



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023 - 2025

LEGGE 190/2012 – D.LGS 33/2012
PNA 2019



Azienda per l'Edilizia Economica e Popolare di Castelfranco Veneto

Sommario

Sommario	2
1 - QUADRO NORMATIVO	3
2 - SCOPO ED OBIETTIVI	5
3 - DEFINIZIONE DEL CONCETTO DI CORRUZIONE.....	6
3 - I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	7
3.1 - Gli Organi di vertice.....	7
3.2 - I Dirigenti ed i Responsabili di servizio.....	7
3.3 - Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza	8
3.4 - I referenti delle aree di rischio	9
3.4 - I Dipendenti ed i Collaboratori	10
3.5 - Organismo di Valutazione	10
4 - ANALISI DEL CONTESTO.....	10
4.1 - Analisi del contesto Esterno	10
4.2 - Analisi del Contesto Interno	13
4.2.1 - Norme in materia di edilizia residenziale pubblica.....	14
4.2.2 - Struttura Organizzativa	14
5 - MAPPATURA DEI PROCESSI	15
6 - ANALISI DEL RISCHIO CORRUTTIVO.....	17
6.1 - Analisi dei Fattori Abilitanti	17
6.2 - Analisi degli indicatori di stima del livello di rischio.....	18
6.3 - Metodologia di valutazione - ponderazione del rischio.....	19
7 - LE MISURE DI PREVENZIONE	20
7.1 - Formazione	20
7.2 - Rotazione del Personale	21
7.3 - Trasparenza	22
7.4 - Divieto di pantouflage.....	23



PTPCT 2023 - 2025

Pagina 3 di 32

<i>7.5 - Incompatibilità ed inconfiribilità</i>	23
<i>7.6 - Tutela del segnalante - Whistleblowing</i>	24
8 - MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO	26
<i>8.1 - Monitoraggio e aggiornamento del PTPCT</i>	26
<i>8.2 - Monitoraggio e aggiornamento della Trasparenza</i>	27
9 - TRASPARENZA	27
<i>9.1 - Quadro Normativo</i>	27
<i>9.2 - Finalità del programma della trasparenza</i>	28
<i>9.3 - Elaborazione e adozione del programma</i>	29
<i>9.4 - Dirigenti e Responsabili di Area</i>	29
<i>9.5 - Accesso Civico Generalizzato</i>	29



1 - QUADRO NORMATIVO

L'entrata in vigore della Legge 6 Novembre 2012, n. 190, ha previsto, secondo le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" la predisposizione a cura delle singole amministrazioni di un Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (di seguito denominato "P.T.P.C."), seguendo le direttive indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito denominato "P.N.A."), anch'esso previsto dalla Legge sopracitata.

Il primo P.N.A. è stato approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con deliberazione n. 72/2013, successivamente è stato aggiornato con determina n. 12/2015.

A seguire il d.lgs. 97/2016 ha accorpato la programmazione della trasparenza e delle misure di prevenzione della corruzione, integrando nel PTPC il programma della Trasparenza, sviluppando un unico Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito denominato "PTPCT" o "Piano").

Le successive deliberazioni n. 831/2016, 1208/2017 e 1074/2018 hanno approvato il P.N.A. 2016 e gli aggiornamenti allo stesso. Con deliberazione n. 1064 del 13 Novembre 2019 l'A.N.A.C. ha approvato il nuovo P.N.A. e successivamente sono stati approvati, in data 2 Febbraio 2022, gli "Orientamenti per la pianificazione dell'Anticorruzione e della Trasparenza 2022".

In data 24 Giugno 2022 A.N.A.C. ha rilasciato lo Schema di Piano Nazionale Anticorruzione, al quale è seguita l'approvazione del PNA 2022 - 2024 nella seduta del Consiglio del 16 Novembre 2022. Tra le novità introdotte vi sono le semplificazioni sulla programmazione delle misure in enti con un numero di dipendenti minore di 50 unità¹.

Le principali normative di riferimento sono:

- L. 6 Novembre 2012, n. 190: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

¹ A.N.A.C. suggerisce di fare riferimento nel calcolo del numero dei dipendenti il numero di cedolini erogati al personale, con riferimento all'ultimo conto annuale disponibile.



- L. Regionale del Veneto 28 Dicembre 2012, n. 48 "Misure per l'attuazione coordinata delle politiche regionali a favore della prevenzione del crimine organizzato e mafioso, della corruzione nonché per la promozione della cultura della legalità e della cittadinanza responsabile";
- D.LGS. 31 Dicembre 2012, n. 235 "Testo Unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 Novembre 2012, n. 190";
- D.LGS. 14 Marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 Febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della L. 190 del 2012";
- d.lgs. 8 Aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 Novembre 2012, n. 190";
- D.P.R. 16 Aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici. A norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 Marzo 2011, n. 165";
- D.L. 24 Giugno 2014, n. 90 convertito in legge 11 Agosto 2014, n. 114 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- D.LGS. 25 Maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 Novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 Marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- L. 4 Agosto 2017, n. 124 "Legge annuale per il mercato e la concorrenza";
- L. 30 Novembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di



segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";

- D.P.C.M. 30 Giugno 2022, n. 132 recante "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione".

2 - SCOPO ED OBIETTIVI

Nella predisposizione del proprio piano per il triennio 2023 – 2025, A.E.E.P. fa riferimento alle indicazioni contenute nel PNA 2022 – 2024, in quanto applicabili, confermando l'impostazione del precedente Piano.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) ha quali obiettivi:

- L'identificazione, attraverso lo svolgimento della mappatura dei rischi e l'analisi dei processi aziendali (*Risk assessment*), delle aree esposte al rischio di corruzione nell'Ente;
- L'identificazione delle azioni necessarie per la riduzione del rischio di corruzione, le quali possono compromettere il corretto funzionamento dell'organizzazione;
- L'identificazione di misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali;
- L'identificazione dei responsabili e delle tempistiche inerenti alle azioni correttive;
- L'identificazione del percorso formativo del personale in materia di legalità e prevenzione della corruzione, sviluppando strategie di contrasto alla commissione di condotte corruttive.

Il PTPCT indica le azioni necessarie alla prevenzione della corruzione tenendo conto del contesto in cui opera A.E.E.P. e delle aree e le relative attività a rischio identificate nel P.N.A. e altresì dalla mappatura dei rischi predisposta dall'Ente.

Le indicazioni del P.N.A. non devono comportare l'introduzione di adempimenti e controlli formali che portino ad un aggravio burocratico, bensì sono strumenti di ottimizzazione, i quali



permettono il perseguimento dei principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

3 - DEFINIZIONE DEL CONCETTO DI CORRUZIONE

Si riprende la definizione del concetto di corruzione data dal P.N.A. 2019 «La corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli. Questa definizione, che è tipica del contrasto penalistico ai fenomeni corruttivi, volto ad evitare comportamenti soggettivi di funzionari pubblici (intesi in senso molto ampio, fino a ricomprendere nella disciplina di contrasto anche la persona incaricata di pubblico servizio), delimita il fenomeno corruttivo in senso proprio. Nell'ordinamento penale italiano la corruzione non coincide con i soli reati più strettamente definiti come corruttivi (concussione, art. 317, corruzione impropria, art. 318, corruzione propria, art. 319, corruzione in atti giudiziari, art. 319-ter, induzione indebita a dare e promettere utilità, art. 319-quater), ma comprende anche reati relativi ad atti che la legge definisce come "condotte di natura corruttiva"».

Nel presente Piano quindi si intende con il termine "Corruzione" il concetto lato che comprende tutte le situazioni in cui si riscontra un abuso o un utilizzo distorto del potere e delle risorse pubbliche al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni potenzialmente rilevanti comprendono, oltre alla fattispecie descritta dal Codice Penale (artt. 318-335), complessivamente anche la gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (Titolo II, Capo 1, del Codice Penale) e altresì situazioni in cui è evidenziato un malfunzionamento dell'organizzazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite (c.d. "Malagestio").

L'ANAC ha considerato, con la delibera n. 215/2019, quali condotte di natura corruttiva, tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015 (art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del Codice Penale).



3 - I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

3.1 - Gli Organi di vertice

Il Consiglio di Amministrazione, al fine di elaborare efficaci processi di gestione del rischio corruttivo, ha il compito di sviluppare gli indirizzi e le strategie necessarie. Ha altresì il compito di adottare il PTPCT e di monitorarne i risultati, con l'azione congiunta dei responsabili individuati per l'attuazione delle misure e l'RPCT.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato con delibera consigliare dell'Ente Locale Territoriale, Comune di Castelfranco Veneto (TV), del 30 Luglio 2015, è composto dal Presidente, Dott. Leopoldo Passazi, ed i componenti Avv. Catia Caon e Geom. Lucio Gazzola.

3.2 - I Dirigenti ed i Responsabili di servizio

I Dirigenti ed i Responsabili di Servizio hanno il compito di assicurare l'osservanza e l'attuazione delle misure di prevenzione individuate nel PTPCT, partecipando al processo di gestione del rischio, attività condivisa con l'RPCT, informandolo in merito ai fatti inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, e adottano le misure necessarie a gestire il rischio corruttivo (procedimenti disciplinari, sospensione e rotazione del personale).

L'Ente è dotato di un Dirigente, Arch. Cristiano Caputi, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1 Marzo 2023.

3.3 - Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza

La legge 190/2012, all'art. 1 comma 7 prevede la figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito denominato "RPCT").

L'ANAC ha confermato la centralità della figura del RPCT nelle determinazioni n. 8 del 17



PTPCT 2023 - 2025

Pagina 9 di 32

Giugno 2015, n. 12 del 28 Agosto 2016, n. 1064 del 13 Novembre 2019 (PNA 2019).

Il RPCT è nominato dal Consiglio di Amministrazione e in Enti di ridotte dimensioni può essere un funzionario dell'Ente stesso, rispettando i seguenti requisiti:

- a) abbia mantenuto una condotta integerrima;
- b) abbia una adeguata conoscenza dell'organizzazione e funzionamento dell'Ente;
- c) abbia la necessaria autonomia valutativa;
- d) non vi siano conflitti di interesse.

A.E.E.P. ha nominato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 Marzo 2023, l'Arch. Cristiano Caputi, quale RPCT dell'Ente.

Il RPCT svolge i seguenti compiti, previsti dalla Legge 190/2012 e in attuazione del d.lgs. 97/2016, ed indicati nel documento allegato al PNA 2019 "Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza":

- La predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e la verifica della sua pubblicazione (art. 1, comma 14, Legge 190/2012);
- La verifica dell'efficacia delle misure delineate nel PTPCT, l'attuazione dello stesso e la segnalazione all'organo di indirizzo di disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure delineate nel PTPCT;
- La modifica del PTPCT una volta verificati mutamenti nell'organizzazione dell'Ente o violazioni delle prescrizioni;
- La verifica della rotazione degli incarichi negli uffici aventi attività ad alto rischio corruttivo;
- La definizione del programma di formazione e del personale a cui è indirizzato, indicando all'ufficio competente per l'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure previste dal PTPCT in materia di prevenzione della corruzione e della Trasparenza (art. 15 del d.lgs. 39/2013);
- La verifica e la contestazione di eventuali situazioni di incompatibilità e inconferibilità (art. 1 Legge 190/2012 e art. 15 d.lgs. 39/2013).



3.4 - I referenti delle aree di rischio

Con l'obiettivo di promuovere il rispetto delle disposizioni indicate dal PTPCT e la collaborazione con il RPCT dovranno essere individuati i *Referenti* per la prevenzione della corruzione, ad oggi non ancora individuati.

Fino alla individuazione dei Referenti sopra citati la qualifica è assunta da ciascun Responsabile Ufficio all'interno di A.E.E.P.

I Referenti collaborano con l'RPCT al fine di garantire l'osservanza del Piano ed in particolare: Osservano gli obblighi e le misure contenute nel PTPCT;

- Partecipano al processo di gestione del rischio;
- Propongono misure di prevenzione;
- Assicurano l'applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione;
- Adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari e la sospensione;
- Assicurano gli obblighi di pubblicazione;
- Garantiscono il rispetto degli obblighi di formazione;
- Riferiscono al RPCT lo stato di applicazione de PTPCT segnalando le criticità e proponendo eventualmente l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee alla prevenzione del rischio corruttivo.

I Referenti delle aree di rischio svolgono essenziale per la buona riuscita del sistema di prevenzione, si rimanda al punto 4.2.1 del presente PTPCT, in cui si sviluppa la struttura dell'organizzazione e l'individuazione dei Referenti di A.E.E.P.

In caso di inadempimento degli obblighi afferenti il PTPCT, ai soggetti coinvolti si applicano le disposizioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL di riferimento e al sistema disciplinare oltre alle responsabilità previste dalla normativa vigente.



3.4 – I Dipendenti ed i Collaboratori

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio e tutti i collaboratori, a qualsiasi titolo, osservano le misure contenute nel presente PTPCT.

Tutti i dipendenti si impegnano a segnalare le situazioni di illecito così come definito dal Regolamento dei dipendenti in vigore.

3.5 – Organismo di Valutazione

Date le modeste dimensioni dell'Ente ed il modesto numero di personale impiegato nelle attività dell'Ente non si è dato corso alla costituzione dell'Organismo di Valutazione (OIV) ed i compiti allo stesso spettanti sono svolti dal Direttore, Arch. Cristiano Caputi.

4 – ANALISI DEL CONTESTO

L'analisi del contesto in cui opera l'Ente è considerata quale necessaria, dall'A.N.A.C., nella predisposizione della mappatura dei rischi ed è da gestire quale prima fase del processo di composizione del PTPCT.

Essa ha quale scopo analizzare informazioni necessarie ad indentificare il rischio corruttivo al quale l'Ente è sottoposto in base all'ambiente in cui esso opera (Contesto Esterno) e in base alla propria organizzazione (Contesto Interno).

4.1 – Analisi del contesto Esterno

Con la definizione Contesto Esterno si intende l'insieme delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'Ente. Ciò permette l'analisi delle dinamiche

	PTPCT 2023 - 2025	Pagina 12 di
		32

relazionali e delle influenze a cui l'Ente è sottoposto dai portatori d'interesse nel territorio.

Analisi del contesto culturale, sociale ed economico:

- La **popolazione** della Provincia di Treviso² al 31 Dicembre 2022 è pari a 877.890 abitanti, di cui 433.027 uomini (il 49,3%) e 444.863 donne (il 50,7%), e i cittadini stranieri sono il 10,2% della popolazione, 89.879 persone (la comunità straniera più popolosa è proveniente dalla Romania con il 22,95%).
- In merito al **mercato del lavoro** nella Provincia di Treviso si fa riferimento al Documento "*Il Mercato del lavoro in provincia di Treviso nel secondo trimestre 2022*", rilasciato dalla Camera di Commercio di Treviso-Belluno, il quale viene di seguito citato:

"In provincia di Treviso il saldo occupazionale (differenza tra assunti e cessazioni) relativo all'anno mobile luglio 2021 – giugno 2022 è positivo e pari a +8.860.

Dalla scomposizione del saldo complessivo in base alla natura dell'impresa (pubblica o privata si rileva che la maggior parte del saldo è determinata dalla componente privata, pari a +7.810 posizioni lavorative. Il saldo relativo al pubblico impiego è di +1.050 unità, riferibili in particolare al comparto dell'istruzione.

L'analisi settoriale relativa alle imprese private evidenzia un saldo occupazionale positivo, nel periodo luglio 2021 – giugno 2022, per il comparto industriale e dei servizi. In particolare per il comparto industriale il saldo è positivo per la metalmeccanica (+1.450 posizioni) e per il *made in italy* (+1.000 unità) e, con riferimento ai servizi, per commercio e tempo libero (+795 posizioni nell'ultimo anno mobile, di cui +670 unità riferite al comparto dei servizi turistici) e per il terziario avanzato (+675 posizioni distribuite fra attività professionali, +440 unità, e servizi informatici, +220). In agricoltura il saldo, poco al di sotto della stabilità (-15 posizioni), è collegato al minor numero di contratti a tempo determinato attivati a settembre 2021 in occasione della vendemmia dello scorso anno.

² Dati Istat.



Il flusso di assunzioni nel settore privato per il periodo luglio 2021 – giugno 2022 è stato di 119.465 posizioni (+4,9% rispetto all'analogo periodo del 2019). Le cessazioni nell'ultimo anno mobile ammontano a 111.655 posizioni (contro le 109.255 del corrispondente periodo del 2019, +2,2%).

La lettura trimestrale, aprile – giugno 2022 evidenzia un saldo positivo di +2.125 posizioni distribuite in egual misura fra il settore industriale (metalmecanica, made in italy e costruzioni) ed i servizi (in particolare commercio e tempo libero e terziario avanzato).

Il saldo cumulato dal 30 giugno 2008 è positivo per +19.585 posizioni di lavoro dipendente, grazie ai servizi (in particolare terziario avanzato e servizi alla persona). All'interno del settore industriale la metalmecanica supera i livelli occupazionali pre-crisi, mentre ancora lontani da tali livelli sono i settori del *made in italy* (sistema moda, legno arredo) e dell'edilizia."

Si prendono ora in esame i dati inerenti alla **commissione di reati**: la provincia di Treviso si posiziona centounesima (su centosei) nella classifica del Sole24Ore, per l'anno 2022, tra le province italiane in base ad indice di criminalità³.

Secondo la Relazione del Presidente di inaugurazione dell'anno giudiziario 2023, Sezione Giurisdizionale Regionale per il Veneto della Corte dei Conti, nel 2022 le questioni affrontate dalla Sezione Giurisdizionale hanno avuto ad oggetto un variegato quadro di illeciti tra i quali alcuni caratterizzati dalla propensione alla realizzazione di profitti di carattere personale nella gestione della cosa pubblica ed altri, i più numerosi, da grave negligenza nell'espletamento degli obblighi di servizio. Sono state pronunciate condanne per un importo di Euro 10.754.399,33 (7.817.068,89 Euro nel 2021).

Nelle casistiche incontrate nel corso dell'anno è stato osservato un significativo

³ Indice che raggruppa le denunce registrate relative al totale dei reati commessi nel territorio.

Alla data di redazione del presente documento la Relazione del Presidente di inaugurazione dell'anno giudiziario 2022 risulta essere la più aggiornata.



aumento dei giudizi pendenti rispetto all'anno precedente con un ridotto incremento di quelli di responsabilità, è stato segnalato altresì un aumento nella definizione dei giudizi di conto.

In ultima istanza dalla relazione ANAC "La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare", non sottolinea alcuna emergenza in ambito di corruzione, essendo il numero di episodi corruttivi contenuto nel periodo preso in esame.

L'emergenza pandemica presentatasi ad inizio 2020 ha portato un calo dell'occupazione, che sebbene abbia avuto una ripresa molto positiva nel 2021 e come sopra mostrato nel 2022, al momento non ha raggiunto i livelli pre-pandemici. Questo ha influito sull'attività di A.E.E.P., la quale opera nei servizi per la residenza: il calo dell'occupazione ha portato a maggiori difficoltà nel pagamento dei canoni e delle spese condominiali. A questo si aggiunge una maggiore necessità di alloggi ERP e di alloggi non ERP a canone concordato.

In merito alla corruzione, essa, per quanto non sia massivamente presente, è un importante punto di attenzione per l'Ente, il quale dovrà dare attenzione alla definizione e all'aggiornamento delle procedure relative agli appalti e alle forniture, aggiungendo a ciò controlli a campione che andranno a testare l'effettivo utilizzo delle stesse.

4.2 - Analisi del Contesto Interno

L'analisi del Contesto Interno è volta a far emergere il sistema di responsabilità ed il livello di complessità dell'amministrazione, analizzando gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per i processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo.

A.E.E.P. è un Ente pubblico di natura economica, dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale, patrimoniale e contabile, che svolge attività inerenti all'edilizia residenziale nel territorio di Castelfranco Veneto (TV).

L'Organizzazione dell'Ente è disciplinata dalla L.R. 39/2017, dalla L.R. 53/1993 e dallo Statuto.

L'Ente rappresenta un'amministrazione di ridotte dimensioni con un organico al 31 Dicembre



2021 di 17 dipendenti, tra quali si conta 1 Dirigente.

Con delibera del Consiglio Comunale datata 31 Luglio 2015 è stato nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Ente il Presidente Dott. Leopoldo Passazi, ed i componenti Avv. Catia Caon ed il Geom. Lucio Gazzola.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione, l'Arch. Cristiano Caputi è stato nominato Direttore, con decorrenza 1 Marzo 2023. Con successiva delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 Marzo 2023 è stato altresì affidato al nuovo Direttore l'incarico di Responsabile della Trasparenza Amministrativa e Prevenzione della Corruzione ("RPCT").

4.2.1 - Norme in materia di edilizia residenziale pubblica

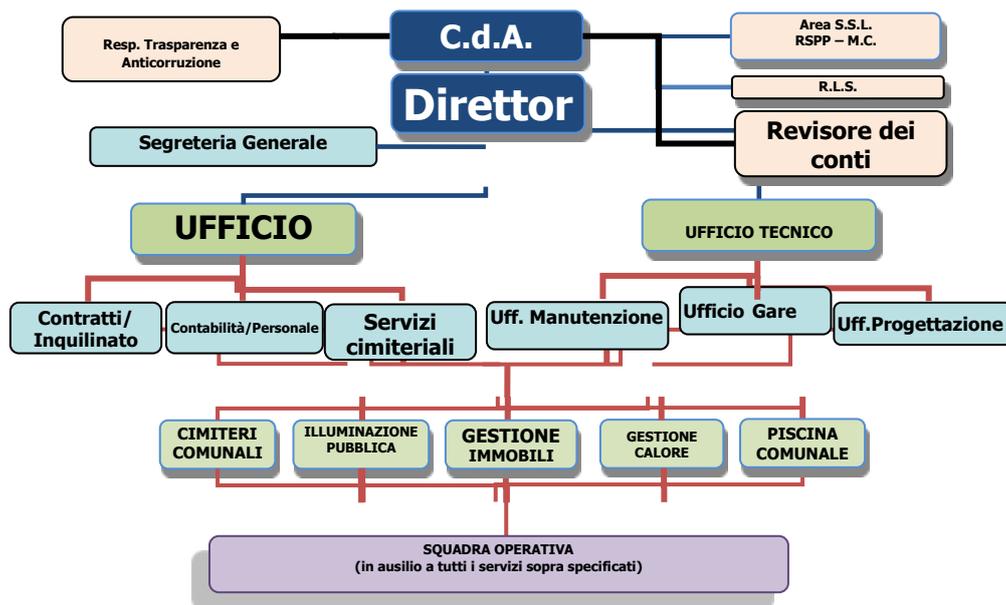
L'approvazione del Regolamento Regionale n. 4/2018 ha dato applicazione effettiva alla legge Regionale n. 39 del 3 Novembre 2017, recante "Norme in materia di edilizia residenziale pubblica", disciplina l'assegnazione e la gestione degli alloggi, con particolare riferimento alle modalità di calcolo del canone di locazione, alla durata contrattuale e agli altri istituti di permanenza, dettando una articolata disciplina transitoria e ad oggi sono ancora in corso di adozione le misure idonee a garantirne la piena applicazione.

Il 25 Novembre 2019 sono state apportate le prime modifiche alle legge Regionale 39/2017. A queste prime modifiche sono seguite quelle al Regolamento Regionale n. 4 del 19 Dicembre 2019 ed il 20 Dicembre 2019 è stata approvata la Deliberazione della Giunta Regionale n. 1919 del 17 Dicembre 2019 rubricata "Disposizioni attuative del comma 6-bis dell'art. 7 del Regolamento Regionale n. 4/2018 in materia di edilizia residenziale pubblica. Delibera della Giunta regionale del 5 Novembre 2019, n. 121/CR".

Gli ATER sono quindi inquadrati quali enti pubblici economici strumentali della regione, quali strumenti, in quanto rientrano nel Bilancio Consolidato della Regione Veneto.

4.2.2 - Struttura Organizzativa

Di seguito si riporta la Struttura Organizzativa dell'Ente, descritta dall'Organigramma per funzione aziendale:



La gestione dei servizi forniti dall'Ente è a capo dei rispettivi Uffici, come indicato nell'Organigramma sopra riportato. Ogni ufficio è rispettivamente gestito dal Responsabile corrispondente.

Nella gestione del rischio corruttivo risulta importante la identificazione dei Responsabili degli Uffici poiché, come descritto al punto 3.2 del presente PTPCT, fino all'individuazione dei Referenti per la prevenzione della corruzione, la qualifica è assunta da ciascun Responsabile di Ufficio all'interno di A.E.E.P.



5 - MAPPATURA DEI PROCESSI

Lo svolgimento della mappatura dei processi ha tenuto conto delle indicazioni contenute nel Decreto 30 giugno 2022, n. 132, il quale evidenzia le modalità semplificate di redazione dell'PTPCT per amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il Decreto soprannominato indica le aree di rischio corruttivo su cui l'Ente deve concentrare la propria attività.

Nello specifico sono indicate quali principali aree:

- a) Autorizzazione/concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal Responsabile dell' RPCT.

Seguendo quanto delineato dall'Allegato 1 del PNA 2019, approvato da ANAC con la deliberazione 1064 del 13 Novembre 2019, si procede alla valutazione del rischio corruttivo percorrendo le tre fasi principali:

- 1) Individuazione del Rischio Corruttivo;
- 2) Analisi del Rischio Corruttivo;
- 3) Ponderazione del Rischio Corruttivo.

Nella prima fase, l'*"individuazione del Rischio Corruttivo"*, è fondamentale definire i Processi all'interno dell'Ente. Con "Processo" si intende, come definito dall'Allegato 1 sopra citato, *"...una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risposte in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione."*

Nella mappatura dei processi a rischio corruttivo si è proceduto partendo dalle "aree a rischio" evidenziate dalla Legge 190/2012:



- a) Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del d.lgs. 150/2009;
- b) Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163/2006;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) Autorizzazione o concessioni;

si sono analizzate quindi le aree di rischio generali riportate nella Tabella 3 dell'Allegato 1 menzionato:

- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- Contratti pubblici;
- Acquisizione e gestione del personale;
- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- Incarichi e nomine;
- Affari legali e contenzioso.

L'analisi dei processi ha portato alla definizione della Tabella all'Allegato 1 del presente Piano (*Allegato 1 – Mappatura dei processi e analisi del rischio*).

6 - ANALISI DEL RISCHIO CORRUTTIVO

Proseguendo nella valutazione del rischio corruttivo si passa alla seconda fase: l'*"Analisi del rischio Corruptivo"*, nella quale è stimato il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.



Questo processo ha la funzione di pervenire ad una maggiore comprensione degli eventi rischiosi indentificati al Punto 4, attraverso l'analisi del "*Fattori Abilitanti*" degli eventi corruttivi, altresì ha la capacità di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività di rischio, tramite la stima degli "*Indicatori di stima del livello di Rischio*", permettendo così di individuare le misure da mettere in atto al fine della prevenzione del rischio stesso.

L'analisi di questi elementi è riportata nella Tabella all'Allegato 1 del Presente Piano (*Allegato 1 - Mappatura dei processi e analisi del rischio*).

Nella valutazione del rischio si è fatto uso dei "Fattori abilitanti del rischio corruttivo" e degli "indicatori di stima del livello del rischio", determinati seguendo le direttive dell'Allegato 1 al PNA 2019. A questi si è dato un punteggio da 1 a 3, in base alla esposizione al rischio corruttivo cui sono sottoposti (1 = esposizione al rischio bassa; 2 = esposizione al rischio alta; 3 = esposizione al rischio alta).

Vengono di seguito riportati gli indicatori utilizzati, sia per i *Fattori Abilitanti* che per gli *Indicatori di Rischio*, specificando il significato relativo ad ogni punteggio.

6.1 - Analisi dei Fattori Abilitanti

Il PNA 2019 descrive i fattori abilitanti quali "*..i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.*"

Di seguito sono riportati i Fattori Abilitanti considerati, i cui risultati sono presenti all'Allegato 1:

n.	Fattore Abilitante	Valutazione	Punteggio
1	<i>Controlli</i>	Il Processo è oggetto di controlli regolari	1
		Il Processo è sottoposto a controlli non specifici	2
		Il Processo non è sottoposto a controlli ed è gestito dalla responsabilità dei singoli	3
2	<i>Trasparenza</i>	Il Processo è pubblico e l'iter è trasparente	1
		Il Processo ha solo la parte conclusiva trasparente	2
		Il Processo non ha procedure che lo rendono trasparente	3
3	<i>Complessità del Processo</i>	Il Processo è operativo e le norme sono elementari	1
		Il Processo, per quanto complesso, deriva dall'applicazione delle norme di legge	2



PTPCT 2023 - 2025

Pagina 20 di
32

		Il Processo necessità dell'applicazione di norme complesse e poco chiare	3
4	<i>Responsabilità del Processo e rotazione del personale</i>	Il Processo è gestito da molti dipendenti in modo trasversale, è ha altresì forme di rotazione del personale	1
		Il Processo è gestito da pochi dipendenti, non facilmente sostituibili, ma l'impatto è minimo poiché è gestito indirettamente da altri soggetti	2
		Il Processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione	3
5	<i>Competenze del personale</i>	Il Processo è gestito da uffici con adeguata competenza alla gestione del processo	1
		Il Processo non è influenzabile dalla specifica competenza del processo	2
		Il Processo è gestito da soggetti che non hanno spesso competenza in argomento	3
6	<i>Formazione del personale</i>	Il personale che gestisce il Processo è stato oggetto di formazione in materia di Anticorruzione ed in materia del Processo stesso	1
		Il personale che gestisce il Processo è stato oggetto di formazione generale sulle tematiche di Responsabilità penali, comportamentali e deontologiche	2
		Il personale che gestisce il Processo non è stato oggetto di formazione	3

6.2 - Analisi degli indicatori di stima del livello di rischio

Gli Indicatori di Stima del livello di rischio (anche detti *Key Risk Indicators*) sono in grado di fornire, come sopra menzionato, delle indicazioni sul livello di rischio del processo o delle sue attività componenti, alla corruzione.

Di seguito sono riportati gli Indicatori di Stima considerati, i cui risultati sono presenti all'Allegato 1:

n.	Indicatore di Stima	Valutazione	Punteggio
1	<i>Livello di interesse "Esterno"</i>	Il Processo non ha rilevanza per terzi, sia per interessi che per vantaggi economici	1
		Il Processo può avere benefici per terzi, ma i benefici sono di scarsa rilevanza	2
		Il Processo può avere benefici rilevanti per terzi	3
2	<i>Grado di discrezionalità del</i>	Il Processo è regolamentato da norme di legge e regolamenti, senza margini di discrezionalità	1



	<i>decisore interno alla PA</i>	Il Processo è definito da norme di legge e regolamenti ma ha margine di discrezionalità	2
		Il Processo è genericamente definito da norme di legge, con ampia discrezionalità dei soggetti coinvolti	3
3	<i>Manifestazione di eventi corruttivi in passato</i>	Non vi sono stati eventi corruttivi riferibili al processo	1
		Vi sono stati eventi corruttivi riferibili al processo ma in enti analoghi situati nel territorio regionale	2
		Vi sono stati eventi corruttivi riferibili al processo all'interno dell'Ente	3
4	<i>Livello di collaborazione del responsabile del processo</i>	Il Responsabile del processo collabora fattivamente all'attività di monitoraggio del Piano	1
		Il Responsabile del processo collabora se interpellato al monitoraggio del Piano	2
		Il Responsabile del processo non collabora all'attività di monitoraggio del Piano	3

6.3 – Metodologia di valutazione – ponderazione del rischio

Continuando con l'ultima fase della valutazione del rischio corruttivo, cioè la *Ponderazione del Rischio*, si procede, per ogni Processo analizzato, calcolando la media dei risultati dei fattori abilitanti, questa andrà moltiplicata con la media dei risultati degli indicatori di rischio, il risultato darà la effettiva misurazione del livello di esposizione del rischio e il giudizio sintetico, basandosi sui seguenti intervalli di risultato:

Da 1 a 3 – rischio corruttivo **basso**;

Da 3 a 6 – rischio corruttivo **medio**;

Da 6 a 9 – rischio corruttivo **alto**;

Le attività valutate dalla ponderazione del rischio a livello **medio** e **alto** sono soggette ad una ulteriore analisi. Segue l'individuazione di misure di contenimento del rischio da integrare nel processo in analisi.

Laddove non è possibile l'integrazione di misure atte al contenimento del rischio corruttivo è necessario monitorare con congrua frequenza il processo in analisi.



7 – LE MISURE DI PREVENZIONE

7.1 – *Formazione*

La formazione in materia di prevenzione della corruzione e della Trasparenza può dare un importante contributo alla mitigazione del rischio corruttivo, individuando e diffondendo valori positivi, coerenti con la *mission* dell'Ente.

In ambito PTPCT sono pianificate iniziative di formazione rivolte a tutto il personale, inerenti all'etica e la legalità.

È compito del RPCT e dei Referenti alle aree di rischio la pianificazione e l'organizzazione dell'attività di formazione, valutando i contenuti, i destinatari della formazione e le modalità di somministrazione. Un particolare riguardo si deve dare inoltre alla formazione del RPCT.

In ambito PTPCT sono quindi previste iniziative di formazione rivolte a:

- Tutto il personale dell'Ente;
- I dirigenti, i Responsabili e gli addetti alle aree a rischio;
- Al RPCT.

La formazione, che come sopra menzionato, riguarda anche temi di promozione etica e standard di comportamento, ha natura obbligatoria, quindi ad essa dovranno obbligatoriamente partecipare i soggetti a cui è rivolta.

7.2 – *Rotazione del Personale*

La rotazione del personale impiegato nelle aree aventi il più elevato rischio corruttivo rappresenta una misura rilevante tra gli strumenti di prevenzione e mitigazione del rischio, poiché va a ridurre il rischio che si possano creare relazioni particolari tra gli utenti dell'Ente ed il personale, le quali possono portare a situazioni di privilegio e l'aspettativa di episodi di



collusione.

Nei limiti delle risorse disponibili e dei vincoli di programmazione può essere fatto uso dall'Ente di questo mezzo. La rotazione del personale è di fatto più semplice laddove le risorse a disposizione dell'Ente sono maggiori e consone all'utilizzo della mobilità tra i dipendenti: si presentano non indifferenti complessità nella rotazione dei Dirigenti e del personale, portate dalle ridotte dimensioni di A.E.E.P. e tali complessità possono andare a determinare situazioni di conflitto nella continuità aziendale.

La presenza di un solo Dirigente porta a rendere non praticabile la rotazione per quanto riguarda il ruolo del Dirigente, mentre risulta di difficile attuazione per gli altri ruoli.

Lo strumento della Rotazione del Personale non deve però essere visto come un mezzo obbligato, il PNA 2019 sottolinea quanto segue: *"Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché di adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "Interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".*

Può essere fatto ricorso all'adozione di misure di *rotazione straordinaria*⁴ o di altra misura organizzativa idonea a favorire una maggiore condivisione delle attività a capo delle quali il soggetto interessato è preposto nei confronti del dipendente.

Nella eventualità in cui sia coinvolto l'RPCT, il Consiglio di Amministrazione ne revoca l'incarico e ne dà comunicazione all'ANAC, come previsto dall'art. 3 della Legge 97/2001 e dal d.lgs. 39/2013.

7.3 - Trasparenza

A.E.E.P. si attiene alle disposizioni della legge 190/2012 e dei relativi decreti attuativi, in particolare il d.lgs. 33/2013 e il d.lgs. 39/2013 (e successive modifiche ed integrazioni), per

⁴ L'assegnazione ad altro ufficio o servizio del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.



quanto attiene alla pubblicazione dei relativi dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione, nel proprio sito istituzionale alla sezione "Amministrazione Trasparente", per quanto compatibili ed applicabili all'Ente stesso, nell'ottica dell'implementazione dei principi di trasparenza e di integrità.

La Trasparenza è un vero e proprio diritto del cittadino ad essere informato su tutti gli aspetti dell'attività amministrativa, sia politica che tecnico-burocratica.

Il d.lgs. 33/2013 prevede la confluenza del PTPCT nella sezione Amministrazione Trasparente, mantenendo necessariamente i contenuti essenziali nell'ottica di responsabilizzazione delle strutture interne delle amministrazioni.

Nel corso dell'Esercizio 2022 si è provveduto ad una revisione della sezione Amministrazione Trasparente nel sito istituzionale, adattando la pagina a quanto previsto dalla deliberazione ANAC n. 1134 dell'8 Novembre 2017, recante ad oggetto: "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli Enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*".

7.4 - Divieto di *pantouflage*

E' disposto, dall'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001, il divieto di svolgere per tre anni attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso poteri autoritativi o negoziali, se essi hanno esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, gli stessi poteri presso l'amministrazione dell'Ente.

Il divieto di *pantouflage* vuole evitare che il dipendente, nella prospettiva dell'assunzione presso una impresa privata regolata o finanziata da parte dell'amministrazione, possa subire improprie influenze nell'esercizio delle sue funzioni, o evitare che vi possa essere uno scambio basato sulla promessa di una attività lavorativa remunerata quale compenso a fronte dell'uso dei poteri autoritativi o negoziali, secondo il volere dell'impresa.

Al fine di mitigare il rischio corruttivo inerente al *pantouflage* si propone di inserire nei nuovi contratti di assunzione di personale la clausola che preveda il divieto di prestare lavoro



subordinato o autonomo per tre anni successivamente alla cessazione del rapporto nei confronti di destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apposto decisionale del dipendente e, al momento della cessazione del rapporto di lavoro con il dipendente, di sottoscrivere una dichiarazione in cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*.

7.5 - Incompatibilità ed inconferibilità

L'art. 15 del d.lgs. 39/2013 prevede che l'RPCT vigili sul rispetto delle disposizioni contenute nel d.lgs. 39/2013 relativamente alla *inconferibilità* (art. 1 comma 2 lett. g del d.lgs. 39/2013) e *l'incompatibilità* agli incarichi (art. 1, comma 2, lett. h del d.lgs 39/2013), contestando agli interessati l'eventuale esistenza o l'insorgere di violazioni e le segnali all'ANAC, nonché alla Corte dei Conti.

ANAC, tramite la delibera 833 del 3 agosto 2016, recante "*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.*" il proprio intervento a riguardo.

Il d.lgs. 39/2013 ha disciplinato delle particolari ipotesi di inconferibilità, nelle quali la violazione della disciplina porta alla nullità degli atti di conferimento degli incarichi e la risoluzione del contratto, e al divieto per tre mesi di conferire incarichi a chi lo ha conferito, delle situazioni di inconferibilità di incarichi dirigenziali per i destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la PA e delle situazioni di incompatibilità specifiche, nelle quali la violazione della disciplina prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto.

L'RPCT deve svolgere la verifica delle situazioni di inconferibilità, dichiarando nullo il contratto e sanzionando sia il soggetto destinatario dell'incarico sia l'organo che lo ha conferito e la verifica delle situazioni di incompatibilità, contestando all'interessato l'accertamento e, scaduto il termine dei 15 giorni dalla contestazione ove l'interessato può



presentare un'opzione alla stessa, adottare l'atto che dichiara la decadenza dell'incarico.

Quale misura di prevenzione al rischio corruttivo sono tenuti a presentare dichiarazione di inconfiribilità e di incompatibilità i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Dirigente dell'Ente ed i candidati a selezioni per il conferimento di incarichi dirigenziali, per i dipendenti è richiesto l'aggiornamento annuale delle stesse (entro il 31 Dicembre) e vi è l'obbligo di comunicare il verificarsi di una causa di inconfiribilità o incompatibilità nel corso dell'incarico.

7.6 - Tutela del segnalante - Whistleblowing

Con il termine *Whistleblowing* la segnalazione di attività illecite nell'Amministrazione Pubblica o in aziende private, da parte di dipendenti interni alla struttura che ne venga a conoscenza. Con segnalazione si fa riferimento sia ad un comportamento scorretto già in essere, sia ad un comportamento censurabile che potrebbe essere posto in futuro.

L'art. 1, comma 5, della legge 190/2012 ha introdotto il nuovo articolo del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", successivamente la legge 179/2017, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha rinnovato il regolamento per il *whistleblowing*.

Con la deliberazione n. 690 del 1° luglio 2020 ANAC ha approvato il "Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001". ANAC sottolinea come le amministrazioni debbano porre massima attenzione agli adempimenti inerenti al *whistleblowing*, all'interno dell'amministrazione vi deve essere un sistema che permetta, oltre all'inoltro da parte del dipendente della segnalazione, anche un'attività di verifica e analisi della propria segnalazione da parte del RPCT.

In sede di procedimento disciplinare l'identità del segnalante potrà essere rivelata all'autorità disciplinare, potrà essere rivelata all'incolpato solo dietro consenso esplicito del segnalante,



PTPCT 2023 - 2025

Pagina 27 di
32

ANAC, nella determina n. 6 del 28 Aprile 2015 infatti pone, quali norme da rispettare nelle amministrazioni per la tutela del segnalante, anche la tutela dell'anonimato, il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower e la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (escluse le ipotesi al comma 2 dell'art. 54-bis, d.lgs. n. 165).

Le segnalazioni Whistleblowing all'RPCT dell'Ente andranno indirizzate al seguente indirizzo email, indicato anche alla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale:

rpct.aeep@gmail.com

La legge 114/2014 stabilisce che ANAC deve gestire, oltre alle segnalazioni interne alla propria struttura, anche le segnalazioni provenienti da dipendenti di altre amministrazioni, ai dipendenti è quindi data informativa di poter inoltrare direttamente ad ANAC la segnalazione, al link presente alla sezione Amministrazione Trasparente – *Whistleblowing*.

Non è comunque garantita la tutela prevista per il *whistleblower* nei casi in cui sia accertata la responsabilità penale del segnalante per reati di calunnia, diffamazione o altresì altri reati collegati alla denuncia resa e per i casi di dolo o colpa grave, che portino alla sua responsabilità civile, legati alla denuncia stessa.



8 - MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO

8.1 - Monitoraggio e aggiornamento del PTPCT

Il PTPCT è sviluppato di modo da comprendere, oltre alle misure di prevenzione per la riduzione alla probabilità di eventi corruttivi, anche misure di monitoraggio degli eventi corruttivi avvenuti, con il fine di rilevare e rimuovere i comportamenti a rischio di corruzione all'interno dell'amministrazione.

Questa attività è di rilevante importanza poiché permette la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione al rischio corruttivo adottati dall'Ente, portando quindi alla messa in atto, se necessario, di modifiche alle misure adottate e altresì ulteriori misure di prevenzione.

Il monitoraggio degli impegni assunti e delle misure di prevenzione al rischio deve essere svolto dal personale dell'Ente coinvolto nell'attività di prevenzione e corruzione, con il supporto dell'RPCT. Verrà quindi tenuta traccia documentale del risultato dell'attività di monitoraggio, il quale sarà necessario altresì nella elaborazione del successivo PTPCT.

Eventuali modifiche opportune o necessarie, per inadeguatezza del PTPCT a garantire l'efficace prevenzione o per intervenute variazioni normative, su proposta dell'RPCT, sono approvate dal Consiglio di Amministrazione con propria delibera.

L'RPCT, ai sensi dell'art. 1, comma 14 della legge 190/2012, dovrà redigere una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione al rischio corruttivo contenute nel PTPCT, entro il 15 Dicembre di ogni anno, o secondo disposizioni diverse. Annualmente ANAC pubblica uno "schema tipo" di relazione, che contiene quanto indicazioni esaustive su quanto richiesto dall'autorità anticorruzione.

8.2 - Monitoraggio e aggiornamento della Trasparenza

Il PTPCT è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente ed è posto in consultazione interna al fine di recepire le osservazioni e proposte di modifica.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce



elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale. Le sanzioni previste per la singola fattispecie di inadempimento sono previste dal d.lgs. 33/2013 e contemplate nel Regolamento ANAC del 16 Novembre 2016, recante "*Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'art. 47 del decreto legislativo n. 33 del 14 Marzo 2013*".

9 – TRASPARENZA

9.1 – Quadro Normativo

Il d.lgs. n. 33/2013 recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" rappresenta un testo unico in materia di trasparenza, il quale individua gli obblighi e le modalità per ottemperare ai detti obblighi.

La deliberazione ANAC n. 1064 del 13 Novembre 2019 persegue l'obiettivo di stretta relazione tra trasparenza e prevenzione del rischio corruttivo. Il d.lgs. n. 97 /2016 sancisce la piena integrazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora PTPCT. Ora quindi, l'individuazione delle modalità di attuazione della Trasparenza non è più oggetto di un atto separato ma diventa parte integrante del Piano come apposita sezione.

L'introduzione dell'"Accesso Civico" permette l'accessibilità totale agli aspetti dell'organizzazione e dell'attività della Pubblica Amministrazione, esercitabile tramite l'accesso al sito istituzionale dell'Ente.

Questo approccio alla trasparenza, successivo e attuativo rispetto alla legge 190/2012, consente al cittadino un controllo diffuso del ciclo di gestione della cosa pubblica che stimoli il miglioramento alla prevenzione di fenomeni corruttivi, consente altresì la conoscenza dei servizi resi dalle amministrazioni e dagli Enti, nonché della loro modalità di erogazione.

L'art. 5, comma 1 del d.lgs. 33/2013 prevede l'"Accesso Civico Semplice", in cui è delineato il diritto di qualsiasi cittadino di richiedere documenti, informazioni o dati per cui vige l'obbligo



di pubblicazione per le Pubbliche Amministrazioni.

A questa tipologia di Accesso Civico si aggiunge l'“Accesso Civico Generalizzato”, evidenziato dal PNA 2019, il quale sancisce il diritto di accesso civico a dati e documenti non oggetto della pubblicazione obbligatoria (delineata dall'art. 5. comma 2, del d.lgs. 33/2013). Chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali vi è vigente l'obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, indicati dalla legge.

9.2 - Finalità del programma della trasparenza

Il Programma per la Trasparenza è inserito nel PTPCT per meglio consentire il coordinamento delle misure attuative contenute nei due strumenti di pianificazione, così da evidenziare altresì le finalità comuni.

La sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell'Ente è aggiornata con periodicità e gli obiettivi di trasparenza che si intendono raggiungere nell'arco di vigenza del PTPCT sono garantire la massima fruibilità dei dati e trasparenza della pubblicazione all'interno della sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale, implementando il canale di accesso ai cittadini e migliorando la qualità complessiva del sito, riducendo altresì i costi relativi agli obblighi di pubblicazione.

9.3 - Elaborazione e adozione del programma

Nel procedimento di elaborazione e adozione del programma i soggetti coinvolti sono l'RPCT dell'Ente, i Dirigenti ed i Responsabili di Area, il referente informatico aziendale,

All'RPCT competono attività quali: il coordinamento ed il controllo sull'adempimento degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, la segnalazione dei casi di inadempienza o adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione, la predisposizione e l'aggiornamento della sezione riservata alla trasparenza nel PTPCT.



Nel monitoraggio della trasparenza l'RPCT si avvale del supporto e della collaborazione delle strutture aziendali interessate, tenute a fornire tempestivamente, tutte le informazioni richieste.

9.4 – Dirigenti e Responsabili di Area

Le figure apicali dell'Ente hanno il compito, oltre a quanto già delineato al punto 3.2, hanno il compito di garantire all'RPCT un regolare *Flusso Informativo* inerente agli obblighi di pubblicazione, garantendo la completezza, la tempestività la comprensibilità dei dati e delle informazioni.

Le figure apicali hanno altresì il compito di indicare la provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate.

9.5 – Accesso Civico Generalizzato

L'accesso civico generalizzato, come anticipato al punto 9.1, rappresenta il diritto per i cittadini di accedere a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, disciplinati dall'art. 5- bis dello stesso decreto.

L'accesso generalizzato non sostituisce l'accesso civico semplice: quest'ultimo rimane circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti dati e informazioni interessati dall'inadempienza. L'accesso generalizzato è invece autonomo ed indipendente da presupposti obblighi di pubblicazione. L'accesso generalizzato è distinto dall'accesso ai documenti amministrativi di cui all'artt. 22 e ss. della legge n. 241/1990. Ai fini d L'accesso generalizzato è distinto dall'accesso ai documenti amministrativi di cui agli artt. 22 e ss. della legge n. 241/1990. Ai fini dell'Istanza di accesso *ex lege* 241, il richiedente deve dimostrare di essere titolare di un «interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una



PTPCT 2023 - 2025

Pagina 32 di
32

situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso». La legge 241/1990 esclude, poi, l'utilizzo di tale diritto di accesso al fine di sottoporre l'amministrazione a un controllo generalizzato. L'accesso civico generalizzato, invece, non richiede una legittimazione soggettiva del richiedente ed è finalizzato a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico. La gestione procedimentale dell'accesso civico generalizzato è disciplinata dalle vigenti linee guida ANAC.

Sul sito web di A.E.E.P. sono disponibili le informazioni utili per esercitare l'accesso e il moduli compilabili da inoltrare via email.