente al vaglio dell'ODV e dell'Audit, un regolamento volto a disciplinare le fattispecie di conflitto di interessi.

Tale regolamento verrà adottato al fine di assicurare l'efficace gestione dei conflitti di interesse, riconducibili a soggetti qualificati coinvolti nelle attività istituzionali di Invitalia, così da impedire che interessi secondari posseduti da tali soggetti siano, o possano apparire, prevalenti rispetto all'interesse pubblico tutelato.

14.5. Tutela della riservatezza

I dipendenti, collaboratori e chiunque abbia rapporti con la Società devono salvaguardare, secondo il principio della riservatezza, la tutela del know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e dell'attività aziendale e, più in generale, ogni informazione ottenuta in relazione alle mansioni e agli incarichi svolti, riconoscendone la proprietà alla Società.

14.6. Tutela del lavoro e dei dipendenti

La Società è impegnata a garantire la professionalità e la competenza dei propri dipendenti e collaboratori, i quali rappresentano un valore assoluto per il prestigio e la credibilità dell'Azienda.

Nel garantire il valore primario delle risorse umane, la Società non consente alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori.

Il personale e i collaboratori della Società, nell'ambito lavorativo e nei limiti delle competenze e responsabilità affidatele, devono improntare il proprio comportamento a reciproca correttezza, nel massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno. Sono, pertanto, assolutamente vietate anche ogni forma di intimidazione e molestie di qualsiasi natura.



Inoltre, il personale e i collaboratori, anche in considerazione della missione attribuita alla Società, sono tenuti a svolgere la propria attività di ufficio, improntata alla cortesia e alla trasparenza, con senso di responsabilità, assoluta diligenza e spirito collaborativo nei confronti dei colleghi e dei terzi.

Il personale e i collaboratori, al fine di offrire a tutti coloro con i quali vengono in contatto per ragione del proprio ufficio massimi livelli di qualità, partecipano altresì attivamente alla vita aziendale e valorizzano la propria crescita professionale, acquisendo sempre nuove competenze e capacità.

I dirigenti e i responsabili di funzioni o unità organizzative instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e a una profonda cooperazione.

Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo.

Fuori dei casi di calunnia o diffamazione, Invitalia si impegna a tutelare i propri dipendenti qualora riferiscano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro impedendo che siano sottoposti a qualunque tipo di misura discriminatoria.

Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente sorto a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La Società è altresì impegnata ad assicurare ai propri dipendenti e collaboratori ambienti di lavoro idonei a salvaguardarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale, in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti anche, in particolare, al specifico fine di impedire i delitti di cui agli artt. 589 e 590, terzo comma, del codice penale (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.



14.7. Risorse umane

L'inserimento delle risorse nel personale di Invitalia avviene attraverso un procedimento di selezione basato su regole oggettive ed improntate alla massima trasparenza.

È fatto divieto di assunzione di coloro che negli ultimi tre anni abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni aventi come destinataria Invitalia.

E' fatto divieto per la società di impiegare, alle proprie dipendenze, lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo o sia stato revocato o annullato, qualora i lavoratori occupati siano o in numero superiore a tre o minori in età non lavorativa o (ex art. 603 bis, comma 3 c.p.) siano stati esposti a situazioni di grave pericolo, avuto riguardo alle caratteristiche delle prestazioni da svolgere e delle condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni degli uffici, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione):

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. Pertanto, la gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione si ispira al rispetto dei diritti dei



lavoratori ed alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale.

A tutti i dipendenti e collaboratori della Società si richiede di impegnarsi ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro a quanto previsto dal Codice Etico assicurando le prestazioni dovute ed il rispetto degli impegni assunti nei confronti della Società.

Al contempo, a tutti i dipendenti e collaboratori della Società si chiede il rispetto delle previsioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo nell'ambito delle dichiarazioni rese all'Autorità Giudiziaria al fine di assicurare il corretto svolgimento nell'attività processuale ed inibire ogni condotta finalizzata a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci in eventuale processo.

La Società si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi azionisti.

La Società condanna altresì qualsiasi forma di reclutamento, impiego, utilizzo o assunzione di manodopera, anche mediante attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

14.8. Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza dei dipendenti, degli intermediari e dei collaboratori con cui la Società ha rapporti continuativi e, comunque, di chiunque entri in contatto con la stessa. I già menzionati soggetti sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente documento.

È necessario, pertanto, fare espressa menzione di quanto sopra nei contratti conclusi con gli stessi e fornire loro copia del Codice Etico.

Allo scopo di assicurare la piena e corretta comprensione del presente documento da parte di tutti i collaboratori della Società, la Funzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane predispone e organizza, anche sulla base delle indicazioni



dell'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione volto a favorire la conoscenza delle norme etiche.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

14.9. Rispetto del Codice Etico

L'osservanza del Codice Etico è un dovere di ciascun dipendente o collaboratore della Società. La mancata osservanza del Codice Etico comporta il rischio di un intervento disciplinare da parte dei competenti organi della Società, in linea con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

15. Procedimenti disciplinari e penali

La violazione degli obblighi previsti dal Modello, dal Codice Etico e dal presente Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza rappresenta un comportamento contrario ai doveri d'ufficio e costituisce di per sé una lesione del rapporto di fiducia instaurato tra il soggetto interessato ed Invitalia, a prescindere dalla rilevanza esterna della stessa.

Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Piano dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, essa è, in ogni caso, fonte di responsabilità disciplinare, da accertare all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Invitalia prevede un adeguato sistema disciplinare, idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello stesso, nel Codice Etico e nel Piano di Prevenzione della Corruzione.



Ai procedimenti disciplinari saranno applicate le garanzie procedurali previste dal Codice civile, dallo Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/70) e dalle specifiche disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati al Gruppo.

Il tipo e l'entità della sanzione sarà individuato in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del soggetto autore dell'illecito disciplinare con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- alle mansioni del soggetto autore dell'illecito disciplinare;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il RPCT, congiuntamente all'Organismo di Vigilanza, accertate le eventuali violazioni, le comunica al Presidente ed all'Amministratore Delegato, che possono attivare la funzione Gestione e Sviluppo Risorse Umane per l'avvio delle azioni necessarie, comunicandone l'esito al RPCT ed all'Organismo di Vigilanza.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi di quadri e impiegati sono quelle previste dal sistema sanzionatorio del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente:

- richiamo verbale
- ammonizione scritta
- multa
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 10 giorni
- licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso
- licenziamento senza preavviso.

In caso di violazione da parte di dirigenti, si provvederà a valutare l'applicazione nei loro confronti di misure idonee e conformi alle norme vigenti. Delle violazioni commesse devono essere informati i vertici societari della società affinché assumano le decisioni necessarie.



15.1. Controlli informatici

Invitalia, in qualità di titolare, nonché proprietaria degli strumenti informatici, delle informazioni, delle registrazioni e dei dati ivi contenuti e/o trattati si riserva la facoltà di effettuare in ogni momento, e comunque nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza, i controlli che ritiene opportuni e necessari per le seguenti legittime finalità:

- tutelare la sicurezza e preservare l'integrità degli strumenti informatici dell'organizzazione attraverso l'identificazione e il contrasto di eventuali minacce;
- prevenire e contrastare la commissione di illeciti nell'utilizzo di tali strumenti;
- vigilare sul corretto utilizzo degli strumenti informatici da parte degli utenti;
- identificare, attraverso opportuni indici di rischio, comportamenti che possono identificare potenziali trattamenti non autorizzati di dati personali;
- verificare la funzionalità del sistema e degli strumenti informatici dell'organizzazione;
- rispondere alle richieste delle autorità giudiziarie.

Si precisa che tali controlli possono essere estesi anche agli account di posta elettronica in uso al lavoratore, la cui proprietà è di Invitalia.

A tal fine Invitalia predispone la registrazione delle attività degli utenti (file di log) in modalità conforme alle disposizioni di legge e salvaguardando i diritti degli utenti. Con particolare riferimento ai log di navigazione Internet, l'analisi dei log per l'identificazione di eventuali comportamenti non consentiti e l'analisi statistica (per esempio: i siti web più visitati, i file scaricati, la banda di connessione utilizzata, il numero di pagine visitate, ecc.) verrà condotta attraverso log anonimizzati o aggregati senza associazione esplicita fra l'utente e i dati di traffico, in modo da precludere l'identificazione degli utenti stessi. A fronte dell'accertata esistenza di violazioni potranno essere condotti controlli più circoscritti fino all'individuazione del soggetto autore della violazione.



Invitalia, inoltre, dopo aver ricevuto notizia dell'emanazione di un'informazione di garanzia (o di atto prodromico al compimento di attività investigativa) ovvero in presenza di indizi e circostanze risultanti da atti acquisiti dall'Autorità giudiziaria, nei confronti di un proprio dirigente, dipendente o collaboratore, nonché qualora si trovi in presenza di fondati sospetti può attivare nei confronti del medesimo dirigente, dipendente o collaboratore, controlli informatici mirati anche con l'utilizzo di parole chiave, al fine di favorire l'accertamento di anomalie o comportamenti illeciti.

Tali misure, considerate straordinarie, saranno effettuate sempre nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza. Le attività saranno svolte solo da soggetti autorizzati e nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali e del principio di segretezza della corrispondenza.

16. Rotazione straordinaria

Il Codice Etico prevede la c.d. rotazione "straordinaria" del personale, da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, disciplinata nel D.Lgs. n. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, affinché nei casi di avvio nei confronti di un dipendente di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva sia attivata una valutazione della condotta stessa da parte delle funzioni preposte, per il trasferimento del dipendente stesso dalla specifica posizione o mansione ad altro ufficio o servizio.

L'integrazione del Codice Etico, con tale previsione, è stata elaborata in coerenza con le specifiche Linee Guida emesse dall'ANAC con delibera n. 215 del 26 marzo 2019. La norma prescrive l'obbligo di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva, che abbiano o meno rilevanza penale, ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nelle funzioni/uffici ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità della società.



La rotazione straordinaria si applica a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con Invitalia, dipendenti e dirigenti in servizio a tempo determinato o indeterminato, in presenza dei reati ex art. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del Codice penale. Per i suddetti reati è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento adeguatamente motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria. L'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

La rotazione straordinaria si applica anche in conseguenza dell'avvio di un procedimento disciplinare per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva considerate dai reati come sopra elencati. Sono, comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL adottati da Invitalia.

La misura deve essere applicata non appena si sia venuto a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, attraverso ad esempio da fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione. Per quest'ultimo aspetto si evidenzia che nel Modello ex D.Lgs n. 231/2001 - parte generale - adottato da Invitalia è già presente l'obbligo in capo ai dipendenti interessati da procedimenti penali di segnalare immediatamente agli organi preposti (OdV) l'avvio di tali procedimenti. Particolare attenzione dovrà essere posta sulla rotazione straordinaria applicata ad un soggetto titolare di incarico dirigenziale, comportando con il trasferimento l'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale ricoperto.

La durata della rotazione straordinaria sarà determinata caso per caso dalle funzioni preposte; dato il carattere cautelare del provvedimento, la durata dovrebbe essere auspicabilmente breve (fino all'eventuale rinvio a giudizio o al proscioglimento). Alla



scadenza dovrà comunque essere valutata la situazione che si è determinata per eventuali ulteriori provvedimenti da adottare.

17. Pantouflage – revolving doors

La Legge 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Nella sostanza, la norma dispone il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Invitalia, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti destinatari di provvedimenti, contratti o accordi stipulati con Invitalia, attuati attraverso i medesimi poteri.

Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura.

Per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, i soggetti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'art. 53, co. 16-ter, cit., sono quelli che esercitano



concretamente ed effettivamente i poteri sopra accennati, attraverso l’emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell’ente. L’ANAC, tuttavia, ritiene che il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente delle pubbliche amministrazioni che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all’istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). Pertanto, il divieto di Pantouflage si applica non solo al soggetto che abbia firmato l’atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Per gli enti di diritto privato in controllo pubblico, come Invitalia, tenendo conto di quanto disposto dall’art. 21 del d.lgs. 39/2013, sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali. Non sembra invece consentita una estensione del divieto ai dipendenti. Ad analoghe conclusioni si giunge per i dirigenti ordinari. Al riguardo, si rammenta che nelle linee guida ANAC di cui alla determinazione n. 1134/2017, era stata operata una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti degli enti di diritto privato in controllo pubblico sono esclusi dall’applicazione dell’art. 53, co.16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, a meno che, in base a specifiche deleghe, non siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

I già menzionati soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con la società, qualunque sia la causa di cessazione, non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. Al riguardo, è stato specificato nel PNA del 2019 che, al di là della formulazione letterale della norma che sembra riguardare solo società, imprese, studi professionali, la nozione di soggetto privato debba essere



intesa come la più ampia possibile. Sono pertanto da considerarsi anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento.

Si segna altresì che l'ANAC, preso atto della scarsa linearità della normativa in materia di pantouflage, anche in relazione ai soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione ha deciso di rimettere ad apposite Linee Guida - in fase di elaborazione - la determinazione dei criteri per l'individuazione, ai fini del divieto di pantouflage, degli atti e comportamenti adottati nell'ambito di procedimenti implicanti l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali.

Conseguentemente, si rimanda ad una fase successiva la puntuale previsione degli adempimenti che Invitalia introdurrà in materia di pantouflage, frattanto restano in essere nel Codice Etico le seguenti prescrizioni:

- dell'inserimento di apposite clausole nei contratti di assunzione del personale che prevedano specificatamente il divieto di pantouflage;
- dell'obbligo, per il personale a cui, in base a deleghe, siano stati attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali, di sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti sia inserito l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti Invitalia, in violazione del predetto divieto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente.

Infine, in base alla Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 10 maggio 2018, sull'aggiornamento dei contenuti minimi delle convenzioni con l'Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo di impresa S.p.a., in



attuazione dell'articolo 9-bis, comma 6, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, Invitalia deve inserire in tutti gli atti convenzionale con la pubblica amministrazione il rinvio espresso a quanto disposto dall'art. 53, comma 16-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

18. Programma

Il programma delle attività contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 è così di seguito riepilogato:

- Ampliare per l'anno 2023 le attività formative sui temi specifici *ex lege* 190/2012 ed ex D. Lgs. n. 231/2001, anche in riferimento al potenziamento e all'aggiornamento dell'analisi dei rischi in programma.
- Adozione di un programma formativo articolato in corsi mirati, volto alla sensibilizzazione del personale di Invitalia in merito alla materia del conflitto di interessi, in particolar modo alla luce del ruolo dell'Agenzia nell'attuazione degli interventi finanziati con il PNRR.
- Nel corso dell'arco temporale del presente Piano saranno, comunque, valutate le variazioni di processo o di organizzazione che potrebbero rendere necessario l'avvio di attività di formazione per il personale, nonché identificare ulteriori specifiche aree aziendali maggiormente esposte al rischio di commissione dei reati di corruzione.
- Implementare la sezione "Trasparenza" del sito istituzionale di Invitalia procedendo ad una adesione volontaria di taluni adempimenti pubblicitari di cui al richiamato D.lgs. n. 33/2013. In particolare, saranno oggetto di pubblicazione nel sito istituzionale, ed in particolar modo nella sezione dedicata alla trasparenza, l'elenco di tutti gli affidamenti qualificabili come *in house*, già oggetto di registrazione presso la Corte dei conti, che saranno effettuati mediante la stipula di apposite convenzioni con le amministrazioni centrali.
- Procedere nella promozione, con specifiche iniziative di diffusione ed informazione, della piattaforma *whistleblowing* per le segnalazioni di fatti o comportamenti di dipendenti, anche omissivi, contrari a leggi, regolamenti,



al Modello ed al Codice Etico, o comunque relativi ad un malfunzionamento delle attività poste in essere da Invitalia; sottolineando gli aspetti di maggior tutela del segnalante e l'importanza di favorire un ambiente positivo e di fiducia nel quale la segnalazione delle violazioni sia parte della cultura aziendale.

- Nell'ambito contratti pubblici, in linea con i suggerimenti espressi dall'ANAC nel PNA 2022, Invitalia intende avviare controlli afferenti principalmente agli affidamenti sottosoglia. Dette verifiche, partendo da un tracciamento degli affidamenti, attuato anche tramite l'utilizzo di uno specifico software in uso all'Agenzia finalizzato a segnalare specifiche anomalie, saranno attuate su un campione rappresentativo degli stessi per verificare in particolare la legittimità di utilizzo della particolare procedura e del ricorso ad eventuali affidatari più ricorrenti.

Per il 2023 è in programma un Piano di Audit che risulta concordato tra Internal Audit e l'Organismo di Vigilanza.

Allegati:

- Allegato "A": elenco della normativa anticorruzione e trasparenza;
- Allegato "B": elenco dei reati rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione.

Avv. Pasquale Ambrogio

Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Invitalia

Allegato A

Quadro normativo in materia di prevenzione della corruzione:

- **D.lgs. 8 giugno 2001 n. 231**
Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300. (GU n.140/2001);
- **Legge 6 novembre 2012, n. 190**
Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. (GU n.265/2012);
- **D.lgs. 31 dicembre 2012, n. 235**
Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190. (GU n. 3/2013);
- **D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33**
Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, in attuazione dei commi 35 e 36 dell’art. 1 della L. n. 190 del 2012;
- **D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39**
Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”, in attuazione dei commi 49 e 50, dell’art. 1 della L. n. 190 del 2012;
- **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**
Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- **Delibera ANAC del 9 settembre 2014**, pubblicata in G.U. n. 233/2014, con cui è stato approvato il “Regolamento A.N.A.C. del 7 ottobre 2014, in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei

Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento” (c.d. Regolamento sanzionatorio), nonché le plurime delibere emesse dall’Autorità in virtù dei suoi poteri sanzionatori (i.e., da ultimo, Del. A.N.A.C. n. 891 del 23 ottobre 2019; n. 978 del 23 ottobre 2019);

- **Delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021**, con cui sono state approvate le “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” (c.d. Whistleblower). Tali linee guida sostituiscono quelle adottate con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 che già prevedevano l’applicazione della disciplina de quo alle società pubbliche;
- **Legge 27 maggio 2015, n. 69**, contenente “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”, con la quale si è consolidata la portata riformatrice della Legge n. 190/2012, e l’istituzione di specifici flussi informativi verso l’A.N.A.C. al fine di favorire il raccordo con l’autorità giudiziaria (penale e amministrativa);
- **Direttiva del Ministro dell’Economia e delle Finanze del 25 agosto 2015**, avente a oggetto “Indirizzi per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza nelle società controllate o partecipate dal Ministero dell’Economia e delle Finanze”;
- **Determinazione ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016**, con cui sono state approvate le “Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013”, il cui contenuto è ritenuto dallo stesso provvedimento applicabile alle società in controllo pubblico ed altri enti di diritto privato assimilati «in quanto compatibile»;
- **Deliberazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016**, con cui sono state approvate le “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”, nel quale si preannuncia la pubblicazione di una specifica linea guida di supporto all’applicazione della normativa nei confronti delle Società partecipate e controllate;
- **Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016**, con cui sono state approvate le “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del Responsabile della

prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferebili e incompatibili”;

- **Circolare del Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 2 del 30 maggio 2017**, avente a oggetto “Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”;
- **Determinazione ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017**, con cui sono state approvate 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”, che vanno interamente a sostituire le precedenti approvate con la Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015;
- **Legge 30 novembre 2017, n. 179**, recante “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”;
- **Delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018**, avente a oggetto la corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- **Legge 9 gennaio 2019, n. 3**, recante “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici”, (c.d. Legge Spazzacorrotti) che, tra l’altro, ha comportato una riformulazione del reato di traffico di influenze illecite, inserito tra i reati-presupposto della responsabilità degli enti e un aggravamento del trattamento sanzionatorio in caso di commissione di alcuni reati contro la Pubblica Amministrazione sia per le persone fisiche sia per gli enti;
- **Circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 1 del 5 luglio 2019**, avente a oggetto “Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”, che integrano le raccomandazioni operative contenute nella suindicata Circolare n. 2/2017;
- **Legge Whistleblowing n. 179/2017** a tutela del dipendente pubblico e privato;
- **Delibera ANAC numero 469 del 9 giugno 2021** “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a

conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)";

- **Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC** con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019.

La Delibera consolida in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino alla data di emanazione integrandole con gli orientamenti maturati nel corso del tempo;

- **Delibera numero 177 del 19 febbraio 2020** - "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche";
- **D.lgs. 14 luglio 2020, n. 75** Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale. (GU Serie Generale n.177 del 15-07-2020);
- **D.L. 16-7-2020 n. 76** Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale. Pubblicato nella Gazz.Uff. 16 luglio 2020, n. 178, S.O. legge di conversione 11 settembre 2020, n. 120. Art. 3. Verifiche antimafia e protocolli di legalità;
- **Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC 2022** - Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 (pubblicato avviso nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2023).



Allegato B

Elenco delle fattispecie ritenute rilevanti con riferimento ai processi "sensibili" e/o "strumentali" individuati nella realtà aziendale di invitalia.

("Reati rilevanti ex D.Lgs. n. 231/2001 e L. n. 190/2012")

REATI RILEVANTI EX D.LGS. N. 231/2001

Reati a danno della P.A.

- Percezione indebita, truffa ai danni dello Stato, malversazione, frode nelle pubbliche forniture (art. 24)
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24 bis)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter)

Reati contro la P.A.

- Peculato, concussione, corruzione, induzione indebita, traffico di influenze illecite, abuso d'ufficio (art. 25)
- Reati societari (art. 25 ter)
- Delitti con finalità di terrorismo (art. 25 quater)
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies)
- Abusi di mercato (art. 25 sexies)
- Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies)
- Ricettazione, riciclaggio, impiego, autoriciclaggio (art. 25 octies)
- Violazione del diritto di autore (art. 25 novies)
- Induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria (art. 25 decies)
- Reati ambientali (art. 25 undecies)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies)
- Reati tributari (art. 25 quinquiesdecies)
- Contrabbando (art. 25 sexiesdecies)



REATI RILEVANTI EX LEGGE N.190/2012

- Peculato (artt. 314 e 316 c.p.)
- Abuso di ufficio (art. 323 c.p.)
- Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)
- Sottrazione e danneggiamento di cose sequestrate e violazione colposa di doveri inerenti alla custodia (artt. 334 e 335 c.p.)
- Concussione, Corruzione e Traffico di influenze illecite (artt. 317, 318 e ss. e 346 bis c.p.)