

AGGIORNAMENTO
Piano Triennale di prevenzione della corruzione
e Trasparenza (PTPCT)
2021 - 2023
(Appendice Modello di Organizzazione e Gestione D.lgs 231/01)

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n 16975 in data 24.03.2021

Premessa metodologica ed inquadramento generale dell'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ater di Verona

Il presente documento costituisce l'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito anche "PTPCT") di ATER di Verona predisposto ai sensi dell'art.1 comma 5 della Legge 6 novembre 2012 n. 190, recante le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (di seguito anche "Legge Anticorruzione") ed è predisposto in conformità alle indicazioni contenute nella delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 recante " *Piano Nazionale Anticorruzione 2019* ", della determinazione ANAC n 1134 del 08 novembre 2017 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*".

Il vigente *Aggiornamento al PTPCT 2021-2023* dell'Azienda, già per il corrente anno che per il triennio, indica degli obiettivi e delle misure da seguire che coinvolgono tutti gli uffici e il personale in servizio; dovendo necessariamente adeguare ed integrare l'attività alle indicazioni dell' ANAC nella Delibera n. 1064 del 13 novembre 2017 e, per quanto applicabile, del PNA 2019, lo schema di misure proposto, in una logica di coordinamento e di semplificazione, costituirà, specifica appendice al "Modello 231" di cui è dotata l'Azienda, pur trattandosi di misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità, in coerenza con le finalità della legge n.190 del 2012.

Come noto infatti, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, il d.lgs n.231 del 2001 ha riguardo ai reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche nell'interesse di questa, diversamente dalla legge 190/2012 che è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

Il Piano viene considerato documento essenziale per l'Azienda, sia quale fattore di stabilità e di costante riferimento operativo sia quale strumento in continua evoluzione, idoneo a presidiare il contesto interno ed a cogliere segnali con riferimento a quello esterno.

L' Aggiornamento 2021-2023 è stato redatto in coerenza con il quadro normativo di riferimento, così come modificato ed implementato dagli interventi del legislatore e dalle Linee Guida dettate dall' Anac, ponendosi l'obiettivo di superare la logica di mero adempimento.

L'Aggiornamento al PTPCT 2021-2023, predisposto dal Responsabile Anticorruzione e Trasparenza e inviato all'Organismo di Vigilanza (ODV) di cui è dotata l'Azienda, viene approvato dall'Organo di vertice dell'Azienda entro il 31 gennaio di ciascun anno.

Come noto l'anno 2020 è stato caratterizzato dall'emergenza sanitaria Covid-19. Per tali motivazioni l'Autorità Nazionale Anticorruzione, giusto comunicato del Presidente dell'Autorità del 2 dicembre 2020, ha ritenuto opportuno differire al 31 marzo 2021 il termine ultimo per la predisposizione e la pubblicazione dei Piano Triennali per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023.

Destinatari del presente Piano sono tutti coloro che prestano a qualunque titolo servizio presso l'Amministrazione (art. 1 comma 2-bis , L 190/2012)

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (l. 190/2012, art.1 comma 14).

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La redazione del Piano tiene conto, in primo luogo, della normativa legislativa che disciplina i temi della prevenzione e del contrasto alla corruzione, nonché sotto il profilo interpretativo, delle indicazioni fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione per gli enti pubblici economici:

- Legge 6 novembre 2012 n. 190 " *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" (testo integrato dal DL n.90/14 - Legge di conversione 114/14 -, dalla Legge 69/2015 e dal DL 97/2016).
- Decreto legislativo 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*".
- Decreto legislativo 14 marzo 2013 n.33 " *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" (modificato dal DL.97/2016).
- Decreto legislativo 8 aprile 2013 n.39 - " *Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art.1 comma 49 e 50 della legge 6 novembre 2012 n. 190*" (modificato dal D.L. 90/2014 - convertito in Legge n.114/14).
- Decreto del presidente della repubblica 16 aprile 2013 n. 62 - " *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art.54 del decreto legislativo 30 marzo 2011 n. 165*".
- Decreto 24 maggio 2014 n. 90 - " *Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*", convertito con modificazioni dalla L.11 agosto 2014 n.114;
- Decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 - " *Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e decreto legislativo 14 marzo 2013 n.33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*"
- Decreto Legislativo 10 agosto 2018 n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679;
- Decreto Legislativo 125/2019 - Antiriciclaggio: i nuovi obblighi;
- Decreto legislativo 75/2020 Attuazione della Direttiva (UE) 2017/1371 relativo alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale;
- Legge 179 del 30.11.2017 " *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*"

- Legge 9/01/2019 n. 3 "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizioni del reato e in materia di trasparenza dei partiti e dei movimenti politici*";
- Legge n.55 del 14 giugno 2019 recante "Modifica al Codice dei contratti pubblici...." c.d. "sbocca cantieri"
- Delibera CIVIT 72/2013 - Piano Nazionale Anticorruzione pubblicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica in data 11 settembre 2013;
- Determina Anac n. 12 del 28.10.2015 - Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione
- Delibera Anac n. 831 del 3 agosto 2016 - Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016
- Delibera Anac n.1208 del 22 novembre 2017 - Approvazione definitiva aggiornamento 2017 Piano Nazionale Anticorruzione
- Delibera ANAC 50/2013 - "*Linee guida per l'aggiornamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016*".
- Determinazione n 8 del 17 giugno 2015 - *Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici*"
- Determinazione n. 1310 del 28.12.2016 - "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni contenute nel d.lgs 33/2013 come modificato dal d.lgs 97/2016*".
- Determina Anac n. 1134 del 08.11.2017 - *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*"
- Delibera Anac n. 1074 del 21 novembre 2018 "*Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione*";
- Delibera Anac n. 840 del 2 ottobre 2018 "*Corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)*";
- Delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019 "*Piano nazionale anticorruzione 2019*";
- Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n.1/2013 in ordine alla legge n. 190/2012.
- Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione n.1/2014 - "*Ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012 n. 190 e al decreto legislativo 14 marzo 2013 n.33, in particolare gli enti economici e le società controllate e partecipate*".
- Delibera Anac n. 144/2014 - "*Obblighi di pubblicazione concernenti gli organi di indirizzo politico nelle pubbliche amministrazioni*".
- Determina Anac 6/2015 *Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*"
- Regolamento ANAC del 20 luglio 2016 "*Regolamento per l'esercizio della funzione consultiva svolta dall'Autorità nazionale anticorruzione ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190 e dei relativi decreti attuativi ai sensi del decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50, al di fuori dei casi di cui all'art. 211 del decreto stesso*"

- Delibera Anac n. 833 del 20.08.2016 - "*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 inconferibili e incompatibili*".
- Determinazione n. 1309 del 28.12.2016 - "*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti di accesso civico di cui all'art. 5 comma 2 del d.lgs 33/2013. Art.5-bis comma 6, del d.lgs 33 del 14.03.2013 recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della pubblica amministrazione."*
- Circolare del Ministero n.2/2017 per la semplificazione e la pubblica amministrazione - Dipartimento della Funzione Pubblica denominata "*Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d FOIA)*"
- Comunicato del Presidente Anac del 16 marzo 2018.
- Comunicato del Presidente del 15 gennaio 2019
- Comunicato del Presidente dell'Autorità del 2 dicembre 2020

FINALITA' DEL PIANO

Il presente aggiornamento al Piano si prefigge, in continuità con l'azione svolta negli anni precedenti, il raggiungimento delle seguenti finalità:

- ridurre le opportunità che si producano casi di corruzione, attraverso l'analisi delle condizioni abilitanti ed interventi organizzativi volti a prevenirli;
- aumentare la possibilità di scoprire casi di corruzione, attraverso un programma coordinato di monitoraggi e con la progettazione di misure "sostanziali" (ovvero calibrate sulla specificità del contesto esterno ed interno dell'Azienda);
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione, attraverso un collegamento funzionale tra anticorruzione, trasparenza, controlli interni e certificazione ISO 37001:2016.
- semplificare le attività dell'Azienda ed accrescere gli strumenti di controllo sociale diffuso, attraverso lo sviluppo delle attività volte a dare concreta attuazione all'istituto dell'Accesso civico Generalizzato (FOIA).

Il presente Piano, in ottica non meramente adempimentale, al fine di migliorare le azioni complessive, è ispirato soprattutto al principio della cultura diffusa della gestione del rischio. L'efficacia del sistema dipende anche dalla piena e attiva collaborazione della dirigenza/responsabili, del personale non dirigente e degli organi di valutazione e controllo. A tal fine sia per sviluppare una responsabilizzazione diffusa che dare adempimento ad una nuova attività di mappatura, così come richiesta dal PNA 2019, con delibera del Consiglio di Amministrazione n 169563 del 25/02/2021 il Gruppo di lavoro interno per l'attuazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza è stato integrato con un nuovo componente. La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali. Proprio in ottica di miglioramento della sostenibilità organizzativa, dell'efficienza ed efficacia del processo di gestione del rischio, sono state altresì avviate, giusto decreto del Direttore n.5164 del 5 maggio 2020 le attività finalizzate a sottoporre a verifica da

parate di Organismo terzo le procedure in essere in relazione alle tematiche anticorruzione secondo i principi di riferimento europei dello Standard di Sistemi di Gestione ISO 37001:2016. Infatti con delibera in data 20 dicembre 2016 è stata pubblicata la norma UNI ISO 37001:2016, dal titolo "*Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione – Requisiti e guida all'utilizzo*", da UNI. Essa specifica i requisiti e fornisce una guida per un sistema di gestione progettato per aiutare le organizzazioni a prevenire, rintracciare e affrontare la corruzione e a rispettare le leggi sulla prevenzione e lotta alla corruzione e gli impegni volontari applicabili alla propria attività. La gestione del rischio dovrà tendere ad una effettiva riduzione del livello di esposizione delle attività delle Aree ai rischi corruttivi e coniugarsi con criteri di efficienza e efficacia complessiva dell'Azienda, evitando di generare oneri organizzativi inutili o ingiustificati e privilegiando misure specifiche che agiscano sulla semplificazione delle procedure e sullo sviluppo di una cultura organizzativa basata sull'integrità. La gestione del rischio dovrà inoltre contribuire alla generazione di valore pubblico, inteso come il miglioramento del livello di benessere dei destinatari dell'attività aziendale, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi.

Dovrà essere realizzata una struttura di supporto al RPCT aziendale.

Resta imprescindibile e costante il raccordo tra RPCT, Direzione Aziendale e Organismo di Vigilanza, in un'ottica di rafforzamento delle azioni di vigilanza d'ufficio a campione ed di interventi ispettivi avendo svolto una puntuale rilevazione ed analisi degli assetti operativi ed organizzativi aziendali.

DEFINIZIONE DI CORRUZIONE E DI MALADMINISTRATION

Finalità del Piano e dei suoi aggiornamenti consiste nella prevenzione della corruzione intesa nella sua più ampia accezione.

La corruzione è, secondo la definizione ormai consolidata, riferita alle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi a favore della sua sfera personale.

La stessa Determinazione A.N.AC. n.12/2015 specifica che: "*... si conferma la definizione del fenomeno contenuta nel PNA, non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso di reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la "maladministration", intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse...*".

Nel PNA 2019 - Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 - l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha ritenuto necessario precisare meglio il contenuto della nozione di "corruzione" e di "prevenzione della corruzione".

Per la nozione di "corruzione" in senso proprio nel PNA 2019 si richiamano sia la Convenzione ONU che le altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali (es OCSE e Consiglio d'Europa) firmate e ratificate dall'Italia, per le quali la corruzione **consiste in comportamenti soggettivi impropri**

di un pubblico funzionario¹ che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi , assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, ciò dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione , art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità , art. 319-quater) ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "*condotte di natura corruttiva*" Anac ha considerato, giusta delibera n. 215 del 2019 come "*condotte di natura corruttiva*" tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge 69/2015 che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-bis,321,322,322-bis,346-bis,353,353-bis del codice penale.

Resta quindi confermato la nozione di corruzione, consistente in specifici comportamenti soggettivi di un funzionario pubblico, configuranti ipotesi di reato

La "*prevenzione della corruzione*", invero per essere efficace, deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio). Esse si sostanziano, quindi, tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo.

Le misure di tipo oggettivo sono volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni e si preoccupano di preconstituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi. Le misure di carattere soggettivo, invece, concorrono alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più ampia serie di comportamenti devianti, quali il compimento di reati contro la pubblica amministrazione diversi da quelli aventi natura corruttiva, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento.

L'obiettivo perseguito dalla legge è, anzitutto, quello di promuovere la cultura dell'integrità e della legalità.

1. ANALISI DEL CONTESTO

L'Autorità Nazionale Anticorruzione indica quale prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio quella relativa all'analisi del contesto, nella duplice accezione di contesto esterno ed interno, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'ente 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. Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un piano anticorruzione contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

¹ Funzionario pubblico inteso in senso molto ampio, fino a ricomprendere anche la persona incaricata di pubblico servizio.

Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno mira ad inquadrare le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio nel cui ambito l'Ente esplica le proprie funzioni. Ciò consente di comprendere le dinamiche relazionali che in esso si sviluppano e le influenze (o pressioni) a cui l'Ente può essere sottoposto da parte dei vari portatori di interessi operanti sul territorio. In tal modo è possibile elaborare una strategia di gestione del rischio calibrata su specifiche variabili ambientali e quindi potenzialmente più efficace.

Si riportano di seguito gli ambiti più salienti emersi dall'analisi della Relazione di fine mandato anno 2020 dell' *Osservatorio per il contrasto alla criminalità organizzativa e mafiosa e la promozione della trasparenza*, (istituito dalla Regione del Veneto) nonché *Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia* (anno 2019)

Tentativi i infiltrazione ²

“E' necessario precisare che per l'art. 84 c.4 lett.a del D.Leg.vo n.159 i titoli di reato tipicizzati dal legislatore, e che legittimano un giudizio affermativo da parte del Prefetto sulla esistenza del tentativo di infiltrazione, sono numerosissimi: vanno dalla turbata libertà degli incanti all'estorsione, al traffico organizzato di stupefacenti, al contrabbando. Questo elenco non è certo tassativo in quanto sono inclusi tutti “i delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dal predetto art.416bis ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo” . Significativo però appare il numero delle interdittive emesso dal Prefetto di Venezia negli anni 2014-2019; dopo una significativa crescita delle interdittive negli anni 2015-17 esse hanno peraltro registrato un calo nel 2018, che sembrerebbe confermato dai dati relativi al primo semestre del 2019. Non è un caso che la Provincia maggiormente interessata in tutti questi anni sia quella di Verona (19 interdittive tra gli anni 2014-2019) , mentre nessuna impresa della Provincia di Belluno è stata toccata da misure di questo tipo nei sei anni considerati.

Anche dalla documentazione del Procuratore distrettuale Antimafia di Venezia risulterebbe un picco di tali reati negli anni 2017- 2018 registrando invece un diminuzione nell'anno 2019

Il fenomeno delle infiltrazioni in Veneto è descritto anche nella relazione al Parlamento della DIA. Così, nella relazione relativa al 1° semestre 2019 la DIA evidenzia in particolare le infiltrazioni di organizzazioni criminali di matrice “ndranghetistica” tra le province di Vicenza e Verona, segnatamente in Valpolicella; significative le indicazioni rispetto alle ipotesi di reato formulate (associazione di stampo mafioso, estorsione, rapina, usura e frode fiscale) ma anche sulle modalità di “intervento” nei confronti delle imprese venete.

La strategia perseguita dalle organizzazioni criminali risulterebbe essere quella di un'infiltrazione “silente” e “sommersa”, “evitando qualsiasi forma di manifestazione violenta tipica di queste organizzazioni”; mentre in particolare dai dati relativi ai beni confiscati emerge l'“esistenza di una ‘fascia grigia’ di imprenditori e professionisti che, per varie motivazioni, si lascia “avvicinare” da esponenti della criminalità organizzata. I titolari di attività commerciali trovano in questi soggetti – che dispongono di notevoli quantità di denaro – una apparente via per superare momenti di difficoltà economica, salvo poi patire comportamenti che, inesorabilmente, tendono ad assoggettarli arrivando fino ad estrometterli dalla società”

²Fonte :Osservatorio per il contrasto alla criminalità organizzativa e mafiosa e la promozione della trasparenza istituito dalla Regione del Veneto

Riciclaggio

Lo schema del riciclaggio continua ad aderire al territorio veneto. Le attività investigative hanno cristallizzato la "riconciliabilità mafiosa" di locali ed attività imprenditoriali. L'attrattiva del polo Veronese per il riciclaggio e il reinvestimento dei capitali illeciti è favorita dalle innumerevoli attività economiche e commerciali, con una conseguente, maggiore facilità di monetizzazione. Dal Patrimonio conoscitivo tratto dalle notizie di stampa relative a delitti che si possono ritenere strumentali o fine dell'attività delle associazioni di tipo mafioso, emergono la seguente tipologia di reati. a) incendio doloso; b) traffico di prodotti con marchi contraffatti; c) introduzione nello Stato di ingenti quantitativi di sostanze stupefacenti, poi smerciati nel Polesine; d) riduzione in schiavitù persone fatte entrare illecitamente nello Stato e indotte alla prostituzione; e) riciclaggio, emissione di fatture per operazioni inesistenti; f) in particolare, riciclaggio di capitali rivolto all'acquisto di imprese in stato di crisi economica, truffe per rifornirle di merce, evasione delle imposte dirette e dell'IVA, usura; g) detenzione di armi; h) delitti di corruzione e peculato; i) ed ancora tutti quelli che la cronaca ha riferito essere stati commessi nel comune di Eraclea in epoca recente.

Conclusioni

"Sembra all'Osservatorio che l'obiettivo prevalente delle associazioni che hanno operato infiltrandosi nel territorio sia quello del controllo e della acquisizione di attività economiche mediante l'utilizzo di capitali provenienti dal traffico di sostanze stupefacenti, ma anche da usura, da truffe, da emissione di fatture per operazioni inesistenti: meno evidente la diffusione del fenomeno estorsivo e una intimidazione appariscente con mezzi violenti. La disponibilità di capitali di provenienza illecita facilita il fenomeno dell'acquisto di società in stato di difficoltà economica, i cui titolari non sono in grado di accedere al credito, e di una gestione in condizioni di concorrenza sleale, mediante truffe, e in completa evasione di imposte. Apparebbe quindi particolarmente importante individuare delle linee di intervento che consentano di impedire questo meccanismo perverso, mentre l'intervento repressivo appare al riguardo assai poco efficace".

Speciale COVID-2019

Il 2020 è iniziato in un generale stato di incertezza: lo scenario economico globale è stato stravolto dalla pandemia Covid-19. L'emergenza sanitaria ha portato il sistema economico a dover affrontare uno shock di intensità superiore alle altre crisi della storia recente delle economie avanzate. Questo contesto di caduta della produzione e dei consumi e le difficili prospettive di breve termine comportano che le previsioni del PIL mondiale e di buona parte delle economie siano pesantemente riviste al ribasso.

Le previsioni di Primavera della Commissione europea, presentate il 6 maggio 2020 dal commissario europeo agli affari economici Paolo Gentiloni, descrivono gli effetti sul PIL di una crisi più profonda di quella finanziaria di dieci anni fa. Il PIL vedrà a fine 2020 un calo del 7,4% per la UE e del 7,7% per l'Eurozona. Queste variazioni sono molto simili a quelle predette dal FMI. Tali previsioni partono da una situazione di un anno 2019 che presentava una crescita piuttosto modesta: + 1,2%.

Con 163.682,8 milioni di euro correnti nel 2018, il Veneto rimane la terza regione in Italia per la produzione di ricchezza, dopo Lombardia e Lazio: il 9,3% del Prodotto Interno Lordo nazionale è realizzato in Veneto. Nel 2018 il Veneto registra una crescita pari a +1,3%, superiore al tasso nazionale di + 0,8%. Il Veneto è la terza regione per produzione di ricchezza. Il PIL per abitante veneto nel 2018 risulta di 33.372 euro a valori

correnti, superiore del 14% rispetto a quello nazionale. A fine 2019 le chiusure di impresa in Italia risultano sostanzialmente in equilibrio rispetto all'anno precedente (+0,4%): a tenere la stabilità è il calo dei fallimenti e delle altre procedure concorsuali non fallimentari, che però fanno registrare un brusco rallentamento dai risultati del 2018; aumentano invece i concordati preventivi e le liquidazioni volontarie. I fallimenti sono in diminuzione complessivamente nel 2019 (-1% annuo), ma la dinamica vede una contrazione soltanto fino a metà anno (-5%), mentre gli ultimi due trimestri mostrano un improvviso rialzo (+4,7% su base annua nel terzo trimestre e +2,6% nel quarto). In Veneto nel 2019 sono in aumento le chiusure d'impresa: crescono i fallimenti (+11%), le liquidazioni volontarie.

Le mafie da sempre intercettano le variazioni di ordine economico e le sfruttano come occasioni di espansione e arricchimento. Il Covid-19 può dare la possibilità alle compagini criminali di proporsi alle famiglie e ai piccoli imprenditori che si troveranno in grave carenza di liquidità come welfare alternativo e punto di riferimento sociale. Una comunità impoverita è più vulnerabile al ricatto criminale: le organizzazioni criminali punteranno dunque a consolidare il loro consenso sociale sul territorio attraverso l'elargizione di prestiti di denaro a famiglie in difficoltà, non necessariamente elargiti a tassi usurari, determinando di fatto una dipendenza che potrà essere poi riscattata in occasioni di future tornate elettorali oppure con la manovalanza vera e propria (arruolando le persone per custodire una partita di armi ad esempio, o svolgere attività di spaccio). C'è poi un livello ancora più sotterraneo che riguarda in particolare Cosa nostra, che continua a mantenere il controllo di molte filiere produttive, a partire da quella della distribuzione alimentare, a quella turistico-alberghiera, dell'industria manifatturiera e del ciclo dei rifiuti. A queste attività si affiancano, poi, gli investimenti realizzati nel settore dei giochi e delle scommesse ed in quello immobiliare (anche attraverso il controllo delle aste giudiziarie), nei lavori connessi alla realizzazione degli impianti di energia da fonti rinnovabili e in tutti quei settori che usufruiscono di finanziamenti pubblici statali e comunitari. In un contesto aggravato dalla pandemia, sarà fondamentale adottare ogni misura di prevenzione ritenuta utile, dal momento che è sul terreno dell'imperfetto presidio dei processi che possono pericolosamente insinuarsi, anche per effetto della perdurante carenza di risorse umane preposte, i prodromi della maladministration e della corruzione. Nell'ambito dell'analisi delle criticità che potrebbero manifestarsi si raccomanda di porre una particolare attenzione ai progetti che vedono Ater di Verona coinvolta nella riqualificazione energetica del proprio patrimonio denominata "Superbonus 110%", ambito in cui necessariamente si dovrà interfacciare con attori dotati di una importante autonomia finanziaria, che potrebbero rientrare nei rischi sopra evidenziati.

Sul fronte del contesto interno /l'Azienda ha sicuramente reagito in modo deciso al diffondersi, per quanto possibile, del rischio di contagio all'interno della struttura aziendale, provvedendo sin da subito, a dettare le disposizioni urgenti per tutto il personale al fine del contenimento e del contrasto del diffondersi dell'epidemia da Corona virus. In particolare è stato costituito all'interno dell'Azienda il Comitato di sicurezza Aziendale per l'applicazione e la verifica delle regole del Protocollo di Regolamentazione per il Contenimento della Diffusione del Covid- 19, con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali, del RLS e del RSPP. Il comitato si è riunito, nell'arco dell'anno e tutti i verbali, così come le disposizioni aziendali e governative sono state diffuse a tutti i dipendenti tramite invio via e-mail. Il protocollo aziendale di

Regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus COVID_19 negli ambienti di lavoro, è attualmente adottato e noto a tutto il personale.

In data 20 gennaio 2021 è stata effettuata un accesso in materia di igiene e sicurezza sul lavoro vigilanza COVID-19 da parte dello Spisal con redazione del relativo verbale da cui non sono emerse particolari criticità.

Analisi del contesto interno

L'Azienda territoriale della provincia di Verona, è stata costituita con la legge regionale del Veneto n. 10/95 quale Ente pubblico economico, dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale, patrimoniale e contabile, che svolge le funzioni relative all'Edilizia Residenziale Pubblica sul territorio della provincia di Verona. L'attività istituzionale dell'Azienda è volta alla manutenzione ed all'incremento del patrimonio di edilizia "sovvenzionata" concesso, ai ceti meno abbienti, in locazione a canone sociale sulla base di graduatorie conseguenti a bandi pubblici comunali. L'attività di gestione del patrimonio di E.R.P. è soggetta a normativa regionale e molti dei procedimenti amministrativi svolti dall'Azienda verso l'utenza di E.R.P. rappresentano in realtà dei sub -procedimenti di un più ampio procedimento che coinvolge gli uffici. L'organizzazione ed i poteri degli Organi di Governo sono disciplinati dalla L.R. 39/2017, dallo Statuto nonché dalla L.R. 53/1993 che disciplina la vigilanza ed il controllo sugli enti amministrativi regionali da parte della Regione.

L'organizzazione di ATER di Verona nel corso dell'anno 2018 è stata interessata da una rivisitazione della propria struttura organizzativa. Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 3/16616 del 8 ottobre 2018 nonché con delibera n. 2/16878 del 27 aprile 2020 la struttura dell'Azienda è articolata come segue :

Area Direzione incentrata sulla figura del Direttore, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione n.2/16900 del 21 agosto 2020 i cui compiti sono quelli indicati nello Statuto Aziendale , giusta LR 39/2017, che comprende l'Ufficio Segreteria di Direzione e il Processo Amministrazione di Sistema e CEd (nell'anno 2021 il processo sarà esternalizzato) , l'Ufficio Personale, l'Ufficio Contabilità, l'Ufficio Comunicazioni Marketing, Segreteria di Presidenza del CDA e Controllo Qualità ;

Area Tecnica comprende la Direzione Area , Progettazione, Cantieri, Programmazione, Attività Amministrativa Programmi Speciali, Recupero Finanziamenti e Gestione contenuto Energetico; Manutenzione Straordinaria e Recupero Sfitti, Manutenzione ordinaria e Attività di Coordinamento Bilancio, Controllo Qualità l'ufficio Tecnico/Progettazione, l'Ufficio Manutenzione e Gare e l'Ufficio Manutenzione.

Area Gestionale comprende l'Ufficio Patrimonio e Vendite, Commissione Assegnazione Alloggi, Ufficio Protocollo, Portineria, Call Center e Messo;

Area Legale comprende Ufficio Legale, Ufficio Utenza e Ufficio Autogestione.

Le Aree azienda seguono i seguenti processi:

a) Direzione incentrata nella figura del Direttore , i cui compiti sono indicati nello Statuto Aziendale e afferenti a:

- gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa aziendale;
- responsabilità per il pieno conseguimento degli obiettivi;
- presiedere le aste e le licitazioni private;
- stipulare contratti e provvede agli acquisti ed alle spese necessarie per il normale e regolare funzionamento,

- partecipare alle sedute del Consiglio di Amministrazione con funzioni di segretario verbalizzante esprimendo parere di legittimità su ogni deliberazione del medesimo;
- rappresentare in giudizio l'Azienda;
- dirigere il personale e organizzare i servizi;
- assumere i provvedimenti di assegnazione, decadenza, ampliamento, ospitalità sanzioni e ogni altro provvedimento relativo ai contratti che stipula;

La durata dell'incarico è stabilita fino al compimento del novantesimo giorno della nomina del nuovo Consiglio. L'incarico, fatto salvo quanto disposto dalla disposizione transitoria di cui all'art. 51 comma 4 della Legge Regionale 39/2017 non può essere rinnovato per più di due volte consecutive.

Area Contabile, alle dirette dipendenze della Direzione, è chiamata a svolgere le seguenti attività:

- gestione della contabilità, della redazione dei bilanci (di previsione e d'esercizio), della verifica periodica dello stato di attuazione del bilancio di previsione, dei rapporti con gli Uffici fiscali e degli adempimenti fiscali;
- gestione di cassa, redazione del preventivo di cassa, emissione di reversali d'incasso, emissione di mandati di pagamento e redazione del rendiconto finanziario.

Ufficio CED cura le seguenti attività:

- le attività di gestione hardware e software, amministrazione di rete, e di sistema, applicativi di rete e gestione internet;
- gestione e sviluppo dei software gestionali, formazione del personale su impiego sistema informatico e di rete nonché attività di supporto agli uffici e telefonia VOIP.

Nell'anno 2021 il servizio CED è stato esternalizzato. Si rinvia al successivo punto "Le misure specifiche confermate e introdotte"

Ufficio Personale - Ufficio personale gestisce gli aspetti economici e giuridici del personale di Ater di Verona

b) Area Tecnica svolge in prevalenza le seguenti attività:

- valutazione di fattibilità tecnico-economica, delle proposte pervenute all'Azienda da parte di soggetti privati e pubblici per i nuovi interventi, con redazione di documentazione preliminare;
- verifiche - controllo amministrativo volata alla raccolta dei dati amministrativi e finanziari finalizzati alla richiesta di accredito di finanziamenti per la realizzazione degli interventi edilizi.
- Responsabile Unico del Procedimento;
- Direzione Lavori e Sicurezza;
- Manutenzione del patrimonio di edilizia residenziale pubblica da gestire;

c) Area Gestione Patrimonio svolge in prevalenza le seguenti attività:

- Ufficio Patrimonio si occupa della gestione del patrimonio dell'Azienda, dell'istruttoria degli atti per la stipulazione di contratti con terzi inerenti l'alienazione o l'acquisto di beni immobili.
- Ufficio Vendite-Commissioni Assegnazione Alloggi si occupa della gestione delle domande di assegnazione degli alloggi limitatamente ai Comuni della Provincia escluso il capoluogo; ha, infatti, il compito di eseguire l'esame preliminare delle domande degli aspiranti assegnatari e formare le relative graduatorie di assegnazione. Svolge, anche, le funzioni di segreteria della Commissione alloggi. Si occupa, inoltre, delle vendite di alloggi di proprietà dell'A.T.E.R., di dismissioni di alloggi di proprietà del Demanio e gestiti

dall'Azienda e di dismissioni di alloggi di edilizia residenziale pubblica per conto di terzi. In vigore della nuova Legge Regionale, le attività subiranno importanti mutamenti in termini di competenze.

- Ufficio Protocollo- Portineria, Call Center e Messo si occupa della protocollazione della corrispondenza in entrata ed uscita, nonché della gestione del nuovo Call Center /portierato.

d) Area Legale, Utenza, Autogestione e Personale è chiamato a svolgere le seguenti attività;

-Ufficio Legale si occupa del recupero dei crediti, anche con l'assistenza di legali esterni, della gestione delle occupazioni di immobili senza titolo e di tutte le vertenze dell'Azienda.

-Ufficio Utenza si occupa della gestione dei contratti di locazione, dalla sottoscrizione alla risoluzione, del calcolo, aggiornamento, revisione ed emissione dei canoni di locazione e delle autorizzazioni di carattere amministrativo inerenti la gestione degli alloggi.

-Ufficio Autogestione e Condomini si occupa, relativamente agli alloggi di proprietà dell'A.T.E.R., di interagire, per ogni problematica inerente ai servizi ed agli spazi comuni dei fabbricati e/o dei complessi, con i rappresentanti degli assegnatari per le autogestioni, e con gli amministratori di condominio per i condomini costituiti ai sensi codice civile.

In vigore della nuova Legge Regionale, le attività subiranno importanti mutamenti in termini di competenze.

Il personale attualmente in servizio è di n.47 unità.

La dirigenza di ruolo in Azienda è ordinata in un'unica unità di personale. Da settembre 2020 l'incarico di Direttore è in capo ad una nuova figura dirigenziale assunta a tempo determinato dall'esterno.

La riorganizzazione che ha interessato l'Azienda, pur se complessa, è tale da ritenersi ancora non esaustiva e/o definitiva, alla luce soprattutto dell'approvazione regionale della Legge n. 39/2017 e del Regolamento Regionale 10 agosto 2018 n.4, in materia di edilizia residenziale pubblica, nonché delle recenti modifiche giuste Legge Regionale 44 del 25 novembre 2019 (art.25), Regolamento Regionale 19 dicembre 2019 n.4 e Deliberazione n 1919 del 17.12.2019 nonché per l'importante numero di quiescenze che sono maturate e che stanno maturando nell'anno 2021, tra le quali un Responsabile di Area che ricopre il ruolo di Vicario. E' infatti in fase di conclusione l'iter di approvazione della nuova riorganizzazione aziendale.

LEGGE REGIONALE 39/2017 - Norme in materia di edilizia residenziale pubblica

Sul BUR n. 104 del 3 Novembre 2017 è stata pubblicata la Legge Regionale 03/11/2017 n. 39 "Norme in materia di edilizia residenziale pubblica", che riforma e disciplina in modo completamente nuovo sia la gestione che l'assegnazione degli alloggi sia le modalità di calcolo del canone di locazione. L'effettiva applicazione della nuova Legge è stata subordinata all'approvazione del Regolamento Regionale 4/2018 in materia di edilizia residenziale pubblica. Articolo 49, comma 2. legge regionale 3 novembre 2017 n. 39, pubblicato sul BUR n.82 del 17.08.2018. Il Regolamento è entrato in vigore 15 giorni dopo la sua pubblicazione. Va ricordato che la Legge Regionale 39/2017 detta un'articolata disciplina transitoria, (passaggio dalla LR 10/96 alla nuova LR 39/2017) e ad oggi è ancora in corso l'attività di adozione di tutte le misure idonee a garantirne la piena applicazione.

In data 25 novembre 2019 con Legge n. 44 rubricata " *Collegato alla legge di stabilità regionale 2020* ", pubblicata sul BUR n. 137 del 29 novembre 2019, sono state apportate le prime modifiche alla Legge

Regionale 39/2017, a cui hanno fatto seguito le modifiche al Regolamento Regionale 10 agosto 2018 n.4, approvate con Regolamento Regionale 19 dicembre 2019 n. 4, pubblicato sul BUR n.146 del 20 dicembre 2019 e contestualmente è stata approvata la Deliberazione della Giunta Regionale n. 1919 del 17 dicembre 2019 rubricata " *Disposizioni attuative del comma 6 bis dell'art.7 del Regolamento regionale n. 4/2018 in materia di edilizia residenziale pubblica. Delibera della Giunta regionale del 5 novembre 2019 n. 121/CR*".

La nuova Legge Regionale inquadra le ATER quali enti pubblici economici strumentali della Regione, definendoli, rispetto al passato, quali strumentali in quanto rientreranno nel bilancio consolidato dello Regione Veneto.

Con decreto regionale n. 113 del 18 settembre 2018 la Regione del Veneto ha costituito, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10 comma 3 della LR 39/2017, il Consiglio di Amministrazione di ATER di Verona, dando termine al periodo di Commissariamento. Con Decreto della Regione del Veneto n. 141 del 22 ottobre è stato nominato l'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7/16694 del 21 Dicembre 2019 è stato approvato lo Statuto. Lo Statuto è pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali".

2. SOGGETTI ESTERNI ED INTERNI COINVOLTI NEL PROCESSO DI AGGIORNAMENTO DEL PTPCT.

Il Piano per il 2021-2023 è il frutto di un percorso di lavoro partecipativo.

La partecipazione ha coinvolto i cittadini ed i dipendenti dell'Azienda.

La partecipazione è stata avviata con la pubblicazione dell'Avviso pubblico rivolto ai cittadini e pubblicato sul sito dell'Azienda, prot. 476 del 12.01.2021, con cui è stato richiesto ai cittadini di voler inoltrare al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza proposte per l'aggiornamento del Piano Anticorruzione e Trasparenza 2021-2023.

Si è poi provveduto a trasmettere al Presidente, al Direttore, al Revisore unico dei Conti ed ai Responsabili d'Area, lo schema di aggiornamento del PTPCT 2021-2023, in cui il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza ha elaborato proposte di azioni e misure per il triennio 2021-2023, ai fini di una fattiva partecipazione del personale attraverso la comunicazione di eventuali suggerimenti ulteriori.

E' stato infine predisposto il presente Aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023.

Il PTPCT ha una validità triennale e sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascuna anno, in ottemperanza a quanto previsto dall'art.1 comma 8 della legge n. 190/2012. L'aggiornamento annuale al PTPCT tiene conto dei seguenti fattori:

- a) Revisione della metodologia della valutazione del rischio a seguito del recepimento degli indirizzi del P.N.A. 2019 e messa a regime del nuovo modello (come da Valutazione del Rischio Corruzione allegato e Registro dei rischi)
- b) Espletamento delle attività di acquisizione ed ottenimento della certificazione ISO 37001:2016 - Anticorruzione.

Come previsto dall'art.1 comma 10 della legge 190/2012 il RPCT provvederà, inoltre, a proporre la modifica del Piano ogniqualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute. Il RPCT in collaborazione con l'ODV potrà inoltre proporre delle modifiche al presente documento qualora ritenga che circostanze interne o esterne dell'ente possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

Nell'ambito dell'attività di prevenzione della corruzione risultano fondamentali ruoli e responsabilità di tutti i soggetti che in Ater Verona, a vario titolo, partecipano alle fasi di programmazione, adozione, attuazione e monitoraggio delle misure di prevenzione alla corruzione.

Fermo restando quanto già indicato nel precedente PTPC, oggi oggetto di aggiornamento, si precisa, in merito ai soggetti chiamati a partecipare attivamente sia in fase di programmazione, attuazione e monitoraggio del Piano, quanto segue.

2.1 Organo di indirizzo politico

Con decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 113 del 18 settembre 2018 è stato costituito, ai sensi dell'art. 10 comma 3 della Legge Regionale 3 novembre 2017 n. 39, il Consiglio di Amministrazione, organo di indirizzo politico di Ater di Verona. Compiti e funzioni del richiamato Consiglio sono individuate dallo Statuto aziendale, approvato con delibera del Cda n. 7/16694 del 21.12.2018.

Con decreto del Presidente della Giunta Regionale n.141 del 22 ottobre 2019 è stato nominato il Presidente del CDA.

All'organo di indirizzo politico spetta l'adozione annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) e la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

All'organo di indirizzo politico spetta il compito di dettare gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, contenuto necessario del PTPCT nonché di assumere un ruolo proattivo, anche attraverso la creazione sia di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT, sia di condizioni che ne favoriscano l'effettiva autonomia.

E' posto in capo all'organo di indirizzo politico altresì l'onere di adottare misure organizzative dirette ad assicurare che RPCT svolga il proprio compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni.

Il presente Piano è approvato dal Consiglio di Amministrazione entro il 31 marzo.

I componenti degli organi di indirizzo possono essere chiamati a rispondere solo in caso di mancata adozione del PTPCT ai sensi dell'art. 19 comma 5 lett.b) dl 90/2014, intendendo per omessa adozione quanto evidenziato da ANAC nell'art. 1, lett.g) del Regolamento del 9 settembre 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*" a cui si rimanda.

2.2 Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ODV

La nuova disciplina (modifiche introdotte dal d.lgs 97/2016) ha unificato in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione anche l'incarico di Responsabile della trasparenza. Per l'Azienda tali ruoli erano

già in capo ad un unico soggetto. Già dallo scorso anno il Responsabile viene identificato, con riferimento ad entrambi i ruoli, come Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), peraltro in perfetta sintonia con quanto suggerito dalla determina Anac n. 1134 datata 08.11.2017, pur in assenza in capo al RPCT di qualifica dirigenziale.

L'Azienda nell'anno 2016 si è dotata dell'Organismo di Vigilanza (ODV) come previsto dal Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs 231/01, dando avvio ad una fattiva collaborazione di revisione, modifica ed integrazione del Modello con le disposizioni di cui al presente Piano, che costituisce appendice del Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs 231/01 come rivisto. La revisione del Modello, ad oggi, non è ancora stata adottata. L'interazione e la collaborazione tra l'RPCT e l'ODV, nell'ambito delle rispettive competenze, si sono sviluppate nell'attività di monitoraggio e di analisi delle segnalazioni, mantenendo una stretta sinergia d'azione.

Nell'anno 2018 è stato nominato un nuovo Organismo di Vigilanza (ODV) giusta determina del commissario straordinario n. 16574 del 6.04.2018.

Relativamente a compiti, poteri e responsabilità dell'RPCT e ODV si rinvia rispettivamente ai PTPC 2016 - 2018 al PTPC 2017-2019 e al Modello di Organizzazione, controllo e gestione di cui al d.lgs 231/01 - parte generale.

Si da atto che in data 30 marzo 2017 con determinazione n. 1/16475 è stato costituito il Gruppo di Lavoro interno per l'attuazione della normativa anticorruzione e trasparenza, che ad oggi non è ancora operativo. In data 25/02/2021 con delibera del Consiglio di Amministrazione n.16963 il Gruppo di Lavoro è stato integrato con un nuovo componente e opererà sulla revisione della mappatura adeguandola a quanto indicato dal PNA 2019.

Con riferimento ai compiti ed ai poteri del RPCT pur rinviando al Programma Triennale per l'Integrità e la Trasparenza 2016-2018, al PTPC 2016-2018 e al PTPC 2017-2019 si precisa, ai sensi della delibera Anac n.840 del 2 ottobre 2018 e delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019, che rientrano nei compiti e poteri del RPCT:

- predisposizione - in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) - del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) da sottoporre all'organo di indirizzo politico per la necessaria approvazione;
- segnala all'organo di indirizzo politico e all'ODV le "disfunzioni" relative all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- verifica l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando integrano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. Ha compiti di verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonchè quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione;

- redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nel PTPC;

Con specifico riferimento all' ambito della trasparenza, si precisa che rientrano nei compiti del RPCT:

- lo svolgimento stabile dell'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Azienda degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando completezza, chiarezza ed aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- il controllo e l'assicurazione circa la regolare attuazione dell'istituto dell'accesso civico;
- individuare e suggerire i fabbisogni tecnologici a supporto della trasparenza;
- segnalare i casi di inadempimento totale o parziale ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- segnalare gli inadempimenti al vertice politico dell'Azienda ai fini dell'attivazione di altre forme di responsabilità;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni in tema di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi;
- cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione ad Anac dei risultati del monitoraggio.

Con riferimento ai rapporti con l'Autorità Nazionale Anticorruzione:

- compiti di segnalazione all'ODV e all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio disciplinare, dei casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- intervento di ANAC in caso di provvedimenti di revoca correlate ad attività in materia di anticorruzione e trasparenza nonché azioni discriminatorie nei confronti dell'RPCT.

In tema di responsabilità si evidenziano le seguenti responsabilità, ai sensi della L 190/12:

- dirigenziale per mancata predisposizione del Piano e la mancata adozione delle misure per la selezione e formazione dei dipendenti (art.1 comma 8);
- dirigenziale, disciplinare, amministrativa e per danno erariale e all'immagine dell'Amministrazione, in caso di condanna di un dipendente per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato (art. 1 comma 12);

La responsabilità è nel secondo caso esclusa solo se il responsabile della prevenzione prova entrambi le seguenti circostanze:

- di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il PTPC, secondo le prescrizioni di cui al comma 9 dell'art.1 della legge 190/2012 e di aver adempiuto ai compiti previsti al comma 10 dello stesso articolo 1 (verifica dell'attuazione del Piano e suoi aggiornamenti, individuazione del personale da formare);
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Sono previste inoltre a carico del Responsabile due ulteriori fattispecie di responsabilità (art.1 comma 14)

- dirigenziale nel caso di "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano" da parte dei dipendenti, in assenza di adeguati interventi da parte sua;
- disciplinare per "omesso controllo" diretto sui referenti e indiretto sui dirigenti e per mancata adozione di adeguate iniziative in caso di notizie o di segnalazioni di comportamenti scorretti.

I limiti della responsabilità corrispondono a quelli della "corruzione" come sopra definita.

2.3 Destinatari del Piano

In base alle indicazioni contenute nella legge n.190/2012 e nel PNA 2016 sono stati identificati come destinatari del PTPCT:

1. il consiglio di amministrazione;
2. il dirigente e quadri;
3. il personale;
4. i consulenti e i collaboratori;
5. il revisore unico dei conti;
6. ditte appaltatrici di lavori, servizi e forniture

Il PTPCT 2021-2023 sarà reso noto a tutti i destinatari attraverso specifica comunicazione e pubblicazione sul sito Aziendale.

E' fatto obbligo a tutti i suindicati soggetti di osservare le norme e le disposizioni del presente Piano. La violazione, da parte dei dipendenti nonché da parte di tutti coloro che a qualunque titolo prestano servizio presso Ater di Verona, delle disposizioni contenute nel presente Piano costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1 comma 14 L.19/2012 e dell'art. 18 del Codice di Comportamento approvato con determina del Commissario Straordinario n. 3/16451 del 7 febbraio 2017.

E' fatto obbligo a tutti i su indicati soggetti, altresì, di fornire all'RPCT ogni informazione, con particolare riguardo alle attività ed aree di rischio in cui è più elevato il rischio corruzione.

Ai fini delle responsabilità si rinvia al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione *periodo da novembre 2015 al 31 dicembre 2018*, approvato con determina del Commissario Straordinario 4/16250 del 10.11.2015., paragrafo **4. RESPONSABILITA'**.

3. ALLEGATO 1 DEL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE 2019

Come indicato nell'Allegato 1 rubricato "*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*" si procederà nell'arco dell'anno 2021 e comunque non oltre l'adozione del prossimo aggiornamento PTPCT 2022-2024 a rivedere, con il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) l'analisi relativa alla gestione del rischio corruttivo, predisponendo l'allegato schema di "Valutazione del rischio corruzione " le cui attività hanno già preso avvio con la predisposizione del "Registro dei rischi corruzione" e l'analisi e l'allineamento dei vari processi alle modifiche aziendali intercorse. E' in fase di avvio la formazione del personale del Gruppo di lavoro in materia di anticorruzione che sarà chiamato ad effettuare tale analisi.

Valutazione del Rischio

Ad oggi la gestione del rischio costituisce lo strumento da utilizzare per raggiungere la riduzione delle probabilità che l'evento corruttivo si realizzi.

La determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, rafforzando quanto già affermato nel PNA dell'11.09.2013, richiede la valutazione del rischio per ogni singolo processo trattato in azienda.

Si rende necessario mappare i processi aziendali e, per ciascuno di essi, identificare l'eventuale rischio misurato in base alla provabilità che si verifichi l'evento e all'impatto sull'organizzazione dei possibili eventi corruttivi.

Per valutare la provabilità del verificarsi di un evento corruttivo si terrà conto dei seguenti sei fattori di tipo organizzativo, che ricorrono nel processo in cui l'evento di corruzione potrebbe aver luogo:

- *la discrezionalità;*
- *la rilevanza esterna;*
- *la complessità;*
- *il valore economico;*
- *la frazionabilità;*
- *l'efficacia dei controlli.*

A ciascuna caratteristica verrà attribuito un punteggio da un minimo di 1 ad un massimo di 5 secondo le seguenti valutazioni:

- *1= improbabile*
- *2=poco provabile*
- *3=provabile*
- *4=molto provabile*
- *5=altamente provabile*

Relativamente all'impatto lo stesso si valuterà sotto l'aspetto:

- *organizzativo* (si tratta di un impatto di tipo "quantitativo" perchè dipende dal numero di persone che potrebbero attuare l'evento corruttivo all'interno dell'ente);
- *economici* (che è maggiore nel caso in cui all'interno dell'amministrazione si siano già verificati eventi di corruzione);
- *reputazionale* (che è influenzato dal modo in cui le notizie, su precedenti casi di corruzione, sono state fornite all'opinione pubblica dai giornali)
- *organizzativo, economico e sull'immagine* (che è "qualitativo" e cresce in relazione al "peso organizzativo" dei soggetti che potrebbero attuare l'evento corruttivo all'interno dell'ente)

Come nel caso delle provabilità anche qui ogni caratteristica è associata ad un punteggio da un minimo di 1 ad un massimo di 5, secondo la seguente scala di valori:

- *1= marginale;*

- 2= minore;
- 3=soglia
- 4=serio
- 5 = superiore

Conoscendo la provabilità di un evento corruttivo e la gravità del suo impatto, è possibile determinare il livello di rischio, moltiplicando il valore della provabilità (**P**) per il valore dell'impatto (**I**) ottenendo un valore complessivo che esprime il *livello di rischio* (**L**) dell'evento di corruzione (**L=P x I**). Il prodotto **PxI** è un numero che descrive il livello di rischio di un evento di corruzione in termini quantitativi.

L'insieme dei possibili valori della *Quantità di rischio* è rappresentato nella matrice seguente:

		Impatto			
		5	10	15	20
Provabilità	5	4	8	12	16
	4	3	6	9	12
	3	2	4	6	8
	2	1	2	3	4

TRASCURABILE	MEDIO-BASSO	RILEVANTE	CRITICO
Da 1 a 3,99	da 4 a 6,99	da 7 a 12,99	da 13 a 25

Con la ponderazione, che rappresenta la fase finale della valutazione del rischio ed ha lo scopo di agevolare i processi decisionali stabilendo le priorità di trattamento dei rischi, si individuano la soglia di accettazione del rischio e i criteri per determinare la classifica degli eventi a rischio.

Per l'Azienda un rischio è da considerarsi accettabile quando si verifica anche solo una delle seguenti condizioni.

1. Il livello di controllo sul processo in cui il rischio è stato individuato è idoneo a neutralizzare il rischio;
2. L'evento corruttivo che genera il rischio ha una "quantità di rischio" poco elevata (inferiore a 4)

I criteri di classificazione del rischio adottati sono i seguenti:

- Criterio A: dare priorità agli eventi di corruzione che possono ricorrere nei processi con il sistema di controlli meno efficaci;

- Criterio B: a parità di controllo, dare priorità agli eventi di corruzione che hanno la modalità di rischio maggiore;
- Criterio C: a parità di modalità di rischio, dare priorità agli eventi più provabili

Di seguito viene rappresentato il quadro riassuntivo della ponderazione del rischio sul possibile evento corruttivo analizzato nei processi di ATER di Verona.

Evento	Descrizione Evento	Livello di Controllo	Provabilità	Impatto	Livello di rischio		Priorità

Si è proceduto con la mappatura, analisi e valutazione del rischio di tutte le attività dell' ATER di Verona, nell'ambito della completa revisione del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs 231/01 alla luce, anche, delle modifiche organizzative e strutturali che hanno interessato l'Azienda, che sarà comunque oggetto di prossima necessaria attività di adeguamento ed aggiornamento in relazione alle disposizioni, anche di natura organizzativa e funzionale, introdotte dalle nuova Legge Regione Veneto n. 39/17 nonchè indicate da Anac nella richiamata delibera PNA 2019.

La mappatura dei processi garantisce l'individuazione del contesto entro il quale deve essere sviluppata la valutazione del rischio. Il concetto stesso di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo, ricomprendendo esso l'insieme delle attività correlate o interagenti, tese a realizzare uno specifico obiettivo. La mappatura consiste nella puntuale definizione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase. Nella Parte Speciale del MOG ex D.lgs 231/01 l'intera attività aziendale è stata passata in rassegna e fotografata nei vari processi, rilevanti sia ai fini del D.lgs 231/01 che ai fini della L190/2012.

4. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio è l'attività attraverso la quale vengono identificati gli interventi più idonei da parte dei Responsabili atti a prevenire i rischi, attraverso la progettazione di misure di prevenzione sostenibili, sia in fase di controllo che di monitoraggio delle stesse. Le azioni messe in atto o previste al fine di aumentare il livello di controllo e di ridurre il Rischio Potenziale possono avere i seguenti effetti:

- Trascurabile (fattore 1), l'azione non modifica o quasi il rischio potenziale;
- Medio (fattore 2) l'azione tende a ridurre di un 1/3 il rischio potenziale;
- Elevato (fattore 3) l'azione tende a neutralizzare il rischio potenziale

Si rinvia alla Tabella dei Rischi.

5. R.A.S.A

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA) il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto per l'iscrizione e all'aggiornamento dei dati

ed a indicarne il nome all'interno del PTPCT. Occorre considerare, infatti, che ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. Si evidenzia al riguardo che tale obbligo informativo - consistente nella implementazione della BDNCP presso l'Anac dei dati relativi all'anagrafica della s.a, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centro di costo - sussiste fino alla entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art.38 del nuovo Codice dei contratti pubblici (disciplina transitoria di cui all'art. 216 c.10 del d.lgs 50/2016). L'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. Con decreto del direttore generale 3212 del 21 gennaio 2014 si è nominato il RASA nella persona dell'arch. Elena Ballini - dirigente incaricato dell'Azienda. Ultimo aggiornamento dei dati all'Anagrafe Unica della Stazione Appaltante in data gennaio 2021.

6. FASE OPERATIVA

- Entro il **20 ottobre** di ogni anno ciascun Dirigente/Responsabile d'Area trasmette al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, proposte aventi ad oggetto l'individuazione delle nuove attività rispetto a quelle previste nel presente piano nelle quali è più elevato il rischio di corruzione indicando altresì le concrete misure organizzative da adottare per contrastare il rischio.
- entro il **20 novembre** di ogni anno ciascun Dirigente/Responsabile d'Area trasmette al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza idonea relazione riportante le misure adottate nell'area di competenza per la gestione dei rischi previsti dal RPCT.
- entro il **15 dicembre** di ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, da avvio a forme di consultazione di soggetti interni ed esterni all'ente e portatori di interessi che l'Azienda ritiene importanti per la predisposizione della propria strategia di prevenzione della corruzione, invitandoli con apposito avviso pubblicato sul sito istituzionale per almeno 30 giorni tutti i soggetti interessati a far pervenire eventuali proposte ed osservazioni di cui l'Azienda terrà conto in sede di aggiornamento del Piano;
- entro il **15 gennaio** di ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla scorta degli obiettivi definiti dall'organo politico e delle indicazioni raccolte ai sensi dei precedenti commi elabora l'Aggiornamento al Piano di prevenzione della corruzione e lo trasmette al Direttore e al Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti/Responsabili per opportuna condivisione;
- il Consiglio di Amministrazione approva il Piano/Aggiornamento al Piano entro il **31 gennaio** di ciascun anno, salvo diverso termine fissato dalla legge;
- Il Piano una volta approvato viene pubblicato in forma permanente nel sito internet istituzionale dell'Azienda in apposita sottosezione all'interno dell'Amministrazione Trasparente - Disposizioni Generali - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.
- Entro il **15 dicembre** o diverso termine fissato da ANAC , il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, pubblica nella medesima sottosezione la propria Relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta.

7. LE MISURE GENERALI TRASVERSALI

Si illustrano le seguenti misure trasversali, ossi le misure che in via generale si riferiscono a tutti gli uffici.

TRASPARENZA: monitoraggio degli adempimenti previsti dal D.Lgs n. 33/2013, novellato dal D.Lgs n.97/2016. Si rinvia all'Allegato "A" relativo all'"Elenco degli obblighi di pubblicazione" – Tabella riepilogativa delle misure di prevenzione" e alle istruzioni operative e di aggiornamento in materia di trasparenza ed accesso generalizzato inviate agli uffici. I responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni e dei dati richiesti dalla normativa, sono indicati nella richiamata Tabella. Si rinvia all'Appendice "Trasparenza: misure e soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'attuazione effettiva ed il concreto adempimento degli obblighi di trasparenza. Aggiornamento 2021-2023"

INCOMPATIBILITA' E INCONFERIBILITA'

Con riferimento all'attenzione da porsi ai profili di inconferibilità e incompatibilità si evidenzia che :

- l'inconferibilità comporta la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti da capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi soggetti, nonché a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art.1 comma 2 lett.g) D.lgs 39/2013)
- l'incompatibilità, invece, comporta l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione 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 organo di indirizzo politico (art.1, comma 2, lett. h) D.lgs 39/2013)

Gli incarichi rilevanti ai fini dell'applicazione del regime delle incompatibilità e inconferibilità sono gli incarichi dirigenziali interni ed esterni, gli incarichi amministrativi di vertice, di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico, le cariche in enti privati regolati o finanziati , i componenti di organo di indirizzo politico, come definiti all'art. 1 del d.lgs 39/2013.

Le misure di prevenzione in corso di implementazione in ATER di Verona sono le seguenti:

- nell'ambito dell'avviso esterno o interno di indizione della selezione per il conferimento di incarichi dirigenziali, è richiesto ai partecipanti, dipendenti e non, di rilasciare apposita autocertificazione contestualmente alla presentazione della domanda di partecipazione all'avviso pubblico, al fine di informare l'Azienda sia in merito alle cause di incompatibilità, che il dirigente dovrà rimuovere per assumere l'incarico, che in merito alle situazioni di inconferibilità;
- una volta espletata la procedura e previo esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso), all'atto della sottoscrizione del contratto di

affidamento dell'incarico, il dichiarante, si impegna, al verificarsi nel corso dell'incarico di una causa di incompatibilità od inconferibilità, a darne tempestiva comunicazione.

La violazione della disciplina comporta la nullità degli atti di conferimento di incarichi e la risoluzione di diritto del relativo contratto (art. 17 del d.lgs 39/2013) nonchè per chi ha conferito l'incarico per i quali è previsto il divieto per tre mesi di conferire incarichi.

Con riferimento invero ai casi di incompatibilità è prevista la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato da parte dell'RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

Anche per i componenti dell'organo di vertice è fatto obbligo di osservare i divieti e le preclusioni previste dal D.Lgs 39/2013 in tema di inconferibilità e incompatibilità.

L'ufficio personale effettua le verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dai Dirigenti, ai sensi del d.lgs n. 39/2013, presso le Procure di competenza (sia con riferimento al casellario giudiziale che ai carichi pendenti) e procede alla conservazione delle dichiarazioni protocollate.

L'atto di conferimento dell'incarico è pubblicato con le allegate dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità

Anche per l'anno 2021 si confermano tali misure.

Per l'anno 2020 non sono emerse irregolarità

Inconferibilità specifica

La normativa in materia di prevenzione della corruzione ha previsto divieti a svolgere determinate attività avendo riguardo a condizioni soggettive degli interessati. L'art. 35-bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dalla l. 190/2012, stabilisce preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo laddove l'affidabilità dell'interessato presenti una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione.

Le limitazioni previste dalle citate disposizioni hanno natura preventiva.

Nello specifico per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale, vige il divieto:

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

Per quanto sopra, i componenti delle Commissioni di gara, compreso il segretario verbalizzante, sono soggetti all'applicazione dell'art. 35 bis D. Lgs.165/2001 e art. 51 c.p.c., in tema di incompatibilità e insussistenza di conflitto di interesse, come già indicato nelle circolari del 16.12.2015 e 21.11.2016

Anche il Codice dei contratti pubblici, nel disciplinare le commissioni giudicatrici, richiama espressamente l'art. 35-bis del D. Lgs.165/2001 (art. 77, co. 6, del D. Lgs.50 del 2016). La nomina in contrasto con l'art. 35-

bis determina l'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento. L'art. 35-bis prevede, dunque, ipotesi interdittive allo svolgimento di determinate attività per qualsiasi dipendente, quale che sia la qualifica giuridica, condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale. Al fine dell'osservanza del divieto, il dipendente, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, è tenuto a comunicare, non appena ne viene a conoscenza, al proprio Dirigente/Responsabile Area di essere stato sottoposto a procedimento penale per reati previsti nel capo I del titolo II, del libro secondo del Codice Penale. Il Dirigente/Responsabile Area attestano l'esito dei controlli svolti in merito alle verifiche d'ufficio effettuate o alla veridicità delle dichiarazioni sostitutive raccolte annualmente dando conto delle eventuali criticità riscontrate e dei relativi provvedimenti adottati al fine di rimuoverle. Qualora la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività, il dipendente ha l'obbligo di comunicarlo tempestivamente al suo diretto superiore.

Attività extraistituzionale

Per attività extraistituzionale, si intende l'attività, non ricompresa nei compiti e nei doveri d'ufficio, da svolgersi in assenza di vincolo di subordinazione, al di fuori dell'orario di servizio, dalle sedi e degli uffici di Ater di Verona, senza l'utilizzo di attrezzature o personale dell'Azienda, a favore di altra Amministrazione Pubblica ovvero di soggetti privati, ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs 165/2001 ed in conformità alla disciplina dettata in materia di incompatibilità e divieto di cumulo di impieghi.

Ater di Verona ha predisposto il *Regolamento per gli incarichi extraistituzionali* approvato con determina del Commissario Straordinario n. 2/16525 del 16 ottobre 2017.

Il Regolamento in particolare indica:

- le attività assolutamente incompatibilità con l'impiego alle dipendenze di Ater di Verona;
- le attività compatibili che possono essere effettuate previa autorizzazione;
- le attività che non necessitano di autorizzazione e che necessitano della sola comunicazione preventiva;
- le procedure da seguire per la richiesta della prescritta e preventiva autorizzazione.
- il regime autorizzatorio per le restanti attività esercitabili previo preventivo assenso da parte dell'Azienda, con le modalità di cui agli art. 7 e 8 del richiamato Regolamento;

Il regolamento trova applicazione nei confronti di tutto il personale dipendente di Ater di Verona con rapporto di lavoro a tempo pieno, determinato e indeterminato nonché a tempo parziale con prestazione lavorativa superiore al 50% e anche in posizione di comando o distacco.

Le misure di prevenzione in corso in ATER di Verona sono le seguenti: annualmente è somministrata ai dipendenti apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 di assenza dello svolgimento di attività extra-lavorativa retribuita e/o incarichi, consulenze che non sia stata preventivamente autorizzata dall'azienda. I Responsabili d'Area e i Capi ufficio sono tenuti a vigilare sul rispetto del Regolamento e a segnalare eventuali difformità/violazioni all'ufficio personale. Il Responsabile dell'ufficio personale verifica ogni sei mesi sullo stato di attuazione delle norme vigenti in tema di autorizzazione ad incarichi esterni, con l'analisi delle autorizzazioni rilasciate e di quelle negate.

DISCIPLINA CONFLITTO DI INTERESSI

Il conflitto di interessi può essere definito come una situazione nella quale un interesse privato, di un dipendente di ATER di Verona, interferisce o potrebbe interferire, nell'ambito delle attività eseguite e/o attribuite per conto dell' Azienda, con lo svolgimento delle stesse e/o con il suo giudizio professionale, in modo tale da essere o poter essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come ad esempio quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici o comunque di voler promuovere sé stessi e/o favorire la propria carriera in modo indebito.

La gestione di conflitto di interessi si pone, pertanto, tra le misure generali di prevenzione della corruzione in ogni ambito dell'attività amministrativa, con riguardo alla posizione dei responsabili dei procedimenti e/o per i titolari degli uffici, nell'adozione di pareri come nell'espressione di valutazioni tecniche nella redazione di atti endoprocedimentali e nell'adozione del provvedimento finale.

A livello di legislazione ordinaria la disciplina sui conflitti di interessi è abbastanza recente ed è affidata alla legge n.190 del 2012, al D.Lgs n.39/2013 e al D.P.R. n. 62/2013 che affrontano sotto i diversi aspetti il complesso scenario dei conflitti di interesse, come di seguito elencato:

- a) ipotesi di conflitto di interessi a carico dei funzionari pubblici ed il rimedio dell'astensione (art. 6 bis L.241/1990);
- b) ipotesi derivanti dai codici di comportamento (DPR 62/2013)
- c) ipotesi di conflitto di interesse nei pubblici appalti (art.42 D.Lgs 50/2016)
- d) conferimento i incarichi extra istituzionali (art.53 D.Lgs 165/2001)
- e) affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti (art. 53 D.Lgs 165/2001)
- f) ipotesi di conflitto di interessi nella formazione di commissioni e nell'assegnazione degli uffici (art. 35 bis D.Lgs 165/2001)
- g) ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico (D.lgs 39/2013)
- c) divieto di c.d. "pantouflage" ovvero incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di pubblico impiego (art. 16 D.lgs 165/2001)

Le suddette disposizioni mettono in luce differenti strumenti per prevenire il conflitto di interessi e rinforzare il principio di imparzialità a cominciare dal primo meccanismo, di più facile applicazione, come l'obbligo di astensione. Le stesse inoltre fanno riferimento a un'accezione ampia di conflitto di interessi, attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente nell'esercizio delle sue funzioni.

In presenza di un conflitto di interesse anche potenziale vi è il dovere di segnalare. La finalità di prevenzione si attua quindi mediante l'astensione dalla partecipazione all'adozione di decisioni o ad attività in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, e in situazioni che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali si 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, ovvero quando esistano importanti ragioni di convenienza.

La segnalazione del conflitto di interessi con riguardo sia ai casi previsti dall'art. 6-bis l. 241 del 1990 nonché da quelli previsti dal Codice di Comportamento dei dipendenti di Ater di Verona (tali obblighi devono considerarsi estesi a tutti i collaboratori o consulenti dell'Azienda a qualsiasi titolo o con qualsiasi contratto o incarico nonché a collaboratori di imprese fornitrici di beni, servizi o lavori a favore dell'Azienda), deve essere tempestiva ed indirizzata al Dirigente/Responsabile dell'Area.

A tale riguardo si richiamo le misure di prevenzione in corso in ATER di Verona (Direttiva n. 2 del 16.11.2015 integrata con successiva Direttiva prot. 2352 del 14.02.2017 e circolare prot. 4030 del 27.02.2020) :

- a) Il dipendente segnala per iscritto, tempestivamente e comunque non oltre 5 (cinque) giorni dal momento in cui il conflitto si è manifestato, al proprio dirigente e/o responsabile area (in mancanza al RPCT) la sussistenza di un conflitto di interesse, anche potenziale;
- b) Il dirigente e/o responsabile:
 - riconosce il conflitto di interesse ed assegna la pratica ad altro dipendente;
 - conferma l'assegnazione della pratica al dipendente indicandone le relative ragioni;
 - chiede tempestivamente, se necessario, elementi integrativi, fissando un breve termine.Pervenuti gli elementi comunica tempestivamente la propria decisione.

c) In caso di conflitto di interesse in capo ai dirigenti e responsabili area, la comunicazione è resa al Direttore; in caso di conflitto di interesse in capo al Direttore, la comunicazione è resa all'Organo di vertice.

La dichiarazione è resa in forma completa ed il dipendente si assume la responsabilità, utilizzando il modulo predisposto dall'Ater di Verona, anche attraverso modalità informatizzate.

Le valutazioni adottate sulle segnalazioni di conflitto di interesse nonché le verbalizzazioni delle astensioni e la documentazione relativa all'accertamento sono conservate agli atti dell'ufficio, parimenti alle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto, da presentarsi all'atto di conferimento dell'incarico, assegnazione di ufficio, nomina RUP, nomina membro di commissione di concorso o di gara e in tutte le altre ipotesi previste dal Codice di comportamento, tenendo in debito conto la disciplina in materia di tutela dei dati personali.

I dirigenti e i responsabili d'area nell'adozione delle proprie determinazioni sono tenuti a dar conto dell'avvenuto accertamento dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interesse, in attuazione dell'art. 6-bis della legge 241/1990 e degli art. 6 e 7 del Codice comportamento aziendale.

Il monitoraggio sull'osservanza degli obblighi di astensione e segnalazioni, oltre a quello previsto per le altre fattispecie di seguito analizzate, si realizza nelle scadenze di cui al "Cronoprogramma delle attività e dei monitoraggi" in fase di predisposizione.

Dirigenti, Responsabili Area e Capi Ufficio occupati nelle attività a rischio.

I Dirigenti/Responsabili d'Area preposti ai settori nell'ambito dei quali si svolgono attività a rischio di corruzione monitorano, in stretta collaborazione con RPCT, le eventuali situazioni di conflitto di interesse che possono riguardare il personale incaricato

A tal fine per il personale occupato nelle attività a rischio o all'atto di un nuovo incarico in tali ambiti è in fase di predisposizione apposita Dichiarazione sostitutiva di certificazioni, che dovrà essere rilasciata annualmente, volta ad attestare:

a) l'inesistenza/esistenza di situazioni di coniugio, parentela o affinità entro il secondo grado con i titolari, gli amministratori, i soci o i dipendenti di soggetti che abbiano con l'Azienda rapporti contrattuali o siano soggetti di provvedimenti di concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere;

b) l'inesistenza/esistenza di rapporti di collaborazione, attuali o nell'ultimo quinquennio, sia retribuiti che a titolo gratuito, con soggetti beneficiari di contratti o provvedimenti amministrativi da parte dell'amministrazione. La dichiarazione deve essere resa anche quando tali rapporti riguardino coniuge, conviventi, parenti e affini entro il secondo grado dei dipendenti;

c) l'inesistenza/esistenza di situazioni di coniugio, parentela o affinità entro il secondo grado con i dipendenti a qualunque titolo impiegati nella stessa Azienda.

I Dirigenti, Responsabili d'Area trasmettono al RPCT, entro il 15 novembre di ogni anno, una relazione concernente l'esito delle dichiarazioni di cui ai precedenti punti a), b) e c) nel rispetto delle norme che tutelano la riservatezza dei dati personali dei soggetti coinvolti, evidenziando le possibili situazioni di conflitto e le relative ipotesi di soluzione.

Annualmente le medesime dichiarazioni dovranno essere rese anche dai Dirigenti/Responsabili D'Area direttamente al Direttore.

Conflitti nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici

Come noto l'art. 1 comma 9 lett. e) della L.n. 190/2012 richiede che il Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza debba definire *"le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o di affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione"*

Oltre a richiamare sul punto le disposizioni già in essere si ritiene di dover introdurre quanto segue, che costituirà oggetto di apposita linea operativa da predisporre nel triennio:

a) inserimento di una specifica clausola negli atti di gara strutturata come segue:

"Dichiarazione dei titolari o dei legali rappresentanti di essere/non essere a diretta conoscenza della sussistenza di relazioni di parentela e/o affinità – entro il secondo grado – tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti/responsabili area e dipendenti di Ater di Verona che per competenza ed attività effettivamente espletata hanno preso parte alla definizione/predisposizione della documentazione di gara ed allo svolgimento della medesima e a coloro che – dipendenti di Ater di Verona, saranno coinvolti nell'aggiudicazione, esecuzione e verifica delle prestazioni contrattuali" ;

b) acquisizione all'atto dell'aggiudicazione dell'elenco dei dipendenti del soggetto privato;

c) riscontro dei nominativi per verificare la presenza o meno di risponderne con dipendenti di Ater di Verona. La presenza di eventuali ricorrenze tra i nominativi forniti dai soggetti privati ed i dipendenti in servizio e non, avviene con confronto con Ufficio Personale.

I suddetti adempimenti devono:

- essere svolti con riferimento a tutte le tipologie di affidamento, indipendentemente dalla procedura di scelta del contraente adottata, dall'oggetto e dall'importo dell'affidamento stesso (anche nei casi in cui l'affidamento è avvenuto ai sensi dell'art. 63 comma 2 del D.lgs n. 50/2016 e s.m.i)
- riguardare indistintamente tutti i soggetti affidatari;

Occorre sottolineare che la presenza di corrispondenze non costituisce automaticamente impedimento alla stipula dei contratti.

Il Dirigente/Responsabile d'Area dovrà valutare se possono effettivamente derivare conseguenze tali da inficiare il regolare svolgimento della procedura di gara o l'esecuzione dei conseguenti contratti e, in caso positivo, adottare misure di riduzione/eliminazione del rischio rilevato.

Il Dirigente/Responsabile Area dovrà comunque attestare nella propria piena autonomia dirigenziale, nel testo del provvedimento di affidamento/aggiudicazione che all'esito dell'istruttoria interna, è stata accertata:

- ✘ la non ricorrenza di situazioni di conflitto;
- ✘ la ricorrenza di situazioni di conflitto tali, però, da non pregiudicare la procedura;
- ✘ la ricorrenza di significative situazioni di conflitto, a seguito delle quali sono state adottate specifiche misure di riduzione/eliminazione del rischio

Tale valutazione istruttoria, da svolgersi nell'attento rispetto delle norme in materia di tutela dei dati personali, deve intendersi pienamente conforme a quanto richiesto dalla legge.

Qualora le verifiche siano svolte successivamente all'affidamento, la suddetta attestazione sarà conservata agli atti della procedura.

L'attività di verifica delle auto dichiarazioni prodotte, tenuto conto delle conseguenze che derivano dalla sussistenza di incompatibilità, deve essere di norma eseguita prima dell'affidamento, al fine di accertare l'assenza di possibili situazioni in qualche misura ostativa al proseguo dell'iter procedurale.

Commissioni e seggi di gara

In ossequio alla delibera ANAC 11 90 del 16 novembre 2016 " *Linee guida n.5, di attuazione del D.Lgs 18 aprile 2016 n. 50 recanti "Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione nell'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici"* e confermato dal comunicato del Presidente ANAC 22 marzo 2017, l'Azienda ha proceduto a definire e regolamentare, seppur in via transitoria, la nomina, la composizione ed il funzionamento della commissione di gara e del seggio di gara. Ad oggi la procedura, seppur proposta, non è stata adottata. Resta ferma la misura già in essere relativa alla dichiarazione sull'assenza di ogni conflitto di interesse anche potenziale e di non aver partecipato da alcuna attività istruttoria, salvo i casi previsti dalla legge (come da Modello di dichiarazioni aggiornato al D.Lgs 50/2016, aggiornato).

PANTOUFLAGE

Il "pantouflage" di cui alla delibera Anac 1074 del 21 novembre 2018, è un termine che indica la cd" incompatibilità successiva" ossia il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. La violazione di tale divieto di pantouflage ha specifiche conseguenze ossia nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito, preclusione per i soggetti privati che hanno conferito l'incarico di contrarre con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi e obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti (art. 1 comma 42 Legge 190/2012 che ha introdotto art. 53 del d.lgs 165/2001).

Ai sensi della predetta normativa, quindi, occorre verificare se presso il soggetto privato, destinatario dell'attività amministrativa svolta dall'Azienda (es: affidamento di appalti, erogazione di contributi ecc) prestino o meno servizio ex dipendenti (la legge non specifica la categoria o il profilo professionale) di Ater di Verona.

In caso di riscontro positivo, il Dirigente/Responsabile Area dell'Area interessata dovrà accertare:

1. le funzioni che l'ex dipendente espletava allorquando prestava servizio presso Ater di Verona (nei tre anni precedenti alla cessazione del servizio) appurando se il soggetto privato presso il quale ora svolge attività lavorativa o professionale era destinatario dell'attività d'ufficio da questi svolta attraverso i suddetti poteri;
2. da quando l'ex dipendente di Ater di Verona svolge attività lavorativa o professionale a favore del soggetto privato: l'art. 53 comma 16 ter, infatti, preclude la possibilità di svolgere tale attività solo nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Con riguardo alle funzioni che l'ex dipendente deve aver espletato allorquando lavorava presso Ater di Verona al fine di meglio inquadrare la fattispecie del cd. pantouflage, si richiamano i seguenti orientamenti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione:

- n. 2 del 4 febbraio 2015: per *"dipendenti con poteri autoritativi e negoziali"* devono intendersi i *soggetti che esercitano tali poteri per conto di enti pubblici e, dunque, i soggetti che emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti, in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente"*;
- n. 24 del 21 ottobre 2015: *"Le prescrizioni ed i divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. pantouflage, trovano applicazione non solo ai dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della PA, ma anche ai dipendenti che – pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri – sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente"*.

Ater di Verona ha già predisposto nei contratti individuali di lavoro il richiamo alle disposizioni contenute nell'art. 53 del D.lgs 165/2001 ossia che nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre

anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente, nonché la dichiarazione da acquisire dai dipendenti prima della cessazione del rapporto di lavoro, di conoscenza e rispetto dei limiti dettati dall'art. 53 comma 16 ter del D.lgs 165 del 2001.

L'Azienda ha anche provveduto all'inserimento nei bandi, lettere d'invito e contratti della clausola che attesta l'osservanza di quanto disposto (direttiva RPCT prot. 2352 del 14/02/2017) da parte di soggetti terzi.

Nello specifico ai fini dell' applicazione dell' art. 1, comma 156 ter, della Legge 190/2016 di modifica del comma 16 -ter dell'art.53 d.lgs 165/2001 si dispone che

- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell' art. 53, comma 16 ter, D.Lgs. n. 165 del 2001.

Gli accertamenti relativi all'antipantouflage devono essere svolti con riferimento a tutte le tipologie di affidamento, indipendentemente dalla procedura di scelta del contraente adottata, dall'oggetto e dall'importo dell'affidamento stesso. Devono, altresì, riguardare indistintamente tutti i soggetti affidatari (art. 53: "tutti i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione"). Il controllo in questa fase dovrà avvenire con un controllo fra gli elenchi dei nominativi del proprio personale forniti dagli operatori economici che operano per Ater di Verona e i nominativi del personale cessato e quello in servizio. L'attività di verifica delle autodichiarazioni prodotte, tenuto conto delle conseguenze che derivano dalla sussistenza di incompatibilità, deve essere di norma eseguita prima dell'affidamento di gare ed incarichi, al fine di accertare l'assenza di possibili situazioni in qualche misura ostative al prosieguo dell'iter procedurale. I predetti controlli, che completano gli altri dettagliatamente previsti dall'art. 80 del D. Lgs.50/2016, devono essere attivati contestualmente a questi ultimi. Tutte le corrispondenze dovranno avere carattere di riservatezza, al fine di assicurare il rispetto della vigente normativa sulla privacy e del trattamento dei dati dovrà essere informato il soggetto contraente.

Ater di Verona quale Stazione appaltante potrà accettare un'autodichiarazione dell'operatore economico ed acquisire internamente gli esiti della verifica, ai sensi del dettato dell'art. 43 del D.P.R. n. 445/2000, in luogo di esperire una nuova verifica prima di formalizzare l'affidamento, nel caso in cui:

- i medesimi riscontri sono stati già svolti da Ater di Verona nell'ambito di un precedente affidamento avvenuto nei tre mesi precedenti;
- non sono intervenuti mutamenti nelle condizioni soggettive rispetto alla precedente aggiudicazione;

Tutti i dipendenti di Ater di Verona, i collaboratori, i consulenti con qualsiasi tipo di contratto e, per quanto compatibili, i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in

favore dell'Azienda, hanno l'obbligo di osservare le prescrizioni in tema di incompatibilità, di astensione e comunicazione previste dal vigente Codice di Comportamento di Ater di Verona.

ROTAZIONE DEL PERSONALE:

La rotazione c.d. "ordinaria" del personale, addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, co. 4, lett. e), co. 5 lett. b), co. 10 lett. b), *"è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali"*

Lungi dall'assumere una connotazione punitiva o discriminante, lo strumento della rotazione costituisce, al contempo, criterio organizzativo capace di contribuire alla formazione del personale, accrescendone le conoscenze e la preparazione professionale ed in tal senso deve essere sempre interpretato e percepito, rappresentando quindi una delle misure azionabili in materia di prevenzione della corruzione.

La concreta attuazione della misura si fonda sul recepimento e temperamento dei seguenti principi, fissati dal quadro normativo di riferimento, declinati e sviluppati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nei documenti generali in materia ed ormai valutabili quali sostanziali linee guida:

1. Programmazione pluriennale

Nella prospettiva di considerare la rotazione non già strumento punitivo ma criterio di organizzazione, ovvero opportunità di crescita ed arricchimento, la relativa organizzazione deve svilupparsi con respiro pluriennale, tale da poter assicurare la piena concretezza ed efficacia degli interventi programmati, in una logica di miglioramento continuo, attraverso la permanente circolarità delle seguenti fasi:

a) Pianificazione

Il momento pianificatorio deve contemplare le attività di analisi e descrizione del contesto della struttura (dimensione e relativa dotazione organica, qualità del personale addetto, modalità di funzionamento degli uffici, distribuzione del lavoro e delle mansioni), di misurazione comparata dei risultati già raggiunti, di fissazione dei nuovi obiettivi, di individuazione delle possibili alternative per raggiungere tali obiettivi, di valutazione delle alternative e di progettazione applicativa delle scelte fatte.

b) Attuazione

Occorre realizzare ciò che si è deciso, mettendo in pratica le soluzioni adottate.

c) Verifica

Fondamentale importanza assume la verifica dei risultati, mediante confronto con ciò che si è pianificato ed attraverso la misurazione dinamica dello scostamento tra i risultati ottenuti e gli obiettivi prefissati, anche in chiave di analisi comparata.

d) Riprogettazione

Sulla base degli scostamenti misurati, è necessario decidere se confermare le modifiche introdotte oppure rivederle e correggerle. Particolarmente significativa in tal senso è l'esigenza di un continuo affinamento dell'attività di individuazione delle aree a rischio corruzione.

2. Gradualità

Nel contesto di una organizzazione, come quella di Ater di Verona, che ha assistito e sta assistendo alla quiescenza di un numero elevato di personale, anche in posizioni apicali, ed ad oggi ha in corso un progetto di riorganizzazione in fase di approvazione, è necessario scongiurare il rischio che una rotazione massiva delle risorse umane provochi un rallentamento dell'attività ordinaria ed uno scadimento della qualità delle prestazioni erogate. A tal fine, la programmazione della misura sarà necessariamente correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

3. Effettività della misura

Sotto il profilo soggettivo, non vi è dubbio che tutti i dipendenti sono soggetti all'obbligo di rotazione. Il rispetto di tale obbligo va interpretato sempre in modo sostanziale e non formale, con la conseguenza che le misure organizzative adottate devono essere valutate non tanto, e non solo, con riguardo agli aspetti qualitativi ed in rapporto all'assolvimento meccanico di un obbligo, quanto piuttosto rispetto al livello dei risultati raggiunti nella lotta alla corruzione, anche in termini di percezione da parte dei cittadini e degli stakeholders. L'Autorità Anticorruzione specifica che la rotazione deve rispettare i vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e i vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione. Della prima specie, per esempio, fanno parte i diritti sindacali, quelli riconosciuti dalla legge 104/1992 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al D.Lgs. 151/2001 (congedo parentale). Nella seconda specie ricadono i casi di infungibilità, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità. Non vi è infungibilità, ad esempio, in presenza di altro personale con corrispondente o equivalente titolo di studio e, se necessaria, abilitazione professionale (da intendersi come autorizzazione, a seguito di esame di stato, abilitante all'esercizio di una professione regolamentata o allo svolgimento di talune attività secondo quanto disposto dalla legge). Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo. Il personale, quindi, deve essere ruotato rispettando l'inquadramento previsto dal contratto (la rotazione non deve dare origine a demansionamenti o svolgimento di mansioni superiori, salvo percorsi di qualificazione professionale che si concludano con legittimi avanzamenti di carriera tramite procedure concorsuali) e tenendo conto dei titoli di studio e di abilitazione posseduti, eventuali diplomi di specializzazione o altri titoli, ecc.

4. Crescita delle competenze professionali

La corretta attuazione della rotazione porta con sé l'arricchimento professionale delle risorse umane. Ciò a patto che la misura non sia vissuta in senso punitivo e che il suo processo di attuazione sia accompagnato da un'attività di analisi, volta a considerare concretamente le abilità e le conoscenze dei dipendenti, al fine di valutare la capacità e l'idoneità del singolo a ricoprire una certa posizione.

Modalità operative

Con l'obiettivo di superare la logica del mero adempimento, la vision dell'Azienda, intesa come sistema delle idee che caratterizzano le decisioni di fondo aziendale, dovrà essere orientata strategicamente alla elaborazione di misure adeguate e pertinenti all'effettiva realtà di ciascuna area ed a definire e monitorare in maniera permanente i conseguenti obiettivi operativi.

L'architettura così come delineata dai nuovi orientamenti dell'Autorità Anticorruzione è complessa. Necessita quindi programmare con respiro triennale, tenendo conto, dei nuovi orientamenti di Anac in materia di valutazione del rischio, l'attività. La fase di Pianificazione rappresenta il fulcro dell'intero programma, essendo finalizzata a progettare il complessivo impianto sostenibile delle azioni da intraprendere. Lo strumento del Gruppo di Lavoro, approvato giusta integrazione con delibera del Consiglio di Amministrazione n.16963 del 25.02.2021 costituirà fulcro fondamentale per l'analisi, l'approfondimento "caso per caso" delle problematiche e la relativa progettazione condivisa. I Processi ed il Registro dei Rischi dell'Ente costituiscono la base di partenza minima dell'analisi organizzativa ma anch'essi saranno oggetto nel triennio di una continua rivisitazione, alla luce dell'adozione del nuovo sistema di valutazione del rischio.

Al fine di programmare la rotazione ed attuarla, secondo quanto sopra indicato. Ciascun Responsabile d'Area, nell'esercizio delle proprie funzioni, dovrà curare le seguenti azioni, da condividere con il Gruppo di Lavoro:

Pianificazione: elaborazione di un Documento di definizione del contesto dell'Area con illustrazione dei seguenti elementi:

- dimensione organizzativa;
- dotazione organica;
- modalità di funzionamento degli uffici;

L'analisi dovrà essere effettuata entro tre mesi decorrenti dall'approvazione della nuova Pianta Organica.

Svolta tale attività il Gruppo di Lavoro individuerà i criteri per la Mappatura del Personale e il Piano di rotazione di Area che, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali, costituiranno oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, per la successiva fase applicativa e avvio delle attività di programmazione della rotazione ordinaria

I criteri generali da seguire, validi per tutto il personale, da parte del Gruppo di lavoro saranno in sintesi i seguenti:

- a) garanzia del rispetto dei principi di trasparenza e continuità dell'azione amministrativa;
- b) incentivazione dello spostamento volontario dei dipendenti, tra le varie Aree, prevedendo anche la possibilità che i dipendenti stessi, in prossimità del compiersi del termine individuale obbligatorio per la rotazione, propongano la propria candidatura;
- c) all'interno della medesima Area di appartenenza, operando un cambio formalmente definito delle attività svolte ed individuando l'Ufficio di assegnazione, previa valutazione del profilo professionale rivestito e delle mansioni ascrivibili alla categoria di appartenenza, in quanto equivalenti ed esigibili, e garantendo la collocazione nell'ambito della stessa Area, di un processo o di un procedimento a rischio differente da quello di provenienza;
- d) non avvicinando il personale soggetto a rotazione straordinaria;

e) prioritariamente nei confronti delle figure professionali che, per la tipologia di attività svolta ed incarichi conferiti, risultino maggiormente soggette a pressioni ambientali o indebiti vantaggi e di conseguenza esposte a fenomeni corruttivi.

f) con mirati interventi volti alla semplificazione dell'organizzazione attraverso la riduzione del numero degli Uffici ed alla separazione delle funzioni;

g) tenendo conto dei dati sull'anzianità di servizio nella specifica posizione ricoperta da ciascuna qualifica funzionale coinvolta nel processo di rotazione;

h) comunicando periodicamente al RPCT la situazione;

i) supportando la rotazione con idonea attività di affiancamento, mediante risorse interne valutate esperte, valorizzando in tal modo le professionalità presenti nell'Ente ed accrescendo la motivazione del personale, attraverso lo sviluppo delle competenze

l) previa informazione alle OO.SS., da intendersi estesa anche alle singole fasi attuative.

Sarà compito del Gruppo di lavoro individuare/proporre criteri di dettaglio riferiti alle singole qualifiche funzionali.

Le misure alternative in caso di impossibilità di rotazione

In presenza di gravi fattori organizzativi, che non consentano in tutto o in parte di garantire la misura della rotazione ordinaria all'interno dell'Area di competenza, il Responsabile interessato dovrà riportarne dettagliatamente le motivazioni ed i fattori impeditivi al RPCT proponendo, parallelamente, le misure di prevenzione alternative in ragione dei singoli casi. Sarà soggetta all'analisi del Gruppo di Lavoro tale situazione. Nell'ipotesi debba farsi ricorso, per motivate ragioni, all'applicazione di misure alternative a quella della rotazione ordinaria, si dovrà aver cura di evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo del processo cui è preposto, prevedendo ad es.:

a. la "segregazione delle funzioni";

b. modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale dell'ufficio alle varie fasi procedimentali;

c. "doppia sottoscrizione" degli atti;

d. programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale", mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità;

e. effettuando una corretta articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità siano in capo ad un unico soggetto.

f. potenziando le misure di trasparenza correlate al processo in relazione al quale non si è disposta la prevista rotazione.

Sul punto si rimanda alle linee operative già dettate

Rotazione straordinaria

Tale forma di rotazione prevede "*...con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*"

In base alle comunicazioni pervenute semestralmente da parte dell'ufficio personale , RPCT verifica l'applicabilità dell'istituto e nello specifico:

- a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi incluso il dirigente;
- b) di una condotta, oggetto di tali procedimenti qualificabile come "corruttiva" o di "mala gestio ".

Ai fini dell'individuazione delle fattispecie di illecito che l'Azienda è tenuta a prendere in considerazione per l'applicazione della rotazione straordinaria, l'Autorità Anticorruzione ha adottato la delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante "*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del D.Lgs. n. 165/2001*", che riassume e compendia tutti i pronunciamenti dell'Autorità sull'argomento, intervenendo nell'identificazione dei reati a presupposto dell'adozione della misura e del momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve valutare la condotta del dipendente ai fini dell'applicazione della stessa. Dunque, in un quadro di rafforzata "sanzione penale" e di allargamento dello spettro delle condotte corruttive (a seguito della Legge n. 3/2019, c.d. Spazza corrotti), sussiste, in linea con quanto previsto dal vigente Codice di Comportamento dei dipendenti di Ater di Verona, un dovere di "informativa", a carico del singolo dipendente, dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per i fatti rilevanti sotto i profili citati (ad es. comunicazioni di ricezione di un avviso di garanzia); un medesimo obbligo informativo nei confronti dei dirigenti e del RPCT e all'ufficio personale.

L'ambito oggettivo presuppone la presenza di "condotte di tipo corruttivo" e, in particolare:

- i reati richiamati dal D.Lgs. 39/2013 che fanno riferimento al Titolo II, Capo I «Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione»;
- i reati indicati nel D.Lgs. 235/2012, lasciando comunque alle Amministrazioni la possibilità di considerare anche altre fattispecie di reato;
- i reati indicati dall'art. 7 della Legge n. 69/2015 «Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio», rubricato «Informazione sull'esercizio dell'azione penale per fatti di corruzione⁴», che individua i reati connessi a "fatti di corruzione" , da segnalare al presidente di ANAC
- i 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. 165/2001 e del D.Lgs. n. 235 del 2012)

La misura dovrà essere adottata al momento di "avvio del procedimento" – con evidente carattere di immediatezza – che non può che intendersi riferito al momento in cui il soggetto viene iscritto nel "registro delle notizie di reato", momento che coincide con l'atto che dà inizio ad un procedimento penale. Una volta acquisita la comunicazione dell'avvio del procedimento l'Azienda, con provvedimento adeguatamente motivato, dovrà valutare le circostanze e disporre l'immediato spostamento del dipendente, ovvero rimandare al termine delle indagini la misura da adottare. L'adozione del provvedimento di "rotazione straordinaria" spetta al Dirigente/Responsabile Area, con riferimento al personale non dirigente, al Direttore con riferimento al personale dirigente/responsabile area, al CDA con riferimento al Direttore.

Il monitoraggio avrà cadenza annuale sull'adozione della misura.

AFFIDAMENTI DI INCARICHI E CONSULENZE

Per l'affidamento di incarichi e consulenze si dovrà procedere come segue:

- a. verifica dell'assenza di professionalità all'interno dell'azienda;
- b. procedura pubblica compartiva dei titoli;
- c. verifica e pubblicazione on-line per l'efficacia (art.15 comma 4 del D.lgs 33/2013)
- d. sottoscrizione dell'incarico
- e. pubblicazioni incarico e dichiarazioni assenza conflitto di interesse e cause di inconferibilità e incompatibilità.

CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO

La legge 190/2012 individua nel Codice di comportamento e nella sua adozione una misura rilevante per la prevenzione dei fenomeni di corruzione tant'è che la norma prevede che la violazione dei doveri/condotte contenuti nel Codice sia per il personale dipendente fonte di responsabilità disciplinare, idonea ad integrare nei casi più gravi, anche la misura espulsiva del licenziamento. Con determinazione del Commissario Straordinario n.3/16451 del 7 febbraio 2017 l'Azienda si è dotata del Codice di Comportamento.

Il Codice di Comportamento definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti e tutti i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo, i titolari di organi di indirizzo, i professionisti esterni, le imprese fornitrici di beni e servizi che realizzano opere in favore dell' ATER di Verona sono tenuti ad osservare.

Contestualmente, con determinazione del Commissario Straordinario n.3/16452 del 7 febbraio 2017 si è approvata la prima revisione del Codice Etico, già adottato con Delibera del Cda n. 2/15920 del 14 giugno 2013. Il Codice Etico, quale dichiarazione pubblica di valori e principi di Ater di Verona, vincola sia personale dipendente che soggetti esterni con i quali Ater dovesse entrare in rapporto.; La direttiva interna prot. 2352 del 14 febbraio 2017 " *Revisione del Codice Etico e adozione del Codice di Comportamento - Direttiva e clausole da inserire nei bandi, lettere d'invito e contratti* " ha recepito operativamente, per il personale dipendente, l'adozione del Codice di Comportamento nonché la revisione del Codice Etico, garantendo il rispetto dei Codici grazie alla previsione dell' inserimento di clausole risolutive espresse ed alla loro conseguente applicazione.

Posto che ANAC intende promuovere l'adozione di Linee guida per i Codici di Comportamento – con cui si daranno istruzioni alle amministrazioni e agli enti pubblici economici, quanto ai contenuti del codice (doveri e modi da seguire per un loro rispetto condiviso) al procedimento per la loro formazione, agli strumenti di controllo sul rispetto dei doveri di comportamento, in primo luogo in sede di responsabilità disciplinare, ATER di Verona provvederà all'eventuale revisione, nel triennio 2021-2023 dell'attuale Codice di Comportamento dell'Azienda, non appena saranno emanate da parte dell'Autorità le citate Linee guida in materia.

Hanno responsabilità di vigilanza sull'applicazione del Codice i Dirigenti e i Responsabili Area.

Nell'anno 2021 e con successiva scadenza annuale l' RPCT effettuerà il monitoraggio sul livello di attuazione del Codice, rilevando il numero e il tipo di violazioni del medesimo accertate e sanzionate, nonché le aree in cui si concentra il più alto tasso di violazioni.

CONTROLLI INTERNI ed ESTERNI

All'interno di Ater di Verona sono presenti i controlli di seguito indicati:

1. Sistema di gestione della **qualità aziendale**:
 - il sistema contribuisce alla verifica dei processi e degli standar ottimali di esecuzione delle prestazioni;
 - attraverso la predisposizione di linee guida, protocolli, procedure vengono descritte le modalità di esecuzione dei processi per quelle aree che entrano nel sistema qualità.
 - attraverso la predisposizione de Piano dei Rischi Qualità (PRQ) che è stato approvato dal certificatore esterno nell'ambito del processo di rinnovo della certificazione avvenuto a giugno 2018, che è a tutti gli effetti misura generale trasversale a tutti i processi l'applicazione delle misure di cui al richiamato PRQ.
 - avviato procedimento per acquisizione ed ottenimento della certificazione ISO 37001:2016 - Anticorruzione volta a porre in essere azioni davvero capaci di riduzione dei rischi di corruzione nell'Azienda.
2. **Servizio di prevenzione e protezione (SPP) D.lgs 81/2008**
 - il SPP è l'insieme delle persone, dei sistemi e mezzi esterni o interni dell'Azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dei rischi professionali per i lavoratori. Il Responsabile (RSPP) designato dall'Azienda ha la funzione di dare coordinamento e razionalità agli interventi del servizio;
 - collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi, il Medico competente secondo quanto previsto dall'art.29 comma 1 del D.lgs 81/2008.
3. **Le funzioni del RPCT che le esercita congiuntamente con l'ODV aziendale**, indicate nella prima parte di questo PTPCT a cui si rimanda.

DISCIPLINA DEL WHISTIEBLOWING

La Legge n. 179 del 30 novembre 2017, 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" ha innovato la regolamentazione del c.d. Whistleblowing, espressione con cui si designa la segnalazione di attività illecite nell'Amministrazione pubblica o in aziende private, da parte del dipendente che ne venga a conoscenza.

Nell'ordinamento italiano, la disciplina sulla protezione del dipendente pubblico, che segnala illeciti di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo ruolo è stata introdotta dalla L.190/2012 (recante Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione). Nello specifico è stato introdotto l'art. 54-bis del D.lgs 165/2001.

Preme ricordare alcuni aspetti:

- per segnalazione non si fa riferimento solo ad un comportamento scorretto già in essere ma anche un comportamento censurabile che secondo il Whistleblowing potrebbe essere posto in futuro;

- la tutela del segnalante si articola in diverse previsioni di riservatezza tra cui: nell'eventuale procedimento disciplinare avviato l'identità del segnalante non può essere rilevata (qualora l'addebito disciplinare contestato sia fondato); nel caso in cui l'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, utilizzo della segnalazione solo in presenza del consenso del segnalante alla rilevazione della sua identità;
- identità del segnalante, in caso di eventuale procedimento dinanzi alla Corte dei conti, rilevata solo alla chiusura della fase istruttoria (nell'ambito del procedimento penale, la stessa è coperta dal segreto nei modi e nei limiti di cui all'articolo 329 del codice di procedura penale);
- il segnalante licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro;

Le tutele previste dalla legge non sono però garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati connessi con la denuncia resa dal medesimo ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Ater di Verona sulla base di quanto disposto dal PTCPT 2018 ha informatizzato il sistema di segnalazione degli illeciti con l'applicativo denominato Software Segnalazione illeciti – Whistleblowing, accessibile direttamente dal sito internet aziendale "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti" e fornito a tutto il personale una password di accesso personale nonché l'opportuna formazione. E' altresì stata predisposta e diffusa (giusta incontro formativo con tutto il personale dipendente e l'ODV aziendale) la Procedura operativa per la segnalazione di condotte illecite (**WHISTLEBLOWING POLICY**). La procedura è altresì pubblicata sul sito internet aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente – Altri contenuti "

Merita di essere evidenziato che la legge 114/2014 ha stabilito – tra l'altro- che A.N.A.C è chiamata a gestire oltre alle segnalazioni provenienti dai propri dipendenti per fatti illeciti avvenuti all'interno della propria struttura, anche le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni possono indirizzare.

L'A.N.AC. con deliberazione n. 690 del 01/07/2020 ha approvato il nuovo Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito de rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del decreto legislativo 165/2001". Il sopra citato regolamento sostituisce il precedente del 30 ottobre 2018.

La finalità del regolamento è consentire all'Autorità Nazionale Anticorruzione di esercitare il potere sanzionatorio in modo più efficiente e celere e per svolgere un ruolo attivo nell'opera di emersione di fatti illeciti commessi nelle amministrazioni pubbliche e recepire gli orientamenti delle linee guida e della direttiva europea in materia di whistleblowing.

Tra le novità:

- definizione di "comportamento ritorsivo" ossia qualsiasi misura discriminatoria, atto, omissione posto in essere nei confronti del whistleblower a causa della segnalazione;
- contenuto della segnalazione:
 - a) denominazione e recapiti del whistleblower se posseduti anche indirizzo PEC per eventuali comunicazioni;
 - b) fatti oggetto di segnalazione e struttura in cui sono avvenuti;

- c) amministrazione a cui appartiene il whistleblower e la qualifica/mansione svolta;
- d) una descrizione delle ragioni connesse all'attività lavorativa svolta che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati.

ANAC sottolinea altresì come le amministrazioni debbano porre la massima attenzione agli adempimenti in materia di whistleblowing: il soggetto che segnala deve usufruire all'interno della propria amministrazione di un sistema per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni e deve contare su di una attività di verifica e di analisi della propria segnalazione da parte del RPCT.

Il RPCT, annualmente, provvede alla pubblicazione sul sito istituzionale degli esiti relativi al monitoraggio dell'istituto.

Per l'anno 2020 non è pervenuta alcuna segnalazione.

FORMAZIONE:

la formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per porre in essere efficaci misure anticorruptive, attraverso la conoscenza da parte di tutto il personale delle principali normative di settore nonché delle procedure di prevenzione della corruzione.

Con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, come già rappresentato, l'Autorità nazionale anticorruzione ha introdotto una vision del complessivo sistema di prevenzione della corruzione maggiormente orientato alla qualità dell'azione, piuttosto che al mero adempimento. In tal senso, nel suddetto documento, l'Autorità ha espresso l'auspicio 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 costruisca capacità tecniche e comportamentali nei dipendenti pubblici."*

Per rendere l'offerta formativa maggiormente corrispondente alle concrete esigenze della platea dei destinatari, è stata avviata una ricognizione dei fabbisogni formativi, con la richiesta di indicazione di specifici argomenti o specifiche problematiche afferenti all'attività lavorativa affinché il programma formativo risulti nel contempo funzionale allo sviluppo delle competenze dei dipendenti e al miglioramento dei servizi erogati. Sulla base dei fabbisogni è stato predisposto il Piano della formazione obbligatoria, in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, annualità 2021.

Obiettivi:

Anno 2021

- o approfondimenti in materia di conflitto di interessi (appalti, reclutamento del personale, assegnazione e gestione alloggi);
- o la cultura della legalità e la tutela della privacy

Inoltre, verrà riproposta, per tutti la formazione in tema di trasparenza (obblighi, tempistiche e modalità di comunicazione all'ufficio pubblicazione) ed anticorruzione.

La Formazione specifica, è rivolta al Responsabile della Prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree a rischio.

MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Il riflesso che il procedimento dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi ha nella politica delle azioni di prevenzione della corruzione è ulteriormente testimoniata dalle modifiche che la legge 190/2012 ha apportato alla L.241/90. Il rispetto dei tempi procedurali è infatti sinonimo di "buona amministrazione" ed al contempo il monitoraggio delle tempistiche è utile strumento per valutare eventuali comportamenti che potrebbero ricondurre ad ipotesi di "corruzione" in caso di omessa o ritardata emanazione del provvedimento finale. Il monitoraggio non ha evidenziato particolari anomalie. Il monitoraggio dei tempi procedurali rappresenta un'attività che RPCT svolge periodicamente e senza soluzione di continuità. Pertanto anche nel triennio di vigenza del presente aggiornamento al PTPCT sarà effettuata la verifica del suddetto obbligo a cadenza annuale. A tal fine è stata predisposta apposita direttiva interna, ricordando comunque che secondo la griglia allegata alla Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 il monitoraggio non va pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Controllo sulle autocertificazioni

Come noto ai sensi dell'art. 15 della Legge 183/2011 le Pubbliche Amministrazioni, nei rapporti, a qualsiasi titolo, con cittadini e imprese acquisiscono i dati in maniera diretta ai sensi dell'art. 43 del D.P.R. 445/2000, ovvero attraverso l'utilizzo dell'autocertificazione (art. 46) o della dichiarazione sostitutiva dell'atto notorio (art. 47). I controlli finalizzati ad accertare la veridicità delle suddette dichiarazioni, così come disciplinati dall'art. 71 del D.P.R. 445/2000, sono indispensabili per evitare abusi che, oltre ad intaccare la credibilità dello strumento, potrebbero ripercuotersi sulla validità degli atti collegati. I controlli sulle dichiarazioni sostitutive si pongono quale ulteriore misura volta a prevenire eventuali fenomeni corruttivi, essendo finalizzati a garantire l'efficacia dell'azione amministrativa e la repressione di eventuali abusi in relazione all'ottenimento di benefici di qualsiasi specie.

Fermo restando l'obbligatorietà di controllo totale sulle dichiarazioni presentate dai soggetti risultati vincitori nelle procedure selettive per l'assunzione di personale, nonché dei soggetti che, a seguito dell'inserimento nelle relative graduatorie, siano reclutati successivamente, ovvero gli venga affidato un incarico di collaborazione o consulenza; le restanti verifiche potranno essere condotte a campione.

A tal riguardo si rammenta la disposizione dell'art. 264 del D.L. 34 del 19/05/2020 (cd Decreto Rilancio): *"Le amministrazioni procedenti sono tenute ad effettuare idonei controlli, anche a campione in misura proporzionale al rischio e all'entità del beneficio, e nei casi di ragionevole dubbio, sulla veridicità delle dichiarazioni di cui agli articoli 46 e 47, anche successivamente all'erogazione dei benefici, comunque denominati, per i quali sono rese le dichiarazioni"*

PIANO DEI RISCHI DELLA QUALITÀ

La norma ISO 9001:2015 riguardo al Sistema di gestione per la Qualità, stabilisce che l'Ente soggetto a certificazione esterna deve pianificare le azioni per affrontare i rischi al fine di fornire che il Sistema di gestione qualità possa conseguire il risultato atteso. A tal fine Ater di Verona ha predisposto un Piano dei Rischi Qualità (PRQ) che è stato approvato dal certificatore esterno nell'ambito del processo di rinnovo della certificazione avvenuto a giugno 2018. Viene pertanto introdotta in questo PTPCT quale misura generale

trasversale a tutti i processi l'applicazione di quanto disposto nel predetto PRO e dovrà essere allineata con la mappatura del presente piano.

Sono in fase di integrazione ed allineamento, finalizzata ad una mappatura dei processi ed ad una valutazione dei rischi uniforme tra D.lgs 231/01, L. 190/2012 e Qualità Iso 9001, sia il Manuale dei Rischi, che il Piano di Monitoraggio e il Piano di Miglioramento. L'ottenimento ed il mantenimento della certificazione ISO 37001:2016 in materia di anticorruzione, come detto più volte, costituirà misura generale e trasversale di monitoraggio.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Il contenuto del Piano di prevenzione deve essere definito in modo da non prevedere solo misure di prevenzione ma anche misure di monitoraggio degli eventi corruttivi, finalizzati a rilevare e rimuovere possibili comportamenti a rischio corruzione che dovessero aver luogo all'interno di Ater di Verona.

In Ater di Verona si stanno attivando flussi informativi verso RPCT il quale, nell'ambito della collaborazione con l'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs 231/01 promuove uno scambio informativo proficuo con lo stesso.

Tali flussi dovranno riguardare anche aree a rischio di corruzione quali in particolare:

- affidamenti di lavori, servizi e forniture;
- incarichi professionali e consulente;
- il numero e la tipologia di finanziamenti conseguiti dall'Azienda.

Si ritiene di introdurre una comunicazione periodica di tali informazioni da parte dei Dirigenti e Responsabili d'Area e verranno utilizzati dal RPCT ed ODV per la valutazione e l'efficacia delle misure.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, secondo periodo, della L.190/2012, la violazione, da parte dei dipendenti dell'Ente, delle misure di prevenzione previste dal presente Piano costituisce illecito disciplinare, fatte salve le ulteriori, eventuali, responsabilità amministrative, civili o penali. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione risponde, ai sensi dell'art. 1, commi 12, 13 e 14, primo periodo, della L. 190/2012, A tal fine l'Azienda deve assicurare adeguate risorse umane, strumentali e finanziarie, come già indicato.

Controllo delle decisioni e nella gestione dei procedimenti a rischio

Per ciascuna tipologia di attività/procedimento a rischio deve essere redatta, a cura del Responsabile d'Area, una check-list delle fasi procedurali contenente, per ciascuna di esse:

- riferimenti normativi (legislativi e regolamentari);
- tempi di conclusione di ciascuna fase;
- ogni altra indicazione utile a standardizzare e a tracciare le procedure seguite;
- tempistica dell'iter amministrativo seguito;
- indicazione del personale responsabile.

Il RPCT garantisce il supporto ai responsabili nella fase di definizione della check-list.

Il Responsabile del procedimento avrà cura di compilare e conservare agli atti, per ciascuna attività/procedimento, la scheda contenente la citata check-list per la verifica del rispetto degli standard procedurali.

Si rinvia all'anno 2021 l'effettivo avvio a tali attività.

Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema La strategia generale di prevenzione dal rischio di corruzione disegnata dal Piano mira a creare un contesto sfavorevole alla corruzione attraverso la promozione presso i dipendenti pubblici dei principi di etica e legalità dell'azione amministrativa e, in concreto, si prefigge di ottenere la riduzione effettiva dei casi di corruzione e l'aumento della capacità interna di individuarli. Tutti questi parametri di fatto configurano l'impatto reputazionale dell'Azienda e sono pertanto in costante evoluzione. Si rende dunque necessario una costante attività di revisione/aggiornamento del Piano, per rendere lo stesso maggiormente performante.

8. LE MISURE GENERALI TRASVERSALI

Modulistica e privacy

Con l'emanazione del Regolamento UE 2016/679 e del nuovo Codice della Privacy rubricato "**Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento**" relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, si impone all'Ente anche quello della revisione di tutta la modulistica in uso per tutte le Aree. Nel presente PTPCT viene pertanto introdotta quale misura generale trasversale a tutti i processi, la revisione della modulistica standardizzata connessa ai procedimenti da parte dell'Ente.

Nell'anno 2019 si è provveduto alla nomina del Responsabile della protezione dei dati ex art. 37 Reg. UE 2016/679 (DPO). Si è avviata la procedura di revisione della modulistica connessa ai procedimenti, nonché all'attività di mappatura degli stessi. L'attività proseguirà anche per l'anno 2021.

A seguito dell'entrata in vigore del GDPR e delle rilevanti modifiche (ed abrogazioni) apportate al Codice Privacy dal D.Lgs. n. 101/2018, è emersa l'esigenza di conoscere e riaffermare la compatibilità della nuova disciplina europea ed interna con gli obblighi di pubblicazione, soprattutto con riferimento alla base giuridica da utilizzare per la diffusione di dati personali. Sul punto, a seguito di numerose richieste di chiarimenti, è intervenuta l'ANAC evidenziando che il nuovo art. 2-ter del D.Lgs.196/2003, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del GDPR «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre, il successivo comma 3 del medesimo articolo stabilisce che: «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1». Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato fermo restando il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento, inteso quest'ultimo come fonte secondaria del diritto. Pertanto, come già previsto dall'abrogato art. 19 comma 3 del D.Lgs.196/2003, anche dopo la riforma del Codice e l'entrata in vigore del GDPR, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di pubblicare informazioni e documenti contenenti dati personali sui propri siti web, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. 33/2013 o in altre normative,

anche di settore, preveda tale obbligo. L'Autorità Anticorruzione rammenta, tuttavia, che le pubblicazioni per finalità di trasparenza, anche se effettuate in presenza di idoneo presupposto normativo, debbono avvenire sempre nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (minimizzazione dei dati, par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellazione.

Accesso civico e Accesso generalizzato

Con determina del Commissario Straordinario n. 2 del 21.01.2016 è stato approvato il "Regolamento del diritto di Accesso agli Atti Amministrativi, ai documenti Amministrativi e alle informazioni" che disciplina criteri e modalità per l'esercizio del diritto di accesso civico, istituendo il relativo Registro degli Accessi.

Con determina del Commissario Straordinario n.1/16554 del 26.01.2018, è stata approvata la disciplina relativa all'Accesso civico generalizzato (FOIA). Entrambi sono pubblicati in Amministrazione Trasparente – Accesso civico, e ne è stata data opportuna informazione e formazione al personale. Si raccomanda la puntuale attenzione sull'istituto dell'Accesso civico e il puntuale aggiornamento del Registro degli Accessi.

Per l'anno 2021 l'attività sarà quella di divulgare ed aggiornare la disciplina in materia.

Affidamento dei servizi legali

Dopo il parere positivo del Consiglio di Stato il 24 ottobre 2018 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato con la Delibera n. 907 del 24 ottobre 2018 le Linee guida n. 12 che forniscono chiarimenti sulle procedure da seguire per l'affidamento dei servizi legali, alla luce della nuova disciplina contenuta nel Codice dei contratti pubblici (D.lgs 50/2016).

Si ritiene di poter confermare la misura già in essere implementandola con l'utilizzo di un avviso pubblico per la costituzione di elenchi di professionisti aperti per incarichi diversi dal recupero del credito, da utilizzare per effettuare la rotazione dei professionisti.

La misura è stata introdotta e continuerà ad essere oggetto anche per l'anno 2021, di apposito monitoraggio.

Segnalazioni di operazioni sospette di riciclaggio

La cornice legislativa antiriciclaggio è oggi rappresentata dal decreto legislativo 21 novembre 2007, n. 231, da ultimo modificato dal D. Lgs 4 ottobre 2019, n. 125, e dalle relative disposizioni di attuazione emanate dal Ministro dell'economia e delle finanze, dall'Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia e dalle Autorità di vigilanza di settore. Le disposizioni normative sopra richiamate, delineano in modo specifico le competenze in funzione antiriciclaggio in capo agli Uffici delle Pubbliche Amministrazioni con compiti di amministrazione attiva o di controllo, nell'ambito delle seguenti aree d'intervento coincidenti con alcune delle aree di rischio definite per il contrasto alla corruzione, per i processi / procedimenti:

- finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;

- di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
- di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

L'Amministrazione è conseguentemente tenuta, in attuazione della già menzionata normativa, a collaborare con le autorità competenti in tema di lotta al riciclaggio, individuando e segnalando le attività ed i fatti rilevanti che potrebbero essere indicatori di operazioni di riciclaggio, limitatamente alle aree di rischio sopra citate.

Nell'anno 2021 il Gruppo di lavoro sarà chiamato ad individuare le modalità di Gestione delle segnalazioni di operazioni sospette, individuando ruoli e responsabilità nonché apposite check list di ausilio.

LE MISURE SPECIFICHE CONFERMATE E INTRODOTTE

Le misure specifiche ulteriori che si intendono confermare e che non presentano carattere di novità rispetto a quelle introdotte nel PTPCT 2018/2020 sono:

Programmazione acquisti

Ai fini di favorire la trasparenza, l'efficacia e la funzionalità dell'azione amministrativa ed in ottemperanza di quanto disposto dal D.lgs 50/2016 l'Ente, in analogia con la programmazione già in essere per i lavori, ha definito il programma biennale degli acquisti di servizi e forniture per il biennio 2019-2020, pubblicato sul nostro profilo in "Amministrazione Trasparente – Bandi di gara " sul sito informatico del Ministero delle infrastrutture e trasporti e presso l'Osservatorio dei contratti pubblici. Il Programma è aggiornato annualmente. Per l'anno 2020 tale aggiornamento è stato effettuato.

Regolamentazione Area di rischio contratti pubblici

Va evidenziato che la Legge Regionale 39 "Norme in materia di edilizia residenziale pubblica " al fine di razionalizzare alcune specifiche attività ha previsto l'aggregazione di servizi aziendali tra le Ater del Veneto per lo svolgimento, tra gli altri, "della gestione delle gare di appalto per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere". In attesa delle procedure attuative e a seguito di riorganizzazione interna, per gli affidamenti di servizi e forniture, ciascuna Area gestisce autonomamente le varie fasi dell'appalto, dall'individuazione del contraente alla stipula del contratto. I lavori sono gestiti dall'Area tecnica. Considerati gli obblighi e le responsabilità che la legge impone in materia di appalti, sia relativamente alla procedura di affidamento che in ordine al rispetto delle prescrizioni contenute nel PNA 2016, si rinvia all'anno 2021 l'adozione, per gli appalti di servizi e forniture apposito Regolamento per l'affidamento di servizi e forniture (già abbozzato) e check list contenenti tutti gli adempimenti necessari in materia di affidamento.

L'utilizzo delle check list ha lo scopo di agevolare la gestione degli affidamenti da parte dei singoli uffici, ma anche di contenere il verificarsi di eventi corruttivi e favorire l'attività di controllo e monitoraggio dal parte del RPCT.

L'adozione del regolamento è rinviata all'anno 2021.

Regolamentazione Area di rischio reclutamento e gestione del personale

Nel triennio e a seguito della completa revisione della Pianta Organica, l'Ente procederà con la completa revisione del Regolamento per il reclutamento, i passaggi di livello interno e la gestione del personale.

Esternalizzazione processo amministrazione di sistema e CED

A seguito di tale scelta operativa particolare attenzione dovrà essere posta soprattutto nel dettare disposizioni operative di controllo e tracciabilità.

Protocolli di legalità e patti di integrità

I patti di integrità e i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. La Legge 190/2012 prevede che le stazioni appaltanti possano prevedere nei bandi di gara o nelle lettere d'invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei patti e nei protocolli di legalità siano causa di esclusione dalla gara.

Il Patto di Integrità rappresenta un complesso di regole di comportamento che rafforzano condotte già doverose per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara, in funzione di prevenzione del fenomeno corruttivo, con particolare riferimento alla prevenzione di eventuali tentativi di infiltrazione della criminalità nel delicato settore dei contratti pubblici e al fine di valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti gli operatori economici.

In data 10 dicembre 2020 è stato sottoscritto dalla Regione del Veneto, ANACI Veneto, ANPCI, UPI Veneto, CGIL, CISL e UIL, Protocollo d'Intesa in materia di appalti pubblici, nella prospettiva di promuovere nel territorio un'ampia condivisione di buone pratiche nella gestione degli appalti pubblici. Il Protocollo sottoscritto persegue l'obiettivo di definire e condividere strumenti di riferimento, indirizzi organici ed efficaci volti a garantire la qualità dei lavori e dei servizi appaltati, la salvaguardia dei diritti, le tutele e la continuità occupazionale dei lavoratori coinvolti, contrastare fenomeni di dumping contrattuale e concorrenza sleale, prevedere meccanismi trasparenti e certi di prevenzione dei fenomeni di corruzione e illegalità. Con riferimento ai contenuti gli strumenti di indirizzo operano su più piani:

- attivazione di formule collaborative basate su processi di informazione e confronti preventivi tra le parti in relazione agli interventi previsti negli atti di programmazione;
- rafforzamento dei contenuti della cd " clausola di salvaguardia" connessa al fenomeno del cambio appalto a salvaguardia dell'occupazione e del reddito;
- garanzia del rispetto della contrattazione collettiva;
- best practices da seguire nelle scelte da operare in fase di preparazione delle procedure di affidamento e di predisposizione della documentazione di gara, nel rispetto della cornice di riferimento;
- potenziamento dei controlli da effettuare durante la fase di esecuzione dell'appalto;
- istituzione a livello regionale di un tavolo di monitoraggio sugli appalti per la verifica dell'attuazione del Protocollo d'Intesa.

L'accorso costituisce altresì momento attuativo del precedente Protocollo d'Intesa tra Regione del Veneto, Parti Sociali, Anci Veneto, Upi Veneto, Banca d'Italia, Unioncamere del Veneto e il Comitato Unitario ordini professionali del Veneto ai fini della prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, sottoscritto il 30 luglio 2019 e trasmesso all'Azienda in data 25 settembre 2019.

Il Protocollo sottoscritto dalla Regione del Veneto, ANACI Veneto, ANPCI, UPI Veneto, CGIL, CISL e UIL, è stato trasmesso all'Azienda i data 12/01/2021 - prot. 492 e stato fatto proprio da Ater di Verona con Decreto del Direttore n. 5432 del 9.02.2021. Tutti gli uffici sono tenuti a rispettarlo nell'aggiudicazione sia delle gare di appalto che nel conferimento di autorizzazione al subappalto.

Il monitoraggio dell'inserimento della clausola relativa al rispetto del Patto di Integrità nei procedimenti di affidamento di lavori, servizi e forniture è demandato al Responsabile di ogni Area; tale verifica è da considerarsi specifico parametro di controllo

SEGNALAZIONI OBBLIGATORIE AL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Ogni Responsabile d'Area (anche Direttore Generale) dovrà tempestivamente segnalare e motivare al Responsabile della prevenzione della corruzione :

- a. i procedimenti che non hanno rispettato gli standard procedurali;
- b. tutti i provvedimenti adottati oltre i termini previsti dalla legge;
- c. gli affidamenti e/o gli incarichi prorogati e/o rinnovati di qualsiasi natura e specie;
- d. la mancata rotazione degli affidamenti e/o incarichi di qualsiasi natura e specie;
- e. gli affidamenti d'urgenza;
- f. la presenza di conflitto di interesse anche potenziale;
- g. i procedimenti per i quali non è stato rispettato l'ordine cronologico.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione di concerto con l'ODV provvederanno entro giugno e novembre 2021 a somministrare questionari/report, al fine di acquisire specifiche informazioni in merito all'attuazione delle misure e delle attività di prevenzione, come proposte nel Piano Aziendale vigente 2016/2018 - 2017/2019 - 2018-2020 - 2020-2022 nonchè quelle oggetto della presente proposta di aggiornamento.

TRASPARENZA: misure e soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'attuazione effettiva ed il concreto adempimento degli obblighi di trasparenza. Aggiornamento 2021-2023

Le presenti misure e soluzioni organizzative costituiscono arricchimento ed aggiornamento dei contenuti del *Programma Triennale per trasparenza e l'integrità 2016 -2018 ,dell'Aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2017-2019, dell'Aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018-2020, dell'Aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019-2021, dell'Aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022* di cui la Trasparenza

costituisce appendice, adottati rispettivamente con determina del Commissario Straordinario n. 16301 del 28.01.2016 e determina del Commissario Straordinario n. 16444 del 31.01.2017 e n. 16555 del 31.01.2018, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6/16728 del 28.02.2019 e con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 16855 in data 30.01.2020.

All'interno della presente sezione quindi sono individuate misure e strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese quelle di natura organizzativa, volte ad assicurare il rispetto sulla regolarità e le tempistiche di pubblicazione ai sensi degli articoli 10 e 43 c.3 del d.lgs n. 33/2013.

La nozione di Trasparenza.

Secondo il principio generale di trasparenza, come riscritto dal d.lgs 25 maggio 2016 n.97, questa è ora intesa come accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni (art.1).

Nella precedente versione la trasparenza era intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività della pubbliche amministrazioni.

Anche l'oggetto della trasparenza muta prospettiva (art.2) in quanto nel precedente testo la trasparenza si sostanzia in obbligo in capo alla PA concernenti l'organizzazione e l'attività, mentre adesso l'attenzione è sul destinatario dell'attività della PA *"Le disposizioni del presente decreto disciplinano la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'art.2-bis, garantita, nel rispetto e nei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione"*.

Responsabilità

Il RPCT risponde per l'aspetto di pianificazione (con la redazione della sezione "trasparenza" del PTPCT), propositivo (delle misure organizzative) e di controllo.

E' di fatto equiparato per le ulteriori responsabilità - in particolare per gli inadempimenti agli obblighi di pubblicazione suoi propri- agli altri dirigenti/responsabili area, mentre è espressamente esclusa una sua responsabilità generale per l'inadempimento agli obblighi di pubblicazione, in quanto è esclusa se "dipesa da cause a lui non imputabili" quale certamente è l'inadempimento di altri soggetti ad obblighi direttamente a loro attribuibili dalla legge.

Il comma 3 dell'art. 43 del d.lgs 33/2013 prevede infatti che: *"..i dirigenti (da leggere come responsabili d'area) garantiscono il tempestivo e regolare flusso di informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge"*, mentre il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi dell'art.43 comma 1 *"svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi previsti dalla normativa vigente"*.

La responsabilità dirigenziale/disciplinare dei dirigenti /responsabili area per la trasparenza è piena e diretta e riguarda, non solo l'ottemperanza puntuale degli obblighi di pubblicazione dei dati, ma anche la loro qualità e le misure organizzative per garantirne il regolare flusso.

La comunicazione tra RPCT e dirigenti/responsabili area avviene informalmente, tranne che per le segnalazioni degli inadempimenti.

Per "referenti" si intendono invece i referenti per l'operatività, individuati dai dirigenti/responsabili per provvedere in collaborazione con l'ufficio a tutti gli adempimenti necessari per la trasmissione degli atti, dei dati e delle informazioni da pubblicare sull'Amministrazione Trasparente, in modo che il soggetto aziendale deputato alla materiale pubblicazione possa farlo tempestivamente e in modo corretto e nel rispetto della normativa sui tempi e delle specifiche tecniche.

L'inosservanza di tali adempimenti è fonte di responsabilità disciplinare.

Coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni

Attiva la casella di posta elettronica dedicata trasparenza@ater.vr.it pubblicata sul sito all'interno della sezione Amministrazione Trasparente che può essere utilizzata da chiunque oltre che per l'esercizio dell'accesso civico, anche per presentare osservazioni o segnalazioni sui temi della trasparenza. Attivi altresì gli strumenti di ascolto con indicazione degli indirizzi e-mail, Pec e servizio segnalazione.

Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

Atteso che le norme introdotte dal GDPR si traducono in obblighi organizzativi, documentali e tecnici che tutti i Titolari del trattamento dei dati devono considerare e tenere presenti per consentire la piena applicazione del nuovo quadro normativo in materia di Privacy, Ater di Verona ha provveduto all'adattamento dell'organizzazione alle disposizioni contenute nel Regolamento UE 2016/679 con i seguenti atti

- determinazione del Commissario Straordinario n.4/16583 con cui si è provveduto alla individuazione del Titolare del Trattamento dei dati personali, del Responsabile del Trattamento;
- aggiornamento delle Informativa sul trattamento dei dati da parte di ATER di Verona sia per i nostri assegnatari che il nostro personale;
- nomina del Responsabile della protezione dei dati ex art. 37 Reg. UE 2016/679 (DPO).

Resta inteso che il DPO dell'Azienda rimane per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali

- nel caso ad esempio delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato
- una figura di riferimento per il RPCT a cui chiedere supporto - art. 39 1 comma lett.a) del RGPD - nell'ambito di un rapporto di collaborazione, ancor prima di richiedere il parere del Garante per la *Privacy*.

L'art. 30 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 dispone che "ogni titolare del trattamento e, ove applicabile, il suo rappresentante tengono un registro delle attività di trattamento svolte sotto la propria responsabilità" In attuazione del dispositivo normativo è stato elaborato e sarà oggetto di prossima pubblicazione sul sito internet di Ater di Verona il Registro delle attività di trattamento.

Il documento è stato redatto all'esito di un'attività di analisi dell'organizzazione, muovendo dai procedimenti amministrativi descritti nell'Allegata Mappatura dei Processi ed individuando per ciascuno di essi, le attività che implicano un trattamento dei dati personali. Le informazioni ivi contenute saranno oggetto, la prossima annualità, di un attenta analisi da parte del RPCT e del Gruppo di Lavoro al fine di identificare, fra le attività

riportate nel suddetto registro, quelle produttive di dati soggette all'obbligo di pubblicazione, su cui sarà valutata un'implementazione dei controlli a tutela della riservatezza.

Il Registro delle attività di trattamento per l'anno in corso e su indicazione dello stesso DPO è stato sinteticamente aggiornato con riferimento alle misure anticontagio da COVID 19 di cui al Protocollo 24 aprile 2020 con particolare riferimento al rilievo della temperatura.

Selezione dei dati

L'Azienda pubblica le informazioni e i dati di cui all'Allegato A del D.Lgs 33/2013, nel rispetto delle indicazioni dettate per gli enti pubblici economici, come chiarito e precisato, da ultimo, con determina ANAC n. 1134 del 8 novembre 2017 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"*.

I dati sono pubblicati sul sito istituzionale www.ater.vr.it nella sezione in evidenza sulla Home Page denominata "Amministrazione Trasparente", organizzata in sotto-sezioni di primo e secondo livello, dove sono contenuti i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria secondo quanto stabilito dal D.Lgs 33/2013, così come modificati ed integrati dal D.lgs 97/2016, per quanto applicabile all'Azienda.

La sezione è organizzata come da tabella "A" *Elenco degli obblighi di pubblicazione - Tabella riepilogativa delle misure di prevenzione* - , allegata al presente atto e parte integrante e sostanziale dello stesso.

I dati sono pubblicati in formato aperto (pdf).

I dati sono pubblicati per un periodo di 5 anni (il computo di tale termine decorre dal 1° gennaio successivo)

L'obbligo di pubblicazione permane, comunque, fino a quando gli atti pubblicati producano i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali. Alla scadenza i dati e le informazioni saranno accessibili mediante istanza di accesso civico ai sensi dell'art.5 del d.lgs 33/2013.

In particolare, le informazioni i dati e i documenti sono pubblicati in aderenza alle seguenti caratteristiche:

Caratteristiche dati	Note esplicative
Completi ed accurati	I dati devono corrispondere al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, devono essere pubblicati in modo esatto e senza omissioni.
Comprensibili	Il contenuto dei dati deve essere esplicitato in modo chiaro ed evidente. Pertanto occorre: a) evitare la frammentazione, cioè la pubblicazione di stesse tipologie di dati in punti diversi del sito; b) selezionare ed elaborare i dati di natura tecnica (es:dati finanziari, bilanci,

	pianificazioni) in modo che il significato sia chiaro ed accessibile anche per chi è privo di conoscenze specifiche.
Aggiornati	Ogni dato deve essere aggiornato tempestivamente, ove ricorra l'ipotesi.
Tempestivi	La pubblicazione deve avvenire in tempi adeguati a garantire la utile fruizione da parte dell'utente.
In formato aperto	Le informazioni, i dati e i documenti devono essere pubblicati in formato aperto (o formati compatibili alla trasformazione in formato aperto) ai sensi dell'art.68 del Codice dell'amministrazione digitale e raggiungibile direttamente dalla pagina dove le informazioni sono riportate.

Limiti alla trasparenza

Si conferma il rigoroso rispetto della tutela della riservatezza (*c.d. privacy*) anche per quei dati *parasensibili* procedendo ad oscurare il dato, ovvero a porre come riferimento il protocollo o a inserire la dicitura "*omissis*", evitando di prendere come riferimento le iniziali anagrafiche.

Al fine di permettere una più celere pubblicazione indicare, ove presente, l'importo della spesa sostenuta direttamente nel titolo.

I dati sensibili e quelli in grado di creare una situazione di disagio per l'interessato, non vanno mai pubblicati e in ogni caso è vietata la pubblicazione e diffusione di informazioni sulla salute e informazioni eccedenti che possono creare disagio alla persona e esporla a conseguenze indesiderate.

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

I dati, i documenti e le informazioni da pubblicare sono trasmessi via e-mail dai referenti indicati nell'allegato A" *Elenco degli obblighi di pubblicazione - Tabella riepilogativa delle misure di prevenzione* al referente addetto alla pubblicazione, che ne curerà la pubblicazione sul sito.

Tutti i documenti saranno trasmessi in formato di tipo aperto (l'Azienda utilizza il formato Acrobat PDF), specificando nella e-mail di accompagnamento la sezione e sottosezione dell'Amministrazione Trasparente in cui dovranno essere pubblicati i dati.

Il referente alla pubblicazione dei dati, provvederà tempestivamente e comunque non oltre 48 ore dal ricevimento, alla pubblicazione e/o aggiornamento dei dati oggetto di pubblicazione.

Affinchè il responsabile della trasparenza possa monitorare e verificare il tempestivo flusso delle informazioni, viene inserito come destinatario diretto o in copia di ciascuna mail.

Per garantire la regolarità dei flussi informativi ad ogni ufficio sarà consegnata, da parte del responsabile della trasparenza, la Tabella "A" – *Elenco degli obblighi di pubblicazione - Tabella riepilogativa delle misure*

di prevenzione -, allegata al presente Piano, aggiornata con riferimento ai "referenti" annualmente da ogni Dirigente/Responsabile Area.

Periodicità di trasmissione

La periodicità di trasmissione delle informazioni è fissata e riportata nella tabella "A" allegata al presente Piano, o in mancanza coincide con le modifiche-aggiornamento dei provvedimenti o degli atti.

Monitoraggio

Il RPCT svolge, come previsto dall'art 43 del d.lgs n. 33/2013 , l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio su base periodica che varia a seconda della tipologia di dati come indicati nella Tabella "A" allegata, mediante confronto tra quanto pubblicato e quanto previsto dal PTPCT. Al fine di agevolare l'attività di controllo e monitoraggio dell'RPCT di norma i dirigenti/responsabili d'Area dopo aver trasmesso i dati per la pubblicazione, informano tempestivamente RPCT della pubblicazione, rispettando le scadenze indicate nella colonna "*Comunicazioni a RPCT/Monitoraggio*".

Al fine di implementare l'efficacia dei monitoraggi, a partire dal secondo semestre 2021 saranno calendarizzati alcuni incontri tra RPCT ed OIV, per valutare lo stato di aggiornamento delle sezioni e sottosezioni di Amministrazione Trasparente.

Tale controllo verrà attuato anche attraverso il monitoraggio effettuato in merito al diritto di accesso civico (art.5 d.lgs 33/2013) sulla base delle segnalazioni pervenute.

Responsabili di ogni fase della pubblicazione.

Il Responsabile per la Trasparenza è la dott.ssa Lina Ferrari, salvo che per le comunicazioni ed adempimenti dell'Anac che è individuato nel R.A.S.A. (vedi sopra).

Il referente alla pubblicazione è la rag. Marta Milani che cura la pubblicazione sul sito dell'Azienda, nella sezione Amministrazione Trasparente dei documenti e delle informazioni trasmesse ai fini della pubblicazione.

Responsabile per le verifiche documentali (contenuti, rispetto della privacy ecc...), per l'alimentazione e la completezza dei dati è ciascun Responsabile d'Area/Responsabile Ufficio, per gli atti di propria competenza.

I singoli referenti sono responsabili della trasmissione dei dati indicati nell'allegato "A" *Elenco degli obblighi di pubblicazione - Tabella riepilogativa delle misure di prevenzione* - al presente Piano. In mancanza di individuazione del soggetto referente della trasmissione dei dati, la responsabilità è attribuita al Responsabile d'Area di appartenenza.

Sulla base dell'art. 46 del D.lgs 33/2013 l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione costituisce elemento di valutazione della responsabilità disciplinare . Nei casi previsti dalla legge, può integrare fonte di responsabilità per danno d'immagine.

Modifiche alla sezione "Amministrazione Trasparente"

- *Creazione della sottosezione " Costituzione Elenco Avvocati "*. Con decreto del direttore n.4937 del 25 ottobre 2019 è stato approvato l'Elenco di Avvocati a cui conferire incarichi di patrocinio e consulenza legale

per la rappresentanza e difesa in giudizio dell'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica di Verona, elenco da cui attingere per il conferimento degli incarichi indicati. Tale elenco è stato elaborato alla luce del combinato disposto degli artt. 4 e 17 comma 1 lett.d) del d.lgs 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i.

In merito alla pubblicazione, ad oggi nella sezione " *Consulenti e Collaboratori* " sottosezione " *Titolari di incarichi di collaborazione e consulenza*", si sta valutando se creare un'apposita sottosezione in "Bandi di Gara" in quanto da considerarsi quali informazioni riconducibili alla categoria generale degli appalti di servizio.

- *Creazione di una nuova sottosezione in "Provvedimenti - Provvedimenti di assegnazione e provvedimenti di decadenza"* . La legge regionale 39/2017 " *Norme in materia di edilizia residenziale pubblica* "ha posto in capo alle ATER le funzioni di assegnazione dei propri alloggi nonché il potere di attivare la procedura decadenza dall'assegnazione degli alloggi stessi. Trattasi di nuove funzioni di cui si è ritenuto importante darne massima pubblicità proprio ai fini della trasparenza. Si è pertanto ritenuto di pubblicare in formato tabellare nella sezione " *Provvedimenti*" i dati indicati. Si sta valutando e si valuterà per il prossimo anno di poterli collocare in apposita sottosezione in modo da poterne dare maggiore visibilità.

- *Adeguamento degli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 14 d.lgs n.33/2013 alla sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019.* A seguito della sentenza della Corte Costituzionale in oggetto indicata, circa la questione di legittimità costituzionale dell'art. 14 comma 1-bis e 1-ter del d.lgs 33/2013, il d.l. 162/2019 aveva previsto la sospensione delle responsabilità e delle sanzioni per mancata pubblicazione dei dati richiesti ai soggetti di cui al comma 1 bis dell'art.14, nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte Costituzionale. La sospensione inizialmente prevista fino al 31 dicembre 2020 è stata prorogata dal D.L. 183/2020 fino all'adozione del regolamento di delegificazione per l'individuazione delle informazioni che le amministrazioni dovranno pubblicare con riguardo ai compensi e ai dati reddituali e patrimoniali di titolari di incarichi dirigenziali, comunque denominati. Il termine per l'adozione di tale regolamento è stato posticipato al 30 aprile 2021 per cui fino a tale data, la mancata pubblicazione dei dati non costituisce causa di responsabilità dirigenziale e non si applicheranno le relative sanzioni. I dati attualmente pubblicati ai sensi dell'art. 14 d.lgs 33/2013 saranno, quindi, oggetto di un'attenta verifica nel corso del triennio di riferimento.

Novità normative 2020:

Trasparenza delle erogazioni liberali nel c.d. "Decreto Cura Italia" (D.L. 18/2020)

L'art. 99 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con modifiche in Legge 24 aprile 2020, n. 27, al fine di garantire la trasparenza della fonte e dell'impiego delle erogazioni liberali, di cui le Amministrazioni sono beneficiarie ha introdotto specifici adempimenti in materia. In forza del dettato normativo, viene imposto agli Enti che hanno avviato una raccolta fondi, al fine di contrastare e ridurre gli effetti negativi dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, di attuare un'apposita rendicontazione separata, anche attraverso l'apertura di un conto corrente dedicato, da pubblicare nella sottosezione "Interventi straordinari e di emergenza" di Amministrazione Trasparente, come precisato dall'Autorità Anticorruzione. Il nuovo obbligo di pubblicazione deve essere adempiuto al

termine dello stato di emergenza nazionale con riferimento alle liberalità ricevute dalle Amministrazioni da parte dei privati nell'anno 2020 e a quelle pervenute in un momento successivo alla sua conclusione. L'Autorità Nazionale Anticorruzione con il Comunicato del Presidente del 29 luglio 2020 ha fornito specifici indirizzi e, in un'ottica volta a garantire la conoscibilità delle erogazioni a tutti gli interessati secondo uno schema uniforme che consenta anche la comparazione dei dati essenziali, ha reso disponibile un modulo di rendicontazione - adottato d'intesa con il MEF - articolato in tre sezioni (anagrafica, tabellare, ed illustrativa). L'Autorità, in merito alla compilazione del "modello di rendiconto della raccolta fondi a sostegno del contrasto all'emergenza epidemiologica da covid-19", ha ritenuto indispensabile fornire ulteriori chiarimenti con apposito Comunicato del Presidente del 7 ottobre 2020.

Nello specifico, ha precisato che:

- a) nella sezione "Uscite" del rendiconto vanno indicati gli estremi delle fatture di acquisto di beni e servizi, per ogni acquisto è precisata la data, il numero della fattura con causale dell'acquisto e l'importo della stessa;
- b) nella sezione "Entrate" l'amministrazione/ente può valutare se indicare il provvisorio di entrata oppure quello del relativo ordinativo d'incasso concernente l'importo donato;
- c) a tutela della riservatezza del donante, le donazioni non debbono contenere dati personali riconducibili allo stesso.

A tal riguardo è sufficiente, a fini di trasparenza, che alle donazioni sia associato solo un numero o un codice identificativo;

d) il modello va redatto in formato di dati di tipo aperto.

In ragione dei nuovi obblighi, pertanto, Ater ha predisposto e pubblicato una rendicontazione delle erogazioni liberali ricevute secondo i contenuti minimi essenziali definiti dall'Autorità al fine di garantire il rispetto della normativa vigente. Resta fermo che, per incrementare i livelli di trasparenza sulla gestione delle risorse, i contenuti minimi oggetto di pubblicazione obbligatoria potranno essere integrati con dati ulteriori, anche in forma aggregata (dati relativi agli interventi finanziati, cronoprogramma, lo stato di avanzamento ecc).

Tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi nel c.d. Decreto Semplificazioni (DL 76/2020 convertito con L. 120/2020).

Con la Legge 11 settembre 2020, n. 120, di conversione del D.L. 76/2020 recante «Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale», all'art. 2 della legge 241/90 è stato aggiunto il comma 4bis. La nuova disposizione prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente", i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con DPCM, su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e previa intesa in Conferenza unificata (Stato, Regioni ed enti locali), saranno definite le modalità ed i criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti nonché le ulteriori modalità di pubblicazione.

Ater di Verona, nonostante l'espressa abrogazione dell'obbligo di pubblicazione del monitoraggio dei tempi procedurali, prevista dall'ex art. 24 del Decreto Trasparenza ed abrogata dal D.Lgs. n. 97/2016, ha ritenuto opportuno mantenere in pubblicazione tali dati come elemento significativo sia in termini di verifica

sul buon andamento dell'attività procedimentale che di prevenzione della corruzione nell'ambito dell'ordinaria attività amministrativa.

Nel momento in cui saranno definite con DPCM le modalità, i criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti nonché le ulteriori modalità di pubblicazione, l'Ater di Verona procederà ad integrare ed adeguare - a partire dall'annualità 2020 - l'attuale pubblicazione dei dati.

Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il monitoraggio per la verifica dell'attuazione degli obblighi di trasparenza viene effettuato dal Responsabile della prevenzione e corruzione e della trasparenza con cadenza semestrale.

Nel caso in cui siano riscontrate inadempienze di livello significativo rispetto alla completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate, il Responsabile solleciterà i singoli responsabili della trasmissione, informandone il Responsabile d'area, a provvedere entro un termine stabilito; in caso di mancato o incompleto riscontro alla richiesta di adempimento l'RPCT provvede a darne comunicazione alla Direttore per l'avvio delle azioni di responsabilità disciplinare.

Accesso Civico

L'istituto dell' accesso civico, in attuazione del principio di trasparenza che il novellato articolo 1, comma 1, del decreto trasparenza ridefinisce come "accessibilità totale dei dati e dei documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni", ha subito profonde modifiche non più finalizzate a favorire esclusivamente forme diffuse di controllo in ordine al perseguimento delle funzioni istituzionali e all'utilizzo delle risorse pubbliche ma, soprattutto, come strumento di tutela dei diritti dei cittadini e di promozione della partecipazione degli interessati all' attività amministrativa. A questa impostazione conseguita, nel novellato D. Lgs. n. 33/2013, il rovesciamento della precedente prospettiva che comportava l'attivazione del diritto di accesso civico (semplice) solo strumentalmente all'adempimento degli obblighi di pubblicazione. Per assicurare l'accesso civico, nella sezione dedicata di Amministrazione Trasparente sono già pubblicate tutte le informazioni previste dall'art.5 del D.Lgs 33/2013.

Accesso civico generalizzato (FOIA) e Registro degli accessi.

Con Determina del Commissario Straordinario n. 1/16554 del 26.01.2018 è stata approvata la Disciplina Profili Procedurali e Organizzativi in Materia di Accesso Civico "Generalizzato" (art.5 c.2 del d.lgs n. 33/2013). E' stato altresì disciplinato il già istituito il Registro degli Accessi. Entrambi i documenti sono stati predisposti attuando le modalità indicate dalle Linee Guida ANAC e della Circolare n.2/2017 del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione. Il Registro degli Accessi è una raccolta organizzata delle richieste pervenute per le diverse tipologie di accesso previste (accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato). Tale registro è pubblicato ed aggiornato periodicamente nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri contenuti – Registro degli accessi" ed è aggiornato semestralmente.

La pubblicazione del Registro degli accessi persegue una pluralità di scopi: semplifica la gestione delle richieste e le connesse attività istruttorie, favorisce l'armonizzazione delle decisioni su richieste di accesso civico e semplice, agevola i cittadini nella consultazione delle richieste già presentate, monitora l'andamento delle richieste di accesso e la trattazione delle stesse. Nel corso 2020 sono pervenute complessivamente ad Ater di Verona n. 11 istanze di accesso.

Si rinvia agli indirizzi già forniti dalla Direzione e dal Responsabile Corruzione e Trasparenza in data 28.03.2017 prot. 4505, così come integrati con disposizione operativa del 20.01.2018.

Tutto il personale è tenuto a seguire le disposizioni ed ad aggiornare il Registro degli Accessi.

Sanzioni

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale. La tipologia di sanzione collegata alla singola fattispecie di inadempimento è prevista dal D.Lgs 33/2013. Si richiama il Regolamento Anac 16 novembre 2016 "Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'art.47 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n.33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n.97 " a cui si rinvia.

Allegati:

- Elenco degli obblighi di pubblicazione Tabella Riepilogativa;
- Mappatura e Pesatura Ater di Verona
- Cronoprogramma attività 2021
- Valutazione del rischio corruzione
- Registro del Rischio Corruzione