

## Indice

### PREMESSE

#### 1. PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.T.

#### 2. GLI ATTORI DEL PTPCT: IL CONCETTO DI “CORRUZIONE”, RUOLI E RESPONSABILITÀ DEI PRINCIPALI ATTORI INTERNI ED ESTERNI

#### 3. ANALISI DEL CONTESTO

##### 3.1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

##### 3.2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

#### 4. GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO ( L. 190/12 – D.LGS. 33/13)

##### 4.1 IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI

##### 4.2 ANALISI DEI RISCHI

##### 4.3 PONDERAZIONE DEI RISCHI: LE MISURE DI CONTRASTO E LE MISURE MIGLIORATIVE

#### 5. OBIETTIVI DEL TRIENNIO 2022-2024

##### 5.1 Implementazione di misure di contrasto:

##### 5.2 pianificazione eventi formativi:

#### 6. CODICI DI COMPORTAMENTO, SEGNALAZIONE DI ILLECITI E PATTO DI INTEGRITÀ

#### 7 ALTRE INIZIATIVE

##### 7.1 Indicazione delle iniziative previste nell’ambito delle attività

##### 7.2 Monitoraggio e controlli dell’RPCT

##### 7.3 Rotazione “ordinaria” del personale

##### 7.4.Conflitto di interessi:

###### 7.4.1.Dipendenti in conflitto di interesse;

###### 7.4.2. Incompatibilità e inconferibilità

###### 7.4.3. Correttezza delle attività e degli incarichi extra istituzionali

## 7.5 C.d. “Pantouflage” e post-employment

## 8 OBBLIGHI DI TRASPARENZA E PROGRAMMA 2022-2024

### 8.1 Fonti

### 8.2 Stato di attuazione

### 8.3 Gli attori del processo di attuazione: RPCT e Referenti

#### 8.3.1. Il Responsabile della Trasparenza ora RPCT

#### 8.3.2. I Referenti per la Trasparenza

## 9. MISURE ORGANIZZATIVE VOLTE AD ASSICURARE LA REGOLARITÀ E LA TEMPESTIVITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI

## 10. INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

## 11. ACCESSO CIVICO: DIRITTO DI ACCESSO A DATI E DOCUMENTI EX D.LGS. 33/2013 E S.M.I. (CC.DD. ACCESSI SEMPLICE E GENERALIZZATO)- ACCESSO DOCUMENTALE

## 12. CONCLUSIONI

### ALLEGATI:1. 2. 3.4.

## PREMESSE

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinato su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell’illegalità.

È stata posta particolare attenzione alla prevenzione dei fenomeni corruttivi nell’amministrazione della *res publica*, che ha portato all’approvazione di numerose normative e linee guida. La corruzione, e più generale il malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite, ha un costo per la collettività, non solo diretto (come, ad esempio, nel caso di pagamenti illeciti), ma anche indiretto, connesso ai ritardi nella conclusione dei procedimenti

3

amministrativi, al cattivo funzionamento degli apparati pubblici, alla sfiducia del cittadino nei confronti delle istituzioni, arrivando a minare i valori fondamentali sanciti dalla Costituzione (quali il buon andamento e l'imparzialità dell'amministrazione, l'uguaglianza, la trasparenza dei processi decisionali e le pari opportunità dei cittadini).

Tale principio è stato poi ulteriormente rafforzato con l'entrata in vigore di altre specifiche normative (da ultimo, il D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97) le quali, intervenendo sulla Legge n. 190/2012 e sul D.Lgs. n. 33/2013, hanno apportato modifiche, abrogazioni e integrazioni alla disciplina relativa all'anticorruzione e trasparenza e anche alcune novità circa la predisposizione e i contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Il citato D.Lgs. n. 97/2016 recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124", ha inserito all'interno del D.Lgs. n. 33/2013, specificamente dedicato alla trasparenza, un articolo, l'art. 2-bis, rubricato «Ambito soggettivo di applicazione», in sostituzione dell'art. 11 del D.Lgs. n. 33/2013, contestualmente abrogato dall'art. 43.

Esso individua tre macro-categorie di soggetti cui si applicano le relative disposizioni:

- le pubbliche amministrazioni (art. 2-bis, co. 1);
- **altri soggetti tra cui enti pubblici economici**, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co. 2);
- altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (art. 2-bis, co. 3)

La ratio sottesa alla legge n. 190/2012 e ai decreti di attuazione sopra citati è quella di estendere le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, e i relativi strumenti di programmazione, a soggetti che, indipendentemente dalla natura giuridica, sono controllati dalle amministrazioni pubbliche, si avvalgono di risorse pubbliche, svolgono funzioni pubbliche o attività di pubblico interesse.

L'ANAC, inoltre, con delibera n. 1134 del 08/11/2017, pubblicata nella G.U. n. 284 del 05/12/17, ha approvato 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," fornendo indicazioni agli enti interessati sia con riferimento

4

alle misure di prevenzione della corruzione, sia con riferimento agli obblighi di trasparenza.

L'art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012 prevede l'approvazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPCT), entro il 31 gennaio di ogni anno, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), tuttavia quest'anno con il Comunicato del Presidente dell'Autorità (ANAC) del 12 gennaio 2022, è stato stabilito il differimento al 30 aprile 2022 del termine per la predisposizione e la pubblicazione del Piano.

In attuazione degli strumenti normativi di cui sopra, il CdA di ATER, con l'approvazione del presente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2022/2024, ha inteso predisporre un sistema di azioni e misure specificamente concepite a presidio del rischio corruttivo, ampiamente inteso, ed a tutela della trasparenza ed integrità all'interno della propria struttura, con la previsione di approvare misure integrative, entro il primo trimestre del 2022, con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e la nomina dell'Organismo di Vigilanza.( rif. Delibera ANAC 1134/2017).

Infatti, il Piano Nazionale Anticorruzione ( P.N.A. 2019 pubblicato con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019) prevede che gli enti pubblici economici nell'implementazione del Piano di Prevenzione della Corruzione possano fare perno sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi dello stesso D.lgs. 231/01 qualora già posto in essere dall'ente.

## 1 PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.T.

Il presente Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 5 del 29/04/2022 costituisce aggiornamento del precedente approvato dal Commissario Straordinario con Deliberazione n. 6 del 29 giugno 2020.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) è la dottoressa Anna Rita Taborri nominata dal Commissario Straordinario in data 13 maggio 2020.

Presupposto fondamentale del Piano ed elemento costitutivo del medesimo è l'elaborazione di una mappatura dei rischi di corruzione connessi alle aree di attività maggiormente esposte.

Per l'elaborazione del presente Piano sono stati coinvolti e verranno coinvolti anche nel prossimo triennio, i seguenti attori interni all'Azienda:

- tutte le funzioni aziendali attribuite alle unità organizzative, come identificate nel vigente organigramma aziendale;
- il Direttore Generale;
- i componenti del CdA;

Lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione devono essere il risultato di un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili degli uffici e del responsabile della prevenzione, secondo un processo bottom-up (dal basso verso l'alto) in sede di formulazione delle proposte e top-down (dall'alto verso il basso) per la successiva fase di verifica ed applicazione.

I soggetti sopra citati sono stati coinvolti e saranno coinvolti attraverso i seguenti canali e strumenti di partecipazione:

- specifici incontri aventi come oggetto il tema della prevenzione della corruzione;
- riunioni formative e focus sulle criticità rilevate in fase di implementazione del sistema di gestione del rischio corruzione.

Il presente Piano è stato comunicato ai diversi soggetti interessati, secondo le seguenti modalità: - pubblicazione integrale sul sito internet istituzionale; - notizia in primo piano di avvenuta approvazione sul sito internet istituzionale dell'ente.

Al fine dell'elaborazione dell'aggiornamento 2022-2024 del Piano, coerentemente agli orientamenti ANAC, si è cercato di favorire il coinvolgimento di tutti i soggetti a vario titolo interessati nel processo di gestione del rischio corruttivo [Allegato 1 PNA 2019: Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, pag. 5].

## 2. GLI ATTORI DEL PTPCT: IL CONCETTO DI “CORRUZIONE”, RUOLI E RESPONSABILITÀ DEI PRINCIPALI ATTORI INTERNI ED ESTERNI

Con la legge 190/2012, lo Stato italiano ha individuato gli organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare un’azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione.

In particolare, l’Autorità nazionale anticorruzione, svolge funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell’efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza (art. 1, commi 2 e 3, legge 190/2012).

I soggetti individuati per i vari processi di adozione, sono:

- **il Consiglio di Amministrazione** di ATER in quanto autorità di indirizzo politico che, oltre ad approvare il P.T.P.C.T. ed a nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha fornito il contributo attraverso l’indicazione degli indirizzi e degli obiettivi generali dell’Ente, nonché attraverso gli obiettivi strategici ed operativi.

- **il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ( RPCT)** che ha proposto all’organo di indirizzo politico l’adozione e aggiornamento del presente piano. Inoltre, il suddetto responsabile definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori esposti alla corruzione; verifica l’efficace attuazione e l’idoneità del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione; propone la modifica del piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’amministrazione; procede all’esame delle eventuali informazioni ricevute dai responsabili di processo; verifica le segnalazioni relative al possibile compimento di illeciti dal whistleblowing; entro il 15 dicembre (spostato al 31 gennaio 2022 per l’anno 2021) di ogni anno, pubblica sul sito la relazione sull’attività svolta e trasmette la medesima relazione all’organo di indirizzo politico, al quale riferisce sull’attività svolta ogni volta lo ritenga opportuno. Inoltre, entro il 31 gennaio di ogni anno, propone all’organo di indirizzo politico, per l’approvazione, il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione la cui elaborazione non può essere affidata a soggetti estranei all’amministrazione (art. 1 co. 8 L. 190/2012).

7

- il **Direttore Generale, responsabili/funzionari**, per l'area o funzione di rispettiva competenza, svolgono attività informativa nei confronti dei propri collaboratori e dell'autorità giudiziaria.

Inoltre:

- sono stati coinvolti in vario modo, durante la formazione (attraverso workshop, focus group) all' adeguamento della metodologia di risk management alle indicazioni fornite dall'Anac con il PNA 2019 e i relativi allegati;

- hanno condiviso e partecipato nell'ambito della rete dei referenti dei nuovi indici di valutazione del rischio corruttivo mediante la compilazione ed elaborazione di un *WORKFLOW* dei processi aziendali e le relative fasi delle attività, individuando i tempi, gli attori interni ed esterni coinvolti nel processo, delimitando le aree a rischio corruttivo, identificando e circoscrivendo i fattori abilitanti. [Allegato 1 Mappatura dei processi aziendali e individuazione delle aree a rischio corruttivo: catalogo e valutazione dei rischi corruttivi con misure di contrasto, tempi e modalità];

- hanno collaborato alla predisposizione ed elaborazione del catalogo dei rischi, generali e specifici dell'ATER, e il relativo grado, proponendo misure specifiche per il contrasto dei rischi individuati. [Allegato 1 Mappatura dei processi aziendali e individuazione delle aree a rischio corruttivo: catalogo e valutazione dei rischi corruttivi con misure di contrasto, tempi e modalità];

- hanno assicurato l'osservanza del codice di comportamento [in fase di aggiornamento] e ne verificano le ipotesi di violazione.

- **tutti i dipendenti** partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel presente piano, segnalano le situazioni di illecito al responsabile, segnalano casi di personale in conflitto di interessi;

- **i collaboratori e consulenti** a qualsiasi titolo dell'amministrazione: tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di ATER sono tenuti ad osservare le misure contenute nel presente P.T.P.C.T. e a segnalare le situazioni di illecito;

- **il responsabile della protezione dei dati- DPO** l'ente ha provveduto alla nomina del Responsabile della protezione dei dati - RPD, figura introdotta dagli artt. 37-39 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). Sotto tale profilo, così come fatto rilevare dall'ANAC, le figure del RDP e del RPCT sono state tenute distinte ed affidate pertanto,

8

a due soggetti diversi. Ciò al fine di non determinare potenziali conflitti di interesse fra due funzioni per le quali deve essere garantita terzietà ed indipendenza. Ed infatti sotto il profilo attinente alla prevenzione della corruzione ed attuazione degli obblighi previsti in materia di pubblicazione e trasparenza, l'RDP costituisce una figura di raccordo e riferimento per il RPCT, in materia di protezione dei dati personali, rapporto fra privacy e pubblicazioni in Amministrazione trasparente, nonché nei casi in cui le istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali.

### 3. ANALISI DEL CONTESTO

La gestione del rischio non può prescindere da una preliminare ed adeguata analisi di contesto sia esterno che interno, attraverso cui acquisire la conoscenza di elementi che possono pregiudicare il corretto svolgimento delle attività amministrative. Alla luce delle informazioni acquisite è più agevole individuare i rischi e le misure più idonee a prevenirli.

Tale studio ha quindi ad oggetto l'analisi delle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Ente opera in termini di: strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

Attraverso questo tipo di analisi si favorisce quindi la predisposizione di un piano anticorruzione contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace alla prevenzione del fenomeno corruttivo.

#### 3.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il contesto generale, principale elemento del "contesto esterno" in cui il Piano opererà, è quello della normativa regionale che attualmente regola nel Lazio il servizio pubblico dell'edilizia residenziale pubblica e in generale dell'"edilizia residenziale sociale", come è definita da norme statali (decreto interministeriale 22 aprile 2008 sull'"alloggio sociale" e la legge 80 del 23 maggio 2014, di conversione del decreto legge 47/2014, che comprende la prima).

Omettendo il quadro generale di tale normativa a livello statale e delle altre Regioni, la normativa laziale presenta alcune peculiarità che possono incidere sul contesto che la regolamentazione anti corruttiva è espressamente chiamata a rendere sfavorevole alla corruzione, col "ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche".

9

Nel 2019, la legge di stabilità regionale 2020 (LR Lazio n. 28 del 27 dicembre 2019, art. 7, comma 73) ha modificato la LR 12/1999 introducendo un nuovo articolo (12bis) che consente il subentro nell'assegnazione a soggetti estranei all'assegnatario e al nucleo familiare originario e ampliato. L'apertura aggiuntiva, soggetta a condizioni e requisiti la cui valutazione lascia ampi margini interpretativi e discrezionali, potrebbe ulteriormente compromettere il funzionamento dell'edilizia sociale nel Lazio, anche sotto il profilo corruttivo.

Nel 2020, la LR Lazio n. 1 del 27 febbraio 2020 - in deroga alla LR 12/1999 - ha definito i termini e le modalità di presentazione delle domande di assegnazione in regolarizzazione delle occupazioni senza titolo di alloggi di edilizia residenziale pubblica, i cui modelli sono stati approvati con DGR n. 429 del 7 luglio 2020.

Sarebbe auspicabile che una complessiva riforma dell'impianto normativo regionale superasse le storture di un sistema che non garantisce più pienamente il servizio di edilizia sociale ai cittadini del Lazio, riforma cui l'ATER di Viterbo, con le altre Aziende della Regione, potrebbe attivamente partecipare.

E non v'è chi non veda l'alto significato etico e l'eco profonda in termini di disuguaglianze sociali provocate dalla corruzione che si trova nelle parole di Papa Francesco:

*“la corruzione avvilisce la dignità della persona e frantuma tutti gli ideali buoni e belli. Tutta la società è chiamata ad impegnarsi concretamente per contrastare il cancro della corruzione che, con l'illusione di guadagni rapidi e facili, in realtà impoverisce tutti”.*

Si Rinvia per maggior dettaglio all' Osservatorio Legalità regione Lazio anno 2019 <https://www.avvisopubblico.it/home/home/cosa-facciamo/informare/documenti-tematici/mafie/osservatorio-legalita-regione-lazio-sintesi-relazione-luglio-2019>

### 3.2.ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

È stata, innanzitutto, analizzata la documentazione esistente riguardante i sistemi organizzativi, gestionali e di controllo presenti in ATER. Nello specifico sono stati esaminati i seguenti documenti:

- Statuto;
- Organigramma;

10

- Codice etico e di comportamento (da aggiornare);
- Regolamenti aziendali (da aggiornare)
- Procedure operative aziendali (da aggiornare)

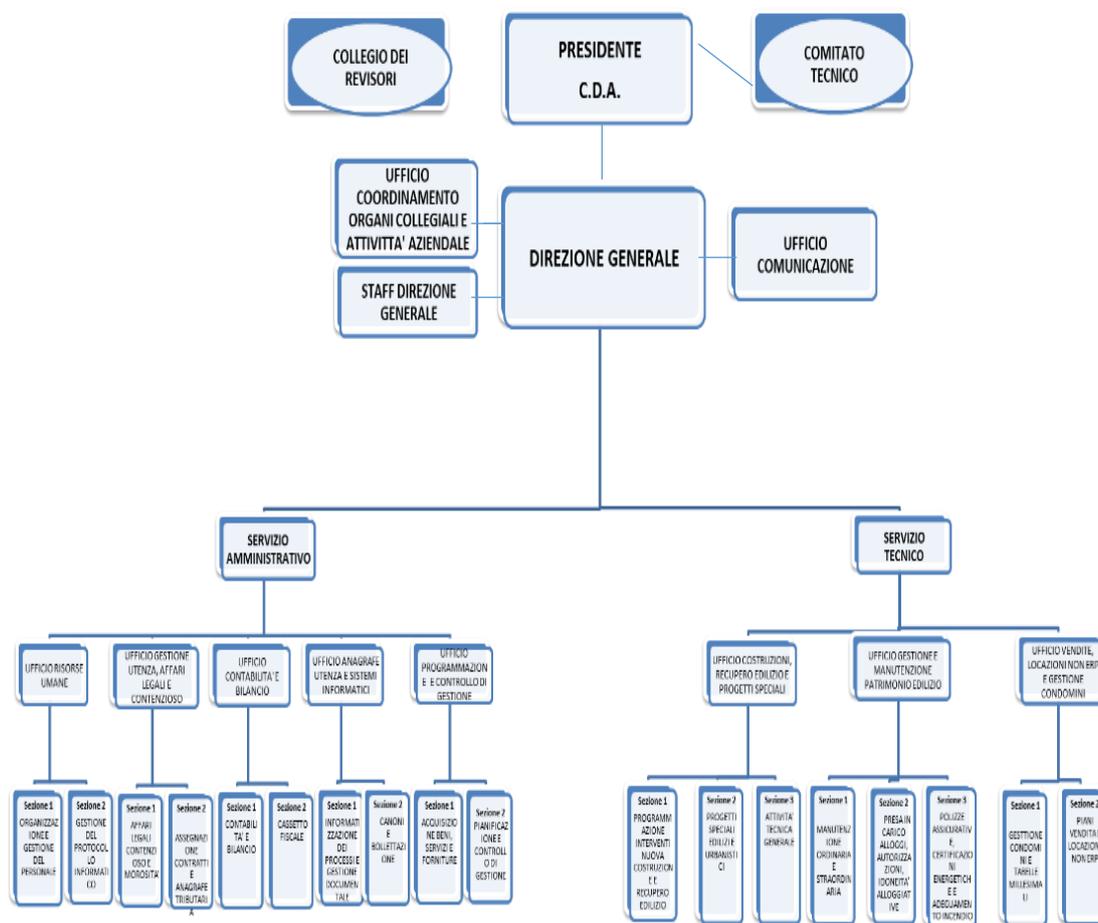
Sono stati successivamente esaminati e aggiornati tutti i processi gestionali di ATER tramite le mappature dei processi aziendali, sono stati svolti focus group e interviste sia con i responsabili degli uffici che con altro personale che aveva conoscenza diretta sui processi e relative criticità. [ per maggior dettaglio si rinvia al [PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.T.](#)]

L'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica (A.T.E.R.) della Provincia di Viterbo, con sede a Viterbo in Via Igino Garbini 78/a, è Ente Pubblico Economico, dotato di personalità giuridica e di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile, operante nel settore dell'edilizia residenziale pubblica.

Relativamente al numero dei dirigenti, funzionari e dipendenti dell'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica di Viterbo, si rimanda all'organigramma di seguito indicato a pagina 11.

Finalità primaria dell'Azienda è quella di provvedere al miglioramento delle condizioni abitative della popolazione e al soddisfacimento della domanda abitativa, con particolare riferimento a quella proveniente dalle fasce sociali a minor reddito. Attualmente l'Azienda gestisce circa n. 4.016 unità immobiliari ad uso abitativo e n. 787 di altre unità immobiliari, n. 35 unità immobiliari in ristrutturazione, n. 30 unità immobiliare di edilizia agevolata.

Di seguito si riporta la rappresentazione grafica dell'organigramma attualmente in vigore.



L'analisi del contesto interno, unitamente a quella del contesto esterno, costituiscono elementi di determinazione del livello generale e specifico di esposizione al rischio corruttivo di ciascuna attività aziendale e del personale coinvolto nei processi maggiormente esposti.

#### 4. GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO ( L. 190/12 – D.LGS. 33/13)

Per “gestione del rischio” si intende l’insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l’amministrazione con riferimento al rischio. Lo strumento che

consente la riduzione del rischio di corruzione è la gestione dello stesso attuata attraverso la pianificazione realizzata con il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Il presente Piano è stato predisposto secondo la metodologia prevista dall'Allegato 1 al PNA 2019 approvato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, mediante un approccio di tipo qualitativo. Il processo di valutazione del rischio corruttivo è stato sviluppato attraverso le seguenti fasi: identificazione, analisi e ponderazione. Sulla base del risk assessment sono state identificate le misure di contrasto e le modalità di attuazione.

### A) IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI

L'attività di identificazione del rischio richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione legati a comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi.

L'identificazione del rischio è stata condotta sulla base:

- dell'analisi dello specifico contesto esterno e interno effettuata dal RPCT e dalle strutture organizzative di supporto dei referenti ;
- della consultazione e del confronto con i responsabili delle funzioni aziendali coinvolti, tenendo presenti le specificità dell'amministrazione, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca;

### B) ANALISI DEI RISCHI

L'analisi del rischio ha l'obiettivo di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio corruttivo.

Sulla base delle risultanze dell'attività di identificazione dei rischi, è stata effettuata una valutazione della probabilità che lo specifico rischio individuato si realizzi e delle conseguenze che esso è in grado di produrre, tanto nel contesto interno all'Ente quanto nel contesto esterno, al fine di determinazione del complessivo livello di rischio corruttivo, rappresentato mediante una scala di misurazione ordinale Alto, Medio, Basso, allo scopo di fornire una misurazione del livello di rischio associabile al singolo processo, attività o evento rischioso.

Ai fini della valutazione della probabilità e dell'impatto del rischio corruttivo, per ciascun processo si è tenuto conto dei seguenti indicatori di rischio.

[ Allegato 2 Adeguamento della metodologia di risk management alle indicazioni fornite dall'ANAC con il PNA 2019. Condivisione nell'ambito della rete dei referenti dei nuovi indici di valutazione del rischio]

- livello di discrezionalità del processo decisionale;
- presenza di interessi economici esterni;
- rilevanza economica;
- presenza di precedenti eventi corruttivi nel medesimo processo;
- livello di trasparenza sostanziale nel processo;
- efficacia dei controlli;
- grado di attuazione delle misure di trattamento del rischio.

### C) PONDERAZIONE DEI RISCHI: LE MISURE DI CONTRASTO E LE MISURE MIGLIORATIVE

La fase di ponderazione dei rischi è stata condotta sulla base delle risultanze della precedente fase di analisi e ha lo scopo di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio, nonché le priorità e l'urgenza di trattamento dei rischi, in considerazione degli obiettivi dell'organizzazione dell'ente e il contesto in cui opera, attraverso il loro confronto.

Per ciascuna delle aree di rischio definite dal PNA come “obbligatorie” o “generalì” (contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale) e per quelle “specifiche” (definite con riferimento ai principali settori aziendali: gestione, manutenzione, locazione e vendita del patrimonio immobiliare dell' ATER,) si è proceduto secondo la seguente metodologia:

- sono state individuate, nell'ambito dei processi operativi aziendali, le attività potenzialmente esposte al rischio corruzione; [Allegato 1 al PIANO]
- sono stati definiti e valutati i rischi individuati; [Allegato 1 al PIANO]
- sono state esposte le misure di contrasto in atto e le eventuali misure migliorative; [Allegato 1 al PIANO]
- sono stati identificati l'Area/Servizio/ Funzioni di riferimento secondo la nomenclatura dell'Organigramma Aziendale; [Rif. **CONTESTO INTERNO**]
- sono stati identificati i responsabili dell'attuazione e lo stato di implementazione delle misure; [Allegato 1 al PIANO]
- sono stati revisionati e implementati i contenuti della mappa, nel corso di focus group con i referenti di ciascuna area di rischio, sulla base dell'evoluzione del contesto interno ed esterno rispetto all'anno precedente [Allegato 1 al PIANO]

## 5. OBIETTIVI DEL TRIENNIO 2022-2024

Di seguito gli obiettivi definiti per il triennio 2022-2024.

### 5.1. Implementazione di misure di contrasto:

Dall'analisi della mappatura dei rischi vengono identificate quali segmenti di processo significativi ai fini dell'implementazione di misure specifiche anticorruzione:

- progressiva integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure di contrasto anticorruzione e i sistemi di controllo interno integrato, mediante l'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo, MOG 231, raccomandato da ANAC delibera n. 1134/2017;

- interventi sull'organizzazione del lavoro per attuare il principio di distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") per cui nessuno deve gestire in autonomia un intero processo;

- graduale estensione della mappatura dei rischi all'intera attività svolta dall'Azienda per identificare le aree potenzialmente esposte ai rischi corruttivi, secondo le indicazioni contenute nell'allegato 1 del PNA 2019. La definizione delle misure di prevenzione ulteriori sulle aree di processo sopra individuate dovrà prevedere il coinvolgimento di tutti i responsabili funzionali addetti a tali processi, tramite incontri periodici;

- adozione del Regolamento sulle modalità di assunzione del personale, che contempli anche i seguenti interventi:

- 1) formalizzazione di una procedura per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-lavorativi dei dipendenti;

- 2) formalizzazione della procedura di gestione del divieto di pantouflage;

- 3) definizione e approvazione di una procedura disciplinante la policy omaggi;

- 4) revisione delle procedure di autorizzazione e controllo delle spese di rappresentanza, ospitalità e trasferta;

- 5) pubblicità del sistema delle deleghe aziendali.

- adozione del Regolamento sugli acquisti di beni, servizi e forniture;

- Aggiornamento del codice di comportamento e del codice etico;

- adozione del programma triennale di rotazione del personale;

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 da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. "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. Si rinvia al riguardo, per i profili di carattere generale, a quanto previsto per la misura della rotazione nel PNA 2016, adottato con delibera ANAC 831/2016.

### 5.2. Pianificazione eventi formativi:

Come precisato da ANAC nel PNA 2019, tra le principali misure di prevenzione della corruzione da disciplinare e programmare nell'ambito del PTPCT rientra la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo. L'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituisce un obiettivo strategico per l'Azienda.

L'ATER dando seguito all'auspicio espresso da ANAC nel PNA 2019 di "un cambiamento radicale nella programmazione e attuazione della formazione, affinché sia sempre più orientata all'esame di casi concreti calati nel contesto delle diverse amministrazioni e favorisca la crescita di competenze tecniche e comportamentali dei dipendenti pubblici in materia di prevenzione della corruzione", ha già svolto nel secondo semestre 2021 apposite sessioni formative sulle materie anticorruzione/trasparenza, coinvolgendo il personale dipendenti a gruppi ristretti e con percorsi differenziati.

Tale percorso formativo proseguirà nei prossimi anni mediante percorsi differenziati, per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono, che saranno condotti da un team di professionisti esperti della materia.

## 6. CODICI DI COMPORTAMENTO, SEGNALAZIONE DI ILLECITI E PATTO DI INTEGRITÀ

Il CdA di ATER ha concertato, oltre all'adozione nel 2022 del "Modello 231", anche l'aggiornamento del "Codice etico e di comportamento" (risalente al 2014). Il codice o le integrazioni hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice.

Qualunque violazione del codice di comportamento deve essere denunciata al Responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione scritta all'indirizzo [rpct@atervt.it](mailto:rpct@atervt.it). L'Azienda predispone gli strumenti per garantire l'anonimato di chi effettua la segnalazione. Inoltre, l'ATER ha recepito il "Patto di Integrità", che viene richiamato in tutte le procedure di affidamento svolte da ATER e sottoscritto da tutti gli operatori economici aggiudicatari. Infine, per le segnalazioni di condotte illecite, reati o irregolarità, di cui il dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro (c.d. "whistleblowing"), è stata predisposta e pubblicata, nel corso del 2021, nel sito di ATER, sezione Amministrazione Trasparente, una specifica procedura, comunicata a tutti i dipendenti.

Il Rpct, che riceve le segnalazioni di whistleblowing, è l'unico soggetto a cui è consentita l'assegnazione delle segnalazioni di whistleblowing, sotto un profilo temporale non è previsto un termine di conservazione delle segnalazioni, Anac per le segnalazioni ricevute ha previsto un termine minimo di conservazione delle segnalazioni, pari almeno a 10 anni. Occorre comunque tracciare gli accessi degli utenti, la disciplina della gestione degli accessi e dei log applicativi rientra nella serie di atti organizzativi che l'amministrazione deve adottare per adempiere alle previsioni in materia di sicurezza informatica e protezione dei dati personali. **[FAQ ANAC whistleblowing del 17 dicembre 2021].**

Al fine di rafforzare le misure a tutela della riservatezza del segnalante, l'amministrazione introdurrà nei codici di comportamento, forme di responsabilità specifica in capo al RPCT che riceve e gestisce le segnalazioni, i dati e le informazioni in essa contenuti nel rigoroso rispetto del codice in materia di protezione dei dati personali del Regolamento UE 2016/679.

Nel processo di gestione delle segnalazioni attraverso il supporto della procedura informatica non risulta individuato da parte dell'amministrazione la figura del "custode delle identità", quale ulteriore garanzia per la tutela della riservatezza del segnalante, che consente al RPCT di accedere all'identità del segnalante. Tuttavia, la legge non impone alle amministrazioni o agli enti di dotarsi di tale figura **[FAQ ANAC whistleblowing del 17 dicembre 2021].**

## 7. ULTERIORI INIZIATIVE

### 7.1. Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività del RPCT

L'articolo 1, comma 10, lettera a) della legge n. 190/2012 prevede che il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza provveda alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda. Con l'obiettivo di adempiere alla suddetta verifica, il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza si avvale di una serie di referenti all'interno dell'Azienda, che si occupano di garantire un flusso di informazioni continuo al responsabile della prevenzione della corruzione secondo le modalità e tempistiche previste da ciascuna funzione aziendale funzionale. [ **nomina dei referenti anticorruzione e trasparenza -allegato al PIANO** ] .

Nel corso del triennio 2022- 2024 sarà previsto un piano di audit attuato in stretto raccordo con l'istituendo Organismo di Vigilanza 231.

### 7.2. Monitoraggio e controlli dell'RPCT

Il monitoraggio comprende un insieme di attività tra le quali, a titolo esemplificativo rientrano:

1. la verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione definite nel Piano;
2. l'analisi delle procedure e di qualsiasi altro documento che regola le modalità di attuazione delle attività a rischio;
3. l'esame delle informazioni ricevute dai responsabili di processo;
4. la verifica di segnalazioni relative al possibile compimento di reati di corruzione provenienti dal whistleblowing;
5. lo svolgimento di ispezioni e di attività investigative anche non previste nel Piano di monitoraggio annuale.

Nel corso del 2021 non è pervenuta alcuna segnalazione anonima tramite la piattaforma "whistleblowing" adottata da ATER. Le attività di cui sopra vengono e saranno oggetto della relazione annuale che il RPCT deve redigere e pubblicare sul sito internet aziendale entro il 31 gennaio 2022.

### 7.3. Rotazione “ordinaria” del personale

In considerazione della ridotta consistenza del personale con qualifica dirigenziale di ATER e della elevata specializzazione richiesta nello svolgimento delle funzioni aziendali, non si ritiene invece al momento attuabile il principio di rotazione: infatti, come desumibile dall’organigramma, il solo Dirigente è il Direttore Generale, responsabili dei vari processi, difficilmente possono, per competenze professionali e mansioni, essere sostituiti da altri colleghi.

Verranno quindi adottate, in conformità a quanto indicato da ANAC nella Delibera n. 555 del 13 giugno 2018 e nell’Allegato 2 al PNA 2019 (*La rotazione “ordinaria” del personale*), le seguenti misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi:

- implementazione, per le istruttorie più delicate nelle aree a rischio, di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, in modo che più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell’istruttoria (ad esempio, la “doppia sottoscrizione” degli atti, dove firmano, a garanzia della correttezza e legittimità, sia il soggetto istruttore che il titolare del potere di adozione dell’atto finale). Ciò al fine di evitare la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto;
- programmazione di riunioni periodiche per la condivisione e l’aggiornamento delle varie attività in essere;
- incremento dei controlli interni nei processi a maggior rischio corruttivo, con il coinvolgimento del costituendo Organismo di Vigilanza 231;
- trasparenza di tutte le fasi di attività svolte da ATER nel rispetto del criterio della c.d. “segregazione delle funzioni”.

### 7.4. Conflitto di interessi.

Il conflitto di interessi si configura come quella situazione in cui interessi personali sviano o possono sviare l’attività del soggetto chiamato ad agire per il perseguimento dell’interesse primario della collettività. Il conflitto può essere reale e concreto o anche solo potenziale, il tema della gestione dei conflitti d’interessi è espressione del principio generale di buon andamento ed imparzialità dell’azione amministrativa di cui all’art. 97 della Costituzione. Nel PNA del 2019 il conflitto di interessi è visto in un’accezione ampia e comprende differenti fattispecie:

#### 1. Dipendenti in conflitto di interesse

Per coloro che si trovano in situazione di conflitto di interessi - anche solo parziale o potenziale - è prevista l’astensione dalla partecipazione alle

decisioni e il dovere di segnalare ogni situazione di conflitto, come previsto dall'art. 1, comma 41, della L. 190/2012 che ha introdotto l'art. 6 bis nella L. 241/1990. Sull'astensione decide il Responsabile della funzione di appartenenza. Il RPCT, con l'intento di favorire il massimo rispetto degli obblighi di segnalazione e di astensione, ha avviato un'azione di responsabilizzazione attraverso percorsi formativi ed ha provveduto alla predisposizione di idonea modulistica per le dichiarazioni di assenza/presenza di conflitto di interesse ed eventuali variazioni, inoltrate ai funzionari affinché venissero sottoscritte dal personale agli stessi assegnato.

## 2. Incompatibilità e inconfiribilità

Il decreto legislativo 39/2013 detta disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della legge 190/2012. Gli incarichi sono inconfiribili:

- in caso di condanna anche con sentenza non passata in giudicato per i reati contro la pubblica amministrazione;
- in caso di espletamento nei due anni precedenti di incarichi o cariche in enti di diritto privato sottoposti a controllo o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico;
- a coloro che nei due anni precedenti siano stati componenti del consiglio e/o che nell'anno precedente siano stati componenti del consiglio provinciale o della giunta/consiglio comunale con popolazione superiore ai 15.000 abitanti o di una forma associativa tra comuni avente la medesima popolazione nella stessa regione in cui insiste la Provincia, nonché presidenti o amministratori delegati di enti di diritto privato in controllo pubblico da parte di province, comuni e loro forme associative della stessa regione. Per "incompatibilità" si intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1 d.lgs. n. 39).

Il RPCT e l'ANAC sono i soggetti deputati a vigilare sul rispetto delle disposizioni contenute nel decreto. Il RPCT, nel caso venga a conoscenza di

violazione delle norme del decreto, avvia il procedimento di accertamento. Se si tratta di norme sull'inconferibilità effettua, previa contraddittorio, la contestazione sia nei riguardi dell'organo che ha conferito l'incarico, sia nei riguardi del soggetto destinatario dell'incarico. Accertata la violazione dichiara la nullità dell'incarico ed esercita eventualmente il potere sanzionatorio (interdizione dal conferire incarichi per un periodo pari a tre mesi) nei confronti del soggetto che ha effettuato la nomina, dopo aver valutato l'elemento psicologico di c.d. colpevolezza. Se invece si tratta di norme sulla incompatibilità, il RPCT accertato l'insorgere della causa di incompatibilità, effettua la contestazione all'interessato che ha tempo 15 giorni per optare tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Regione, nonché lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico. In assenza di tale opzione viene adottato l'atto di decadenza dall'incarico. Pertanto, al fine di perseguire una corretta applicazione della normativa sugli incarichi è previsto:

- obbligo di effettuare apposita dichiarazione a norma del d.lgs. n. 39/2013;
- pubblicazione, nella sezione Trasparenza del sito istituzionale dell'Ente, degli incarichi e delle dichiarazioni, in quanto la conoscibilità degli stessi è connessa alla possibilità per l'utenza di effettuare segnalazioni al RPCT.

### **3. Correttezza delle attività e degli incarichi extra istituzionali.**

La disciplina sull'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali è strettamente correlata alla tematica del conflitto d'interessi, mira infatti a definire i casi in cui l'incarico extraistituzionale confligge con il buon andamento e l'imparzialità dell'agire amministrativo. La definizione e la precisazione delle fattispecie di attività autorizzabili rappresentano, oltre che una necessità per l'Ente, anche un interesse sia del Direttore Generale che autorizza, sia del dipendente richiedente che compila la dichiarazione di non interferenza con l'attività svolta. Pertanto, al fine di perseguire una corretta applicazione della normativa sugli incarichi extra istituzionali, sono state previste una serie di attività e procedure:

- obbligo di compilazione di modelli preventivi, contenenti i dettagli delle attività da autorizzare;

- obbligo di una specifica sub-autorizzazione del Funzionario dell'Area Risorse Umane con convalida di autorizzazione da parte del Direttore Generale;
- pubblicazione, nella sezione Trasparenza del sito istituzionale dell'Ente, di tutti gli incarichi autorizzati e/o conferiti, in quanto la conoscibilità degli stessi è connessa alla possibilità per l'utenza di effettuare segnalazioni al RPCT in ordine a ravvisate ipotesi di conflitto di interessi;
- verifiche, appositamente predisposte e dedicate a tale tipologia di atti, da parte del RPCT, mediante l'estrazione a campione di almeno il 10% dei provvedimenti di autorizzazione o nulla osta

### 7.5 C.d. "Pantouflage" e post-employment

Il Consiglio di Stato, con sentenza n. 7411 del 29.10.2019, ha stabilito la competenza dell'ANAC in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dall'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001. Ha inoltre stabilito che spettano sempre all'ANAC i previsti poteri sanzionatori. Il nesso finalistico fra la norma assistita dalla sanzione amministrativa e le funzioni attribuite all'ANAC individua nell'Autorità medesima il soggetto che ha il compito di assicurare, all'esito dell'accertamento di una situazione di pantouflage, la nullità dei contratti sottoscritti dalle parti nonché l'adozione delle conseguenti misure sanzionatorie.

Nella predetta sentenza, il Consiglio di Stato precisa che <<la ratio del divieto di pantouflage risiede nella duplice esigenza, per un verso, di evitare che l'esercizio della carica rivestita dai pubblici dipendenti con posizioni di servizio particolarmente qualificate ed apicali (nella specie, coloro che esercitano "poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni") sia inquinato anche solo dal sospetto di future personali utilità; sotto altro profilo, dalla necessità di scongiurare il rischio che la peculiare esperienza e le relazioni maturate dai detti funzionari durante lo svolgimento dell'incarico possano essere utilizzate, dopo la cessazione dello stesso, da imprese operanti nei rispettivi settori al fine di trarne utili e vantaggi incompatibili con la trasparenza e la parità della competizione nel mercato. In termini più generali, il divieto in questione mira a scongiurare il prodursi degli evidenti affetti antiggiuridici che potrebbero derivare da una tale potenziale situazione di conflitto di interessi, in primis quelli di natura corruttiva: non a caso, del resto, l'introduzione del divieto è avvenuta con la legge n. 190 del 2012.>>

Successivamente l'ANAC, con Atto di segnalazione n. 6 del 27 maggio 2020, concernente proposte di modifica alla disciplina del pantouflage, ha segnalato

le criticità emerse in fase applicativa e la necessità di un intervento urgente del Legislatore sul punto. Si riporta, per comodità, il testo dell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001: *<tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.>>* Nel citato Atto di segnalazione n. 6/2020 ANAC pone la questione se con la previsione del divieto in questione il Legislatore abbia inteso impedire al soggetto privato di contrattare solo con l'amministrazione di provenienza del dipendente pubblico al quale ha conferito l'incarico, oppure con tutte le amministrazioni - come sembra lasciar intendere il dato letterale della suddetta norma di legge, che prevede il "divieto [...] di contrattare con le pubbliche amministrazioni". ANAC evidenzia che la condizione dell'operatore economico di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione della disposizione stessa è stata considerata alla stessa stregua dei requisiti generali di partecipazione alle procedure pubbliche di affidamento previsti a pena di esclusione e, conseguentemente, oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, per cui sembra confermata la tesi secondo la quale il divieto si estende a tutte le pubbliche amministrazioni e non solo all'amministrazione di appartenenza.

In ogni caso, l'ATER ribadisce l'osservanza dei seguenti principi:

- divieto di assunzioni o conferimenti di incarichi, nei tre anni successivi alla cessazione dal rapporto di impiego (c.d. Pantouflage bidirezionale "in entrata" e "in uscita"), nei confronti:
  1. di soggetti cessati dal rapporto di impiego pubblico, laddove questi abbiano esercitato, negli ultimi tre anni di impiego, poteri autoritativi o negoziali nei confronti di ATER;
  2. di soggetti cessati dal rapporto di impiego con altri soggetti di diritto privato in controllo pubblico, laddove questi abbiano esercitato, negli ultimi tre anni di impiego, poteri autoritativi o negoziali nei confronti di ATER;
  3. degli ex dipendenti di ATER da parte di altri soggetti privati, laddove essi abbiano esercitato, per conto della Società o dell'Ente pubblico economico, negli ultimi tre anni di impiego, poteri autoritativi o negoziali nei confronti dei medesimi soggetti privati;

- previsione, nelle procedure di scelta del contraente, della specifica causa di esclusione per gli Operatori Economici che abbiano violato l'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001.

## 8. OBBLIGHI DI TRASPARENZA E PROGRAMMA 2022-2024

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Alla luce delle modifiche legislative intervenute, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato soppresso come autonomo documento, andando a costituire una Sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione. Pertanto, la definizione degli obiettivi di trasparenza tiene conto dei vincoli normativi, dei vincoli organizzativi, degli obiettivi di prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto disciplinato dalla legge 190/2012 e d.lgs. 33/2013.

### 8.1. Fonti

La principale fonte normativa per la stesura del primo programma è stato il Decreto Legislativo n. 33/2013, come codificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 (in G.U. 08/06/2016, n.132). Nella definizione degli obiettivi del programma si è tenuto conto anche delle deliberazioni ANAC, e in particolare della delibera n. 1134 del 08/11/2017, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 284 del 05/12/17, avente ad oggetto "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," citata nell'introduzione del presente piano.

### 8.2. Stato di attuazione

L'attuale Programma costituisce documento di pianificazione delle azioni del triennio tese a sviluppare le politiche di trasparenza aziendali, partendo dai risultati raggiunti nel 2021, tra cui si segnalano in particolare:

- implementazione sito "Amministrazione Trasparente";

- revisione della struttura del sito “Amministrazione Trasparente” in compliance con nuove previsioni d.lgs. 33/2013 e specifiche linee guida ANAC 2017 per gli enti pubblici economici;
- identificazione, coinvolgimento e formazione referenti per la trasparenza;
- implementazione e revisione dei flussi informativi;
- comunicazioni e formazione al personale aziendale in materia di trasparenza.

### 8.3.Gli attori del processo di attuazione: RPCT e Referenti

#### **8.3.1. Il Responsabile della Trasparenza ora RPCT**

Il Responsabile della trasparenza per l'ATER è individuato nel Responsabile per la prevenzione della corruzione ridenominato RPCT.

#### **8.3.2. Compiti del responsabile per la trasparenza RPCT**

Svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte di ATER degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando al CdA e all'Autorità Nazionale Anticorruzione, i casi più gravi e i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Il RPCT ha un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce i Responsabili del dato, come individuati nell'Allegato 3 [Nomina Referenti anticorruzione e trasparenza], nell'elaborazione e nella trasmissione dei dati.

Inoltre, l'RPCT provvede all'aggiornamento del Piano, comprensivo degli adempimenti in materia di Trasparenza e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico. Il RPCT sottopone al C.d.A., l'aggiornamento del Piano e del Programma.

#### **8.3.2. I Referenti per la Trasparenza**

Il RPCT si avvale di una serie di referenti all'interno dell'Azienda, con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”. L'individuazione dei dipendenti responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento

dei dati, per ciascun livello previsto dalla sezione “Amministrazione trasparente, costituisce il principale obiettivo operativo del presente Programma. Con nota dell’RPCT è stata data informazione a tutti i dipendenti della pubblicazione sul sito web istituzionale – sezione Amministrazione Trasparente - dei responsabili aziendali dell’elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei dati e dei documenti, che assicurino il rispetto degli obblighi di pubblicazione e accesso civico “semplice” nonché garantiscano la correttezza e la tempestività dei flussi informativi. [Allegato 4 Sezione “Amministrazione Trasparente” – Elenco degli obblighi di pubblicazione.]

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

L’ ATER, tramite il responsabile della trasparenza e dei referenti, pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Le misure organizzative adottate e da adottare sono:

1. mappatura fabbisogno informativo;
2. identificazione, coinvolgimento e formazione referenti per la trasparenza;
3. implementazione e revisione dei flussi informativi;
4. monitoraggio e verifica dei dati acquisiti tramite i flussi informativi implementati;
5. informatizzazione del processo di acquisizione dei dati;
6. formazione al personale aziendale in materia di trasparenza.

In considerazione delle dimensioni di ATER, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal RPCT con cadenza trimestrale.

### 10. INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

Il presente programma è comunicato ai diversi soggetti interessati, secondo le seguenti modalità:

– pubblicazione sul sito internet istituzionale,

– comunicazione interna: incontri periodici e direttive periodiche ai dipendenti dell'ATER, per un'applicazione omogenea della normativa.

### 11. ACCESSO CIVICO: DIRITTO DI ACCESSO A DATI E DOCUMENTI EX D.LGS. 33/2013 E S.M.I. (CC.DD. ACCESSI SEMPLICE E GENERALIZZATO) - ACCESSO DOCUMENTALE

Il CDA di ATER, ha adottato nel 2021 il *“Regolamento aziendale dell'accesso civico, accesso civico generalizzato e accesso ai documenti amministrativi”*.

L'ampliamento dell'ambito oggettivo dei dati e dei documenti accessibili ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 è finalizzato alla definizione di un Freedom of information act (c.d. "FOIA") che consenta a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti di accedere a tutti i dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni.

**Attualmente è possibile, dunque, distinguere due tipologie di istanza di accesso civico:**

#### **Accesso civico "semplice" o "chiuso"**

è l'istanza volta ad accedere agli atti e documenti per i quali è imposto un obbligo di pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, che rimane circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla normativa;

#### **Accesso civico "generalizzato" o "aperto"**

è l'istanza volta ad accedere agli atti e documenti ulteriori rispetto a quelli soggetti a obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, accesso che si delinea come autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione e che incontra, quali unici limiti, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5-bis, commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 33/2013 e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5-bis, comma 3 del medesimo decreto).

## 12. CONCLUSIONI

L’Azienda è concretamente impegnata in un percorso continuo di mappatura e monitoraggio delle proprie aree di rischio.

Considerato che l’ATER entro i primi mesi del 2022 adotterà il “Modello 231” nel quale, sarà dettagliato e disciplinato la stretta connessione tra le misure adottate ai sensi del D.lgs. n. 231/2001 e quelle previste dalla legge n. 190/2012, le funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dovranno essere svolte in costante coordinamento con quelle dell’Organismo di vigilanza da nominare ai sensi del D.lgs. n. 231/2001. Al fine di assicurare l’applicazione del PTPCT e del Modello 231 saranno previsti dei protocolli integrati di ciascuna unità funzionale dei flussi informativi periodici verso l’RPCT e l’ODV.

Allegato 1 Mappatura dei processi aziendali e individuazione delle aree a rischio corruttivo: catalogo e valutazione dei rischi corruttivi con misure di contrasto, tempi e modalità.

Allegato 2 Adeguamento della metodologia di risk management alle indicazioni fornite dall’ANAC con il PNA 2019. Condivisione nell’ambito della rete dei referenti dei nuovi indici di valutazione del rischio.

Allegato 3 Nomina Referenti anticorruzione e trasparenza.

Allegato 4 Sezione “Amministrazione Trasparente” – Elenco degli obblighi di pubblicazione.