



RELAZIONE ANNUALE RPCT ANNO 2020



Tecnopolo

1. ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

Codice fiscale Amministrazione: 04976231003

Denominazione Amministrazione: Società per il Polo Tecnologico Industriale Romano S.p.A.
(Tecnopolo S.p.A.).

Tipologia di amministrazione: Società per azioni in totale controllo pubblico.

Regione di appartenenza: Lazio

Classe dipendenti: 10

Numero totale Dirigenti: 1

Numero di dipendenti con funzioni dirigenziali: 1

2. ANAGRAFICA RPCT

Nome RPCT: Gianluca

Cognome RPCT: Sammaritano

Qualifica: Dirigente

Posizione occupata: Direttore Generale

Data inizio incarico di RPCT: 11/01/2016

Il RPC svolge anche le funzioni di Responsabile della Trasparenza.

3. RENDICONTAZIONE MISURE GENERALI

La presente sezione illustra l'andamento relativo all'attuazione delle misure generali per l'anno 2020.

Sintesi dell'attuazione delle misure generali

Nel corso dell'annualità di riferimento, lo stato di programmazione e attuazione delle misure generali è sintetizzato nella seguente tabella:

MISURE GENERALI	PIANIFICATA	ATTUATA
Codice di comportamento	Sì	Sì
Rotazione del personale	Sì	No
Inconferibilità - incompatibilità	Sì	Sì
Whistleblowing	Sì	Sì

Società per il Polo Tecnologico Industriale Romano Spa o "Tecnopolo Spa"

Sede Legale: Via Ardito Desio, 60 00131 Roma – Tel. 06 41293531 – Fax 06 41404268 e-mail: info@tecnopolo.it
Cap.Soc. 93.956.016,00 i.v. – P.Iva C.F. e Reg. Imprese RM 04976231003 – R.E.A. RM n.823027



Tecnopolo

Formazione	Si	Si
Trasparenza	Si	Si
Pantouflage	No	No
Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna	Si	Si
Patto d'Integrità	No	No

3

Dalla tabella sopra riportata si evince che tutte le misure generali programmate nel PTPC 2020-2022 sono state attuate ad eccezione della rotazione ordinaria del personale, che non è stato ritenuto opportuno applicare, in considerazione delle ridotte dimensioni aziendali.

3.1 Codice di comportamento

Il Codice di comportamento dei dipendenti di Tecnopolo S.p.A. è stato adottato unitamente al PTPCT 2020 – 2022 con delibera del CDA del 28 aprile 2020 e pubblicato sulla sezione “Società trasparente”, sotto-sezione “Prevenzione della corruzione”, quale Allegato 1 al PTPCT 2020 - 2022.

Il Codice di comportamento costituisce una misura di prevenzione della corruzione imprescindibile in quanto ivi sono indicati i comportamenti eticamente adeguati che i dipendenti devono tenere o evitare.

In particolare, tale Codice esplicita i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento dell'attività, compresi i consulenti e/o collaboratori esterni comunque denominati, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi.

3.2 Rotazione del personale

La misura della rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

L'alternanza tra più professionalità nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni



Tecnopolo

ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Tuttavia, in considerazione delle ridotte dimensioni aziendali e del numero limitato di risorse operanti al suo interno, nonché delle specifiche competenze che le caratterizzano, si ritiene che la rotazione del personale di Tecnopolo causerebbe inefficienza e inefficacia della gestione tali da precludere la possibilità di svolgere le attività in modo ottimale.

Pertanto, sebbene tale misura sia stata programmata nel PTPCT 2020-2022 al fine di non sottrarre specifiche competenze professionali agli uffici, non si è ritenuto opportuno applicare alcuna rotazione del personale.

3.3 Misure in materia di conflitto di interessi

INCONFERIBILITÀ

Il D.Lgs. n. 39/2013 recante *“Disposizioni in materia d’inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”* ha disciplinato:

- particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all’attività svolta dall’interessato in precedenza;
- situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare, i Capi III e IV del D.Lgs. n. 39/2013 regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

La Società ha optato per la verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l’organo di indirizzo politico intenda conferire incarichi dirigenziali e altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013. L’accertamento avviene



Tecnopolo

mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi del DPR n.445/2000 e pubblicata sul sito della Società (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013). La dichiarazione è condizione per l'acquisizione di efficacia dell'incarico. Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, la Società si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto. Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del già citato D.Lgs. n. 39/2013. Mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni.

In proposito sono state definite disposizioni interne affinché i soggetti interessati rendano:

- all'atto del conferimento, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità. Tale adempimento è richiesto prima del provvedimento definitivo di conferimento da parte dell'organo di indirizzo che intende assegnare l'incarico;
- annualmente, la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvede alla pubblicazione sul sito istituzionale di Tecnopolo S.p.A. delle dichiarazioni di cui sopra.

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, non sono pervenute dichiarazioni sulla sussistenza di cause di inconferibilità.

INCOMPATIBILITÀ

I Capi V e VI del D.Lgs. n. 39/2013 disciplinano le ipotesi di incompatibilità specifiche. A differenza che nel caso di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il RPCT deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 del Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39). Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, non sono pervenute dichiarazioni sulla sussistenza di cause di incompatibilità.



3.4 Whistleblowing

Nell'anno di riferimento del PTPCT sono stati adottati gli interventi idonei a garantire l'adozione della misura "Whistleblowing". In particolare, Tecnopolo garantisce a tutti i dipendenti di poter segnalare condotte illecite e ogni violazione o sospetto di violazione del presente Piano.

Tecnopolo ritiene opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

Per facilitare l'invio delle segnalazioni e per garantire una ricezione rapida e la riservatezza delle stesse, queste dovranno essere presentate preferibilmente mediante posta elettronica all'indirizzo trasparenza@tecnopolo.it. In alternativa, la segnalazione potrà essere effettuata a mezzo del servizio postale.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

Le segnalazioni anonime vengono prese in considerazione ma si procede ad ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.

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 e 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 dipendente che effettua la segnalazione 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.

La segnalazione del dipendente è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii..



3.5 Formazione

Nell'anno di riferimento del PTPCT è stata erogata formazione da parte di soggetti interni sui temi etici, della legalità, della trasparenza e del contrasto alla corruzione. Essa ha interessato le seguenti categorie:

- RPCT (per un numero medio di ore 15);
- staff del RPCT (per un numero medio di ore 15);
- impiegati (per un numero medio di ore 10).

La formazione è stata erogata *in house* e “a distanza” a causa dell'emergenza sanitaria in corso.

3.6 Trasparenza

Considerato che la trasparenza ha assunto un ruolo rilevante non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, in armonia con quanto sancito dall'art. 1, comma 36, della legge n. 190/2012, per l'anno 2020 particolare attenzione è stata posta da Tecnopolo al rispetto delle norme vigenti in materia.

In particolare, gli obiettivi strategici su cui Tecnopolo ha incentrato la propria attività sono stati:

- garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale;
- intendere la trasparenza come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- l'esercizio, attraverso il Responsabile della Trasparenza, di un monitoraggio costante e di un controllo periodico atto a tenere il sistema efficiente e performante.

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, Tecnopolo ha provveduto ad attivare sul proprio sito internet www.tecnopolo.it la sezione “Società Trasparente”, a sua volta suddivisa in



Tecnopolo

sottosezioni, al fine di agevolare la navigazione e la ricerca dei contenuti da parte degli utenti ed ha proceduto a svolgere monitoraggi sulla pubblicazione dei dati con periodicità trimestrale.

Tuttavia, il sito istituzionale, relativamente alla sezione “Società trasparente”, non traccia il numero delle visite, ma ci si propone di inserire tale funzionalità in futuro.

In conclusione, si ritiene che nell’anno di riferimento, il livello di adempimento degli obblighi di trasparenza raggiunto sia stato buono, non rinvenendosi particolari criticità, né fattori che ne abbiano rallentato in modo significativo l’adempimento.

3.7 Pantouflage

Nell’anno di riferimento non è stata pianificata l’adozione di misure di pantouflage; tuttavia, Tecnopolo S.p.A. si riserva di valutarne l’adozione in futuro.

3.8 Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

Nell’anno di riferimento non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell’art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 (partecipazione a commissioni e assegnazioni agli uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al capo I, titolo II, libro II, del codice penale).

3.9 Patto d’Integrità

Nell’anno di riferimento non è stata pianificata l’adozione di “Patti di integrità” o protocolli di legalità, in quanto Tecnopolo S.p.A. non è assoggettata alle regole del D.Lgs. n. 50/2016.

3.10 Considerazioni finali sulla sull’attuazione delle misure generali

Il complesso delle misure attuate ha avuto un effetto (diretto o indiretto):

- positivo sulla qualità dei servizi, riducendo il livello di rischio dei processi svolti da Tecnopolo ed assicurando l’imparzialità ed il buon andamento dell’azione amministrativa;
- positivo sull’efficienza dei servizi, grazie alla formalizzazione delle procedure di verifica e controllo;
- positivo sul funzionamento della Società, soprattutto grazie all’apporto del RPCT e dei soggetti responsabili dell’attuazione;



Tecnopolo

- positivo sulla diffusione della cultura della legalità tra il personale della Società.

4. MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO

Tecnopolo, coerentemente con l'esigenza di assicurare le migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell'immagine della Società, delle aspettative degli azionisti e del lavoro dei dipendenti, ha inteso prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi potenzialmente configurabili al suo interno.

In particolare, si è tenuto conto dei seguenti aspetti:

- identificazione dei principali reati rilevanti ai fini della prevenzione anticorruzione;
- definizione dei criteri adottati per la valutazione del rischio di corruzione;
- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni svolte da Tecnopolo;
- programmazione di interventi formativi rivolti al personale delle aree a maggiore rischio di corruzione ed interventi informativi rivolti a tutti i dipendenti;
- adozione di meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole aziendali (c.d. "whistleblowing");
- regolazione di procedure per l'aggiornamento del PTPCT.

Nel corso dell'anno di riferimento del PTPCT, non sono pervenute segnalazioni per episodi di "cattiva amministrazione".

5. MONITORAGGIO DEI PROCEDIMENTI PENALI

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame non sono state riscontrate denunce, riguardanti fatti corruttivi, a carico di dipendenti di Tecnopolo, né la Società ha avuto notizia da parte di propri dipendenti di essere stati destinatari di un procedimento penale per eventi corruttivi o condotte di natura corruttiva.

6. MONITORAGGIO DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Nel corso dell'anno di riferimento del PTPCT non sono stati avviati procedimenti disciplinari riconducibili ad eventi corruttivi o condotte di natura corruttiva a carico dei dipendenti di Tecnopolo.



7. CONSIDERAZIONI GENERALI

In sede di adozione del PTPCT per il triennio 2020 – 2022, per l'anno 2020, si è cercato di operare la maggior semplificazione possibile degli adempimenti, senza compromettere l'efficacia delle misure ivi previste, coinvolgendo tutti i dipendenti con gradualità e condividendo con loro gli obiettivi strategici che hanno ispirato il Piano nella lotta alla corruzione.

Si ritiene che lo stato di attuazione del PTPCT sia buono in quanto gran parte delle misure sono state attuate nel rispetto dei termini e delle fasi programmate.

Il ruolo di impulso e coordinamento del RPC rispetto all'attuazione del PTPC può considerarsi soddisfacente, in virtù anche della stretta e proficua collaborazione instaurata dallo stesso con tutto lo staff operativo e con gli altri sistemi di controllo e monitoraggio presenti all'interno della Società.

Non si rinvencono, infatti, fattori che abbiano ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPCT.