



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1 (r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità 2022-2024

Aggiornato come da Delibera n 18 del 29 aprile 2022



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1 (r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

Introduzione

Sezione 1

Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione

1. Premessa

2.. Destinatari

4. Individuazione aree di rischio

5. Valutazione del rischio ed adozione misure di prevenzione

6. contenuti: analisi del contesto

6.1 Analisi del contesto esterno

6.2 Analisi del contesto interno

7. Valutazione del rischio

7.1 Identificazione degli eventi rischiosi

7.2 Analisi del rischio

8. Trattamento del rischio

8.1 Descrizione di alcune misure e specifiche

9. Soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio

10. Codice di Comportamento del Personale Dipendente

Sezione 2

Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

1. Introduzione

2. Fonti normative

3. Contenuti

Introduzione

Si precisa che il piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato adottato ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 5, della legge 06.11.2012, n. 190 per come modificata ed integrata dal decreto legislativo 14.03.2013, n. 33 e più recentemente dal decreto legislativo 25.05.2016, n. 97 nonché dalle ss. mm. ed ii. medio tempore intervenute¹.

Nelle pagine che seguono è presentato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità, anni 2022-2024.

Invero, si è atteso l'ultimo momento utile per l'aggiornamento del piano 2020-2022 poiché, in data 12 gennaio 2022 il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ha deliberato di rinviare la data per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, fissata al 31 gennaio di ogni anno dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, per l'anno 2022, al 30 aprile fornendo, in data 2.2.2022, linee guida per la redazione, ciò con l'intendimento di semplificare ed uniformare il più possibile per le amministrazioni il recepimento di un quadro normativo in materia oggi ancora estremamente dinamico.

Difatti, come noto, in data 6 agosto 2021 è stato convertito in legge il decreto legge 9 giugno 2021 n. 801 con cui è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, strumento che per molte amministrazioni (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario dell'ente chiamato ad adottarlo.

Il Piano dovrà essere approvato in forma semplificata per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Pur tuttavia, come si evince dal documento su richiamato, l'iter per l'approvazione del decreto ministeriale chiamato a fornire le indicazioni per la redazione del PIAO, nonché il DPR chiamato a riorganizzare l'assetto normativo perché sia conforme alla nuova disciplina del PIAO, non è ancora concluso e quindi, ad oggi, tali atti non sono vigenti, fermo restando che il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 ha differito, in sede di prima applicazione, l'approvazione del PIAO al 30 aprile 2022.

L'art. 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 dispone che il PIAO sia adottato da parte delle amministrazioni elencate all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

Di conseguenza è invece ad oggi confermata ai sensi della legge 190/2012, l'adozione dei PTPCT o in alcuni casi di misure per la prevenzione della corruzione anche integrative del MOG 2313, per:

- gli enti pubblici economici
- ordini professionali
- le società in controllo pubblico, escluse le società quotate

Per quanto esposto, l'Ater, trattandosi di un ente pubblico economico con meno di 50 dipendenti, ha inteso ed intende seguire le linee guida sin qui vigenti nell'ottica di adottare a stretto giro il MOG 231 integrato con le linee già esposte.

L'Ater, inoltre, nel triennio vigente, ha provveduto alla nomina del Responsabile Unico della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Amministrativa, in esecuzione dell'art. 1, comma 7, della legge 190/2012. Per la individuazione di tale figura, in assenza di dirigenti di prima fascia nell'organico con le competenze previste e privi di incarichi direzionali e considerata la mancanza dei fondi necessari per sopportare il costo economico di un eventuale conferimento a un dirigente esterno, non potendo conferire ex

¹ Il piano che di seguito viene riportato costituisce un aggiornamento ragionato del piano triennale adottato dall'ATER per il triennio 2020-2022.



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1 (r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

Del ANAC 28/10/15 n.12, tale ruolo ad un dipendente con qualifica non dirigenziale perchè non presente nell'organico. In assenza di indicazioni contrarie, considerata altresì l'esiguità delle attività a contenuto discrezionale e le piccole dimensioni dell'Ente, il Responsabile è stato individuato dapprima nella figura del membro interno, dirigente in prova dell'OdV e successivamente, in attesa della definizione dell'assunzione a mezzo gara di un amministrativo privo di poteri gestionali, a colui che nei prossimi mesi verrà assunto, superato il periodo di prova.

Con il presente Piano viene, altresì, confermato, in ottemperanza a quanto prescritto dal D.L.vo n. 33/2013, come modificato dal D.L.vo n. 97/2016, il dipendente, sig. Marco Santacroce, quale responsabile dell'inserimento dei dati oggetto di pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ater.

Sezione 1

Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione

1. Premessa.

L'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale di Pescara con sede a Pescara in via Genova CF e P.IVA 00062890686 (di seguito per brevità ATER) è un ente pubblico economico, sottoposto alla vigilanza della Regione Abruzzo, dotato di personalità giuridica e di un proprio Statuto.

Può operare mediante autonome iniziative imprenditoriali anche se permane la finalità pubblica delle proprie azioni. E' un'azienda che opera per rispondere al meglio all'esigenza abitativa primaria dei cittadini, con particolare riguardo verso coloro che non hanno la possibilità di accedere al mercato delle abitazioni privato, nel rispetto della persona e dell'ambiente, accrescendo e migliorando il proprio patrimonio edilizio. Rivolgendosi anche a nuove categorie di utenti (soggetti pubblici e privati), offre servizi tecnico-amministrativi e ne reimpiega i ricavi nell'ambito delle sue finalità istituzionali.

Posto quanto sopra indicato nella introduzione, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione è realizzato in adempimento di un obbligo imposto dalla Legge n. 190/2012.

Considerata la natura di ente pubblico economico di dimensioni inferiori ai 50 dipendenti ed in ossequio alle linee guida ad hoc approvate in data 2.2.2022, il Piano è stato adottato senza che sia prevista la costituzione di un OIV (organismo indipendente di valutazione) stante la non previsione degli enti pubblici non economici nell'art. 74 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni; né si è prevista, tra le misure di prevenzione, la rotazione degli incarichi straordinaria per il personale dipendente perché, per la esiguità del numero dei dipendenti e la particolare specificità delle loro competenze non scambiabili fra loro, l'Ater si è dotato di una pianta organica con definizione specifica delle competenze per singolo dipendente. L'attuazione del PTPC risponde all'obiettivo dell'ATER di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza che già vengono osservati nella gestione delle attività svolte. A tal fine lo sviluppo, in aggiunta a quelle esistenti, di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire il raggiungimento dei suddetti principi, promuovendo il corretto funzionamento della struttura e tutelando la reputazione e la credibilità dell'azione nei confronti degli utenti e di tutti coloro che interloquiscono con l'Ente stesso.

pubblicazione in ragione delle peculiarità organizzative e funzionali delle diverse tipologie di enti e non in relazione alle peculiarità di ogni singolo ente.

Si fa presente che, anche in ossequio alle indicazioni della Del. ANAC 1134/17 e dello stesso PNA 2019, le direttive di ANAC sul PTPC sono state recepite in modo compatibile alle caratteristiche organizzative e

dimensionali dell'Ente, che pur nel costante impegno di tutto l'organico, non comprendono competenze di specifiche in risk management, auditing e compliance normativa. Il PTPCT è sviluppato in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa. Il presente PTPCT, in ossequio alle modifiche di cui al D.lgs 97/16, unifica in un solo strumento il PTPC e il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PTTI), prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto.

2. Efficacia, validità e aggiornamento del Piano

Le disposizioni del Piano sono obbligatorie per i dipendenti e sanzionate in sede disciplinare. Per i dirigenti la responsabilità è anche dirigenziale, amministrativa e contabile, in presenza di danno all'immagine.

Il Piano, dal momento della sua adozione definitiva, ha una validità triennale e deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno (art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012).

L'aggiornamento annuale del PTPCT deve tenere conto dei seguenti fattori:

- a) il completamento della definizione dei procedimenti aziendali, che comporterà, per quelli già contenuti nella mappatura, eventuali aggiornamenti nella valutazione e la misurazione del rischio, con conseguente previsione di misure puntuali nell'allegato al Piano sulla valutazione del rischio e indicazione delle misure a contrasto;
- b) l'eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali;
- c) cambiamenti normativi e regolamentari che modifichino le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione dell'Azienda;
- d) emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in fase di predisposizione del PTPCT, anche a seguito di significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute.

3. Obiettivi

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono stati indicati dal Consiglio di Amministrazione e discussi con il Direttore, i Dirigenti e i dipendenti e sono di seguito riassunti:

3.1. Prevenire la corruzione e l'illegalità

Finalità da conseguire: Attuazione della L. 190/2012 e dei decreti delegati, in un'ottica di implementazione degli strumenti di tutela della legalità, della trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa dell'ente.

Motivazione delle scelte: Il PTPCT costituisce lo strumento principale per prevenire la corruzione e l'illegalità, sintetizzando al suo interno la strategia elaborata dall'ente per conseguire tali finalità. È essenziale che il contenuto del PTPCT risponda alle indicazioni delle prescrizioni contenute nelle linee guida ANAC (PNA e suoi aggiornamenti annuali). È altrettanto essenziale che il PTPCT sia integralmente attuato, in tutte le misure di prevenzione dallo stesso contemplate, il che implica processo continuo di cambiamento non solo organizzativo ma anche di natura culturale.

Azioni:

- Redazione del PTPCT;
- Garantire la qualità del contenuto del Piano, sia con riferimento alle misure generali che alle misure

specifiche;

- Adottare, per quanto possibile, le misure proposte dal Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- Garantire il pieno coinvolgimento di tutti gli attori interni (dipendenti e consiglio) al processo di elaborazione del Piano;
- Garantire il pieno coinvolgimento di tutti gli attori interni (dipendenti e consiglio) e tener conto di eventuali segnalazioni da attori esterni nell'attuazione del Piano;
- Garantire il monitoraggio sull'attuazione del Piano;
- Individuare eventuali servizi di supporto, anche esterni.

3.2. garantire la trasparenza e l'integrità

Finalità da conseguire: Il d.lgs. n. 33/2013, nel modificare, in parte, la disciplina sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità contenuta nell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009, conferma, all'art. 10, l'obbligo, per ciascuna Ente, di adottare un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, anche all'interno del Piano.

Motivazione delle scelte: L'adozione di una organica e strutturale Governance della Trasparenza, nel sito istituzionale rappresenta la modalità attraverso cui si realizza il controllo diffuso sull'operato dell'Ente. L'obiettivo è ampliare l'accessibilità dei dati e libera fruizione e conoscenza da parte dei cittadini, attraverso il coinvolgimento diretto di tutte le strutture dell'Ente nell'attività di informatizzazione e di gestione telematica dell'intera procedura.

Azioni:

- Garantire la qualità del contenuto del Piano, con riferimento alle pubblicazioni obbligatorie;
- Adozione, per quanto possibile, delle misure necessarie per garantire l'attuazione del Piano;
- Monitorare l'aggiornamento della sezione da parte degli uffici competenti e richiesta atti per l'implementazione dell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente";
- Attività di studio, approfondimento e formazione in tema di trasparenza, nonché, in considerazione della stretta correlazione, anche in tema di anticorruzione;

3.3 implementare la formazione del personale

sia in materia di anticorruzione, sia nelle specifiche materie professionali, anche con misure di affiancamento a personale maggiormente specializzato, anche al fine di poter attuare misure di rotazione ordinaria del personale.

Per gli obiettivi strategici si prevede l'impiego di:

Risorse umane da impiegare: RPCT, Referente, Soggetti privati e consulenti per la formazione.

Risorse strumentali da impiegare: risorse normalmente in uso. Si dà atto che il presente Piano individua strumenti operativi volti al raggiungimento degli obiettivi indicati dall'Organo di indirizzo politico amministrativo dell'Ente. In questa sede si richiamano integralmente gli obiettivi indicati negli atti di programmazione, specificando che strumenti, metodi e tempistiche sono indicate nel presente atto, mentre le dotazioni finanziarie per rendere effettivi gli obiettivi sono indicati nei bilanci di programmazione e negli obiettivi specifici per il personale dirigente, secondo la normativa anche contrattuale di riferimento.

4. Destinatari Del PTPCT

I destinatari del presente Piano sono coloro i quali rivestono un ruolo di strategia per la prevenzione della corruzione, ciascuno dei quali contribuisce a minimizzare o neutralizzare i rischi di commissione dei reati ivi esaminati. Di seguito l'elenco dei destinatari e l'indicazione del ruolo di ciascuno:

- **CdA**

- ✓ nomina del responsabile per la prevenzione
- ✓ adozione del piano
- ✓ adozione di ogni atto di indirizzo finalizzato alla prevenzione della corruzione

- **Revisore Legale**

- ✓ collaborazione con CdA nel perseguimento delle finalità anticorruzione;
- ✓ formulazione di proposte di integrazione al Piano

- **Organismo di Vigilanza**

elaborazione, monitoraggio e implementazione del funzionamento, dell'efficacia e osservanza del piano allo scopo di prevenire le fattispecie di reato;

- ✓ formulazione di proposte di integrazione al Piano;

- **Personale dipendente compresi i collaboratori a tempo determinato e i collaboratori esterni**

- ✓ partecipazione al processo di gestione del rischio;
- ✓ obbligo di osservanza delle misure contenute nel Piano;
- ✓ segnalazione di situazioni di illecito;
- ✓ segnalazioni di casi di conflitto di interessi.

5. Individuazione aree di rischio

Il compito fondamentale del Piano è quello di individuare le attività nel cui ambito si può annidare il maggior rischio di corruzione, ciò al duplice scopo di dare concreta attuazione alle misure finalizzate alla prevenzione e alla repressione dei fenomeni corruttivi e di assicurare congrui livelli di trasparenza.

Vista la connotazione dell'Ente Ater Pescara possono essere elencati i seguenti settori/servizi e/o unità operative a rischio corruzione:

- selezione reclutamento del personale;
- affidamento incarichi e collaborazioni esterne all'azienda;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- amministrazione finanziaria e pagamenti;
- attribuzione di vantaggio economici di qualunque genere a persone fisiche, persone giuridiche ed enti pubblici e privati.

6. Contenuti: analisi del contesto

Il PTPCT, attraverso un'analisi delle attività sensibili al fenomeno corruttivo e sulla base di quanto fissato dal PNA 2019, ha sviluppato i seguenti contenuti:

6.1 Analisi del contesto

6.2 Analisi del contesto esterno

6.3 Analisi del contesto interno

7. Valutazione del rischio

7.1 Identificazione del rischio

7.2 Analisi del rischio

7.3 Ponderazione del rischio



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1(r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

8. Trattamento del rischio

8.1 Identificazione delle misure

8.2 Programmazione delle misure

La prima fase del processo di gestione del rischio effettuata è quella relativa all'analisi del contesto in cui si trova ad operare, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (**contesto esterno**), sia alla propria organizzazione (**contesto interno**). L'analisi ha previsto una fase di acquisizione dei dati ed una di elaborazione, al fine di trarre indicazioni operativi su settori e processi a rischio.

6.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto ha avuto come obiettivo quello di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

L'inclinazione culturale diffusa è tuttavia nel senso di un attento controllo e di una rigorosa applicazione delle normative vigenti in materia penale, nonché delle norme relative ai contratti pubblici, settore per sua natura più esposto a eventi corruttivi.

L'Ater ha sempre promosso un'attività di collaborazione con il Comune e la Prefettura territorialmente competente, al fine di ottenere un supporto tecnico-informativo, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 6 della L. 190/2012, atto a consentire che il presente Piano sia sempre aggiornato sulla base di informazioni specificamente attinenti le peculiarità territoriali, ed eventuali aspetti critici che dovessero emergere.

In tale ottica è già stata attribuita particolare attenzione alla problematica delle occupazioni abusive di immobili di proprietà o gestiti da Ater. L'Ater esegue e monitora costantemente il fenomeno delle occupazioni abusive, dandone informazione alle Autorità competenti.

6.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno riguarda in prima battuta la valutazione complessiva, in ottica anticorruptiva dell'assetto organizzativo dell'ente, cui si rinvia, richiamando in questa sede anche documenti di programmazione, quali il Bilancio Di Previsione, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

I responsabili degli uffici/aree sono nominalmente individuati, ed i loro riferimenti sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Organizzazione/Articolazione degli uffici.

Di seguito si indica l'attuale organizzazione:

SETTORE AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO

Segreteria Affari Generali Servizio Inquilinato

URPC - URP e Contratti Patrimonio e Vendite

Amministrazione del Personale Rendicontazione servizi Servizio Finanziario

SETTORE TECNICO

Servizio Manutenzione Ordinaria Servizio Manutenzione Straordinaria Condomini

Servizio Appalti Servizio sfratti

Servizio Progettazione Nuove

Si rappresenta che attualmente due servizi sono ricoperti *ad interim dal Direttore Generale* (Amministrazione e la Tecnico).

La presenza del suddetto interinato determina una oggettiva difficoltà nella previsione della effettiva rotazione degli incarichi dirigenziali.

Si evidenzia che di fatto la rotazione risulterebbe ulteriormente difficoltosa a causa della scarsità di figure di *management* - n. 2 dirigenti - oltre che della presenza di figure infungibili, considerando tali i profili professionali costituiti da una sola unità lavorativa tenuto conto dell'ambito peculiare di competenza giuridica e tecnica relativa al settore e delle professionalità possedute.

In particolare si specifica che l'organizzazione aziendale prevede, all'interno di un complessivo organico di 24 unità, la presenza di ben tre strutture specialistiche complesse (Servizio Tecnico, Servizio Finanziario ed Amministrativo e Servizio Gestione Immobili e Patrimonio) nell'ambito delle quali, e in relazione alle funzioni dirigenziali delle stesse, si rileva una oggettiva difficoltà nella possibile previsione della effettiva rotazione degli incarichi dirigenziali, delle figure aziendali infungibili per profilo professionale, per cui l'Azienda non è ancora nelle condizioni organizzative ed amministrative di utilizzare il sistema della rotazione integrale delle funzioni direttive degli uffici sensibili quale caratteristica del proprio Piano di prevenzione della Corruzione, così come previsto dalle disposizioni della L. n. 190/2012 s.m.i..

Per le ragioni su esposte la rotazione degli incarichi dirigenziali è stata ad oggi classificata tra le "misure ulteriori" da implementare in tempi relativamente brevi.

7. Valutazione Del Rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo con cui l'ente ha identificato, analizzato e confrontato i rischi gravanti sull'ente, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

L'attività di valutazione del rischio si è articolata in due fasi:

- A) identificazione,
- B) analisi.

A tali fasi è seguita la "ponderazione" del rischio.

7.1 identificazione degli eventi rischiosi (A)

L'identificazione del rischio ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

L'identificazione dei rischi gravanti sui processi dell'ente ha incluso una prima valutazione sugli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

L'elenco dei rischi oggetto di analisi è avvenuto tramite i seguenti strumenti:

- - le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- - analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- - segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o tramite altra modalità (es. segnalazioni raccolte dal RUP o provenienti dalla società civile sia prima che dopo la consultazione sul PTPCT)
- - le esemplificazioni di cataloghi di rischi formalizzate da ANAC nei suoi atti;
- - incontri con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità; Tuttavia, in via informale, ci si è rivolti oralmente nel

contesto di incontro già programmati o con colloqui separati ai responsabili degli uffici i quali, avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi.

7.2 Analisi del rischio (B)

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati, attraverso l'analisi dei "fattori abilitanti" degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività di rischio.

In tutti i casi, l'analisi del rischio è avvenuta tramite due strumenti di seguito descritti, il primo (A) con una indagine sui "Fattori abilitanti" e il secondo (B) con una indagine sugli "indicatori di rischio".

A) Analisi dei "fattori abilitanti"

Il primo strumento di analisi ha avuto oggetto una serie di fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

fattore 1: presenza di misure di controllo

<i>Presso l'amministrazione sono già stati predisposti strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi?</i>	
Sì, il processo è oggetto di specifici controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti	1
Sì, ma sono controlli non specifici e/o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output	2
No, non vi sono misure e il rischio è gestito dalla responsabilità dei singoli	3

fattore 2: trasparenza

<i>Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output, agli occhi di uffici di controllo, stakeholder, soggetti terzi?</i>	
Sì, il processo è oggetto di procedure chiare e trasparenti.	1
Sì, ma sono istruzioni non specifici e generiche;	2
No, non vi è un modello chiaro che regolamenti le modalità di pubblicità e la responsabilità è lasciata ai singoli	3

fattore 3: complessità del processo

<i>Si tratta di un processo complesso?</i>
--

No il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari	1
Sì, ma la complessità deriva dall'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute	2
Sì il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti	3

fattore 4: responsabilità, numero di soggetti coinvolti e rotazione del personale

<i>Il processo è gestito sempre dai medesimi soggetti, da singoli o piccoli gruppi non sostituibili perché non è facilmente possibile la rotazione del personale?</i>	
No il processo è trasversale ed è gestito da molti dipendenti, su cui avvengono forme di rotazione (es. presenze allo sportello)	1
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma ciò impatta relativamente sul rischio corruttivo perché il processo in altre fasi viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione	2
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, e ciò impatta sul rischio corruttivo perché il processo non viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione	3

fattore 5: inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi

<i>Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso?</i>	
Sì, gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo	1
Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale	2
No, il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento	3

fattore 6: formazione, consapevolezza comportamentale e deontologica

<i>Il personale che gestisce il processo è stato oggetto specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche?</i>	
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifiche ad hoc per il tipo di processo	1

Sì, il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche delle responsabilità penali, comportamentali e deontologiche	2
No, il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione	3

La risposta con punteggio 1 comporta un “fattore che agevola poco il verificarsi del rischio corruttivo”. La risposta con punteggio 2 comporta un “fattore che agevola mediamente il verificarsi del rischio corruttivo”. La risposta con punteggio 3 comporta un “fattore che agevola molto il verificarsi del rischio corruttivo”

B) Analisi “Indicatori di rischio”

Il secondo strumento, comunque correlato al primo, ha avuto oggetto l'analisi di “indicatori di rischio”, cioè delle situazioni oggettive che permettono di definire il “livello” di esposizione al rischio di eventi corruttivi. Tale attività è stata importante anche per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

L'ente ha deciso di procedere con un approccio valutativo, correlato all'esito dell'indagine sui fattori abilitanti, discussi con il personale responsabile dei singoli processi. Attività che ha portato poi alla concreta misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico. I criteri indicativi della stima del livello di rischio, tradotti operativamente in “indicatori di rischio” (keyriskindicators) sono base per la discussione con i dirigenti competenti e sono in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti. Gli indicatori di rischio utilizzati sono i seguenti

Criterio 1: livello di interesse “esterno”

<i>Esistono interessi, anche economici, a vantaggio di beneficiari o per i destinatari del processo</i>	
No, il processo ha mera rilevanza procedurale senza benefici o vantaggi per terzi	1
Sì, anche se i benefici non sono di entità tale da destare interessi di sorta	2
Sì, il processo comporta interessi in qualche modo potenzialmente significativi	3

Criterio 2: grado di discrezionalità del decisore interno alla PA

<i>il processo è caratterizzato da aspetti discrezionali in capo a funzionari istruttori o apicali?</i>	
No, il processo è totalmente disciplinato da norme di legge e regolamento, senza margini di	1

discrezionalità	
Sì, perché il processo è definito da norme di legge, con alcuni margini di discrezionalità in capo ai soggetti coinvolti	2
Sì, perché il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità ai soggetti coinvolti	3

Criterio 3: manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata

<i>In passato si sono manifestati, presso l'ente o presso enti analoghi della regione, eventi corruttivi (penalmente o disciplinarmente rilevanti) riferibili al processo?</i>	
No, dall'analisi dei fattori interni non risulta	1
Sì, ma riferiti ad enti analoghi al nostro situati nel contesto territoriale regionale	2
Sì	3

Criterio 4: impatto sull'operatività e l'organizzazione

<i>Se si verificasse il rischio inerente questo processo, come ne risentirebbe l'operatività dell'Ente?</i>	
vi sarebbero conseguenze marginali e l'ufficio continuerebbe a funzionare	1
vi sarebbero problematiche operative, superabili con una diversa organizzazione del lavoro	2
vi sarebbero problematiche operative che possono compromettere uffici e in generale la governance	3

Legenda:

La risposta con punteggio 1 comporta un "fattore basso di esposizione al rischio di eventi corruttivi"

La risposta con punteggio 2 comporta un "fattore medio di esposizione al rischio di eventi corruttivi"

La risposta con punteggio 3 comporta un "fattore alto di esposizione al rischio di eventi corruttivi"

In sede di prima applicazione della procedura del PNA 2019 di analisi del rischio "valutativa", la stima del livello di esposizione non verrà effettuata tramite "discussione" ma solo con indicatori sintetici, come evidenziato nell'allegato 1.

8. Trattamento del rischio

Una volta effettuata la l'analisi del rischio, la successiva fase di gestione del rischio ha avuto lo scopo di intervenire sui rischi emersi e ponderati, attraverso l'introduzione e la programmazione di apposite misure

di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'ente.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione, il quale valuta anche la programmazione triennale dell'applicazione delle suddette misure ai procedimenti individuati.

8.1 Descrizione di alcune misure e specifiche

In questo capitolo si riportano ulteriori specificazioni in merito ad alcune delle misure adottate, al fine di completare e spiegare alcune scelte organizzative e decifrarne gli aspetti peculiari.

a) Formazione in tema di anticorruzione

L'ATER per il biennio 2021-22, unitamente al Responsabile Anticorruzione, ha predisposto il Piano della Formazione in tema di prevenzione della corruzione.

Il programma ha l'obiettivo di:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

b) Codici di comportamento

E' stato adottato dall'ODV un codice etico e di comportamento finalizzato alla corretta disciplina di comportamenti prodromici al compimento di atti corruttivi. Il Codice definisce pertanto i valori ed i principi di condotta rilevanti per l'ente ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della sua reputazione. Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti delle parti interessate, interne ed esterne alla stessa (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.), al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

c) Rotazione del personale

L'Ente, in ragione delle proprie dimensioni e del numero limitato di personale operante al suo interno, in particolare quello con specifiche competenze specialistiche, ritiene che la rotazione del personale causerebbe difficoltà operative per erogare in maniera ottimale i servizi all'utenza. Pertanto, l'Amministrazione ritiene opportuno in questo triennio, applicare forme limitate e compatibili con l'operatività dell'Ente di rotazione del personale

d) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'articolo 1, comma 51 della Legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (whistleblower). Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. Le politiche dell'ATER in merito all'istituto ricalcano il nuovo articolo 54 bis prevede che "Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere

sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia". Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione anche tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica allo scopo attivato.

e) *Inconferibilità e incompatibilità*

La materia delle incompatibilità e dell'inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal D.Lgs. 39/2013. All'interno dell'ente è stato previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi dirigenziali e di vertice. Per quanto riguarda gli organi politici, le verifiche sono di competenza della Regione, in quanto nominati con D.P.Reg. Ater procede invece alla verifica, in capo ai dirigenti, delle seguenti disposizioni del D.Lgs. 39/2013: art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione.

L'Ente ha adottato le misure necessarie ad assicurare che:

- negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un'attività di vigilanza.
- siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza un'attività di vigilanza.

f) *Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti.*

Il rischio valutato dalla norma di cui all'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. Come chiarito dall'Anac con delibera n. 207 del 21.02.2018, il legislatore, con la norma di cui all'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 ha inteso rafforzare le finalità perseguite con la disciplina sul "pantouflage" di limitare il rischio di situazioni di corruzione connesso al passaggio ad un impiego privato di dipendenti della pubblica amministrazione. Ed infatti le finalità di prevenzione della corruzione perseguite dall'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001 richiedono un'interpretazione ampia della norma, con estensione della sua applicazione non solo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ma anche ai soggetti indicati dall'art. 21 del D.Lgs. 39/2013. Ater, quale ente pubblico economico adotta quindi misure organizzative necessarie a evitare che i soggetti

indicati dall'art. 21 del D.Lgs. 39/2013, che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali sottoscrivano contratti di lavoro con soggetti privati verso i quali siano stati esercitati i predetti poteri. La norma sul divieto di “*pantouflage*” prevede specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto. Inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti, ed accertati ad essi riferiti (art. 80, comma 5, lettera f) del D.Lgs. 50/2016). Come da indicazioni dell'ANAC, è intenzione dell'ente porre in essere procedure per prevenire il rischio di violazioni del divieto di “*pantouflage*”, anche con riferimento a situazioni che non riguardino solo i Dirigenti dell'ente, ma anche i dipendenti, qualora gli stessi abbiano avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). In attuazione della misura di prevenzione descritta, agli operatori economici è richiesta la compilazione della dichiarazione integrativa del DGUE denominata “allegato 3-bis” con cui dichiarano di non trovarsi nella condizione prevista dall'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001, che costituirebbe causa di esclusione dalle procedure di gara ai sensi dell'art. 80, comma 5, lettera f) del D.Lgs. 50/2016. Per quanto riguarda i dipendenti, quale strumento volto a rafforzare il vincolo di collaborazione alla legalità tra l'Ente e i medesimi, ai dirigenti e ai dipendenti che ricoprano posizioni rilevanti ai sensi della normativa in esame, verrà richiesta l'assunzione formale dell'impegno a non sottoscrivere contratti di lavoro con soggetti privati verso i quali il dipendente abbia esercitato un potere autoritativo e/o negoziale, nel senso sopra descritto, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Ente. Verrà altresì svolta, secondo criteri da definirsi, una specifica attività di vigilanza, tenendo conto anche di eventuali segnalazioni di soggetti interni ed esterni.

9. Soggetti Coinvolti Nel Sistema Di Gestione Del Rischio

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno di ATER sono:

A) l'Organo di indirizzo politico-amministrativo è il Consiglio di Amministrazione formato da:

Presidente: Mario Giuseppe Lattanzio

Consiglieri: Agostino Castagna e Federica Camplone

B) Il Responsabile della prevenzione e corruzione e trasparenza, svolge le seguenti funzioni:

- redige, e quindi trasmette al Consiglio di amministrazione, - entro il 15 dicembre di ogni anno (o altra data indicata da ANAC) - una relazione sull'efficacia delle misure adottate e definite nel Piano e ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ;
- redige e propone al CdA la bozza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed i relativi aggiornamenti, sulla base degli indirizzi e strategie aziendali individuati e concordati anche nell'ambito del Sistema delle Ater Regionali, entro i termini previsti da ANAC per ciascun anno;
- sottopone il Piano all'approvazione del CdA e riferisce allo stesso sull'attività svolta ogniqualvolta gli venga richiesto;
- verifica l'efficace attuazione e idoneità del Piano, anche con riferimento a eventuali proposte formulate dai dipendenti;

- propone la modifica del Piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni e/o qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente
- propone, di concerto con il dirigente e i responsabili di servizio/area, modifiche al piano in relazione a cambiamenti normativi e/o organizzativi;
- cura, anche attraverso le disposizioni di cui al Piano, il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013;
- definisce procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individua, di concerto con il dirigente e i responsabili di servizio/area, il personale da inserire nei programmi di formazione;
- definisce procedure appropriate specifiche per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- individua i soggetti referenti della gestione del rischio corruttivo e si avvale degli stessi ai fini di monitorare l'attuazione del PTPCT
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 39/2013;
- cura la diffusione della conoscenza del "Codice etico e di comportamento" (Codice Etico) nell'Azienda, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione
- pubblica annualmente, nei termini di legge, sul sito web istituzionale una Relazione recante i risultati dell'attività svolta, anche mediante l'utilizzo della piattaforma resa disponibile dall'ANAC.
- è tenuto a presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria secondo le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.), oltre a darne tempestiva informazione all'ANAC, di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno dell'Ente e il monitoraggio sulla relativa attuazione.

Il Responsabile della prevenzione e corruzione può richiedere, in ogni momento, chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

C) Audit interno, nominato dal RPCT, individuando almeno 3 dipendenti con formale provvedimento, da rinnovare annualmente;

D) Ruoli E Deleghe Interne Alla Data Di Adozione Del Piano

GIANNI D'ADDAZIO E DANIELE DI GIULIO incaricati del rispetto dei procedimenti previsti dal piano

DANIELE DI GIULIO delegato per la formazione

GIULIO PILONE incaricato dell'Ufficio Appalti

DANIELE DI GIULIO incaricato della programmazione del controllo di gestione

DANIELE DI GIULIO incaricato della procedura di valutazione dei rischi

ALDINO RASETTA incaricato dell'URP



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1(r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

E) Tutti I Dipendenti Dell'ater :

- partecipano al processo di gestione del rischio (Allegato 1, par. B.1.2. P.N.A.);
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al soggetto preposto ai procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001 (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento);

F) Soggetti Estranei All'azienda

Per completare la costellazione dei soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione, occorre guardare fuori dall'Azienda.

La corruzione è un fenomeno ambientale, per contrastarlo e sconfiggerlo occorre creare "reti", forme di compartecipazione e cooperazione sinergica per perseguire un bene, la legalità, che non è solo dell'Azienda ma della società intera.

È dunque affidata al sistema di prevenzione dell'Azienda - in particolare all'Organo politico - anche la ricerca di contatti ed accordi con le istituzioni che operano sul nostro territorio, perché dall'esterno, invece che pericoli di "inquinamento", venga supporto e condivisione di strumenti e obiettivi. Si vuole qui intendere: la Procura, la Corte dei Conti, la Guardia di Finanza, l'Agenzia delle entrate ecc., tutti già coinvolti con l'Azienda in varia misura e con strumenti diversi nella comune lotta alle illegalità dell'utenza (dichiarazioni false per ottenere benefici, occupazioni abusive, cessione abusiva degli alloggi dietro denaro ecc.), che ostacolano il corretto svolgimento del servizio pubblico dell'edilizia sociale all'ATER demandato.

10. Codice di comportamento del personale dipendente

Tutti i dipendenti, indipendentemente dalla qualifica:

- devono osservare le misure contenute nel Piano segnalando eventuali illeciti conflitti di interesse;
- devono partecipare al processo di gestione del rischio;
- devono svolgere attività informativa al Responsabile e proporre eventuali misure di prevenzione;
- sono sottoposti a procedimento disciplinare qualora violino le misure di prevenzione previste dal Piano.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione previste dal presente piano devono essere rispettate da tutti i dipendenti di ATER, anche a tempo determinato, part time o interinali. La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare, così come previsto nel codice disciplinare. L'art. 1, comma 44 della L. 190/2012 prevede che la violazione dei doveri contenuti nel Piano anticorruzione sia rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa, contabile, nonché fonte di responsabilità disciplinare, fino alla sanzione del licenziamento senza preavviso nei casi di violazione gravi o reiterate. Il personale verrà sensibilizzato sulla responsabilità in questione, con apposita formazione e monitoraggio circa il rispetto e la fattiva attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Nella redazione del presente PIANO, il Responsabile ha previsto il coinvolgimento di tutti i dipendenti mediante una fattiva partecipazione al processo di gestione del rischio e sottolineando l'obbligo di osservare le misure contenute nel PTPCT (art. 1, co. 14, della l. 190/2012).



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1 (r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

Sezione 2

Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

1. INTRODUZIONE

Il concetto di trasparenza amministrativa si esplica attraverso l'accessibilità delle informazioni relative alla organizzazione ed alla attività dell'Ente, allo scopo di renderle più rispondenti alle esigenze degli iscritti attraverso forme diffuse di controllo sulle attività istituzionali e sull'utilizzo delle risorse economiche acquisite. La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione. L'Ater di Pescara già garantisce, a fini di trasparenza ed in affermazione della cultura della legalità e della integrità, l'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ente, pubblicati sul sito istituzionale, al quale si accede direttamente senza autenticazione ed identificazione, così come richiesto dalla normativa in materia.

Il d.lgs. n. 97/2016 ha introdotto rilevanti modifiche nel sistema della trasparenza delle amministrazioni pubbliche. Se, da un lato, le modifiche riguardanti il profilo organizzativo (Sezione trasparenza come parte integrante del PTPCT e unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad un unico soggetto) rappresentano una conferma rispetto a scelte già messe in campo, dall'altro hanno richiesto misure di adeguamento le modifiche riguardanti i dati da pubblicare e a cui garantire l'accesso da parte di chiunque (accesso civico "generalizzato", all'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013). In particolare, nel novellato decreto 33/2013 vi è il rovesciamento della precedente prospettiva che comportava l'attivazione del diritto di accesso civico solo strumentalmente all'adempimento degli obblighi di pubblicazione; ora è proprio la libertà di accedere ai dati e ai documenti, cui corrisponde una diversa versione dell'accesso civico, a divenire centrale nel nuovo sistema, in analogia agli ordinamenti aventi il Freedom of Information Act (FOIA), ove il diritto all'informazione è generalizzato e la regola generale è la trasparenza mentre la riservatezza e il segreto eccezioni.

2. FONTI NORMATIVE

Il D.lgs 33/13 è stato oggetto di una profonda revisione con l'entrata in vigore del D.lgs 97/16. A tal fine ATER ha provveduto ad adeguare gli obblighi di pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del Sito Web Istituzionale. Si specifica che il D.lgs 97/16 ha abolito il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità e che viene di fatto sostituito dal presente articolo. Nell'applicazione dei principi di trasparenza si è fatto particolare riferimento ai seguenti provvedimenti di indirizzo di ANAC:

- - Determinazione n. 1309/2016 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 7 del 10 gennaio 2017) "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013"
- - Determinazione n. 1310/2016 «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»
- - Le Linee Guida ANAC (delibera n. 1134/17 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici").

- Delibera n.777/2021 in cui l'ANAC, in un'ottica di semplificazione e trasparenza, ha fornito, infine, i criteri per identificare quali fossero gli obblighi di pubblicazione sanzionabili ex art.47 e quali fossero invece incompatibili e, quindi, inapplicabili per gli Enti di piccole dimensioni.

3.CONTENUTI

In conformità alle indicazioni sulla qualità dei dati pubblicati contenute nelle delibere, la pubblicazione è fatta in formato aperto e rispetta i seguenti principi:

- - Completezza ed accuratezza: i dati pubblicati corrispondono al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, questi sono pubblicati in modo esatto e senza omissioni;
- - Comprensibilità: il contenuto dei dati è esplicitato in modo chiaro ed evidente. E' assicurata l'assenza di ostacoli alla fruibilità di dati, quali la frammentazione, ovvero la pubblicazione frammentata dei dati in punti diversi del sito;
- - Aggiornamento: per gli atti ufficiali viene indicata la data di pubblicazione e di aggiornamento e il periodo di tempo a cui si riferisce, per gli altri dati viene indicata la data di pubblicazione poiché si darà atto di eventuali aggiornamenti mediante una nuova pubblicazione del dato;
- - Tempestività: la pubblicazione dei dati avviene in tempi che consentano una utile fruizione da parte dell'utente; ATER ritiene "tempestiva" la pubblicazione effettuata entro 3 mesi dalla disponibilità del dato.
- - Pubblicazione in formato aperto: le informazioni e i documenti sono pubblicati in formato aperto, secondo le indicazioni fornite in tal senso dall'art. 7 del D. Lgs. 33/2013 che richiama l'art. 68 del Codice dell'amministrazione digitale.

Ai sensi dell'art. 10 del D.lgs 33/13, come modificato dal D.lgs 97/16, si specifica che i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni sono i dirigenti o i loro delegati delle singole aree identificate nel paragrafo precedente.

Nel corso del 2022 verrà data attuazione ai principi di "accesso totale" di cui all'art. 5 bis del D.lgs 33/13, come modificato dal D.lgs 97/16, prevedendo altresì l'adozione di uno specifico regolamento che disciplini e armonizzi questo nuovo istituto con il diritto di accesso "classico" e il diritto di accesso "civico".

4. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Il sito Amministrazione Trasparente di ATER è sviluppato secondo le linee guide e il modello dettato dall'AGID per le PA.

Il quadro degli obblighi di pubblicazione dei provvedimenti è stato sensibilmente modificato dal decreto 97/2016 e precisato, per quanto riguarda gli enti pubblici economici, dall'allegato alla delibera 1134/2017.

È tuttora obbligatoria la pubblicazione in "amministrazione trasparente", tra l'altro, di:

- direttive, atti di indirizzo, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti dell'Ente;
- atti di nomina, con l'indicazione della durata, dei titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo;
- provvedimenti contenenti i criteri di distribuzione dei premi al personale e l'ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti;
- dati concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza: sono pubblicati sul sito istituzionale del Consiglio, in apposita sezione della macroarea "Amministrazione Trasparente", i curricula ed i compensi dei titolari di incarichi di collaborazione o consulenza;
- provvedimenti relativi alle procedure ad evidenza pubblica, anche in adempimento degli obblighi di cui al



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1(r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

decreto legislativo 50/2016;

La pubblicazione dei provvedimenti di erogazione del servizio di edilizia sociale (sotto la categoria di "vantaggi economici di qualunque genere a persone") e l'elenco dei beneficiari è esclusa dal dispositivo dell'ultimo comma dell'art. 26 del decreto 33/2013: *"4. È esclusa la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di cui al presente articolo, qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati."* Nonostante la consistente riduzione degli obblighi di legge, l'ATER ritiene di proseguire nella pubblicazione non più obbligatoria - sempre nella sezione "Amministrazione trasparente" - dei provvedimenti definitivi che esprimano elementi di pubblico interesse sulla propria attività quali:

- 1) di interesse generale (di programmazione, strategici, organizzativi, di interpretazione normativa, regolamentari, di definizione di criteri gestionali generali);
- 2) relativi ad accordi e convenzioni con privati od altre pubbliche amministrazioni.

I provvedimenti vanno pubblicati con gli allegati che ne siano parte integrante e sostanziale, cioè che compongano il provvedimento stesso.

5. Approvazione della presente sezione e relative modifiche.

La presente sezione è approvata dal CdA in carica al momento della proposta di adozione da parte del Responsabile della trasparenza. Eventuali modifiche saranno approvate dal medesimo Consiglio approvante ovvero da quello successivo subentrante sempre e solo su proposta del responsabile della trasparenza. Ferma restando la possibilità di presentare proposte nel corso dell'anno per l'aggiornamento della sezione, in merito a dati, informazioni, modalità di comunicazione con gli stakeholder per migliorare il livello di trasparenza, l'aggiornamento della sezione avviene annualmente e di regola entro il 31 gennaio.

6. Disposizione finale.

Per quanto non espressamente previsto nella presente sezione trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni generali di cui alla legge n. 190 del 2012, del d. lgs. 33/2013 nonché del d. lgs. 39 del 2013.



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1 (r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità 2022-2024

Aggiornato come da Delibera n 18 del 29 aprile 2022



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1 (r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

Introduzione

Sezione 1

Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione

1. Premessa

2.. Destinatari

4. Individuazione aree di rischio

5. Valutazione del rischio ed adozione misure di prevenzione

6. contenuti: analisi del contesto

6.1 Analisi del contesto esterno

6.2 Analisi del contesto interno

7. Valutazione del rischio

7.1 Identificazione degli eventi rischiosi

7.2 Analisi del rischio

8. Trattamento del rischio

8.1 Descrizione di alcune misure e specifiche

9. Soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio

10. Codice di Comportamento del Personale Dipendente

Sezione 2

Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

1. Introduzione

2. Fonti normative

3. Contenuti

Introduzione

Si precisa che il piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato adottato ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 5, della legge 06.11.2012, n. 190 per come modificata ed integrata dal decreto legislativo 14.03.2013, n. 33 e più recentemente dal decreto legislativo 25.05.2016, n. 97 nonché dalle ss. mm. ed ii. medio tempore intervenute¹.

Nelle pagine che seguono è presentato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'Integrità, anni 2022-2024.

Invero, si è atteso l'ultimo momento utile per l'aggiornamento del piano 2020-2022 poiché, in data 12 gennaio 2022 il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ha deliberato di rinviare la data per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, fissata al 31 gennaio di ogni anno dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, per l'anno 2022, al 30 aprile fornendo, in data 2.2.2022, linee guida per la redazione, ciò con l'intendimento di semplificare ed uniformare il più possibile per le amministrazioni il recepimento di un quadro normativo in materia oggi ancora estremamente dinamico.

Difatti, come noto, in data 6 agosto 2021 è stato convertito in legge il decreto legge 9 giugno 2021 n. 801 con cui è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, strumento che per molte amministrazioni (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario dell'ente chiamato ad adottarlo.

Il Piano dovrà essere approvato in forma semplificata per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Pur tuttavia, come si evince dal documento su richiamato, l'iter per l'approvazione del decreto ministeriale chiamato a fornire le indicazioni per la redazione del PIAO, nonché il DPR chiamato a riorganizzare l'assetto normativo perché sia conforme alla nuova disciplina del PIAO, non è ancora concluso e quindi, ad oggi, tali atti non sono vigenti, fermo restando che il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 ha differito, in sede di prima applicazione, l'approvazione del PIAO al 30 aprile 2022.

L'art. 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 dispone che il PIAO sia adottato da parte delle amministrazioni elencate all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative.

Di conseguenza è invece ad oggi confermata ai sensi della legge 190/2012, l'adozione dei PTPCT o in alcuni casi di misure per la prevenzione della corruzione anche integrative del MOG 2313, per:

- gli enti pubblici economici
- ordini professionali
- le società in controllo pubblico, escluse le società quotate

Per quanto esposto, l'Ater, trattandosi di un ente pubblico economico con meno di 50 dipendenti, ha inteso ed intende seguire le linee guida sin qui vigenti nell'ottica di adottare a stretto giro il MOG 231 integrato con le linee già esposte.

L'Ater, inoltre, nel triennio vigente, ha provveduto alla nomina del Responsabile Unico della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Amministrativa, in esecuzione dell'art. 1, comma 7, della legge 190/2012. Per la individuazione di tale figura, in assenza di dirigenti di prima fascia nell'organico con le competenze previste e privi di incarichi direzionali e considerata la mancanza dei fondi necessari per sopportare il costo economico di un eventuale conferimento a un dirigente esterno, non potendo conferire ex

¹ Il piano che di seguito viene riportato costituisce un aggiornamento ragionato del piano triennale adottato dall'ATER per il triennio 2020-2022.



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1 (r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

Del ANAC 28/10/15 n.12, tale ruolo ad un dipendente con qualifica non dirigenziale perchè non presente nell'organico. In assenza di indicazioni contrarie, considerata altresì l'esiguità delle attività a contenuto discrezionale e le piccole dimensioni dell'Ente, il Responsabile è stato individuato dapprima nella figura del membro interno, dirigente in prova dell'OdV e successivamente, in attesa della definizione dell'assunzione a mezzo gara di un amministrativo privo di poteri gestionali, a colui che nei prossimi mesi verrà assunto, superato il periodo di prova.

Con il presente Piano viene, altresì, confermato, in ottemperanza a quanto prescritto dal D.L.vo n. 33/2013, come modificato dal D.L.vo n. 97/2016, il dipendente, sig. Marco Santacroce, quale responsabile dell'inserimento dei dati oggetto di pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ater.

Sezione 1

Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione

1. Premessa.

L'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale di Pescara con sede a Pescara in via Genova CF e P.IVA 00062890686 (di seguito per brevità ATER) è un ente pubblico economico, sottoposto alla vigilanza della Regione Abruzzo, dotato di personalità giuridica e di un proprio Statuto.

Può operare mediante autonome iniziative imprenditoriali anche se permane la finalità pubblica delle proprie azioni. E' un'azienda che opera per rispondere al meglio all'esigenza abitativa primaria dei cittadini, con particolare riguardo verso coloro che non hanno la possibilità di accedere al mercato delle abitazioni privato, nel rispetto della persona e dell'ambiente, accrescendo e migliorando il proprio patrimonio edilizio. Rivolgendosi anche a nuove categorie di utenti (soggetti pubblici e privati), offre servizi tecnico-amministrativi e ne reimpiega i ricavi nell'ambito delle sue finalità istituzionali.

Posto quanto sopra indicato nella introduzione, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione è realizzato in adempimento di un obbligo imposto dalla Legge n. 190/2012.

Considerata la natura di ente pubblico economico di dimensioni inferiori ai 50 dipendenti ed in ossequio alle linee guida ad hoc approvate in data 2.2.2022, il Piano è stato adottato senza che sia prevista la costituzione di un OIV (organismo indipendente di valutazione) stante la non previsione degli enti pubblici non economici nell'art. 74 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni; né si è prevista, tra le misure di prevenzione, la rotazione degli incarichi straordinaria per il personale dipendente perché, per la esiguità del numero dei dipendenti e la particolare specificità delle loro competenze non scambiabili fra loro, l'Ater si è dotato di una pianta organica con definizione specifica delle competenze per singolo dipendente. L'attuazione del PTPC risponde all'obiettivo dell'ATER di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza che già vengono osservati nella gestione delle attività svolte. A tal fine lo sviluppo, in aggiunta a quelle esistenti, di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire il raggiungimento dei suddetti principi, promuovendo il corretto funzionamento della struttura e tutelando la reputazione e la credibilità dell'azione nei confronti degli utenti e di tutti coloro che interloquiscono con l'Ente stesso.

pubblicazione in ragione delle peculiarità organizzative e funzionali delle diverse tipologie di enti e non in relazione alle peculiarità di ogni singolo ente.

Si fa presente che, anche in ossequio alle indicazioni della Del. ANAC 1134/17 e dello stesso PNA 2019, le direttive di ANAC sul PTPC sono state recepite in modo compatibile alle caratteristiche organizzative e

dimensionali dell'Ente, che pur nel costante impegno di tutto l'organico, non comprendono competenze di specifiche in risk management, auditing e compliance normativa. Il PTPCT è sviluppato in un'ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa. Il presente PTPCT, in ossequio alle modifiche di cui al D.lgs 97/16, unifica in un solo strumento il PTPC e il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PTTI), prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto.

2. Efficacia, validità e aggiornamento del Piano

Le disposizioni del Piano sono obbligatorie per i dipendenti e sanzionate in sede disciplinare. Per i dirigenti la responsabilità è anche dirigenziale, amministrativa e contabile, in presenza di danno all'immagine.

Il Piano, dal momento della sua adozione definitiva, ha una validità triennale e deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno (art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012).

L'aggiornamento annuale del PTPCT deve tenere conto dei seguenti fattori:

- a) il completamento della definizione dei procedimenti aziendali, che comporterà, per quelli già contenuti nella mappatura, eventuali aggiornamenti nella valutazione e la misurazione del rischio, con conseguente previsione di misure puntuali nell'allegato al Piano sulla valutazione del rischio e indicazione delle misure a contrasto;
- b) l'eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali;
- c) cambiamenti normativi e regolamentari che modifichino le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione dell'Azienda;
- d) emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in fase di predisposizione del PTPCT, anche a seguito di significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute.

3. Obiettivi

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono stati indicati dal Consiglio di Amministrazione e discussi con il Direttore, i Dirigenti e i dipendenti e sono di seguito riassunti:

3.1. Prevenire la corruzione e l'illegalità

Finalità da conseguire: Attuazione della L. 190/2012 e dei decreti delegati, in un'ottica di implementazione degli strumenti di tutela della legalità, della trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa dell'ente.

Motivazione delle scelte: Il PTPCT costituisce lo strumento principale per prevenire la corruzione e l'illegalità, sintetizzando al suo interno la strategia elaborata dall'ente per conseguire tali finalità. È essenziale che il contenuto del PTPCT risponda alle indicazioni delle prescrizioni contenute nelle linee guida ANAC (PNA e suoi aggiornamenti annuali). È altrettanto essenziale che il PTPCT sia integralmente attuato, in tutte le misure di prevenzione dallo stesso contemplate, il che implica processo continuo di cambiamento non solo organizzativo ma anche di natura culturale.

Azioni:

- Redazione del PTPCT;
- Garantire la qualità del contenuto del Piano, sia con riferimento alle misure generali che alle misure

specifiche;

- Adottare, per quanto possibile, le misure proposte dal Responsabile per la prevenzione della corruzione;
- Garantire il pieno coinvolgimento di tutti gli attori interni (dipendenti e consiglio) al processo di elaborazione del Piano;
- Garantire il pieno coinvolgimento di tutti gli attori interni (dipendenti e consiglio) e tener conto di eventuali segnalazioni da attori esterni nell'attuazione del Piano;
- Garantire il monitoraggio sull'attuazione del Piano;
- Individuare eventuali servizi di supporto, anche esterni.

3.2. garantire la trasparenza e l'integrità

Finalità da conseguire: Il d.lgs. n. 33/2013, nel modificare, in parte, la disciplina sul Programma triennale per la trasparenza e l'integrità contenuta nell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009, conferma, all'art. 10, l'obbligo, per ciascuna Ente, di adottare un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, anche all'interno del Piano.

Motivazione delle scelte: L'adozione di una organica e strutturale Governance della Trasparenza, nel sito istituzionale rappresenta la modalità attraverso cui si realizza il controllo diffuso sull'operato dell'Ente. L'obiettivo è ampliare l'accessibilità dei dati e libera fruizione e conoscenza da parte dei cittadini, attraverso il coinvolgimento diretto di tutte le strutture dell'Ente nell'attività di informatizzazione e di gestione telematica dell'intera procedura.

Azioni:

- Garantire la qualità del contenuto del Piano, con riferimento alle pubblicazioni obbligatorie;
- Adozione, per quanto possibile, delle misure necessarie per garantire l'attuazione del Piano;
- Monitorare l'aggiornamento della sezione da parte degli uffici competenti e richiesta atti per l'implementazione dell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente";
- Attività di studio, approfondimento e formazione in tema di trasparenza, nonché, in considerazione della stretta correlazione, anche in tema di anticorruzione;

3.3 implementare la formazione del personale

sia in materia di anticorruzione, sia nelle specifiche materie professionali, anche con misure di affiancamento a personale maggiormente specializzato, anche al fine di poter attuare misure di rotazione ordinaria del personale.

Per gli obiettivi strategici si prevede l'impiego di:

Risorse umane da impiegare: RPCT, Referente, Soggetti privati e consulenti per la formazione.

Risorse strumentali da impiegare: risorse normalmente in uso. Si dà atto che il presente Piano individua strumenti operativi volti al raggiungimento degli obiettivi indicati dall'Organo di indirizzo politico amministrativo dell'Ente. In questa sede si richiamano integralmente gli obiettivi indicati negli atti di programmazione, specificando che strumenti, metodi e tempistiche sono indicate nel presente atto, mentre le dotazioni finanziarie per rendere effettivi gli obiettivi sono indicati nei bilanci di programmazione e negli obiettivi specifici per il personale dirigente, secondo la normativa anche contrattuale di riferimento.

4. Destinatari Del PTPCT

I destinatari del presente Piano sono coloro i quali rivestono un ruolo di strategia per la prevenzione della corruzione, ciascuno dei quali contribuisce a minimizzare o neutralizzare i rischi di commissione dei reati ivi esaminati. Di seguito l'elenco dei destinatari e l'indicazione del ruolo di ciascuno:

- **CdA**

- ✓ nomina del responsabile per la prevenzione
- ✓ adozione del piano
- ✓ adozione di ogni atto di indirizzo finalizzato alla prevenzione della corruzione

- **Revisore Legale**

- ✓ collaborazione con CdA nel perseguimento delle finalità anticorruzione;
- ✓ formulazione di proposte di integrazione al Piano

- **Organismo di Vigilanza**

elaborazione, monitoraggio e implementazione del funzionamento, dell'efficacia e osservanza del piano allo scopo di prevenire le fattispecie di reato;

- ✓ formulazione di proposte di integrazione al Piano;

- **Personale dipendente compresi i collaboratori a tempo determinato e i collaboratori esterni**

- ✓ partecipazione al processo di gestione del rischio;
- ✓ obbligo di osservanza delle misure contenute nel Piano;
- ✓ segnalazione di situazioni di illecito;
- ✓ segnalazioni di casi di conflitto di interessi.

5. Individuazione aree di rischio

Il compito fondamentale del Piano è quello di individuare le attività nel cui ambito si può annidare il maggior rischio di corruzione, ciò al duplice scopo di dare concreta attuazione alle misure finalizzate alla prevenzione e alla repressione dei fenomeni corruttivi e di assicurare congrui livelli di trasparenza.

Vista la connotazione dell'Ente Ater Pescara possono essere elencati i seguenti settori/servizi e/o unità operative a rischio corruzione:

- selezione reclutamento del personale;
- affidamento incarichi e collaborazioni esterne all'azienda;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- amministrazione finanziaria e pagamenti;
- attribuzione di vantaggio economici di qualunque genere a persone fisiche, persone giuridiche ed enti pubblici e privati.

6. Contenuti: analisi del contesto

Il PTPCT, attraverso un'analisi delle attività sensibili al fenomeno corruttivo e sulla base di quanto fissato dal PNA 2019, ha sviluppato i seguenti contenuti:

6.1 Analisi del contesto

6.2 Analisi del contesto esterno

6.3 Analisi del contesto interno

7. Valutazione del rischio

7.1 Identificazione del rischio

7.2 Analisi del rischio

7.3 Ponderazione del rischio



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1(r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

8. Trattamento del rischio

8.1 Identificazione delle misure

8.2 Programmazione delle misure

La prima fase del processo di gestione del rischio effettuata è quella relativa all'analisi del contesto in cui si trova ad operare, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (**contesto esterno**), sia alla propria organizzazione (**contesto interno**). L'analisi ha previsto una fase di acquisizione dei dati ed una di elaborazione, al fine di trarre indicazioni operativi su settori e processi a rischio.

6.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto ha avuto come obiettivo quello di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

L'inclinazione culturale diffusa è tuttavia nel senso di un attento controllo e di una rigorosa applicazione delle normative vigenti in materia penale, nonché delle norme relative ai contratti pubblici, settore per sua natura più esposto a eventi corruttivi.

L'Ater ha sempre promosso un'attività di collaborazione con il Comune e la Prefettura territorialmente competente, al fine di ottenere un supporto tecnico-informativo, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 6 della L. 190/2012, atto a consentire che il presente Piano sia sempre aggiornato sulla base di informazioni specificamente attinenti le peculiarità territoriali, ed eventuali aspetti critici che dovessero emergere.

In tale ottica è già stata attribuita particolare attenzione alla problematica delle occupazioni abusive di immobili di proprietà o gestiti da Ater. L'Ater esegue e monitora costantemente il fenomeno delle occupazioni abusive, dandone informazione alle Autorità competenti.

6.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno riguarda in prima battuta la valutazione complessiva, in ottica anticorruptiva dell'assetto organizzativo dell'ente, cui si rinvia, richiamando in questa sede anche documenti di programmazione, quali il Bilancio Di Previsione, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

I responsabili degli uffici/aree sono nominalmente individuati, ed i loro riferimenti sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Organizzazione/Articolazione degli uffici.

Di seguito si indica l'attuale organizzazione:

SETTORE AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO

Segreteria Affari Generali Servizio Inquilinato

URPC - URP e Contratti Patrimonio e Vendite

Amministrazione del Personale Rendicontazione servizi Servizio Finanziario

SETTORE TECNICO

Servizio Manutenzione Ordinaria Servizio Manutenzione Straordinaria Condomini

Servizio Appalti Servizio sfratti

Servizio Progettazione Nuove

Si rappresenta che attualmente due servizi sono ricoperti *ad interim dal Direttore Generale* (Amministrazione e la Tecnico).

La presenza del suddetto interinato determina una oggettiva difficoltà nella previsione della effettiva rotazione degli incarichi dirigenziali.

Si evidenzia che di fatto la rotazione risulterebbe ulteriormente difficoltosa a causa della scarsità di figure di *management* - n. 2 dirigenti - oltre che della presenza di figure infungibili, considerando tali i profili professionali costituiti da una sola unità lavorativa tenuto conto dell'ambito peculiare di competenza giuridica e tecnica relativa al settore e delle professionalità possedute.

In particolare si specifica che l'organizzazione aziendale prevede, all'interno di un complessivo organico di 24 unità, la presenza di ben tre strutture specialistiche complesse (Servizio Tecnico, Servizio Finanziario ed Amministrativo e Servizio Gestione Immobili e Patrimonio) nell'ambito delle quali, e in relazione alle funzioni dirigenziali delle stesse, si rileva una oggettiva difficoltà nella possibile previsione della effettiva rotazione degli incarichi dirigenziali, delle figure aziendali infungibili per profilo professionale, per cui l'Azienda non è ancora nelle condizioni organizzative ed amministrative di utilizzare il sistema della rotazione integrale delle funzioni direttive degli uffici sensibili quale caratteristica del proprio Piano di prevenzione della Corruzione, così come previsto dalle disposizioni della L. n. 190/2012 s.m.i..

Per le ragioni su esposte la rotazione degli incarichi dirigenziali è stata ad oggi classificata tra le "misure ulteriori" da implementare in tempi relativamente brevi.

7. Valutazione Del Rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo con cui l'ente ha identificato, analizzato e confrontato i rischi gravanti sull'ente, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

L'attività di valutazione del rischio si è articolata in due fasi:

- A) identificazione,
- B) analisi.

A tali fasi è seguita la "ponderazione" del rischio.

7.1 identificazione degli eventi rischiosi (A)

L'identificazione del rischio ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

L'identificazione dei rischi gravanti sui processi dell'ente ha incluso una prima valutazione sugli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi.

L'elenco dei rischi oggetto di analisi è avvenuto tramite i seguenti strumenti:

- - le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- - analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni o enti che possono emergere dal confronto con realtà simili;
- - segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o tramite altra modalità (es. segnalazioni raccolte dal RUP o provenienti dalla società civile sia prima che dopo la consultazione sul PTPCT)
- - le esemplificazioni di cataloghi di rischi formalizzate da ANAC nei suoi atti;
- - incontri con i responsabili degli uffici o il personale dell'amministrazione che abbia conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità; Tuttavia, in via informale, ci si è rivolti oralmente nel

contesto di incontro già programmati o con colloqui separati ai responsabili degli uffici i quali, avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi.

7.2 Analisi del rischio (B)

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati, attraverso l'analisi dei "fattori abilitanti" degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività di rischio.

In tutti i casi, l'analisi del rischio è avvenuta tramite due strumenti di seguito descritti, il primo (A) con una indagine sui "Fattori abilitanti" e il secondo (B) con una indagine sugli "indicatori di rischio".

A) Analisi dei "fattori abilitanti"

Il primo strumento di analisi ha avuto oggetto una serie di fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

fattore 1: presenza di misure di controllo

<i>Presso l'amministrazione sono già stati predisposti strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi?</i>	
Sì, il processo è oggetto di specifici controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti	1
Sì, ma sono controlli non specifici e/o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output	2
No, non vi sono misure e il rischio è gestito dalla responsabilità dei singoli	3

fattore 2: trasparenza

<i>Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output, agli occhi di uffici di controllo, stakeholder, soggetti terzi?</i>	
Sì, il processo è oggetto di procedure chiare e trasparenti.	1
Sì, ma sono istruzioni non specifici e generiche;	2
No, non vi è un modello chiaro che regolamenti le modalità di pubblicità e la responsabilità è lasciata ai singoli	3

fattore 3: complessità del processo

<i>Si tratta di un processo complesso?</i>
--

No il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari	1
Sì, ma la complessità deriva dall'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute	2
Sì il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti	3

fattore 4: responsabilità, numero di soggetti coinvolti e rotazione del personale

<i>Il processo è gestito sempre dai medesimi soggetti, da singoli o piccoli gruppi non sostituibili perché non è facilmente possibile la rotazione del personale?</i>	
No il processo è trasversale ed è gestito da molti dipendenti, su cui avvengono forme di rotazione (es. presenze allo sportello)	1
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma ciò impatta relativamente sul rischio corruttivo perché il processo in altre fasi viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione	2
Sì il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, e ciò impatta sul rischio corruttivo perché il processo non viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione	3

fattore 5: inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi

<i>Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso?</i>	
Sì, gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo	1
Non è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale	2
No, il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento	3

fattore 6: formazione, consapevolezza comportamentale e deontologica

<i>Il personale che gestisce il processo è stato oggetto specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche?</i>	
Sì, il personale coinvolto è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifiche ad hoc per il tipo di processo	1

Sì, il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche delle responsabilità penali, comportamentali e deontologiche	2
No, il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione	3

La risposta con punteggio 1 comporta un “fattore che agevola poco il verificarsi del rischio corruttivo”. La risposta con punteggio 2 comporta un “fattore che agevola mediamente il verificarsi del rischio corruttivo”. La risposta con punteggio 3 comporta un “fattore che agevola molto il verificarsi del rischio corruttivo”

B) Analisi “Indicatori di rischio”

Il secondo strumento, comunque correlato al primo, ha avuto oggetto l'analisi di “indicatori di rischio”, cioè delle situazioni oggettive che permettono di definire il “livello” di esposizione al rischio di eventi corruttivi. Tale attività è stata importante anche per individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio, sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

L'ente ha deciso di procedere con un approccio valutativo, correlato all'esito dell'indagine sui fattori abilitanti, discussi con il personale responsabile dei singoli processi. Attività che ha portato poi alla concreta misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico. I criteri indicativi della stima del livello di rischio, tradotti operativamente in “indicatori di rischio” (keyriskindicators) sono base per la discussione con i dirigenti competenti e sono in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti. Gli indicatori di rischio utilizzati sono i seguenti

Criterio 1: livello di interesse “esterno”

<i>Esistono interessi, anche economici, a vantaggio di beneficiari o per i destinatari del processo</i>	
No, il processo ha mera rilevanza procedurale senza benefici o vantaggi per terzi	1
Sì, anche se i benefici non sono di entità tale da destare interessi di sorta	2
Sì, il processo comporta interessi in qualche modo potenzialmente significativi	3

Criterio 2: grado di discrezionalità del decisore interno alla PA

<i>il processo è caratterizzato da aspetti discrezionali in capo a funzionari istruttori o apicali?</i>	
No, il processo è totalmente disciplinato da norme di legge e regolamento, senza margini di	1

discrezionalità	
Sì, perché il processo è definito da norme di legge, con alcuni margini di discrezionalità in capo ai soggetti coinvolti	2
Sì, perché il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità ai soggetti coinvolti	3

Criterio 3: manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata

<i>In passato si sono manifestati, presso l'ente o presso enti analoghi della regione, eventi corruttivi (penalmente o disciplinarmente rilevanti) riferibili al processo?</i>	
No, dall'analisi dei fattori interni non risulta	1
Sì, ma riferiti ad enti analoghi al nostro situati nel contesto territoriale regionale	2
Sì	3

Criterio 4: impatto sull'operatività e l'organizzazione

<i>Se si verificasse il rischio inerente questo processo, come ne risentirebbe l'operatività dell'Ente?</i>	
vi sarebbero conseguenze marginali e l'ufficio continuerebbe a funzionare	1
vi sarebbero problematiche operative, superabili con una diversa organizzazione del lavoro	2
vi sarebbero problematiche operative che possono compromettere uffici e in generale la governance	3

Legenda:

La risposta con punteggio 1 comporta un "fattore basso di esposizione al rischio di eventi corruttivi"

La risposta con punteggio 2 comporta un "fattore medio di esposizione al rischio di eventi corruttivi"

La risposta con punteggio 3 comporta un "fattore alto di esposizione al rischio di eventi corruttivi"

In sede di prima applicazione della procedura del PNA 2019 di analisi del rischio "valutativa", la stima del livello di esposizione non verrà effettuata tramite "discussione" ma solo con indicatori sintetici, come evidenziato nell'allegato 1.

8. Trattamento del rischio

Una volta effettuata la l'analisi del rischio, la successiva fase di gestione del rischio ha avuto lo scopo di intervenire sui rischi emersi e ponderati, attraverso l'introduzione e la programmazione di apposite misure

di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'ente.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione, il quale valuta anche la programmazione triennale dell'applicazione delle suddette misure ai procedimenti individuati.

8.1 Descrizione di alcune misure e specifiche

In questo capitolo si riportano ulteriori specificazioni in merito ad alcune delle misure adottate, al fine di completare e spiegare alcune scelte organizzative e decifrarne gli aspetti peculiari.

a) Formazione in tema di anticorruzione

L'ATER per il biennio 2021-22, unitamente al Responsabile Anticorruzione, ha predisposto il Piano della Formazione in tema di prevenzione della corruzione.

Il programma ha l'obiettivo di:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

b) Codici di comportamento

E' stato adottato dall'ODV un codice etico e di comportamento finalizzato alla corretta disciplina di comportamenti prodromici al compimento di atti corruttivi. Il Codice definisce pertanto i valori ed i principi di condotta rilevanti per l'ente ai fini del buon funzionamento, dell'affidabilità, del rispetto di leggi e regolamenti nonché della sua reputazione. Esso contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti delle parti interessate, interne ed esterne alla stessa (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, ecc.), al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

c) Rotazione del personale

L'Ente, in ragione delle proprie dimensioni e del numero limitato di personale operante al suo interno, in particolare quello con specifiche competenze specialistiche, ritiene che la rotazione del personale causerebbe difficoltà operative per erogare in maniera ottimale i servizi all'utenza. Pertanto, l'Amministrazione ritiene opportuno in questo triennio, applicare forme limitate e compatibili con l'operatività dell'Ente di rotazione del personale

d) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'articolo 1, comma 51 della Legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (whistleblower). Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. Le politiche dell'ATER in merito all'istituto ricalcano il nuovo articolo 54 bis prevede che "Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere

sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia". Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione anche tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica allo scopo attivato.

e) *Inconferibilità e incompatibilità*

La materia delle incompatibilità e dell'inconferibilità degli incarichi è disciplinata dal D.Lgs. 39/2013. All'interno dell'ente è stato previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi dirigenziali e di vertice. Per quanto riguarda gli organi politici, le verifiche sono di competenza della Regione, in quanto nominati con D.P.Reg. Ater procede invece alla verifica, in capo ai dirigenti, delle seguenti disposizioni del D.Lgs. 39/2013: art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione.

L'Ente ha adottato le misure necessarie ad assicurare che:

- negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza eventualmente in collaborazione con altre strutture di controllo interne alla società, un'attività di vigilanza.
- siano inserite espressamente le cause di incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l'attribuzione degli stessi;
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto;
- sia effettuata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza un'attività di vigilanza.

f) *Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti.*

Il rischio valutato dalla norma di cui all'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. Come chiarito dall'Anac con delibera n. 207 del 21.02.2018, il legislatore, con la norma di cui all'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 ha inteso rafforzare le finalità perseguite con la disciplina sul "pantouflage" di limitare il rischio di situazioni di corruzione connesso al passaggio ad un impiego privato di dipendenti della pubblica amministrazione. Ed infatti le finalità di prevenzione della corruzione perseguite dall'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001 richiedono un'interpretazione ampia della norma, con estensione della sua applicazione non solo ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ma anche ai soggetti indicati dall'art. 21 del D.Lgs. 39/2013. Ater, quale ente pubblico economico adotta quindi misure organizzative necessarie a evitare che i soggetti

indicati dall'art. 21 del D.Lgs. 39/2013, che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali sottoscrivano contratti di lavoro con soggetti privati verso i quali siano stati esercitati i predetti poteri. La norma sul divieto di “*pantouflage*” prevede specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto. Inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti, ed accertati ad essi riferiti (art. 80, comma 5, lettera f) del D.Lgs. 50/2016). Come da indicazioni dell'ANAC, è intenzione dell'ente porre in essere procedure per prevenire il rischio di violazioni del divieto di “*pantouflage*”, anche con riferimento a situazioni che non riguardino solo i Dirigenti dell'ente, ma anche i dipendenti, qualora gli stessi abbiano avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione (cfr. parere ANAC sulla normativa AG 74 del 21 ottobre 2015 e orientamento n. 24/2015). In attuazione della misura di prevenzione descritta, agli operatori economici è richiesta la compilazione della dichiarazione integrativa del DGUE denominata “allegato 3-bis” con cui dichiarano di non trovarsi nella condizione prevista dall'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001, che costituirebbe causa di esclusione dalle procedure di gara ai sensi dell'art. 80, comma 5, lettera f) del D.Lgs. 50/2016. Per quanto riguarda i dipendenti, quale strumento volto a rafforzare il vincolo di collaborazione alla legalità tra l'Ente e i medesimi, ai dirigenti e ai dipendenti che ricoprano posizioni rilevanti ai sensi della normativa in esame, verrà richiesta l'assunzione formale dell'impegno a non sottoscrivere contratti di lavoro con soggetti privati verso i quali il dipendente abbia esercitato un potere autoritativo e/o negoziale, nel senso sopra descritto, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Ente. Verrà altresì svolta, secondo criteri da definirsi, una specifica attività di vigilanza, tenendo conto anche di eventuali segnalazioni di soggetti interni ed esterni.

9. Soggetti Coinvolti Nel Sistema Di Gestione Del Rischio

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno di ATER sono:

A) l'Organo di indirizzo politico-amministrativo è il Consiglio di Amministrazione formato da:

Presidente: Mario Giuseppe Lattanzio

Consiglieri: Agostino Castagna e Federica Camplone

B) Il Responsabile della prevenzione e corruzione e trasparenza, svolge le seguenti funzioni:

- redige, e quindi trasmette al Consiglio di amministrazione, - entro il 15 dicembre di ogni anno (o altra data indicata da ANAC) - una relazione sull'efficacia delle misure adottate e definite nel Piano e ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ;
- redige e propone al CdA la bozza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed i relativi aggiornamenti, sulla base degli indirizzi e strategie aziendali individuati e concordati anche nell'ambito del Sistema delle Ater Regionali, entro i termini previsti da ANAC per ciascun anno;
- sottopone il Piano all'approvazione del CdA e riferisce allo stesso sull'attività svolta ogniqualvolta gli venga richiesto;
- verifica l'efficace attuazione e idoneità del Piano, anche con riferimento a eventuali proposte formulate dai dipendenti;

- propone la modifica del Piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni e/o qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente
- propone, di concerto con il dirigente e i responsabili di servizio/area, modifiche al piano in relazione a cambiamenti normativi e/o organizzativi;
- cura, anche attraverso le disposizioni di cui al Piano, il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013;
- definisce procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individua, di concerto con il dirigente e i responsabili di servizio/area, il personale da inserire nei programmi di formazione;
- definisce procedure appropriate specifiche per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- individua i soggetti referenti della gestione del rischio corruttivo e si avvale degli stessi ai fini di monitorare l'attuazione del PTPCT
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 39/2013;
- cura la diffusione della conoscenza del "Codice etico e di comportamento" (Codice Etico) nell'Azienda, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione
- pubblica annualmente, nei termini di legge, sul sito web istituzionale una Relazione recante i risultati dell'attività svolta, anche mediante l'utilizzo della piattaforma resa disponibile dall'ANAC.
- è tenuto a presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria secondo le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.), oltre a darne tempestiva informazione all'ANAC, di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno dell'Ente e il monitoraggio sulla relativa attuazione.

Il Responsabile della prevenzione e corruzione può richiedere, in ogni momento, chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

C) Audit interno, nominato dal RPCT, individuando almeno 3 dipendenti con formale provvedimento, da rinnovare annualmente;

D) Ruoli E Deleghe Interne Alla Data Di Adozione Del Piano

GIANNI D'ADDAZIO E DANIELE DI GIULIO incaricati del rispetto dei procedimenti previsti dal piano

DANIELE DI GIULIO delegato per la formazione

GIULIO PILONE incaricato dell'Ufficio Appalti

DANIELE DI GIULIO incaricato della programmazione del controllo di gestione

DANIELE DI GIULIO incaricato della procedura di valutazione dei rischi

ALDINO RASETTA incaricato dell'URP



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1(r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

E) Tutti I Dipendenti Dell'ater :

- partecipano al processo di gestione del rischio (Allegato 1, par. B.1.2. P.N.A.);
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al soggetto preposto ai procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001 (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento);

F) Soggetti Estranei All'azienda

Per completare la costellazione dei soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione, occorre guardare fuori dall'Azienda.

La corruzione è un fenomeno ambientale, per contrastarlo e sconfiggerlo occorre creare "reti", forme di compartecipazione e cooperazione sinergica per perseguire un bene, la legalità, che non è solo dell'Azienda ma della società intera.

È dunque affidata al sistema di prevenzione dell'Azienda - in particolare all'Organo politico - anche la ricerca di contatti ed accordi con le istituzioni che operano sul nostro territorio, perché dall'esterno, invece che pericoli di "inquinamento", venga supporto e condivisione di strumenti e obiettivi. Si vuole qui intendere: la Procura, la Corte dei Conti, la Guardia di Finanza, l'Agenzia delle entrate ecc., tutti già coinvolti con l'Azienda in varia misura e con strumenti diversi nella comune lotta alle illegalità dell'utenza (dichiarazioni false per ottenere benefici, occupazioni abusive, cessione abusiva degli alloggi dietro denaro ecc.), che ostacolano il corretto svolgimento del servizio pubblico dell'edilizia sociale all'ATER demandato.

10. Codice di comportamento del personale dipendente

Tutti i dipendenti, indipendentemente dalla qualifica:

- devono osservare le misure contenute nel Piano segnalando eventuali illeciti conflitti di interesse;
- devono partecipare al processo di gestione del rischio;
- devono svolgere attività informativa al Responsabile e proporre eventuali misure di prevenzione;
- sono sottoposti a procedimento disciplinare qualora violino le misure di prevenzione previste dal Piano.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione previste dal presente piano devono essere rispettate da tutti i dipendenti di ATER, anche a tempo determinato, part time o interinali. La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare, così come previsto nel codice disciplinare. L'art. 1, comma 44 della L. 190/2012 prevede che la violazione dei doveri contenuti nel Piano anticorruzione sia rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa, contabile, nonché fonte di responsabilità disciplinare, fino alla sanzione del licenziamento senza preavviso nei casi di violazione gravi o reiterate. Il personale verrà sensibilizzato sulla responsabilità in questione, con apposita formazione e monitoraggio circa il rispetto e la fattiva attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Nella redazione del presente PIANO, il Responsabile ha previsto il coinvolgimento di tutti i dipendenti mediante una fattiva partecipazione al processo di gestione del rischio e sottolineando l'obbligo di osservare le misure contenute nel PTPCT (art. 1, co. 14, della l. 190/2012).



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1 (r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

Sezione 2

Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

1. INTRODUZIONE

Il concetto di trasparenza amministrativa si esplica attraverso l'accessibilità delle informazioni relative alla organizzazione ed alla attività dell'Ente, allo scopo di renderle più rispondenti alle esigenze degli iscritti attraverso forme diffuse di controllo sulle attività istituzionali e sull'utilizzo delle risorse economiche acquisite. La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione. L'Ater di Pescara già garantisce, a fini di trasparenza ed in affermazione della cultura della legalità e della integrità, l'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ente, pubblicati sul sito istituzionale, al quale si accede direttamente senza autenticazione ed identificazione, così come richiesto dalla normativa in materia.

Il d.lgs. n. 97/2016 ha introdotto rilevanti modifiche nel sistema della trasparenza delle amministrazioni pubbliche. Se, da un lato, le modifiche riguardanti il profilo organizzativo (Sezione trasparenza come parte integrante del PTPCT e unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad un unico soggetto) rappresentano una conferma rispetto a scelte già messe in campo, dall'altro hanno richiesto misure di adeguamento le modifiche riguardanti i dati da pubblicare e a cui garantire l'accesso da parte di chiunque (accesso civico "generalizzato", all'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013). In particolare, nel novellato decreto 33/2013 vi è il rovesciamento della precedente prospettiva che comportava l'attivazione del diritto di accesso civico solo strumentalmente all'adempimento degli obblighi di pubblicazione; ora è proprio la libertà di accedere ai dati e ai documenti, cui corrisponde una diversa versione dell'accesso civico, a divenire centrale nel nuovo sistema, in analogia agli ordinamenti aventi il Freedom of Information Act (FOIA), ove il diritto all'informazione è generalizzato e la regola generale è la trasparenza mentre la riservatezza e il segreto eccezioni.

2. FONTI NORMATIVE

Il D.lgs 33/13 è stato oggetto di una profonda revisione con l'entrata in vigore del D.lgs 97/16. A tal fine ATER ha provveduto ad adeguare gli obblighi di pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del Sito Web Istituzionale. Si specifica che il D.lgs 97/16 ha abolito il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità e che viene di fatto sostituito dal presente articolo. Nell'applicazione dei principi di trasparenza si è fatto particolare riferimento ai seguenti provvedimenti di indirizzo di ANAC:

- - Determinazione n. 1309/2016 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 7 del 10 gennaio 2017) "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013"
- - Determinazione n. 1310/2016 «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016»
- - Le Linee Guida ANAC (delibera n. 1134/17 recante "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici").

- Delibera n.777/2021 in cui l'ANAC, in un'ottica di semplificazione e trasparenza, ha fornito, infine, i criteri per identificare quali fossero gli obblighi di pubblicazione sanzionabili ex art.47 e quali fossero invece incompatibili e, quindi, inapplicabili per gli Enti di piccole dimensioni.

3.CONTENUTI

In conformità alle indicazioni sulla qualità dei dati pubblicati contenute nelle delibere, la pubblicazione è fatta in formato aperto e rispetta i seguenti principi:

- - Completezza ed accuratezza: i dati pubblicati corrispondono al fenomeno che si intende descrivere e, nel caso di dati tratti da documenti, questi sono pubblicati in modo esatto e senza omissioni;
- - Comprensibilità: il contenuto dei dati è esplicitato in modo chiaro ed evidente. E' assicurata l'assenza di ostacoli alla fruibilità di dati, quali la frammentazione, ovvero la pubblicazione frammentata dei dati in punti diversi del sito;
- - Aggiornamento: per gli atti ufficiali viene indicata la data di pubblicazione e di aggiornamento e il periodo di tempo a cui si riferisce, per gli altri dati viene indicata la data di pubblicazione poiché si darà atto di eventuali aggiornamenti mediante una nuova pubblicazione del dato;
- - Tempestività: la pubblicazione dei dati avviene in tempi che consentano una utile fruizione da parte dell'utente; ATER ritiene "tempestiva" la pubblicazione effettuata entro 3 mesi dalla disponibilità del dato.
- - Pubblicazione in formato aperto: le informazioni e i documenti sono pubblicati in formato aperto, secondo le indicazioni fornite in tal senso dall'art. 7 del D. Lgs. 33/2013 che richiama l'art. 68 del Codice dell'amministrazione digitale.

Ai sensi dell'art. 10 del D.lgs 33/13, come modificato dal D.lgs 97/16, si specifica che i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni sono i dirigenti o i loro delegati delle singole aree identificate nel paragrafo precedente.

Nel corso del 2022 verrà data attuazione ai principi di "accesso totale" di cui all'art. 5 bis del D.lgs 33/13, come modificato dal D.lgs 97/16, prevedendo altresì l'adozione di uno specifico regolamento che disciplini e armonizzi questo nuovo istituto con il diritto di accesso "classico" e il diritto di accesso "civico".

4. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Il sito Amministrazione Trasparente di ATER è sviluppato secondo le linee guide e il modello dettato dall'AGID per le PA.

Il quadro degli obblighi di pubblicazione dei provvedimenti è stato sensibilmente modificato dal decreto 97/2016 e precisato, per quanto riguarda gli enti pubblici economici, dall'allegato alla delibera 1134/2017.

È tuttora obbligatoria la pubblicazione in "amministrazione trasparente", tra l'altro, di:

- direttive, atti di indirizzo, circolari, programmi, istruzioni e ogni atto che dispone in generale sulla organizzazione, sulle funzioni, sugli obiettivi, sui procedimenti dell'Ente;
- atti di nomina, con l'indicazione della durata, dei titolari di incarichi di amministrazione, di direzione o di governo;
- provvedimenti contenenti i criteri di distribuzione dei premi al personale e l'ammontare aggregato dei premi effettivamente distribuiti;
- dati concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza: sono pubblicati sul sito istituzionale del Consiglio, in apposita sezione della macroarea "Amministrazione Trasparente", i curricula ed i compensi dei titolari di incarichi di collaborazione o consulenza;
- provvedimenti relativi alle procedure ad evidenza pubblica, anche in adempimento degli obblighi di cui al



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

per La Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/29494.1(r.a.) fax 085/4212661

P.IVA 00062890686- REA: PE-97491

protocollo@aterpescara.it

P.E.C.: aterpescara@legalmail.it

decreto legislativo 50/2016;

La pubblicazione dei provvedimenti di erogazione del servizio di edilizia sociale (sotto la categoria di "vantaggi economici di qualunque genere a persone") e l'elenco dei beneficiari è esclusa dal dispositivo dell'ultimo comma dell'art. 26 del decreto 33/2013: *"4. È esclusa la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di cui al presente articolo, qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati."* Nonostante la consistente riduzione degli obblighi di legge, l'ATER ritiene di proseguire nella pubblicazione non più obbligatoria - sempre nella sezione "Amministrazione trasparente" - dei provvedimenti definitivi che esprimano elementi di pubblico interesse sulla propria attività quali:

- 1) di interesse generale (di programmazione, strategici, organizzativi, di interpretazione normativa, regolamentari, di definizione di criteri gestionali generali);
- 2) relativi ad accordi e convenzioni con privati od altre pubbliche amministrazioni.

I provvedimenti vanno pubblicati con gli allegati che ne siano parte integrante e sostanziale, cioè che compongano il provvedimento stesso.

5. Approvazione della presente sezione e relative modifiche.

La presente sezione è approvata dal CdA in carica al momento della proposta di adozione da parte del Responsabile della trasparenza. Eventuali modifiche saranno approvate dal medesimo Consiglio approvante ovvero da quello successivo subentrante sempre e solo su proposta del responsabile della trasparenza. Ferma restando la possibilità di presentare proposte nel corso dell'anno per l'aggiornamento della sezione, in merito a dati, informazioni, modalità di comunicazione con gli stakeholder per migliorare il livello di trasparenza, l'aggiornamento della sezione avviene annualmente e di regola entro il 31 gennaio.

6. Disposizione finale.

Per quanto non espressamente previsto nella presente sezione trovano applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni generali di cui alla legge n. 190 del 2012, del d. lgs. 33/2013 nonché del d. lgs. 39 del 2013.

Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale
per la Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/294941-22

P.IVA 00062890686

P.E.C. aterpescara@legalmail.it

protocollo@aterpescara.it



DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N. 18 DEL 29/04/2022

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2022-2024

L'anno **duemilaventidue** il giorno **29** del mese di **APRILE** si è riunito, previa convocazione, ai sensi dell'art. 19 della LR 44/99 il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Territoriale della Provincia di Pescara, tenutosi in videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. n.18 del 17/03/2020 e dell'Ordinanza della Regione Abruzzo n. 27 del 07/04/2020 (contenente anche disposizioni determinate dall'emergenza corona virus).

Risultano all'appello nominale il Presidente del CdA Mario Giuseppe Lattanzio e i componenti del CdA Agostino Castagna e Federica Camplone, nonché il Revisore Legale Dott. Rocco De Marco.

Svolge le funzioni di Segretario del Consiglio di Amministrazione, il Direttore dell'ATER, Arch. Gianni D'Addazio, che rimane costantemente presente e provvede alla redazione del verbale della seduta ai sensi dell'art. 20 lettera a) della L.R. 44 del 21 luglio 1999.

Il Presidente accertata la regolarità della convocazione e delle presenze nelle forme di legge e quindi la validità della seduta resa in videoconferenza, invita gli intervenuti a deliberare sull'argomento indicato all'oggetto.

PREMESSO:

che il piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è obbligatorio ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 5, della legge 06.11.2012, n. 190 per come modificata ed integrata dal decreto legislativo 14.03.2013, n. 33 e più recentemente dal decreto legislativo 25.05.2016, n. 97 nonché dalle ss. mm. ed ii. medio tempore intervenute;

che con delibera del Consiglio di Amministrazione n.30 del 23.06.2020 sono stati nominati i componenti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), con le funzioni e compiti tra l'altro, di redigere il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

che con delibera del Consiglio di Amministrazione n.67 del 17.12.2020 è stato approvato il "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020-2022", così come predisposto dall'Organismo di Vigilanza (OdV);

che questo Ente ha sempre ottemperato alle norme in materia ed alle proposte del RPCT nominato sin dalla pubblicazione dei primi provvedimenti ANAC;

che in data 6 agosto 2021 è stato convertito in legge il decreto legge 9 giugno 2021 n. 801 con cui è stato introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, strumento che per molte amministrazioni prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario dell'ente chiamato ad adottarlo;

che in data 12 gennaio 2022 il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ha deliberato di rinviare la data per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, fissata al 31 gennaio di ogni anno dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, per l'anno 2022, al 30 aprile fornendo, in

Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale
per la Provincia di Pescara

Sede: Via Genova 53 – 65122 Pescara

Telef. 085/294941-22

P.IVA 00062890686

P.E.C. aterpescara@legalmail.it

protocollo@aterpescara.it



data 2.2.2022, linee guida per la redazione, ciò con l'intendimento di semplificare ed uniformare il più possibile per le amministrazioni il recepimento di un quadro normativo in materia oggi ancora estremamente dinamico.

RILEVATO:

che l'ATER, trattandosi di un ente pubblico economico con meno di 50 dipendenti, ha inteso ed intende seguire le linee guida sin qui vigenti nell'ottica di adottare a stretto giro il MOG 231 integrato con le linee già esposte;

che, nelle more e stante i termini perentori suindicati, l'RPCT ha proposto l'aggiornamento del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020-2022 approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.67 del 17.12.2020 come da allegato alla presente Delibera.

VISTO il parere del Dirigente Finanziario come da scheda allegata;

VISTO il parere di legittimità del Direttore come da scheda allegata;

ad unanimità di voti espressi come per legge

DELIBERA

- 1) di richiamare quando in narrativa a costituire parte sostanziale ed integrante del presente dispositivo;
- 2) di approvare l'aggiornamento del "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024", come meglio precisato e per le motivazioni in narrativa;
- 3) di pubblicare l'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 di cui al punto 2 sul sito aziendale nella sezione dedicata alla Trasparenza Amministrativa.

IL DIRETTORE
Arch. Gianni D'Addazio

IL PRESIDENTE
Mario Giuseppe Lattanzio

Firmato digitalmente da: LATTANZIO MARIO GIUSEPPE
Data: 29/04/2022 10:33:35

PARERE ALLEGATO AL VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 18 DEL 29/04/2022

**OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DELLA CORRUZIONE E PER LA
TRASPARENZA 2022-2024**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

FAVOREVOLE

IL DIRIGENTE FINANZIARIO
Dott. Daniele Di Giulio

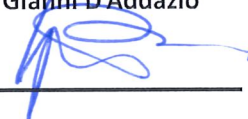


Pescara, 29/04/2022

PARERE DI LEGITTIMITA'

FAVOREVOLE

Il Direttore
Arch. Gianni D'Addazio



Pescara, 29/04/2022
