



**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PROGRAMMA PER LA
TRASPARENZA
2021 - 2023
REVISIONE 31.01.2022**

Sommario

Premessa	2
La natura giuridica di Ater Civitavecchia	3
I portatori di interessi (stakeholder)	4
Parte prima: la prevenzione della corruzione - Obiettivi, strumenti, ruoli e responsabilità	5
Obiettivi	5
Strumenti	5
Ruoli e responsabilità	6
Il Presidente	6
Il Direttore Generale e i Dirigenti	7
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)	8
Il RASA	9
I Dipendenti	9
Adozione e aggiornamento del piano	9
Elaborazione del piano	11
Processo di elaborazione del piano	11
Analisi del contesto esterno	11
Analisi del contesto interno	11
Le misure di prevenzione.....	12
Misure generali	12
Premessa	12
Codice etico	12
Formazione	12
Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing).....	13
Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e di dirigente.....	14
Pantouflage	14
Processo di formazione della volontà	15
Trasparenza	16
Rotazione degli incarichi dirigenziali e del personale	16
Sistema sanzionatorio e disciplinare	17
Parte seconda: trasparenza	17
La normativa	17
Il RPCT	18

Gli altri soggetti	18
Trasparenza e rispetto della normativa sulla privacy.....	18
Allegato A: struttura organizzativa ATER Civitavecchia	19
Allegato B: Sezione Amministrazione Trasparente.....	20

Premessa

Con l'entrata in vigore della legge n.190 del 6/11/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica Amministrazione" sono state introdotte, nell'ordinamento giuridico italiano, una serie di misure e strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo all'interno della Pubblica Amministrazione.

Le disposizioni dettate dalla normativa hanno posto le basi per la creazione di un sistema organico il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli, l'uno "nazionale" (Autorità Nazionale Anticorruzione, Ministeri) e l'altro "decentrato" (Regioni, Enti locali, Enti Pubblici Economici).

A livello nazionale con deliberazione n. 72 del 11/9/2013 la Civit (ora **ANAC**), individuata quale Autorità Nazionale Anticorruzione, ha approvato, sulla base del documento predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) che contiene il dettaglio degli adempimenti a carico dei soggetti destinatari. Tra questi soggetti, oltre alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del decreto legislativo 30/03/2001, n. 165, come inizialmente previsto dalla Legge190/2012, sono ricompresi anche gli Enti Pubblici Economici così come meglio specificato con la Determinazione n. 8 del 17/06/2015 e con la Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 con cui ANAC ha dettato le "Nuove Linee Guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della Corruzione e Trasparenza da parte delle società e degli Enti di Diritto Privato Controllati e partecipati dalle Pubbliche Amministrazioni e degli Enti Pubblici Economici". Le Aziende Pubbliche per l'Edilizia Residenziale (**ATER**), rientrano tra i destinatari soggetti all'attuazione di tutte le misure di prevenzione e repressione della corruzione previste a livello nazionale.

Per completare lo scenario normativo nazionale di riferimento si cita il D.lgs. 25/05/2016, n. 97, di "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge n. 190 del 6/11/2012, e del decreto legislativo n. 33 del 14/03/2013, ai sensi dell'articolo 7 della legge n. 124 del 7/08/2015, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche" (di seguito D.Lgs. 97/2016) che ha introdotto novità rilevanti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Al secondo livello, quello "decentrato", ogni Amministrazione Pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA e delle linee guida, effettua l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

In attuazione di quanto previsto dalla normativa di riferimento, dai PNA approvati negli anni, ultimo aggiornamento quello del 2018 approvato con Deliberazione ANAC n. 1074 del 21/11/2018, nonché dalle Determinazioni ANAC che nel tempo ne hanno specificato i contenuti (in particolare si citano le Determinazioni n. 8 e 12 del 2015 e la determinazione n.1134 del 8/11/2017) Ater Civitavecchia ha quindi provveduto alla predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione per il triennio 2021 - 2023.

Il presente documento, adeguato al nuovo contesto organizzativo aziendale adottato con deliberazione del CDA n. 3 del 21.06.2021 ed al nuovo assetto dell'organo di indirizzo politico (in ragione della nomina del Consiglio di Amministrazione -cfr. Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00083 del 12.04.2021- in luogo della figura del Commissario Straordinario), si compone pertanto di due parti di cui la prima dedicata al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) e la seconda quale sezione specifica dedicata al Programma per la Trasparenza (PT), come previsto dal PNA e come già attuato nei precedenti Piani (PTPC + PT = PTPCT).

Inoltre, il presente piano è stato redatto in ossequio al comunicato del Presidente dell'Autorità del 18.03.2018.

La natura giuridica di Ater Civitavecchia

L'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica (ATER) del Comprensorio di Civitavecchia, istituita per trasformazione del preesistente IACP (enti pubblici non economici) con legge regionale 3 settembre 2002 n. 30, è un ente pubblico economico (nello specifico, ente strumentale vigilato della regione Lazio ex art. 22, c. 1, lett a e c. 2 e 3 D. Lgs. 33/2013) dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale, patrimoniale, finanziaria e contabile.

In quanto tale non può essere qualificata come Pubblica Amministrazione *tout court* e soggetta pedissequamente all'applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 165/01 (al contrario di quanto avveniva, invece, per i vecchi IACP, il cui nominativo compariva espressamente nell'elenco di cui al comma 2 art. 1 del D. Lgs. 165/01).

Si deve considerare, invero, che gli I.A.C.P. avevano certamente natura di pubblica amministrazione in quanto enti pubblici (cfr. Legge quadro 27 ottobre 1971 n. 865) incaricati della esecuzione degli interventi di Edilizia Residenziale Pubblica (E.R.P.), di natura non economica in quanto le finalità istitutive venivano perseguite NON con una gestione "economica" (vale a dire senza l'esigenza di conseguire una equivalenza, almeno tendenziale, tra costi e ricavi, analogamente ad un comune imprenditore), bensì attraverso i finanziamenti che ricevevano dallo Stato o da altri enti pubblici (ad es. Regioni e comuni). Invece, con la legge regionale del Lazio n. 30/02 (successiva al D. Lgs. 165/01), si è operata una trasformazione degli I.A.C.P. (enti pubblici non economici) in A.T.E.R., espressamente definite come "enti pubblici economici", in particolare enti strumentali della Regione Lazio nell'esercizio della materia di E.R.P.

Gli enti pubblici economici o "strumentali" sono stati istituiti proprio in considerazione della loro attenzione al criterio di "gestione economica" (secondo quanto poc'anzi richiamato, una gestione ispirata a conseguire una equivalenza, almeno tendenziale, tra costi e ricavi, analogamente ad un comune imprenditore) e per "sganciare" l'ente pubblico dalle logiche "farraginose" della pubblica amministrazione e potersi muovere "nel mercato" con maggiore agilità al pari degli altri operatori economici (Cass. Civ., Sez. Un., n. 1132 del 20.10.2000; Trib. Milano, 26.02.2010; Cass. Civ., Sez. Un., 31.01.2008 n. 2399; Cass. Civ., Sez. Un., 17.04.2007 n. 9095; T.A.R. Lecce, Puglia, Sez. II, 16.05.2013, n. 1136; Trib. Teramo, Sez. lav., 13.10.2015 n. 871; Corte dei Conti cfr. deliberazione n. 10/2017/PAR del Collegio II della Corte dei Conti, Sezione di controllo per la Regione Valle d'Aosta).

Si aggiunga, che anche la più attenta giurisprudenza amministrativa, ha affermato che l'A.T.E.R. è un ente pubblico economico che svolge attività di impresa e opera con criteri di economicità; la sua attività è pertanto parificabile all'attività imprenditoriale ed è quindi governata dalle norme di diritto privato e gestita secondo criteri di carattere economico. Per questi motivi gli atti dell'ente pubblico economico sfuggono alla giurisdizione del giudice amministrativo (perlomeno in materia di versa da quella degli appalti). Si legge nella sentenza n. 1410 del 2014 resa dal TAR del Veneto che "*l'A.T.E.R. è un ente pubblico economico che svolge attività di impresa e opera con criteri di economicità, la sua attività è pertanto parificabile all'attività imprenditoriale ed è quindi governata dalle norme di diritto privato e gestita secondo criteri di carattere economico*".

Sul filo di questi argomenti, e dunque sulla base di un'interpretazione attenta alla complessa evoluzione della disciplina normativa in materia di E.R.P., **è evidente che, in realtà, le Ater non possano in alcun modo assimilarsi alla Pubblica Amministrazione e, dunque, essere soggette alle prescrizioni delle diverse normative richiamate in tale ambito.**

I portatori di interessi (stakeholder)

ATER Civitavecchia, Ente strumentale di Regione Lazio per la gestione unitaria del patrimonio di Edilizia Residenziale Pubblica e delle politiche abitative su Civitavecchia Città e sui Comuni della Provincia, svolge la propria attività anche attraverso l'impulso degli *Stakeholder* che contribuiscono all'indirizzo delle finalità perseguite dall'Azienda in quanto soggetti che hanno interessi concreti e legittimi per farlo.

Le funzioni esercitate da ATER Civitavecchia per soddisfare il fabbisogno di edilizia residenziale pubblica e sociale prevedono interventi sul territorio di diversa portata che vanno dal recupero e valorizzazione del patrimonio preesistente a opere di urbanizzazione e nuova costruzione oltre che a funzioni di accompagnamento e supporto all'abitare. In tale contesto, l'operatività dell'Azienda risente di sollecitazioni sia esterne che provenienti direttamente dal suo interno. **Enti Pubblici e di categoria, Inquilini e Cittadini utenti del servizio, Organizzazioni e Associazioni, Dipendenti, Società Controllate e Partecipate, Consulenti e Fornitori, Organismi Normativi e di Vigilanza, Forze dell'Ordine e Istituzioni, attività politiche e mass media** ne influenzano, in modo non sempre diretto, il lavoro. Tra i portatori di interesse, gli **inquilini** - sia singolarmente che riuniti - hanno assunto nel tempo un ruolo definito nelle fasi di programmazione degli interventi sul territorio attraverso la così detta "progettazione partecipata", volta a favorire il piano di ristrutturazione e recupero dei quartieri a più forte disagio abitativo. In ogni U.O.G. è istituita una consulta dove sono direttamente coinvolti i comitati di quartiere e i comitati di autogestione.

Gli inquilini a loro volta vengono aiutati dalle **rappresentanze sindacali di riferimento** che, con l'Azienda, trovano i modi più opportuni per trattare le istanze mettendo in atto la competenza necessaria.

Gli stessi **lavoratori dell'Ater** partecipano quotidianamente per rispondere ai clienti/utenti e supportare le **Sezioni** a gestire al meglio le diverse funzioni volte a provvedere e sostenere le categorie sociali economicamente meno forti e soggette a disagio abitativo.

Numerosi sono anche gli **enti non profit** che collaborano con Ater per la gestione dei bisogni di anziani e/o disabili.

Il rapporto con i Clienti - l'inquilinato - di Ater Civitavecchia è regolato in maniera tale da indirizzare l'agire dell'Azienda secondo principi di equità, correttezza e rispetto della normativa vigente e le sue disposizioni sono conseguentemente vincolanti per i comportamenti di tutti gli **amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti** dell'Azienda e di chiunque vi instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione come **fornitori** e tutto **l'ambiente produttivo nazionale** che Ater incontra nell'esecuzione del suo mandato.

L'Azienda viene supportata nella tutela del patrimonio anche dalle **forze dell'ordine** che insieme alle **Istituzioni** collaborano a garantire il diritto alla casa degli assegnatari contrastando il fenomeno dell'abusivismo sempre più spesso strumento **mediatico** di denuncia sul tema dell'emergenza casa di cui la **politica** si occupa in modo costante.

Gli input provenienti dagli stakeholder concorrono a mantenere aggiornata la valutazione del rischio rispetto alle sollecitazioni che coinvolgono gli ambienti e le attività dell'intera struttura aziendale.

* * *

Parte prima: la prevenzione della corruzione Obiettivi, strumenti, ruoli e responsabilità

Obiettivi

La finalità del Piano è quello di prevenire le illegalità ed i comportamenti impropri, in modo da garantire la correttezza dell'attività aziendale, anche attraverso la trasparenza, intesa come accessibilità totale alle informazioni più rilevanti che riguardano l'organizzazione e l'attività di interesse pubblico dalla stessa svolte, per favorire il controllo diffuso del perseguimento delle funzioni istituzionali e il corretto utilizzo delle risorse pubbliche nonché per sviluppare e consolidare all'interno dell'Azienda la **cultura della legalità**. Il Piano è pertanto finalizzato ad identificare il livello di esposizione al rischio di corruzione di tutti i soggetti appartenenti all'organizzazione (Presidente e componenti del Cda, Direttore Generale, Dirigenti e dipendenti) ed a disporre interventi organizzativi volti alla sua concreta prevenzione. In generale il Piano ha l'obiettivo di:

- mappare le attività aziendali eventualmente integrandole in sede di *risk assessment*;
- identificare le aree a rischio, arrivando ad una valutazione e ad una ponderazione dei rischi stessi;
- definire le azioni da porre in atto per eliminare o ridurre i rischi identificandone i relativi responsabili e le tempistiche di esecuzione;
- identificare gli obiettivi formativi specifici del personale in materia di legalità e prevenzione della corruzione.

È volontà primaria di Ater Civitavecchia, anche nel corso del triennio a cui questo Piano si riferisce, che tra i temi prioritari vi siano la creazione, l'aggiornamento e l'armonizzazione dei processi aziendali e, di conseguenza, dei regolamenti e delle procedure interne a supporto degli stessi. Tali attività saranno svolte tenendo in particolare riguardo i temi della legalità e dell'etica cercando inoltre di conciliare non solo le citate necessità di regolamentazione e di controllo ma anche di efficacia e di efficienza organizzativa. Queste attività saranno inoltre svolte tenendo in debito conto sia la numerosità e la qualità delle misure proposte nei Piani precedenti, sia la loro piena adozione, costituendone il naturale proseguimento e sviluppo.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è frutto anche delle indicazioni e dei suggerimenti raccolti dai vari soggetti coinvolti, sia nelle fasi di indirizzo strategico, che nelle fasi operative di attuazione delle misure e di applicazione delle metodologie e degli strumenti adottati.

Il Piano e gli strumenti sono stati ideati, progettati ed attuati non come meri adempimenti, ma come strumenti attivi e dinamici di attuazione di politiche e di sensibilizzazione sempre più evoluta dei soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività. L'obiettivo perseguito è la diffusione di un approccio culturale sistemico che abbia come riferimento valoriale la prevenzione dei fenomeni di corruzione ed in generale la consapevolezza di agire avendo come riferimento valoriale i temi della legalità, trasparenza, correttezza e responsabilità.

Tutto il personale e i collaboratori dell'Ente, pertanto, sono tenuti all'attuazione di quanto previsto nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Strumenti

La metodologia seguita per la costruzione del presente piano è strettamente interrelata e integrata con gli altri modelli e strumenti già in essere in azienda e volti anch'essi alla gestione complessiva del rischio istituzionale, determinando la nascita di un **sistema integrato**.

Il Piano tiene infatti conto e si integra con gli altri strumenti di gestione/programmazione vigenti in Azienda quali:

- gli strumenti di programmazione aziendale e di definizione degli obiettivi (ad esempio il Piano Annuale dei lavori allegato al Bilancio);
- il Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo elaborato ed adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, quale compendio di regole al fine di assicurare all'Azienda delle norme di comportamento e delle procedure operative necessarie alla prevenzione di reati commessi nell'interesse e vantaggio dell'Azienda stessa;
- il sistema di gestione della sicurezza sul lavoro elaborato ai sensi del D. Lgs. 81/2008 che tra l'altro comprende il Documento di Valutazione dei Rischi nonché l'organigramma preposto in tema;
- il sistema di gestione per la protezione dei dati personali in attuazione del Regolamento UE 2016/679 "Regolamento generale sulla protezione dei dati" ai sensi del quale l'Azienda ha nominato il Responsabile della Protezione dei Dati (DPO);

- lo stesso Piano – parte del sistema di controllo interno - si integra con l’insieme dei regolamenti, delle procedure e dei sistemi operativi informatizzati, ove presenti, che disciplinano le attività aziendali.

Si evidenzia in particolare la necessità che il Piano di Prevenzione della Corruzione si correli con il Modello di Organizzazione, di Gestione di Controllo previsto dal D. Lgs. n. 231 del 2001 e, più in generale, anche in una logica di semplificazione, che l’attività del Responsabile per la prevenzione della corruzione, come del resto previsto dalla normativa specifica in materia, sia coordinata con quella dell’Organismo di Vigilanza aziendale nonché con gli altri organismi di controllo dell’Azienda. A tal fine sono previsti momenti di confronto e di approfondimento comune, finalizzati alla condivisione delle informazioni, all’analisi di eventuali criticità sopravvenute e alla ricerca di soluzioni idonee nel rispetto delle regole del presente piano e della legge.

Attraverso lo strumento del Piano e le metodologie suggerite dalle norme vigenti, l’Ente ha definito *“la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione ed indicato gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio”* così come richiesto dalla normativa.

Tali considerazioni emergono atteso anche il fatto che il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) dell’agosto 2016, quale atto di indirizzo, suggerisce che i soggetti che *“debbano adottare misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D. Lgs. 8/06/2001, n. 231 (art. 1, co. 2-bis, L. 190/2012)”* [...] *“integrano il modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. n. 231 del 2001 con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della L. 190/2012. Le misure sono ricondotte in un documento unitario che tiene luogo del PTPC”*. *“Se riunite in un unico documento con quelle adottate in attuazione del D. Lgs. n. 231/2001, dette misure sono collocate in una sezione apposita e dunque chiaramente identificabili, tenuto conto che ad esse sono correlate forme di gestione e responsabilità differenti.”*

Quali elementi di carattere generale, tuttavia fondamentali nell’ottica di attuare un sistema integrato ancorché complesso di prevenzione dei fenomeni di natura illegale e corruttiva, sono da considerarsi l’attività di **Mappatura dei Processi** caratteristici dell’azienda e l’attività di **Valutazione del Rischio** che formano un binomio di attività imprescindibili l’una dall’altra su cui si basa la costruzione non solo del presente Piano ma anche di parte degli strumenti elencati in precedenza tra cui in particolare il Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo ex D. Lgs. 231/2001.

Il PNA 2019 richiama le finalità dei PTPCT e della prevenzione della corruzione: *“incoraggiare strategie di contrasto che anticipino la commissione delle condotte corruttive”*, condotte che sono definite *“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 di) 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.”*

Il Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto nell’ordinamento italiano un nuovo regime di “responsabilità” a carico degli enti, la “responsabilità amministrativa”, derivante dalla commissione, o dal tentativo di commissione, di determinate fattispecie di reato, nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi, disponendo la facoltà dell’Ente di adottare ed attuare specifici modelli di organizzazione, gestione e controllo, atti a prevenire e sanzionare la commissione dei reati. Nella fase di crescita e di consolidamento delle attività di ATER Civitavecchia, particolarmente significativa appare l’esigenza di implementazione di un modello organizzativo - base imprescindibile per la compliance al D. Lgs. 231/01 - sviluppato ed integrato nel sistema di gestione che declini: l’inquadramento dell’ente, le sue attività e le aree “sensibili” o “a rischio”, i protocolli e/o i processi contenenti direttive e controlli idonei a prevenire la commissione dei reati, la pianificazione e la registrazione dei controlli eseguiti, nonché le attività di informazione e formazione continua, sia verso l’interno che l’esterno. Il processo di implementazione del modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC) dell’ATER Civitavecchia prende in considerazione i reati rilevanti per l’Ente, i destinatari del modello, le modalità di adozione e attuazione dei protocolli di prevenzione, l’organismo di vigilanza, il sistema sanzionatorio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del modello e di formazione del personale. Particolare rilievo viene dato alle attività sensibili per l’ATER Civitavecchia, ai principi generali di comportamento, agli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e alle misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti. Per l’adozione di un proprio sistema 231, pertanto, l’Ente ha inteso procedere secondo quattro step:

- ricognizione della struttura e dei processi dell’ATER Civitavecchia e mappatura dei reati potenziali con riferimento alle attività svolte;

- elaborazione di un documento di analisi con l'indicazione dei reati per processo che si vuole prevenire e sanzionare e dei sistemi informativi affidabili e idonei per l'attività di controllo;
- definizione dell'insieme di regole e procedure organizzative, Organismo di Vigilanza ex artt. 6 e 7 del D.Lgs 231/2001, verifica dei poteri e delle attività ispettive e di controllo, elaborazione del sistema disciplinare e redazione del Codice Etico;
- adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC). Il modello gestionale 231 dell'ATER Civitavecchia, in fase di adozione, si fonda pertanto sulle caratteristiche essenziali per la realizzazione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo finalizzato alla prevenzione dei reati. Ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: la probabilità di accadimento dell'evento e l'impatto dell'evento stesso. Determinante, pertanto, è l'identificazione dei rischi - ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi previsti dal D. Lgs. n. 231/01 - e la progettazione del sistema di controllo - ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ATER Civitavecchia ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Rating di legalità

A valle del complessivo sistema di compliance in atto, l'ATER Civitavecchia intende avviare anche l'iter per il riconoscimento del rating di legalità, attribuito dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato AGCM quale indicatore sintetico del rispetto di elevati standard di legalità da parte delle imprese. Accertata la capacità dell'Ente di garantire la stabilità nel tempo dei requisiti sia normativi che extra normativi (volontari) necessari, previsti dal Regolamento attuativo in materia di rating di legalità di cui alla Delibera AGCM del 15 maggio 2018, n. 27165, si procederà quindi nel triennio all'analisi e valutazione per l'ottenimento non solo del punteggio base identificato con stella ma anche della persistenza degli elementi necessari ad incrementarlo di un "+" al ricorrere delle condizioni previste dal regolamento attuativo. Il conseguimento di tre segni "+" comporta l'attribuzione di una stella aggiuntiva, fino al conseguimento di un punteggio totale massimo di tre stelle. Nell'inquadramento complessivo, dei precetti organizzativi e di sistema di cui l'ATER Civitavecchia si sta dotando, il Rating di legalità contribuirà al rafforzamento, oltre che al "riconoscimento", del sistema valoriale dell'Ente basato sul rispetto della legalità, della trasparenza, della responsabilità sociale e del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business. Il riconoscimento dell'AGCM, così come previsto dal Decreto 20 febbraio 2014, n. 57 - MEF-MISE che disciplina il Regolamento concernente l'individuazione delle modalità in base alle quali si tiene conto del rating di legalità attribuito alle imprese ai fini della concessione di finanziamenti, facilita, inoltre, l'accesso al credito in termini di minor tempo, costi di istruttoria e migliori condizioni, agevola la concessione di finanziamenti pubblici e aumenta la trasparenza oltre che reputazione dell'ATER Civitavecchia.

Ruoli e responsabilità

2.1. L'ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO

L'organo di indirizzo politico è il motore e il garante della prevenzione della corruzione. La sua funzione non si esaurisce con la nomina del RPCT e l'adozione del Piano, ma al contrario la sua centralità nel sistema anticorruzione è duplice ed è connessa, da una parte, al suo ruolo di responsabile per l'Azienda dei rapporti istituzionali con l'esterno, che all'Organo stesso sono riservati e, dall'altra, dalla sua posizione distinta e dunque *super partes* rispetto alla struttura organizzativa dell'Azienda in tutte le sue articolazioni.

Nel PNA 2019, il coinvolgimento dell'organo di indirizzo è tra i principi strategici del sistema anticorruzione: *"L'organo di indirizzo, abbia esso natura politica o meno, deve assumere un ruolo proattivo nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo e contribuire allo svolgimento di un compito tanto importante quanto delicato, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo favorevole che sia di reale supporto al RPCT"* (pag. 18).

Con l'adozione e l'aggiornamento del Piano, l'organo di indirizzo politico definisce il livello d'impegno dell'Amministrazione sul fronte del contrasto alla corruzione sia all'interno che all'esterno dell'Azienda e, a motivo della sua posizione nell'ente, sotto il profilo dell'autorità e della sua funzione di guida strategica per lo svolgimento della sua missione, conferisce forza all'analisi condotta per l'identificazione dei rischi e alle priorità d'intervento individuate e ne diviene corresponsabile.

Il decreto legislativo 97/2016 affida all'organo di indirizzo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare che al RPCT siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività e prevede che tra i contenuti necessari del PTPCT vi siano gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il PNA 2019 (pag. 22 e 23) considera il ridotto coinvolgimento dell'organo di indirizzo come elemento che pregiudica la qualità dei Piani soprattutto sotto il profilo degli obiettivi strategici, di cui i Piani stessi sono spesso carenti ed elenca a titolo esemplificativo una serie di obiettivi che dovrebbero essere compresi nella programmazione di un buon sistema di prevenzione:

- l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;
- l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti;
- l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.

Il PNA raccomanda pertanto, agli organi di indirizzo di *"prestare particolare attenzione alla individuazione dei richiamati obiettivi nella logica di una reale e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione, volta anche a responsabilizzare maggiormente i dirigenti e i dipendenti, aumentando così il livello di effettività del sistema stesso."*

2.2. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il ruolo del Responsabile, considerata la terzietà della sua figura nell'ambito aziendale, è costruito, in coerenza con le indicazioni normative e le linee applicative, in modo il più possibile sinergico con tutti gli altri attori della prevenzione, al di fuori degli schemi tipici delle relazioni interne all'Amministrazione, in particolare gerarchiche e burocratiche.

Per la generalità dei dipendenti, il RPCT deve essere un punto di riferimento positivo, di orientamento, chiarimento e concreto sostegno al cambiamento e solo in misura residuale fungere da banco di raccolta di segnalazioni e denunce: uno dei motivi per il quale è stato individuato nell'attuale responsabile delle risorse umane (oltre che per il fatto che esso è addetto ad un'area del piano ritenuta "non sensibile").

Nel disegno della normativa, il responsabile della prevenzione della corruzione, pur con dei compiti specifici, non ha una funzione di gestione né di repressione delle fattispecie corruttive, ma il suo scopo è quello di agire sui modelli comportamentali dei dipendenti, prevenendo il sorgere di fenomeni corruttivi attraverso il monitoraggio dell'attività e la pianificazione degli interventi. Il contrasto alla corruzione viene dunque visto come esercizio di potere che conforma e condiziona i comportamenti amministrativi.

Il legislatore ha scelto la strada del controllo diffuso su tutte le attività, seppure mediante la selezione dei rischi ritenuti più significativi, accentrando le funzioni in un unico soggetto e prevedendo l'adozione di alcuni strumenti, tra cui il piano anticorruzione è quello più importante.

Nel parere reso con Delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 (*«Parere sulla corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)»*), ANAC ha esaminato attribuzioni e poteri del RPCT nonché i profili relativi al coordinamento tra le attività del RPCT e quelle delle altre strutture dell'amministrazione.

Riguardo ai poteri, il parere ribadisce che l'obiettivo principale assegnato al RPCT è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione dell'amministrazione e della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione. Pertanto i poteri di vigilanza e controllo che il RPCT può esercitare devono rimanere connessi a tale obiettivo. Non spetta al RPCT né accertare responsabilità individuali, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione.

I compiti del RPCT sono:

1. elaborare e presentare all'organo di indirizzo una proposta di PTPCT che sia "idonea", ossia studiata per essere efficace per lo specifico Ente contenente la mappatura delle attività a rischio di corruzione e prevederne misure preventive consistenti in meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
2. vigilare sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;
3. segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;

4. indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
5. definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
6. vigilare sull'attuazione del Piano, monitorando l'osservanza delle misure di prevenzione;
7. rendere noti i risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPCT, nella Relazione annuale da pubblicare sul sito istituzionale dell'amministrazione;
8. aggiornare il Piano, proponendone la modifica in caso di significative violazioni delle prescrizioni, o di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
9. verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi nelle aree a rischio;
10. ricevere e prendere in carico le segnalazioni e porre in essere gli atti necessari ad una prima verifica delle segnalazioni ricevute;
11. fungere da punto di riferimento e diffondere la cultura della legalità e dell'integrità.

I compiti attribuiti al Responsabile dalla normativa devono essere declinati e resi concreti tenendo in debito conto la storia dell'Ente, il contesto aziendale e la riorganizzazione in fase di completamento.

In questa fase, va dunque dato un congruo rilievo, tra le funzioni del Responsabile, a quella di impulso e supporto ai dirigenti, chiamati a contribuire alla costruzione, al completamento o alla revisione del sistema delle regole che governa il settore o i settori loro affidati, il cui insieme è la base indispensabile a fondare un'efficace prevenzione della corruzione.

Fin dalla prima edizione del Piano sono stati forniti criteri, principi, suggerimenti e indicazioni di massima per la definizione dei procedimenti aziendali e per la regolamentazione di settori non compiutamente disciplinati nelle aree a rischio, di competenza dei singoli dirigenti, di cui ciascun dirigente deve farsi carico, preliminarmente alla definizione puntuale della strategia anticorruptiva.

È compito del Responsabile esprimere, interpretare, diffondere e sviluppare la cultura dell'integrità in Azienda, monitorando con strumenti conoscitivi adeguati l'evoluzione del personale in tal senso. Per fare questo, il RPCT deve essere "vicino" ai dipendenti. Dare invece al Responsabile, che è promotore e mediatore culturale, il ruolo (anche o principalmente) di censore, controllore, sanzionatore non sarebbe funzionale alle finalità ultime della normativa anticorruzione, che sono soprattutto di cambiamento culturale e ancor prima, sminuendone i caratteri di novità nell'ambito della pubblica amministrazione, ne farebbe un duplicato di compiti già adeguatamente presidiati nell'ordinamento.

In tal senso la Circolare del Dipartimento della Funzione del Consiglio della Presidenza del Consiglio n.

1/2013: *"il responsabile ex lege n. 190 non deve essere visto dai colleghi e collaboratori come un «persecutore» ed i rapporti debbono essere improntati alla massima collaborazione."*

Inoltre:

- se, nello svolgimento della sua attività il RPCT riscontri fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, ne informa tempestivamente il dirigente preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto e all'ufficio procedimenti disciplinari affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare;
- nel caso in cui siano segnalati fatti che possano dar luogo a responsabilità amministrativa e/o contabile, ne informa gli organi di vertice (Direttore generale e per conoscenza l'Organo di indirizzo) per il loro accertamento presso la struttura aziendale competente e l'eventuale loro denuncia alla competente procura della Corte dei conti;
- nel caso in cui siano segnalati fatti che integrerebbero reati, ne informa gli organi di vertice (Direttore generale e per conoscenza l'Organo di indirizzo) per il loro accertamento presso la struttura aziendale competente e l'eventuale loro denuncia alla Procura della Repubblica o a un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge, dandone tempestiva notizia all'ANAC.

La tutela del RPCT contro ritorsioni e atti discriminatori è stata rafforzata.

Il PNA 2019 tratta diffusamente del RPCT (pag. 86-197), oltre che per quanto sopra richiamato anche per i rapporti con l'organo d'indirizzo, i dirigenti aziendali, l'OIV, il RPD e ANAC.

IL DIRETTORE GENERALE E I DIRIGENTI

La Direzione dell'Ater Civitavecchia è affidata al Direttore Generale nominato dal Presidente tra i dirigenti dell'Azienda stessa.

Al Direttore Generale spetta la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'Azienda verso l'esterno mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, nei limiti previsti dallo Statuto.

I Dirigenti, coinvolti nella fase di redazione del presente Piano a partire dalle fondamentali attività di mappatura dei processi e di valutazione del rischio, concorrono alla gestione della fase attuativa del PTPCT mediante proposte volte all'introduzione di migliori/ulteriori misure idonee a prevenire e contrastare il rischio di corruzione. Ai medesimi è richiesto il relativo obbligo di collaborazione, controllo, monitoraggio e azione diretta nei Settori/attività di competenza, nonché l'obbligo di tempestiva comunicazione al RPCT di fatti o di circostanze rilevanti ai fini dell'applicazione del presente PTPCT. Essi devono astenersi, in caso di conflitto di interesse, dall'intraprendere qualunque processo decisionale, segnalando tempestivamente al RPCT ogni situazione di conflitto anche potenziale. I dirigenti sono gli attori principali del cambiamento e, in generale, ai fini anche della prevenzione della corruzione.

Lo sviluppo e l'applicazione delle misure previste nel presente Piano sono quindi il risultato di un'azione sinergica del responsabile per la prevenzione con tutti i dirigenti, in un processo di continua ricognizione, per la formulazione degli aggiornamenti e di monitoraggio dell'applicazione. I dirigenti sono tenuti a:

- a. verificare che la mappatura dei processi aziendali a rischio di corruzione sia completa ed esaustiva per la struttura a loro affidata e a farne l'integrazione se necessario;
- b. codificare i principali procedimenti compresi nelle aree a rischio di loro attuale competenza, fornendone una breve descrizione, indicandone le modalità, i tempi e le responsabilità;
- c. monitorare la coerenza di prassi e procedimenti con la prevenzione della corruzione, eliminandone gli scostamenti;
- d. non trattare personalmente singole pratiche, se non in casi eccezionali e motivati, e assumendo le decisioni sulla base delle risultanze istruttorie;
- e. indicare i criteri di priorità nella trattazione di procedimenti avviati su input dell'utenza e in generale degli interventi su segnalazione;
- f. motivare adeguatamente le decisioni, in particolare ove assunte con profili rilevanti di discrezionalità;
- g. regolamentare per quanto possibile il ricorso alla discrezionalità, fissando criteri generali anche per la trattazione di casistiche non ordinarie;
- h. fornire al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ai suoi Referenti le informazioni e i dati richiesti, con le modalità e nei termini di volta in volta indicati;
- i. attivare adeguati controlli per assicurare il rispetto delle disposizioni del Piano da parte dei dipendenti dei settori di cui sono responsabili;
- j. tutelare adeguatamente i dipendenti che intraprendano iniziative di segnalazione interna, di inconvenienti o controindicazioni, supportandoli e sostenendoli;
- k. partecipare al processo di gestione del rischio;
- l. proporre le misure di prevenzione;
- m. assicurare l'osservanza del Codice di Comportamento e verificare le ipotesi di violazione.

IL RASA

Il PNA 2016 prevede che, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), sia individuato il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.

L'azienda è iscritta alla AUSA con codice 0000163477 ed il soggetto individuato quale Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA) è il Dott. Andrea Mereu.

I DIPENDENTI

I dipendenti e i collaboratori dell'Azienda partecipano al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nel PTPCT, segnalando le situazioni di illecito al proprio responsabile e segnalando casi di personale conflitto di interessi.

Il Codice Etico predisposto da Ater Civitavecchia prevede uno specifico obbligo rivolto al personale al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Azienda a prestare la propria collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione, fermo restando l'obbligo di denuncia

all'autorità giudiziaria, a segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza.

I dipendenti che segnalano illeciti sono tutelati in applicazione del principio di *whistleblowing*. L'Azienda ha svolto sessioni di attività formativa dei dipendenti in ordine alle figure di reato connesse allo svolgimento dell'attività aziendale, al fine di renderli edotti delle corrette condotte da tenere nell'adempimento della prestazione lavorativa.

Ha, inoltre, inglobato allo stato la "Disciplina delle Misure per la Tutela del Dipendente Ater Civitavecchia che segnala illeciti (*whistleblower*) nel protocollo segnalazioni ODV (Organismo di Vigilanza) ex MOGC 231.

Adozione e aggiornamento del piano

Il Piano ha efficacia dal momento dell'approvazione da parte dell'Organo di Indirizzo Politico. L'efficacia di eventuali modifiche introdotte in sede di sua adozione decorre dal momento dell'adozione stessa, con deliberazione presidenziale, e della pubblicazione sul sito web aziendale. Le disposizioni del Piano sono obbligatorie per i Dirigenti e per tutti i dipendenti e la relativa inosservanza è sanzionata 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 sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno (art. 1, co. 8, della legge n. 190/2012 nei termini di cui al comunicato del Presidente dell'Autorità del 18.03.2018).

A tal fine con cadenza almeno annuale si procederà a verifiche con i Dirigenti al fine di assicurare un costante monitoraggio della funzionalità e rispondenza del Piano agli obiettivi.

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

- la definizione di procedimenti aziendali;
- l'eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali;
- cambiamenti normativi e regolamentari che modifichino le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione dell'Azienda;
- 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.

Il RPCT potrà, inoltre, eventualmente proporre modifiche al PTPCT qualora ritenga che circostanze esterne o interne all'Ente (normative sopravvenute, rilevazione di rischi non considerati in fase di predisposizione del PTPCT, modifiche organizzative e statutarie) possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

Elaborazione del piano

Processo di elaborazione del piano

Le attività di elaborazione del presente piano sono state avviate nel corso dell'anno 2021 e nel mese di gennaio 2022, tenendo conto della normativa di riferimento, degli aggiornamenti del PNA approvati negli anni, ultimo dei quali quello del 21 luglio 2021, nonché di quelli precedenti (cfr. quello approvato con Delibera ANAC numero 1064 del 13 novembre 2019, Delibera ANAC n. 1074 del 21/11/2018 tenendo conto delle Determinazioni ANAC che nel tempo ne hanno specificato i contenuti; in particolare si citano le Determinazioni n. 8/2015, n. 12/2015 e la Determinazione n. 1134 del 8/11/2017).

Ogni fase dell'attività di revisione e di aggiornamento del presente piano è stata condivisa, discussa ed approfondita con il *board* aziendale, nelle figure del Presidente e del Direttore Generale con i Dirigenti aziendali nominati.

Si è proceduto a definire:

- **Analisi del contesto esterno:** il RPCT, in collaborazione con il Presidente ha provveduto all'analisi del contesto esterno in cui opera l'Azienda per evidenziarne le caratteristiche che possano astrattamente favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- **Analisi del contesto interno:** sfruttando anche il percorso formativo fatto nel corso degli anni, Dirigenti e Dipendenti, in collaborazione con il RPCT, hanno proceduto all'analisi della totalità delle attività svolte nella propria Area/Direzione. Tale attività ha determinato la mappatura dei processi con l'attribuzione degli stessi alle varie aree di rischio.

- **Valutazione e mappatura del rischio:** sulla base delle risultanze delle fasi precedenti, Dirigenti e Dipendenti, in collaborazione con il RPCT, hanno identificato, analizzato e ponderato i rischi individuati rispettando il principio della prudenza.
- **Trattamento del rischio:** sulla base delle priorità emerse nella fase precedente, RPCT, Dirigenti e Referenti hanno individuato le idonee Misure di prevenzione del rischio.
- **Individuazione delle Misure:** le Misure relative al PTPCT 2019/2021 verranno monitorate e controllate nel corso del 2021 in aggiunta a quelle eventualmente non ancora adottate e/o non pienamente adottate alla data del 31 dicembre 2020 relative al precedente PTPCT.

Tale processo, guidato dal RPCT, ha visto il coinvolgimento diretto del Consiglio di Amministrazione e dei suoi componenti, del Direttore Generale e dei Dirigenti dell'azienda nonché dei Dipendenti nel rispetto del principio di inclusività, i quali hanno condiviso le risultanze delle attività e delle analisi svolte.

Analisi del contesto esterno

La Regione Lazio costituisce una importante piazza finanziaria a livello nazionale e costituisce per la presenza delle sedi istituzionale repubblicane la regione più esposta ad interessi di *lobbies* e comitati d'affari e si colloca tra le regioni italiane di maggiore benessere. Il tessuto produttivo presente attrae consistenti flussi migratori che contribuiscono a farne una tra le regioni più popolosa d'Italia. Numerose le presenze di extracomunitari e stranieri comunitari.

L'area, come rilevabile dalla Relazione al Parlamento sulle attività delle Forze dell'Ordine sullo stato dell'Ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata del 2016, è interessata da molteplici manifestazioni di criminalità, anche di stampo mafioso.

Anche la provincia di Civitavecchia, ambito territoriale di competenza di Ater Civitavecchia, è caratterizzata da una particolare complessità di natura sociale, economica e politica. È infine degli ultimi anni l'evidenza, derivante da diverse attività investigative, di alcuni casi di corruzione da parte di Amministratori pubblici e dirigenti di strutture pubbliche (ad es. assegnazione illecita di appalti o di erogazioni pubbliche) anche in settori sensibili per la comunità e, in minor misura, di corruzione di appartenenti alle forze dell'Ordine e di dipendenti pubblici.

È evidente, pertanto, come l'ambito operativo dell'Azienda, la provincia di Civitavecchia, sia caratterizzato da una situazione di rischio elevata, particolarmente in quei settori (ad es. i lavori di manutenzione o nuova costruzione degli immobili, gli appalti dei servizi che l'azienda garantisce ai propri inquilini) che costituiscono il più immediato e possibile ambito di attenzione degli interessi della criminalità organizzata.

Non va infine dimenticato come i rilevanti flussi migratori che caratterizzano il territorio e la contemporanea assenza di una proposta abitativa che soddisfi la pressante domanda, sottopongono l'Azienda ad un rilevante compito di monitoraggio del proprio patrimonio finalizzato alla prevenzione delle occupazioni abusive.

La scarsità del bene casa ha altresì ingenerato, in generale anche a livello nazionale e non solo territoriale, il fenomeno della cessione senza titolo degli alloggi da inquilini regolari a soggetti terzi, che ha negli anni assunto una rilevanza tale da attrarre l'interesse della criminalità nella gestione dello stesso.

Analisi del contesto interno

Come detto in precedenza, nel mese di gennaio 2022, si è proceduto alla **mappatura dei processi/attività** nell'Azienda al fine di identificare le aree sensibili alla commissione di reati di corruzione.

Le varie attività analizzate sono state quindi raggruppate per tematiche omogenee che riconducono alle aree individuate da ANAC quali Obbligatorie o Generali o ad aree di attività specifiche per l'Ater Civitavecchia.

A seguito di tale analisi, condotta in stretta collaborazione con i Dirigenti e con i Dipendenti, si è proceduto alla valutazione e trattamento del rischio, con monitoraggio e riesame, secondo la metodologia proposta all'interno dell'allegato 1, "*Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*", del PNA 2019.

Le misure di prevenzione

Misure generali

Premessa

Occorre innanzitutto sottolineare come Ater Civitavecchia abbia, precedentemente agli attuali vincoli normativi, già assunto misure e posto in essere azioni in termini complessivi e generali di prevenzione rispetto ai fenomeni di illegalità e corruzione che si citano pertanto tra le misure generali di trattamento del rischio.

In particolare, il MOGC elaborato ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001, che delinea il modello di organizzazione, gestione e controllo di Ater Civitavecchia volto ad indirizzare le attività aziendali in linea con le prescrizioni del Decreto e a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei protocolli organizzativi ed operativi adottati dall'Azienda ai fini della prevenzione dei Reati.

In questo paragrafo verranno esposte le **misure di prevenzione** dei fenomeni di natura corruttiva individuate a valle della valutazione e mappatura del livello di rischio, in aggiunta a quelle misure proposte nel precedente PTPCT eventualmente non adottate o non pienamente adottate alla data del 31 gennaio 2022. Nelle tabelle sotto riportate, che fanno riferimento in maniera sintetica e schematica alle misure di prevenzione da adottare nel triennio 2021/2023, è utile ricordare che, con riferimento alla riga "*Responsabile per l'adozione delle misure*" il responsabile finale dell'adozione della specifica misura è il soggetto riportato nella prima parentesi. I soggetti/direzioni/settori/uffici indicati invece all'interno della seconda parentesi sono elencati ai fini organizzativi interni, tuttavia fondamentali per la formazione degli atti/documenti necessari alla definizione, sotto gli aspetti operativi, della misura specifica.

Codice etico

Ater Civitavecchia ha adottato un Codice Etico, aggiornato ai principi del D.P.R. 62/2013 Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, con l'obiettivo di migliorare la correttezza e l'efficienza economica nei rapporti interni (ad esempio, amministratori, management, dipendenti, ecc.) ed esterni ad essa (ad esempio, imprese, clientela, mercato, ecc.), nonché di favorire indirizzi univoci di comportamento. Tutte le azioni ed in generale i comportamenti tenuti e seguiti dai collaboratori, in merito alle attività svolte nell'esercizio delle funzioni di propria competenza e responsabilità, devono essere improntate alla massima correttezza, trasparenza, legittimità e chiarezza.

Nel corso degli anni l'Azienda ha provveduto alla diffusione dei contenuti del Codice Etico a tutti i dipendenti attraverso apposite sessioni formative.

Formazione

La legge n. 190/2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e le repressioni della corruzione e dell'illegalità nella pubblica Amministrazione", individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione. Una formazione adeguata favorisce, da un lato, una maggiore consapevolezza nell'assunzione di decisioni, in quanto una più ampia ed approfondita conoscenza riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in maniera inconsapevole; dall'altro, consente l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più elevato rischio di corruzione.

Il Responsabile anticorruzione, di accordo con il Direttore Generale, ha scelto le modalità per l'attuazione dei prossimi percorsi formativi, con riferimento alle novità legislative e ai principi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione, curando in particolare la formazione specifica per i Dirigenti, Quadri e la formazione a livello generale, rivolta a tutti i dipendenti. Nel corso del 2019 sono stati erogati Seminari di formazione generale e workshop tematici che hanno interessato e coinvolto i Referenti del Piano e i Responsabili delle Strutture definite più a rischio.

Inoltre, sono state programmate ed erogate attività formative su "Il Nuovo Codice dei Contratti e Concessioni: Lavori, Servizi e Forniture (D. Lgs. n. 50/2016)", rivolti ai RUP, supporti ai RUP e figure aziendali che trattano di tali discipline.

L'evento pandemico dovuto alla diffusione del virus Covid-19 nel corso del 2020 ha inevitabilmente ostacolato le attività formative programmate.

Numerose sono state inoltre le iniziative organizzate da Regione Lazio e altri Enti sulle tematiche dell'Anticorruzione, Trasparenza alle quali Dirigenti di Ater Civitavecchia anche su indicazione del RPCT, hanno presenziato.

L'attività "informativa e di comunicazione", rivolta a tutti i dipendenti di Ater Civitavecchia, attraverso il portale Aziendale è stata molto efficace. Infatti, la pubblicazione sulla sezione Amministrazione Trasparente della normativa emanata in materia e delle principali Determinazioni ANAC, ha stimolato la condivisione di principi etici e il rifiuto dell'illegalità, così come la Sezione Anticorruzione presente nella intranet aziendale.

La formazione proseguirà nel 2022 con una programmazione che avrà avvio con la divulgazione del nuovo PTPCT 2021/2023 revisione 2022 e proseguirà a vari livelli sulle tematiche dell'anticorruzione, trasparenza, appalti pubblici, codice etico e *whistleblowing*.

Tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblowing*).

Come previsto nel precedente PTPCT, Ater Civitavecchia ha provveduto, su proposta del RPCT alla predisposizione della “**Disciplina delle misure di tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblower)**”, con successiva pubblicazione sul sito aziendale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Finalità di tale disciplina, che si affianca alle segnalazioni dirette verso l’OdV, è facilitare la segnalazione, da parte dei lavoratori e di tutti gli stakeholder, di comportamenti che possono costituire illeciti, in particolare di natura corruttiva, proteggendo il segnalante da qualsiasi trattamento ingiustificato e fornendo chiare indicazioni operative circa l’oggetto della segnalazione, il suo contenuto, i destinatari della segnalazione e le forme di tutela previste nei confronti del “segnalante”.

Oggetto di segnalazione da parte del dipendente non sono solo quelle situazioni che configurano reati di corruzione (art. 318, 319 e 319^{ter}, 319^{quater} del Codice Penale), ma anche quelle in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi personali.

Ater Civitavecchia, quindi, faciliterà le forme di comunicazione, avendo sempre in mente la dovuta e prescritta tutela del segnalante contro qualsivoglia forma di ritorsione, anche indiretta.

La disciplina approvata stabilisce infine le forme di tutela del dipendente quali l’anonimato e la tutela da eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nel corso del processo di formazione sopra citato si è provveduto a dare ampia diffusione rispetto all’approvazione del regolamento ed ai suoi contenuti sia ai Dirigenti che ai dipendenti coinvolti chiedendo ai primi di farsi promotori di una capillare diffusione all’interno delle rispettive strutture.

Con l’approvazione a fine anno 2017 del testo della legge sul *whistleblowing* (Legge n. 179 del 30 novembre 2017), viene inoltre modificato l’articolo 6 del D. Lgs. 231 del 2001 sulla “Responsabilità Amministrativa degli Enti”, con riguardo al Modello di Organizzazione, di Gestione e di Controllo. Tale aspetto è stato preso in considerazione nell’adozione da parte di Ater Civitavecchia dell’aggiornamento del MOGC 231.

Inconferibilità e incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e di dirigente

Dopo aver acquisito e pubblicato nell’apposita sezione “Amministrazione Trasparente” del sito aziendale le dichiarazioni di insussistenza di condizioni di inconferibilità ed incompatibilità nello svolgimento dell’incarico attribuito sia del Presidente che dei Dirigenti, l’azienda ha nel tempo proceduto all’effettuazione dei controlli delle dichiarazioni rese.

Il D.Lgs. n. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all’attività svolta dall’interessato in precedenza;
- delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- delle ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica Amministrazione.

L’obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in ottica preventiva.

Ater Civitavecchia, quale misura di prevenzione, acquisisce specifiche dichiarazioni, rese in merito alla insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità all’atto del conferimento dell’incarico e nel corso del rapporto ai sensi del D. Lgs. 39/2013.

Il responsabile della prevenzione della corruzione effettua un’attività di vigilanza d’ufficio oltre che su eventuali segnalazioni di soggetti interni ed esterni all’Azienda al fine di valutare il corretto adempimento alle presenti previsioni, in particolare sull’inserimento delle apposite clausole negli atti di conferimento degli incarichi per l’attribuzione degli stessi e sull’acquisizione delle dichiarazioni rese dagli interessati.

Si intende per inconferibilità, la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (D. Lgs. 39/2013).

Si intende per incompatibilità, l’obbligo per il soggetto cui viene conferito l’incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell’incarico e l’assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica Amministrazione che conferisce l’incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l’assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (D. Lgs. 39/2013).

Pantouflage

L'art. 1, co. 42, lett. 1) della l. 190/2012 ha contemplato l'ipotesi relativa alla cosiddetta "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre 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. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

L'attività di vigilanza è svolta nell'esercizio dei poteri conferiti dall'art. 16 del d.lgs. 39/2013, tenuto conto del richiamo al divieto di *pantouflage* operato nel medesimo decreto all'art. 21. Al riguardo, giova evidenziare che recenti pronunce del giudice amministrativo hanno chiarito la portata e la natura dei poteri dell'Autorità nella materia disciplinata dal d.lgs. 39/2013, che all'art. 16 attribuisce espressamente all'ANAC peculiari competenze di vigilanza, anche con l'esercizio di poteri ispettivi e di accertamento a singole fattispecie di conferimento degli incarichi.

Ater Civitavecchia intende applicare tale norma, secondo infatti una lettura in senso ampio della norma e coerentemente a quanto specificato all'art. 21 del D. Lgs. 39/2013, si sottolinea che il divieto di *pantouflage* è da riferirsi non solo ai dipendenti degli enti pubblici non economici (già ricompresi fra le pubbliche amministrazioni) ma anche ai dipendenti degli enti pubblici economici, atteso che il d.lgs. 39/2013 non fa distinzione fra le due tipologie di enti.

Processo di formazione della volontà

I processi decisionali con cui si estrinseca la volontà dell'Azienda sono regolati dalle disposizioni statutarie o regolamentari approvate nonché dai processi di delega attuati. Finalità ultima è quella di assicurare il rispetto dei principi di legittimità, di trasparenza, di tracciabilità, di imparzialità, di separazione delle funzioni/segregazione dei ruoli.

Conseguentemente i soggetti autorizzati a rappresentare l'Ente o ad assumere impegni di spesa sono solo quelli espressamente previsti dallo Statuto o i titolari di apposite procure e/o deleghe rilasciate dai soggetti titolari.

Altre decisioni, prive di effetti economici per l'Azienda, ma comunque preordinate a produrre effetti verso terzi devono esser assunte solo dai titolari del relativo potere derivanti o dallo Statuto o da apposite procure o deleghe rilasciate dai soggetti titolari.

L'Azienda, al fine della prevenzione dei reati, ricorre a principi di segregazione dei ruoli e di separazione delle responsabilità nel corso del processo decisionale, in base ai quali nessuno può gestire in autonomia un intero processo e di conseguenza, nell'ambito di tutti i processi amministrativi, contabili e tecnici, sono distinte le responsabilità tra chi istruisce e chi approva/autorizza, così come sono distinte le responsabilità tra chi esegue e chi verifica/controlla.

Tale principio risulta coerente anche con le previsioni delle principali linee guida di categoria (es. Confindustria, Federcasa) per la realizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in applicazione del D. Lgs. 231/2001.

Attualmente la volontà dell'Azienda può manifestarsi con Delibere del Consiglio di Amministrazione, Provvedimenti del Direttore Generale, dei Direttori e dei Dirigenti delegati e/o altre funzioni appositamente delegate.

Trasparenza

La trasparenza costituisce uno dei principali strumenti per la prevenzione della corruzione, tanto che il Legislatore ne ha disciplinato i contenuti, da ultimo, con l'approvazione del D. Lgs. 33/2013.

Con tale Decreto si sono infatti declinati gli obblighi di pubblicazione delle informazioni rilevanti e con le modifiche apportate allo stesso con il D. Lgs. 97/2016 si è ulteriormente esteso il concetto di accessibilità totale alle informazioni concernenti le Aziende con l'introduzione dei cosiddetti **Accesso Civico Semplice** (art. 5 co. 1 D. Lgs. 33/2013) e **Accesso Civico Generalizzato** (art. 5 co. 2 D. Lgs. 33/2013).

Tali due differenti tipologie di accesso, ancorché diverse per definizione normativa alla quale si rimanda per completezza, possono tuttavia avere un iter organizzativo di gestione uguale nonché un unico **registro degli accessi**.

L'Ente, quindi, per facilitare l'accesso civico, ha implementato all'interno del proprio sito internet apposita sessione:

<https://atercivitavecchia.com/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/accesso-civico/>

all'interno del sito, inoltre, sempre in un'ottica di semplificazione per il cittadino/utente sono stati inseriti i "moduli per l'esercizio del diritto" e, in particolare:

- modulo richiesta accesso civico
- modulo richiesta accesso civico pdf
- modulo richiesta potere sostitutivo
- modulo richiesta potere sostitutivo pdf

Le ulteriori misure specifiche in tema di trasparenza vengono trattate nella seconda sezione del presente Piano.

Rotazione degli incarichi dirigenziali e del personale

L'art. 1, co. 5, lett. b) della l. 190/2012, prevede che le pubbliche amministrazioni devono definire e trasmettere ad ANAC «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari». Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della l. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione». L'art. 1, co. 4, lett. e) della l. 190/2012, dispone che spetta ad ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione.

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta, in astratto, una misura rilevante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata suggerita anche a livello normativo. L'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

La rotazione del personale può consentire di accumulare esperienza in funzioni aziendali diverse, perfezionando le capacità anche in prospettiva di un miglioramento delle performance individuali, sempre più oggetto di valutazione del personale in funzione premiale. La rotazione può inoltre favorire la condivisione dei saperi e delle buone pratiche e favorire i processi di cambiamento organizzativo.

Tuttavia, la rotazione dei dirigenti e del personale presenta non indifferenti profili di delicatezza e complessità, dal momento che si pone in chiaro conflitto con l'altrettanto importante principio di continuità dell'azione amministrativa che implica la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in certi ambiti e settori di attività. Inoltre, può costituire ulteriore forte ostacolo alla rotazione anche la dimensione degli uffici e la quantità dei dipendenti in esso operanti. La rotazione è oggettivamente più semplice laddove le risorse siano maggiori.

Proprio per queste ragioni si è ricordato che lo strumento della rotazione non deve essere visto come una misura da applicare acriticamente ed in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative, prevedendo in alternativa alle forme di rotazione tra Dirigenti, forme di rotazioni dei Responsabili dei Procedimenti.

La rotazione del personale nelle aree a più elevato rischio di corruzione, valutate sia con riferimento alle quattro aree comuni e obbligatorie suggerite da ANAC sia con riferimento alla valutazione del livello di rischio, è una tra le diverse misure che Ater Civitavecchia adotta in materia di prevenzione della corruzione, a prescindere dalla natura contrattuale dello stesso personale ed in coerenza con le previsioni normative ex l. 190/2012 art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b).

Il ricorso alla rotazione è dunque considerato in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione contemplate nel presente piano.

In generale, l'orientamento dell'ANAC (rif. PNA 2019 allegato 2) è quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della L. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi.

Tale orientamento non deve tuttavia risultare ostativo nell'applicazione della misura stessa.

Con riferimento alla rotazione straordinaria si ricorda che al fine di stabilirne l'applicabilità al singolo caso, l'Ente è tenuto a verificare la sussistenza per dipendente dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

Sistema sanzionatorio e disciplinare

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è, tra gli altri, l'esistenza di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Piano stesso.

Parte seconda: trasparenza

La normativa

Con il D.Lgs. 33/2013, emanato in attuazione della L. 190/2012, è stata riordinata la disciplina riguardante la pubblicità, la trasparenza e la diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni individuando le modalità per la realizzazione degli obblighi di trasparenza.

La trasparenza è infatti da considerarsi come una delle principali misure per la prevenzione della corruzione. Ater Civitavecchia, ai fini di quanto previsto dalla normativa in tema di trasparenza e pubblicità, ha provveduto fin dal 2015 all'adeguamento del sito istituzionale nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" e a seguito della raccolta e monitoraggio interno, ha avviato la pubblicazione di quanto richiesto a partire dall'aggiornamento e dalla riorganizzazione delle informazioni già presenti nel sito esistente.

Le modifiche intervenute nel 2016 sul D. Lgs 33/2013, a seguito dell'emanazione del D. Lgs. 97/2016, hanno poi apportato significative innovazioni al quadro normativo in materia di trasparenza razionalizzandone gli obblighi di pubblicazione e disciplinando un nuovo accesso civico, molto più ampio di quello previsto dalla precedente normativa. Tra le novità si segnala infine l'esplicitazione all'art. 2 bis del Decreto dell'assoggettamento a tale normativa, ove compatibile, anche degli enti pubblici economici. A tal proposito si cita inoltre la Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 in tema di "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". Come già esposto nel Piano i flussi informativi relativi alla trasparenza sono applicati anche alle società controllate.

La presente parte del Piano triennale è stata pertanto elaborata sulla base delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33/2013, tenuto conto delle Linee guida emanate da ANAC con Determinazione n. 1134 del 8/11/2017, delle indicazioni contenute nel PNA 2019 adottato con Delibera ANAC numero 1064 del 13 novembre 2019, così come, in ottemperanza alle medesime norme, è stata organizzata e popolata la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito aziendale.

Quale parte integrante e sostanziale dello stesso, lo Schema dei Flussi Informativi deve essere pubblicato sul sito di Ater Civitavecchia alla sezione Amministrazione trasparente per l'assolvimento degli obblighi derivanti dalla normativa sulla trasparenza.

In esso sono esplicitati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati allo scopo individuati in collaborazione con il Presidente, il Direttore Generale, ed i Dirigenti, nonché le tempistiche di trasmissione degli stessi.

I responsabili della correttezza e della veridicità dei dati nonché della pubblicazione degli stessi sono i Dirigenti delle Direzioni indicate all'interno della prima parentesi nella specifica colonna dello schema dei flussi informativi. L'ulteriore indicazione, all'interno della seconda parentesi, di Direzioni/Settori/Uffici, è esposta ai soli fini organizzativi interni per la raccolta dei dati e la definizione operativa degli stessi.

Il RPCT

Il Consiglio di Amministrazione dell'A.T.E.R. di Civitavecchia, con deliberazione consiliare n. 1 del 18.01.2022, ha nominato la dott.ssa Simona Grillone quale Responsabile per la Trasparenza di Ater Civitavecchia ai sensi del D. Lgs. 33/2013, per le seguenti attività:

1. controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate e la segnalazione al Presidente e all'ANAC dei casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
2. monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il PTPCT;
3. nei casi più gravi di inadempimento degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, valutazione dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

Gli altri soggetti

Il Presidente ed i membri del CDA, il Direttore Generale, tutti i Direttori/Dirigenti, i responsabili di ufficio collaborano attivamente con il RPCT per il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza.

In proposito i Direttori/Dirigenti sono tenuti a garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, collaborando al periodico monitoraggio e predisponendo il *dataset* di informazioni richiesto nell'allegato Schema dei Flussi informativi per il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione.

I Direttori/Dirigenti garantiscono altresì la correttezza, la completezza, l'aggiornamento e la conformità dei dati agli originali e alle disposizioni in materia di tutela della riservatezza sia dei terzi che di Ater Civitavecchia.

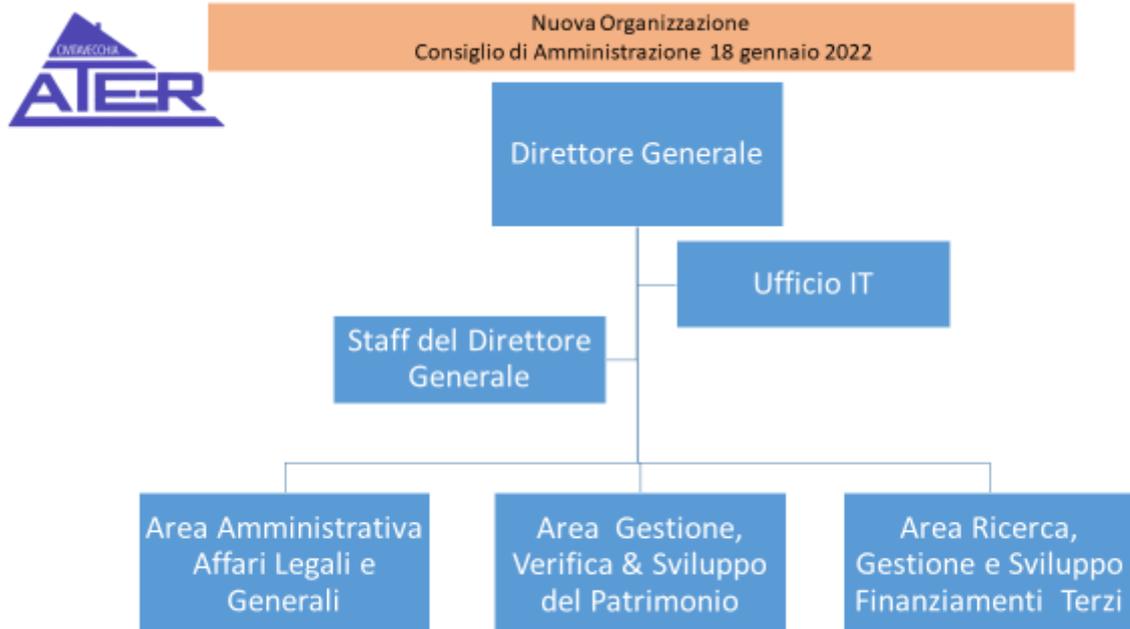
Trasparenza e rispetto della normativa sulla privacy

Ater Civitavecchia nella pubblicazione dei dati previsti dal D. Lgs. 33/2013 segue le indicazioni del Garante contenute nel documento "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati".

Di conseguenza non pubblica i dati personali ed i dati identificativi se per assicurare il corretto e completo esercizio del diritto alla trasparenza, è sufficiente utilizzare misure di anonimizzazione/pseudonimizzazione, limitare la visibilità di dati o parti di documenti, o utilizzare altri strumenti idonei a tutelare le esigenze di riservatezza. In ogni caso non vengono resi intellegibili i dati personali non necessari, eccedenti o non pertinenti con le finalità della pubblicazione.

Ater Civitavecchia pubblica i dati personali appartenenti a categorie particolari e giudiziari solo nel caso in cui ciò rappresenti l'unico mezzo utilizzabile per assicurare il corretto e completo esercizio del diritto alla trasparenza.

Allegato A: Struttura organizzativa ATER Civitavecchia



Allegato B: Sezione Amministrazione Trasparente

SOTTOSEZIONE 1° LIVELLO	SOTTOSEZIONE 2° LIVELLO	RIF. D.lgs. 33/2013
Disposizioni generali	Programma per l'integrità e la trasparenza	Art. 10, c. 8, lett. a
	Atti generali	Art. 12, c. 1, 2
	Oneri informativi per cittadini e imprese	Art. 34, c. 1,2
Organizzazione	Organi di diritto politico-amministrativo	Art. 13, c. 1, lett. a Art. 14
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47
	Rendiconti gruppi consiliari regionali/provinciali	Art. 28, c. 1
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b, c
	Telefono e posta elettronica	Art.13, c. 1, lett. d
Consulenti e collaboratori		Art. 15, c. 1, 2
Personale	Incarichi amministrativi di vertice	Art. 15, c. 1, 2 Art. 41, c. 2, 3
	Dirigenti	Art. 1, c. 8, lett. d Art. 15, c. 1, 2, 5 Art. 41, c. 2, 3
	Posizioni Organizzative	Art. 1, c. 8, lett. d
	Dotazione organica	Art. 16, c. 1, 2
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1, 2
	Tassi di assenza	Art. 16, c. 3
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Art. 18, c. 1
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1
	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2
	OIV	Art. 10, c. 8 , lett. c
Bandi di concorso		Art. 19

Performance	Piano delle performance	Art. 10, c. 8, lett. b
	Relazione sulle performance	Art. 10, c. 8, lett. b
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2
	Benessere organizzativo	Art. 20, c. 3
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a
	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b Art. 22, c. 2, 3
	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c Art. 22, c. 2, 3
	Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d
Attività e procedimenti	Dati aggregati attività amministrativa	Art. 24, c. 1
	Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1, 2
	Monitoraggio dei tempi procedurali	Art. 24, c. 2
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3
Provvedimenti	Provvedimenti organi di indirizzo	Art. 23
	Provvedimenti dirigenti	Art. 23
Controlli sulle imprese		Art. 25
Bandi di gara e contratti		Art. 37, c. 1, 2
Sovvenzioni, contributi, sussidi vantaggi economici	Criteri e modalità	Art. 26, c. 1
	Atti di concessione	Art. 26, c. 2 Art. 27
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, c. 1
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2
Beni immobili e gestione del patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30

Controlli e rilievi sull'amministrazione		Art. 31, c. 1
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 31, c. 1
	Costi contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a Art. 10, c. 5
	Tempi medi di erogazione dei servizi	Art. 32, c. 2, lett. b
	Liste di attesa	Art. 41, c. 6
Pagamenti dell'amministrazione	Indicatore di tempestività	Art. 33
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36
Opere pubbliche		Art. 38
Pianificazione e governo del territorio		Art. 39
Informazioni ambientali		Art. 40
Strutture sanitarie private accreditate		Art. 41, c. 4
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42

Civitavecchia, 31.01.2022

RPCT
Dott.ssa Simona Grillone