

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 1 a 47

A.T.E.R. Treviso

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2022 - 2024

In vigore dal:
Primo Piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con Deliberazione C.d.A. n° 29 del 30/04/2014
Precedenti versioni:
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza approvato con Deliberazione del C.d.A. del 26/03/2021

Approvazione:
Deliberazione del C.d.A. n° 38 del 28/04/2022

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 2 a 47

Sommario

PREMESSA NORMATIVA 4

1. SCOPO ED OBIETTIVI 6

2. ANALISI DEL CONTESTO14

2.1 Analisi del contesto esterno all'A.T.E.R. di Treviso7

2.2 Analisi del contesto interno dell'A.T.E.R. di Treviso14

3. I RUOLI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE..... 17

3.1. Organi di vertice 17

3.2. I Dirigenti ed i responsabili di Servizio..... 17

3.3. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.....18

3.4. Il Rasa.....19

3.5. I dipendenti19

3.6. I referenti (struttura di vigilanza ed audit interno)18

4. IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO.....19

5. MAPPATURA DEI PROCESSI – INDIVIDUAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE DEI RISCHI.....20

5.1. Individuazione dei rischi 21

5.2.. Analisi dei rischi24

5.3.. Ponderazione dei rischi 27

6. LE MISURE DI PREVENZIONE 27

6.1. Il Codice Etico..... 27

6.2. La trasparenza..... 27

6.3. La Formazione del personale 28

6.4. L'informatizzazione dei processi decisionali 29

6.5. L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi 29

6.6. La rotazione del personale..... 31

6.7. Misure relative all'inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi32

6.8. Partecipazione alle commissioni35

6.9. Gli incarichi al personale - Incarichi esterni..... 37

6.10. Tutela del segnalante di fatti illeciti interno ed esterno..... 37

6.11. Misure specifiche in materia di contratti pubblici 37

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 3 a 47

6.11. Protocollo di legalità	43
6.12. Monitoraggio sui tempi procedurali.....	43
6.1. Erogazione di sovvenzioni.	444
7. MONITORAGGIO DEL PIANO	45
8. RELAZIONE SULL'EFFICACIA DELLE MISURE DI PREVENZIONE E VERIFICA ANNUALE DEL PIANO	46
9. ALLEGATI.....	46

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 4 a 47

PREMESSA NORMATIVA

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)

La legge 6 novembre 2012, n. 190 con cui sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" prevede, fra l'altro, la predisposizione di un Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) nonché, a cura delle singole amministrazioni, compresi gli enti pubblici economici, di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC). Il decreto legislativo n. 97/2016, nel modificare il d.lgs. n.33/2013, ha previsto l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione; pertanto il PTPC assorbe ora anche il programma della trasparenza, diventando così un unico Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).

Il Piano Nazionale ha la funzione di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione e di fornire altresì specifiche indicazioni vincolanti per l'elaborazione del PTPC, che è approvato dall'organo di indirizzo politico, su proposta del responsabile anticorruzione. La pianificazione sui due livelli - Piano Nazionale e Piano della singola amministrazione - risponde alla necessità di conciliare l'esigenza di garantire una coerenza complessiva del sistema a livello nazionale e di lasciare autonomia alle singole amministrazioni per l'efficacia e l'efficienza delle soluzioni.

Il primo PNA è stato approvato dalla CIVIT, ora ANAC- Autorità nazionale anticorruzione, con deliberazione n. 72/2013. Con determinazione n. 12/2015 l'Autorità nazionale anticorruzione ha provveduto ad aggiornare il PNA fornendo indicazioni integrative e chiarimenti. Con successive deliberazioni n. 831/2016, 1208/2017 e 1074/2018 ANAC ha approvato il PNA 2016 e gli aggiornamenti 2017 e 2018 allo stesso. Con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019 Anac ha approvato un nuovo PNA e in data 2 febbraio 2022 il Consiglio dell'Autorità ha approvato gli "Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022", sulla base dei quali è stato redatto il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Normativa di riferimento

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Legge 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. 31.12.2012, 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. 14.03.2013, 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. n. 190 del 2012";
- D. Lgs. 08.04.2013, 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";

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 5 a 47

- D.P.R. 16.04.2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- D.L. 24.6.2014, n. 90 convertito in legge 11.8.2014, 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”;
- Legge 4 agosto 2017, n. 124 “Legge annuale per il mercato e la concorrenza”;
- Legge 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”.

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 6 a 47

1. SCOPO ED OBIETTIVI

Il presente documento costituisce aggiornamento del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito anche PTPCT) utilizzato da A.T.E.R. Treviso per il triennio 2021-2023. Esso viene adottato dall'azienda tramite Deliberazione del C.d.A., su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, a seguito di un processo interno di condivisione con i dirigenti ed i responsabili, nonché attraverso forme di consultazione con il coinvolgimento dei Cittadini e delle Organizzazioni portatrici di interessi collettivi, attraverso la pubblicazione di un avviso pubblico sul sito istituzionale dell'ente.

Il Piano di prevenzione della corruzione ha l'obiettivo di:

- identificare le aree a rischio corruzione e le relative attività, partendo dalla mappatura e diagnosi dei processi aziendali ed arrivando alla valutazione dei rischi, tramite la loro pesatura quali-quantitativa (*risk assessment*);
- identificare le azioni concrete da porre in atto per la riduzione del rischio di corruzione ed in generale, di malfunzionamento dell'organizzazione, a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite da parte del proprio personale;
- identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali.
- identificare i responsabili per la conduzione delle azioni e le relative tempistiche;
- identificare gli obiettivi formativi specifici del personale in materia di legalità e prevenzione della corruzione

con la finalità di operare strategie di contrasto che anticipino la commissione delle condotte corruttive.

L'individuazione delle azioni indicate nel presente piano, tiene conto delle aree, delle relative attività a rischio e delle misure di prevenzione identificate nel Piano Nazionale Anticorruzione nonché delle ulteriori aree e misure predisposte dall'Azienda a seguito del processo di *risk assessment*.

Per il conseguimento di tali azioni l'Azienda ricerca il coordinamento con il ciclo delle performance e quindi tende a ricomprendere le stesse azioni tra gli obiettivi individuali posti a base della distribuzione dei premi di risultato per il personale.

Le indicazioni del PNA, come ribadito dallo stesso Piano, **non devono comportare** l'introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico.

Al contrario, sono **strumenti di ottimizzazione** e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di **efficacia, efficienza ed economicità** dell'azione amministrativa.

2. ANALISI DEL CONTESTO

L'Autorità nazionale anticorruzione sostiene che la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio sia quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'ente per via delle "specificità dell'ambiente in cui essa opera" in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne. Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un piano anticorruzione contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 7 a 47

2.1 Analisi del contesto esterno all'A.T.E.R. di Treviso

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

Per l'analisi del contesto socio-economico si è fatto riferimento alla seguente documentazione

- Dati reperiti sul sito dell'Istat: la popolazione della Provincia di Treviso al 01/01/2021 è pari a 880.417 abitanti, di cui 237.759, pari al 27% della popolazione, è costituita da persone over 60 e 92.110, pari al 10,45% è costituita da cittadini stranieri.
- Dati reperiti sul sito della Camera di Commercio di Treviso – Il mercato del lavoro nel secondo trimestre del 2021 – Estratto (https://www.tb.camcom.gov.it/uploads/SST/pdf/Report_Mercato_lavoro_TV_2trim2021.pdf): “La lettura dei dati del mercato del lavoro basata sul periodo luglio 2020-giugno 2021 evidenzia che negli ultimi 12 mesi il saldo* occupazionale (differenza tra assunzioni e cessazioni) in provincia di Treviso è positivo di +9.585 unità. Nell'anno mobile luglio 2018 - giugno 2019 (periodo più solido per un confronto temporale perché non condizionato dagli effetti della pandemia) il saldo era di +5.440 unità. Dalla scomposizione del saldo complessivo per natura dell'impresa (pubblica o privata) si rileva che nell'ultimo anno mobile il saldo delle posizioni lavorative per il pubblico impiego è di +1.070 unità (per la maggior parte afferenti al comparto dell'istruzione) ed è di +8.515 unità il saldo nelle imprese private (nello stesso periodo del 2019 erano circa la metà, +4.725 unità). La lettura dei dati del mercato del lavoro basata sul periodo luglio 2020 - giugno 2021 evidenzia che negli ultimi 12 mesi il saldo occupazionale (differenza tra assunzioni e cessazioni) in provincia di Treviso è positivo di +9.585 unità. Nell'anno mobile luglio 2018-giugno 2019 (periodo più solido per un confronto temporale perché non condizionato dagli effetti della pandemia) il saldo era di +5.440 unità. Dalla scomposizione del saldo complessivo per natura dell'impresa (pubblica o privata) si rileva che nell'ultimo anno mobile il saldo delle posizioni lavorative per il pubblico impiego è di +1.070 unità (per la maggior parte afferenti al comparto dell'istruzione) ed è di +8.515 unità il saldo nelle imprese private (nello stesso periodo del 2019 erano circa la metà, +4.725 unità).

Con riferimento alle imprese private, la dinamica annualizzata dei saldi occupazionali risulta in deciso miglioramento ma ancora condizionata dalle misure di contenimento della pandemia: rispetto allo stesso periodo del 2019 il numero di assunzioni (98.730 unità per il periodo luglio 2020-giugno 2021) ed il numero di cessazioni (90.210 unità) è inferiore rispettivamente del -13,5% e del -17,6%. Per il settore industriale il saldo complessivo relativo alle imprese private è sostenuto dal comparto edile (+885 posizioni lavorative nel periodo luglio 2020-giugno 2021), dal metalmeccanico (+705 unità, al di sotto del periodo pre-covid di poco più di 100 unità) e dal made in Italy (+510 unità, di cui quasi la metà afferenti al legno e mobilio). Nei servizi il saldo annualizzato vede un bilancio positivo per il somministrato, che Veneto Lavoro imputa alle agenzie di somministrazione. Spostando il punto di osservazione dalle imprese somministratrici alle imprese “utilizzatrici” di questa forma contrattuale, si rileva che la maggior parte del saldo positivo è generata dal metalmeccanico e dal made in Italy (e dal legno e mobilio in particolare). Beneficia di un saldo positivo anche il terziario avanzato (+810 unità, ed in particolare il comparto dei servizi informatici e delle attività professionali). La relativa stabilità del commercio-tempo libero (+65 unità) fa sintesi del saldo negativo dei servizi turistici (-475 posizioni lavorative nell'ultimo anno mobile) e del saldo positivo per il commercio al dettaglio (+545 unità, nel periodo luglio 2018-giugno 2019 il saldo era di +135 unità). Dalla lettura trimestrale, aprile-giugno 2021, si rileva un saldo positivo di +3.400 unità, nello stesso periodo del 2019 il saldo era di +1.970 unità. Beneficiano delle graduali riaperture i servizi turistici (+435 posizioni nel trimestre, nello stesso periodo del 2019 il saldo era di +200 unità). Per le attività all'ingrosso e la logistica si rileva un cambio di segno rispetto al 2019 (da -15 a +220 posizioni).

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T. Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 8 a 47

Nel secondo trimestre 2021 le assunzioni sono state 24.705 unità (+0,8% rispetto al secondo trimestre 2019), mentre le cessazioni si attestano a 21.305 unità (-5,5% rispetto al secondo trimestre 2019).

Il saldo occupazionale cumulato luglio 2008-giugno 2021 per la provincia di Treviso è positivo per +12.105 unità. Nel settore industriale raggiunge i livelli pre-crisi la metalmeccanica (-20 posizioni di lavoro dipendente da luglio 2008 compreso), rimangono al di sotto di tale soglia l'industria delle costruzioni (-4.165 posizioni) e l'industria del made in Italy, in particolare del legno e mobilio (-7.145 posizioni) e del tessile abbigliamento (-4.710 posizioni).

- Dati reperiti dal Documento Unico di Programmazione del Comune di Treviso 2022 – 2024 – Estratto: L'ECONOMIA REGIONALE - La pandemia di Covid-19, delineatasi in Italia dai primi mesi del 2020, si è diffusa rapidamente anche in Veneto, determinando forti ripercussioni sul sistema economico regionale. La diffusione del virus in regione ha dapprima colpito alcune aree circoscritte in provincia di Padova e Venezia, per poi espandersi al resto dei territori. Il numero di nuove infezioni ha raggiunto un picco intorno ai primi di aprile 2020, per diminuire progressivamente in seguito e riassorbirsi nei mesi estivi. Nella seconda fase della pandemia, innescatasi nell'autunno dello scorso anno, i nuovi casi di contagio sono tornati rapidamente a salire in Veneto come nel resto dell'Italia, per raggiungere un nuovo picco in dicembre, di intensità notevolmente superiore al primo. Per fronteggiare l'emergenza sanitaria sono state adottate stringenti misure di distanziamento sociale e di limitazione della mobilità dei cittadini. Nella prima fase, gli interventi, adottati in modo uniforme a livello nazionale, hanno previsto sia restrizioni alla mobilità dal 9 marzo 2020, sia il blocco delle attività produttive considerate non essenziali (dal 26 marzo al 4 maggio 2020), cui è seguito un graduale allentamento nei mesi estivi con il progressivo riassorbirsi delle infezioni e dei decessi. Nella seconda fase della pandemia sono state reintrodotte misure restrittive alla mobilità graduate sui territori in base a livelli crescenti di contagiosità del virus e di capacità di resilienza delle strutture sanitarie. Dal 6 novembre 2020, data di entrata in vigore delle nuove restrizioni, al 6 marzo 2021, data di entrata in vigore del DPCM del 2 marzo 2021 che ha in parte ridefinito le misure di contenimento che si applicano nelle aree di rischio, il Veneto è stato sottoposto per oltre un mese a vincoli di mobilità e di chiusura delle attività commerciali e ricettive molto o relativamente stringenti (zone "rossa" e "arancione"). Successivamente, le restrizioni previste per le zone a rischio alto e medio sono state adottate in Veneto per l'intero mese di marzo e quasi tutto il mese di aprile. Dalla fine di aprile, con la progressiva riduzione dei casi di contagio, vi è stato un nuovo allentamento dei vincoli e la regione è stata nuovamente posta in zona "gialla". Il quadro macroeconomico Nel 2020 l'economia regionale ha risentito fortemente degli effetti delle misure di contenimento della pandemia. Secondo l'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia, il PIL sarebbe diminuito dell'8,9 per cento, in linea con il resto del Paese. Il calo del prodotto 1 estratto Banca d'Italia. Economie Regionali. L'economia del Veneto - giugno 2021 (ULTIMA DISPONIBILE) 9 sarebbe stato leggermente più intenso della media nazionale nella prima parte dell'anno e avrebbe invece mostrato una dinamica meno negativa nel secondo semestre. L'indicatore che misura la dinamica di fondo dell'economia veneta (Ven-ICE) evidenzia come la fase di forte recupero dei mesi estivi, sostenuta soprattutto dall'industria, si sia indebolita nella parte finale dell'anno. Nei primi tre mesi del 2021 l'indicatore è tornato a crescere. Le prospettive circa i tempi e l'intensità della ripresa dipendono in larga misura dai progressi della campagna vaccinale che, in regione, procede a ritmi simili a quelli medi nazionali. Le imprese Nel 2020 la produzione industriale regionale si è significativamente ridotta rispetto all'anno precedente, nonostante un vivace, seppure parziale, recupero nei mesi estivi; gli ordini interni ed esteri si sono ridotti a un ritmo simile. Anche il fatturato e, soprattutto, gli investimenti delle imprese industriali si sono contratti. Per il 2021 le imprese prevedono un parziale recupero delle vendite e dell'accumulazione di capitale. Le esportazioni di beni si sono ridotte significativamente rispetto all'anno precedente risentendo del calo della domanda estera e dell'apprezzamento del cambio effettivo dell'Italia; nel quarto trimestre tuttavia, avevano pressoché recuperato i livelli di fine 2019, grazie soprattutto alla forte ripresa nei mercati esterni alla UE. Il settore dei servizi ha risentito in misura ancora più intensa dell'industria dell'emergenza sanitaria a causa della rilevanza di comparti maggiormente interessati dalle restrizioni, in particolare il turismo, il commercio non alimentare e la cultura. Le presenze turistiche nelle strutture ricettive della regione si sono più che

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 9 a 47

dimezzate rispetto al 2019. I cali più intensi si sono verificati nelle città d'arte, nelle località termali e per i visitatori stranieri. Anche l'attività dei luoghi di cultura, spettacolo, sport e intrattenimento ha subito forti contrazioni, soprattutto per effetto dei lunghi periodi di chiusura. La crisi Covid-19 ha fortemente colpito il sistema produttivo determinando un sensibile calo dei ricavi e della redditività. Secondo le indagini della Banca d'Italia nel 2020 la quota di imprese in utile o in pareggio si è ridotta a circa tre quarti di quelle intervistate. Il maggiore fabbisogno di liquidità, determinato dal calo dei flussi di cassa, è stato in larga parte soddisfatto dall'aumento del credito e dal complesso delle misure governative a sostegno delle attività produttive. L'accresciuto indebitamento e l'impatto negativo sul patrimonio si sarebbero riflessi in un significativo incremento del leverage che si manterrebbe comunque su un livello ampiamente inferiore a quello rilevato prima della crisi del debito sovrano. La sostenibilità del debito è inoltre favorita dal permanere di condizioni di indebitamento favorevoli. Tuttavia potrebbero emergere rischi di squilibri finanziari per le imprese che presentavano già un leverage elevato alla vigilia della crisi e operano nei comparti maggiormente interessati da contrazioni del fatturato. I prestiti alle imprese sono aumentati intensamente per effetto delle misure di sostegno al credito volte a garantire il finanziamento del capitale circolante e a soddisfare le accresciute esigenze di liquidità a scopi precauzionali. La dinamica positiva dei prestiti è stata inoltre sostenuta dall'ampio ricorso alle moratorie previste dalle misure governative o di iniziativa privata. La crescita dei prestiti ha riguardato anche le piccole imprese ed è stata particolarmente sostenuta in alcuni dei comparti più colpiti dalla crisi.

- Bollettino Socio Economico del Veneto – Ottobre 2021 – Estratto: A settembre 2021 si registra un aumento dell'indice del clima di fiducia dei consumatori e una lieve diminuzione per quello delle imprese, sintesi di una lieve riduzione della fiducia nell'industria manifatturiera, un calo più ampio nel commercio al dettaglio e un aumento nelle costruzioni e nei servizi di mercato. Si stima che a luglio 2021 il fatturato totale dell'industria aumenti dello 0,9% rispetto a giugno 2021. Le vendite al dettaglio ad agosto 2021 fanno registrare un aumento dello 0,4% rispetto al mese precedente: recupero per i beni non alimentari (+0,7%), stazionari i beni alimentari (+0,1%). Si stima che l'indice nazionale dei prezzi al consumo a settembre 2021 diminuisca dello 0,1% rispetto al mese precedente. Dopo la contrazione del PIL nel 2020 (per il Veneto -9%), le previsioni vengono riviste al rialzo e si ipotizza un + 5,9% per il 2021. I consumi delle famiglie venete, stimati al ribasso del 13,1% per il 2020, saliranno del 4,2% nel 2021. Gli investimenti, in caduta del 9,8% nel 2020, hanno prospettive di una crescita del 16% nel 2021.

La dinamica imprenditoriale regionale del secondo trimestre dell'anno si chiude con una quasi situazione immutata rispetto ai corrispondenti mesi del 2020: nel periodo aprile-giugno di quest'anno, infatti, le imprese attive venete restano stabili rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente, mentre si registra una modesta ripresa a livello congiunturale (rispetto al trimestre precedente). A livello nazionale si assiste, invece, a una crescita della base imprenditoriale di quasi un punto percentuale: un timido segnale di rimbalzo rispetto al secondo trimestre del 2020, sensibilmente condizionati dall'avvio della stagione pandemica. A livello settoriale, la crescita di imprese attive venete nei settori delle costruzioni e dei servizi controbilancia i cali registrati nel comparto agricolo e nel ramo industriale.

Secondo i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro, condotta da Istat, nel 2020 le dinamiche del mercato del lavoro sono fortemente influenzate dalle perturbazioni indotte dall'emergenza sanitaria. Dopo anni di crescita nel mercato occupazionale, in Veneto diminuiscono fortemente gli occupati e aumentano disoccupati e inattivi. In un anno gli occupati scendono del 2,4% e le persone in cerca di lavoro aumentano dello 0,2%, valore quest'ultimo che deve essere letto insieme al dato degli inattivi che cresce del 5,3%. In particolare, le donne subiscono una forte contrazione nell'occupazione e un aumento elevato di inattività che può spiegare in parte anche la diminuzione di disoccupate.

Fortunatamente nel secondo trimestre del 2021 ci sono segnali di ripresa del mercato del lavoro: a livello nazionale gli occupati aumentano del 3,5% rispetto al trimestre precedente, mentre diminuiscono in modo significativo disoccupati (-8,4%) e inattivi (-4,5%). Si sottolinea che i dati regionali non sono ancora disponibili a causa di alcuni cambiamenti introdotti nel 2021 nella Rilevazione sulle Forze Lavoro (Istat), in Italia come in tutti i paesi dell'Unione europea, che rendono necessaria una ricostruzione delle serie storiche.

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 10 a 47

Nel II trimestre del 2021 in Veneto si iniziano a intravedere alcuni segnali positivi di ripresa. In particolare, i contratti a tempo determinato, dopo aver sofferto a lungo, si giovano della ripresa delle attività e vanno a colmare un vuoto preesistente. Secondo i dati pubblicati da Veneto Lavoro, che fornisce periodicamente le quantificazioni dell'impatto della pandemia sulla dinamica del lavoro nelle aziende private in Veneto (relativa ai contratti a tempo indeterminato, determinato e di apprendistato), nel mese di agosto continua il trend positivo iniziato a giugno con il ritorno ad un volume delle assunzioni a livelli assimilabili a quelli del 2019. Nel complesso, nei primi otto mesi del 2021 (gennaio – agosto) si contano oltre 343mila assunzioni, il 16% in più del valore rilevato nello stesso periodo dell'anno scorso, ma ancora il 15% in meno di quello registrato nel 2019. Il gap con i livelli pre pandemia si sta riducendo, tanto che nel II trimestre la differenza fra le assunzioni del 2021 e quelle del 2019 si ferma al 12%. A partire dal mese di giugno, le assunzioni del 2021 sono maggiori di quelle del 2019: +10% a giugno, +7% a luglio e +5% ad agosto. Considerando solamente il mese di agosto, crescono tutte le tipologie di contratto, in particolar modo il tempo determinato (+6% rispetto al 2019).

A livello territoriale, a pagare i costi più rilevanti della crisi pandemica sono proprio le province ad elevata propensione turistica: Venezia e Verona. Il confronto fra le assunzioni dei primi otto mesi del 2021 e quelle dello stesso periodo del 2019, vede queste due province più in sofferenza rispetto alle altre: -27% Venezia e -16% Verona. Meno forte il calo a Rovigo e Vicenza. Tutti i territori sono comunque in forte recupero rispetto al 2020. Particolarmente positiva la ripresa in provincia di Vicenza (+26%) e in provincia di Venezia (+22%), quest'ultima spinta dalla ripartenza del comparto turistico. Nel solo mese di agosto il flusso di reclutamento ha superato quello dell'analogo mese del 2019 in quasi tutte le province, fanno eccezione Rovigo (-1%) e Verona (-6%), mentre Venezia spicca con un aumento del 10%.

Dall'analisi del contesto socio-economico emerge che a causa della pandemia dovuta al Covid, anche nella provincia di Treviso si è avuto nel corso del 2020 un calo dell'occupazione, che si è un po' ripresa nel corso del 2021, ma che non ha ancora raggiunto i livelli precedenti all'emergenza sanitaria. Tale situazione influisce sicuramente sull'attività dell'Ater di Treviso, in quanto molti assegnatari hanno avuto problemi lavorativi, con conseguente difficoltà nel pagamento dei canoni e delle spese condominiali; la diminuzione dei redditi dei nuclei assegnatari inoltre influisce anche sul calcolo del canone, con conseguente minor gettito per l'Azienda. Inoltre tale situazione farà aumentare sicuramente la domanda di alloggi ERP e di alloggi non ERP a canone concordato.

Per l'analisi del contesto criminologico, in questa sede si è fatto riferimento alla seguente documentazione:

- Corte dei conti – Sezione Giurisdizionale Regionale per il Veneto – Inaugurazione dell'Anno Giudiziario 2021 – Relazione del Presidente – Estratto: Le questioni affrontate hanno evidenziato, nei vari ambiti della pubblica amministrazione, un variegato quadro di illeciti, taluni caratterizzati dalla propensione alla realizzazione di profitti di carattere personale nella gestione della cosa pubblica, altri, i più numerosi, da grave negligenza nell'espletamento degli obblighi di servizio, agevolata da carenze nei controlli da parte degli organi a ciò preposti. Sono state pronunciate, come già rilevato, condanne per il considerevole importo di € 5.462.824.25 pari al danno addebitato non solo ad amministratori e dipendenti pubblici che, in spregio degli obblighi di servizio, hanno arrecato pregiudizio alle amministrazioni di appartenenza ma altresì a soggetti privati che indebitamente hanno percepito o utilizzato illegalmente risorse pubbliche. Sono state emesse anche sentenze di assoluzione, quando non è stato possibile evidenziare, nonostante l'infaticabile e pregevole lavoro dei pubblici ministeri, la sussistenza di tutti gli elementi costitutivi della responsabilità amministrativa. La casistica riscontrata sostanzialmente non differisce da quanto già relazionato negli anni precedenti.

Sono emersi infatti:

- a) Danni erariali da reato
- b) Illeciti nella gestione del rapporto di impiego o di servizio
- c) Illeciti nelle procedure di appalto e nelle forniture
- d) Illeciti in materia di sanità
- e) Danni al patrimonio pubblico
- f) Illeciti nella riscossione di entrate 33
- g) Illeciti nella gestione di contributi e finanziamenti pubblici

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 11 a 47

Per quanto riguarda l'attività dell'Ater di Treviso, da tale stralcio è evidente che la corruzione nel Veneto, sia ancora molto presente, pertanto l'Azienda deve dare impulso alla formazione in materia di anticorruzione e ai controlli; particolare attenzione dovrà essere posta alle procedure relative agli appalti e forniture, per le quali ATER ha già una procedura adottata, ma necessitano controlli a campione più forti e regolamentati, che saranno previsti nel presente Piano.

- Corte d'Appello di Venezia – Inaugurazione dell'Anno giudiziario 2021 – Relazione del Presidente della Corte di Appello di Venezia sull'amministrazione della giustizia nel distretto – Estratto:

Il distretto della Corte di Appello di Venezia comprende i circondari di 7 Tribunali (di Venezia, Verona, Padova, Treviso, Vicenza, Rovigo, Belluno) con i relativi uffici dei Giudici di Pace, il Tribunale per i Minorenni di Venezia, il Tribunale di Sorveglianza di Venezia e gli Uffici di Sorveglianza di Padova e di Verona. La Corte di Appello di Venezia è la terza, a livello nazionale, per popolazione residente (complessivi n. 4.905.854 abitanti⁴) ed ha una presenza di circa 70 milioni all'anno di persone che, per ragioni diverse (turismo, studio, seconde case, lavoro), si aggiungono al numero di residenti e che incidono sulla domanda di giustizia. Il distretto della Corte coincide sostanzialmente con il Veneto, che è la terza regione italiana per prodotto interno lordo e la quarta per numero di imprese. Il tessuto economico sociale del distretto si riflette sulla "qualità" (anche in termini di complessità) e sulla "quantità" del contenzioso, per i cui dettagli si rinvia al paragrafo relativo alla "analisi della composizione qualitativa del contenzioso". L'essere il Veneto la quarta regione più industrializzata d'Italia si riverbera anche sulla qualità del contenzioso del distretto, concentrandolo sulla macro area economica. In significativo e preoccupante aumento si confermano i procedimenti per reati di associazione per delinquere con infiltrazione di criminalità proveniente da altre regioni di Italia, che hanno determinato anche l'incremento delle misure di prevenzione reali e personali emesse. Come lo scorso anno, sono stati molto numerosi i procedimenti per i reati attinenti alla sfera sessuale e quelli contro la Pubblica Amministrazione. Si conferma la preoccupante crescita del contenzioso immigrazione, che incide fortemente sulle performance del Tribunale distrettuale di Venezia (competente in via esclusiva per legge). I reati più diffusi nei circondari si sono confermati essere i furti, in particolare in abitazione, e quelli relativi alla guida in stato di ebbrezza.

Settore Civile

Anche a causa della incidenza della pandemia, nello scorso anno giudiziario vi è stato nel distretto, di regola, un decremento dei procedimenti iscritti di tutti i ruoli, ad eccezione del contenzioso immigrazione in primo grado che, con la sua crescita esponenziale, incide fortemente sulle performance del Tribunale distrettuale di Venezia (competente in via esclusiva per legge per questa tipologia di processi). Vi è stato anche un lieve incremento delle cause di competenza della sezione specializzata in materia di Impresa nel Tribunale distrettuale di Venezia (un trascurabile decremento in Corte di Appello). In diminuzione è il contenzioso bancario sia in Corte, sia nei Tribunali del distretto. In Corte le nuove iscrizioni sono state 265 (a fronte di 303 cause iscritte l'anno precedente). Si tratta di un contenzioso molto impegnativo per le multiformi questioni trattate e perché è spesso accompagnato da attività istruttoria integrativa (necessitata in taluni casi dall'insorgenza di nuovi orientamenti interpretativi). Continua il trend in diminuzione in Corte del contenzioso "amministrativo" (diminuito a 67 da 112 e 162 nei precedenti A.G.), mentre stabile è rimasto il contenzioso in materia di responsabilità delle strutture sanitarie pubbliche per fatti di mal prassi medica, in materia di responsabilità da cose in custodia, insidie stradali e di danni ambientali.

Il contenzioso fallimentare ha presentato un generale calo delle iscrizioni e delle pendenze in Corte, mentre nei Tribunali vi è stato un aumento delle iscrizioni e delle pendenze per il contenzioso fallimentare iscritto in SICID e un decremento di quello iscritto in SIECIC.

In particolare, in Corte sono diminuite le opposizioni a sentenza di fallimento e alle decisioni in materia di concordato preventivo (55 rispetto a 73 del precedente A.G.) e, in generale, sono diminuiti i procedimenti camerati di reclamo (area volontaria giurisdizione) in materia fallimentare (20 rispetto a 28). Le cause in materia di appalto in Corte sono state in leggera diminuzione (156, di cui 13 relativi ad appalti pubblici, a fronte di 143 cause dell'anno precedente).

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T. Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 12 a 47

In diminuzione sono stati i contenziosi relativi alle opposizioni alle ordinanze-ingiunzione (da 64 a 39), mentre è rimasto stabile il contenzioso iscritto come oggetto giuridico "espropriazione".

Il contenzioso "famiglia" presenta un calo generalizzato delle iscrizioni in tutto il distretto. Nel settore Lavoro sono diminuite le iscrizioni in materia di risarcimento danni da successione di contratti a termine nel settore scuola e dei c.d. diplomi magistrali, che vede contrapposti gli insegnanti al MIUR.

Costante è stato invece il numero delle iscrizioni delle cause sui c.d. bonus bebè (ossia prestazioni assistenziali per lavoratori extracomunitari). Non si è ancora esaurito il contenzioso Inps sulla cd "doppia contribuzione" relativo alla iscrizione alla gestione commercianti dei soci di società che percepiscono meri affitti da beni immobili. In esaurimento è invece il contenzioso sui c.d. benefici a esposizione ad amianto, indennizzi vaccinazioni e emotrasfusioni e quello relativo ai contratti a termine delle Poste.

Settore Penale

Nel settore penale in significativo aumento sono stati i procedimenti per reati "economici" (conseguenti anche alle vicende delle c.d. Banche Venete) e per i reati di associazione per delinquere con infiltrazione di criminalità proveniente da altre regioni di Italia. Nella Sezione impresa della Corte ci sono state 56 nuove iscrizioni, a fronte delle 61 dell'anno precedente, di cui 13 cause di responsabilità contro gli organi amministrativi e di controllo (contro le 22 dell'anno giudiziario precedente) e 17 cause di diritto industriale. Molto numerosi sono stati i procedimenti per i reati contro la Pubblica Amministrazione (comprensivi sia dei delitti dei privati, sia dei delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A.). Particolarmente rilevante, in quest'ambito, anche per l'impatto mediatico, è stata la definizione in appello del cd processo MOSE (con statuizione recentemente confermata sostanzialmente in Cassazione). Molto consistenti sono state anche le iscrizioni per i reati di rapina e di ricettazione, per i reati fiscali, per i reati contro l'amministrazione della giustizia e contro la fede pubblica e per le violazioni di misure di prevenzione. Sempre numerosi, ma non in aumento, sono stati i procedimenti per reati contro l'ambiente, per le violazioni della normativa sull'immigrazione ed in materia di detenzione illegale di armi. Si segnalano i procedimenti, rispettivamente in fase dibattimentale e in fase GUP, relativi alle c.d. Banche Venete, presso i Tribunali di Vicenza e di Treviso, particolarmente impegnativi per il numero di parti e per le soluzioni organizzative (anche di aule) che comportano. Rilevante è stato anche il numero di processi per omicidio volontario. Continuano a presentare un peculiare rilievo quali-quantitativo i procedimenti relativi a reati attinenti alla sfera sessuale ed ai reati fallimentari (per entrambe tali tipologie la percentuale rispetto al totale delle sopravvenienze dell'intera Corte penale si colloca sul 2%). Si mantengono altissimi i numeri dei procedimenti relativi ai reati di furto, a guide in stato di ebbrezza ed in materia di stupefacenti (il reato più diffuso nei circondari è il furto ed, in particolare, quello del furto in abitazione). Con riferimento alla materia dell'extradizione e all'assistenza giudiziaria internazionale, è stato sempre lieve, ma costante, l'aumento del numero di MAE passivi emessi. Numerosi sono stati anche i giudizi per infortuni sul lavoro, per responsabilità professionale e per bancarotta. I provvedimenti in tema di misure di prevenzione reali e personali, benché non numerosi, sono in aumento sia dal punto di vista numerico, sia dal punto di vista della gravità.

Per quanto riguarda nello specifico il Tribunale di Treviso - Analisi qualitativa del contenzioso.

Settore Civile

Contenzioso Bancario - Mantiene rilievo il contenzioso bancario a seguito della messa in liquidazione coatta amministrativa nel giugno 2017 di Banca Popolare di Vicenza e soprattutto di Veneto Banca (per le quali è stato successivamente accertato lo stato di insolvenza). In materia bancaria risultano sopravvenuti nell'A.G. 2020 129 procedimenti. La pendenza al 30/6/2020 è di 280 procedimenti pendenti. A prescindere dal dato numerico, si tratta di procedimenti di elevata complessità, insita nella eterogeneità delle questioni e nell'assenza di principi certi e consolidati nella giurisprudenza di legittimità che ha spesso reso pronunce contrastanti.

Contenzioso in materia successoria - Significativo risulta anche il numero delle controversie in materia di successioni e divisioni (cause pendenti n. 256) la cui complessità è notoriamente in re ipsa. In questo caso il numero delle sopravvenienze è rimasto pressoché costante nell'arco del triennio dal 2017 ad oggi, basti pensare che se tre anni fa il numero delle sopravvenienze nell'anno era pari a 94, dal 30.6.2019 al 30.6.2020 il numero delle sopravvenienze è stato pari a 99. Costante anche il numero delle pendenze, passato da 244 a 256 procedimenti.

Sfratti - Si registra un significativo aumento del contenzioso in materia di sfratto, passati dalle 195 sopravvenienze del 2017 alle 552 sopravvenienze dell'ultima rilevazione. Su tale dato ha molto probabilmente influito la grave crisi economica

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 13 a 47

dell'ultimo periodo e le conseguenti difficoltà di famiglie ed esercizi commerciali ad onorare il pagamento del canone. Va rilevato l'ottimo dato delle pendenze che erano 156 al 30.6.2017 e sono 124 al 30.6.2020, pur a fronte di un così significativo aumento del contenzioso. Ciò è dovuto, oltre che naturalmente all'impegno dei colleghi e del GOP addetti al settore, anche al buon lavoro svolto dall'ufficio del processo, che ha ideato da ultimo un sistema di prenotazione delle udienze efficiente e che ha incontrato il favore dell'utenza.

Amministrazioni di Sostegno - Sono in aumento le procedure di amministrazione di sostegno. Nel 2019 sono state iscritte 853 procedure e nel 2020, alla data del 1/9/2020, ne risultano iscritte 477 (in proiezione annuale = 715). Le procedure pendenti sono attualmente in numero di 4707 con inevitabili ricadute negative sul complessivo lavoro dell'Ufficio, stante la pluralità degli adempimenti sul lavoro dei magistrati.

Settore Penale

Per ciò che attiene gli aspetti più rilevanti della giurisdizione appare opportuno segnalare la trattazione e la definizione di alcuni procedimenti di particolare complessità, per la pluralità di imputati, per il numero delle imputazioni e per le questioni di fatto e di diritto dibattute. GIP/GUP A seguito della crisi delle banche venete (Veneto Banca e Banca Popolare di Vicenza) sono aumentati i procedimenti per reati finanziari e per truffa. Si mantengono su elevati livelli quantitativi e qualitativi i procedimenti per bancarotta, semplice e fraudolenta. Il 24 ottobre 2020 si è svolta la prima udienza relativa al procedimento per il rinvio a giudizio di Consoli Vincenzo (ex A.D. di Veneto Banca), imputato dei reati di agiotaggio, ostacolo alla vigilanza e altri, nel quale si è registrata la costituzione di moltissime parti civili (sono stati depositati 99 atti di costituzione di parte civile, taluni riguardanti qualche centinaio di persone). Significativo è risultato il numero di procedimenti celebrati con rito collegiale in tema di bancarotta fraudolenta patrimoniale e documentale e di violenza sessuale caratterizzati da consistente difficoltà di trattazione: i primi per la rilevanza socio economica e la complessità dei meccanismi distrattivi utilizzati, i secondi per le difficoltà connesse ai profili valutativi della prova testimoniale con particolare riferimento alle persone offese minorenni. Nel settore dibattimentale monocratico si registra un numero elevato di procedimenti per guida in stato di ebbrezza, spesso con incidente stradale, ovvero per lesioni colpose derivanti dalla violazione della normativa antinfortunistica, generalmente trattati con opposizione a decreto penale di condanna. Per quanto riguarda i procedimenti relativi alle c.d. "fasce deboli" (maltrattamenti in famiglia, atti persecutori, violazione agli obblighi di assistenza familiare), gli stessi risultano contrassegnati da istruttorie complesse per numero di testimoni indicati e la connessa necessità di individuare riscontri alle contrapposte versioni fornite dalle parti. Si rimanda inoltre a quanto riferito a pag. 11, paragrafo "Indicazioni sulla realizzazione e sugli effetti delle riforme più recenti, soprattutto in materia processuale"

- Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata anno 2020 (consultabile al seguente link <https://www.interno.gov.it/it/stampa-e-comunicazione/dati-e-statistiche/relazione-parlamento-sullattivita-forze-polizia-sullo-stato-dellordine-e-sicurezza-pubblica-e-sulla-criminalita-organizzata>). Tale documentazione elenca operazioni delle forze dell'ordine che hanno coinvolto anche il territorio del Veneto - Estratto: "In Italia le compagini criminali nigeriane hanno dimostrato una notevole adattabilità ai diversi contesti territoriali: in Campania e in Sicilia svolgono le proprie attività illecite autonomamente e parallelamente alle altre associazioni mafiose, con le quali intercorrono contatti limitati, per lo più funzionali alla gestione dei rispettivi business. Cellule criminali nigeriane, di tipo mafioso, sono risultate attive anche in Sardegna, Lombardia, Piemonte, Veneto ed Emilia Romagna. Le indagini hanno dimostrato, infatti, che tali cellule si avvalgono della forza di intimidazione del vincolo associativo e della condizione di assoggettamento ed omertà, tipici del metodo mafioso, nonché del ricorso alla violenza nei confronti delle vittime"

"In particolare, nei mesi di ottobre e novembre 2020, sono state inviate missive minatorie, a firma "Le Nuove Brigate Rosse", ai Sindaci di Ravenna, Bologna, Forlì, Parma, Reggio Emilia, Ferrara, Rimini, Modena, Piacenza, Firenze e Roma, ai Presidenti delle Regioni Emilia Romagna e Veneto, alle sedi di Roma dei Partiti Politici "Forza Italia" e "Partito Democratico", nonché alle redazioni giornalistiche del "Corriere della Sera" e de "Il Messaggero". Le buste contenevano un foglio recante l'intestazione "Brigate Rosse" ed il simbolo della stella a cinque punte cerchiata. Nel testo, oltre a richiedere il ritiro delle misure adottate dal Governo per contenere la diffusione pandemica, era manifestata l'intenzione di collocare, per la giornata del 19 novembre 2020, "ordigni esplosivi in sedi giornalistiche, sedi politiche, stazioni ferroviarie, banche, uffici pubblici". I documenti in questione, assolutamente non riconducibili a gruppi strutturati, devono piuttosto essere inquadrati nell'alveo degli atti emulativi, opera di soggettività interessate ad utilizzare sigle che richiamano organizzazioni terroristiche degli anni

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 14 a 47

di piombo o che comunque evocano, per la terminologia utilizzata, gruppi eversivi, al fine di ottenere una più elevata risonanza mediatica o procurare un maggiore allarme sociale”.

“Il 2020, caratterizzato da una pandemia senza precedenti, ha generato, tra lockdown, divieti e restrizioni, notevoli mutamenti sociali ed economici. Il perdurare dell'emergenza, cui si è accompagnato l'indebolimento delle condizioni economiche di vita, specie per le fasce più deboli della popolazione, ha inasprito le potenziali situazioni di attrito con gli amministratori locali, dai quali i cittadini attendono risposte concrete e risolutive, in quanto rappresentanti delle Istituzioni a loro più vicini. L'esame dei dati relativi all'anno 2020, in cui si sono verificati 624 atti intimidatori, consente di rilevare una diminuzione del 4,6% rispetto all'anno 2019, in cui si erano registrati 654 episodi. La regione che ha segnalato il maggior numero di atti intimidatori è stata la Sicilia, con 73 eventi criminosi rispetto agli 84 dell'anno precedente, seguita da Campania (69), Lombardia (65), Puglia (61), Calabria (51), Emilia Romagna (51) Lazio (40), Piemonte (32) Sardegna (31) e Veneto (31).”

- Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione investigativa antimafia (DIA) relativa al 2° semestre 2020 (disponibile al seguente link <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>) – Estratto:

“La provincia di Treviso non è caratterizzata da una presenza stabile di sodalizi di tipo mafioso, tuttavia come accennato in premessa anche questo territorio è stato recentemente interessato da 2 indagini che hanno colpito calabresi indagati, tra l'altro, per associazione mafiosa²⁷⁰. Nel semestre evidenze investigative mettono in risalto il fenomeno del riciclaggio. È quanto emerge dall'operazione “Praha”²⁷¹ conclusa il 15 luglio 2020 dalla Polizia di Stato che ha disarticolato un'associazione per delinquere finalizzata al riciclaggio, autoriciclaggio e alla truffa nel settore del commercio di autovetture²⁷². In particolare, il sodalizio poneva “...in vendita su canali telematici autovetture ...provenienti da delitto di furto perpetrato solitamente in diverse zone del Sud Italia, trasportate dal luogo del furto a Treviso, dotate di telaio abilmente contraffatto, ... mancando poi di adempiere agli obblighi derivanti dai contratti di cessione dei veicolo (in particolare l'immatricolazione, il passaggio di proprietà e/o la materiale consegna) e rendendosi irreperibili nei confronti degli ignari acquirenti una volta ricevuto il pagamento del prezzo, che veniva corrisposto di norma tramite bonifico bancario su due c/c all'uopo predisposti”. Il contante successivamente prelevato veniva reinvestito in un'attività lecita di commercio e noleggio di autovetture. Nell'ambito dello stesso provvedimento è stato disposto il sequestro preventivo dei beni mobili ed immobili riconducibili agli indagati e alle società. Sempre presente poi l'interesse criminale nel traffico e nello spaccio di stupefacenti. Al riguardo, il 14 luglio 2020 i Carabinieri hanno eseguito un'ordinanza di custodia cautelare²⁷³ nei confronti di 4 italiani e un nigeriano appartenenti a un ampio gruppo criminale dedito allo spaccio di cocaina nelle province di Venezia e Treviso²⁷⁴. Inoltre, si ricordano le operazioni “Tsunami”²⁷⁵ e “Maschere”²⁷⁶ dello scorso semestre che hanno consentito di disarticolare 2 sodalizi multietnici dediti al traffico di cocaina e marijuana. In particolare, con l'operazione “Maschere” è stato individuato un pregiudicato albanese organico alla locale di 'ndrangheta di Erba (CO) – famiglia VARCA-CRIVARO.

- Relazione dell'Anac del 17/10/2019 “La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare”, dalla quale non emerge nulla di rilevante per quanto riguarda la Regione Veneto, dove sono stati rilevati nel periodo 2016-2019 4 episodi di corruzione. A livello nazionale, l'ambito della corruzione è sicuramente più rilevante per quanto riguarda il settore degli appalti (74%) e il restante 26% riguarda altri settori come i concorsi pubblici, i procedimenti amministrativi e le concessioni edilizie.

Di rilievo per Ater Treviso è l'aumento del numero degli sfratti nell'ultimo periodo, che farà sicuramente aumentare la domanda di alloggi Erp.

2.2 - Analisi del contesto interno dell'A.T.E.R. di Treviso

L'Azienda territoriale della provincia di Treviso (A.T.E.R. Treviso), fu costituita con la legge regionale del Veneto n. 10 del 09/03/1995, ed è un Ente pubblico di natura economica, dotato di personalità giuridica, di autonomia imprenditoriale, patrimoniale e contabile, che svolge le funzioni relative all'Edilizia Residenziale Pubblica sul territorio della provincia di Treviso.

L'attività istituzionale dell'Azienda è volta alla manutenzione ed all'incremento del patrimonio di edilizia

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 15 a 47

“sovvenzionata” concesso, ai ceti meno abbienti, in locazione a canone sociale sulla base di graduatorie conseguenti a bandi pubblici comunali. L’attività di gestione del patrimonio di E.R.P. è soggetta a normativa regionale e molti dei procedimenti amministrativi svolti dall’Azienda verso l’utenza di E.R.P. rappresentano in realtà dei subprocedimenti di un più ampio procedimento che coinvolge gli uffici dei Comuni appartenenti alla provincia di Treviso (es. per l’assegnazione degli alloggi, le autorizzazioni alle ospitalità, ecc.).

L’organizzazione ed i poteri degli Organi di Governo sono disciplinati dalla L.R. 39/2017, dallo Statuto nonché dalla L.R. 53-1993 che disciplina la vigilanza ed il controllo sugli enti amministrativi regionali da parte della Regione.

L’A.T.E.R. di Treviso dal punto di vista organizzativo rappresenta un’amministrazione di ridotte dimensioni con un organico al 31.12.2021 di 52 dipendenti compreso n. 1 dirigenti.

La struttura organizzativa aziendale è così articolata, come da deliberazione del C.d.A. n. 100 del 13/08/2019 e attuata da ultimo come da Decreto del Vicario del Direttore n. 670 del 04/10/2021:

- Direzione, cui afferiscono il Settore Servizi Informatici, qualità e Trasparenza e il Settore Programmazione, Servizi Generali e Acquisti;
- Area Amministrativo – Gestionale, cui afferiscono il Servizio Contabilità e Controllo, il Servizio Gestionale, il Settore Legale e il Settore Risorse Umane
- Area Tecnica, cui afferiscono il Servizio Manutenzioni e Nuove Opere e il Servizio Patrimonio.

Per informazioni più dettagliate si rinvia alla dotazione organica e all’organigramma pubblicati sul sito istituzionale alla sezione “Amministrazione Trasparente” al seguente link: http://www.atertv.it/237_21/default.ashx

L’azienda definisce attraverso appositi regolamenti, disposizioni interne e procedure l’attività del personale e definisce in modo chiaro i rispettivi ambiti di competenza e responsabilità.

L’azienda è in possesso di certificazione qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001.

L’Azienda, con Deliberazione C.d.A. n° 29 del 30/04/2014, ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 ed ha provveduto conseguentemente alla nomina di un organismo di vigilanza, come previsto dall’art. 6 co. 1 lett. b) del Decreto stesso. Si precisa che la revisione dell’attuale Modello di Organizzazione, prevista per il 2021, è stata rimandata a causa dell’Emergenza Covid, e pertanto il processo di modifica verrà avviato nel corso del 2022, come previsto nel decreto del Direttore n. 892 del 30/12/2021.

Già in fase di predisposizione del Modello è stata prevista la sua integrazione rispetto al tema della prevenzione della corruzione, come era allora affermato dal Piano Nazionale Anticorruzione, ed in particolare è stato predisposto il “Protocollo per i rapporti con la P.A. - Protocollo anticorruzione”.

Il primo Piano Triennale di Prevenzione della corruzione è stato approvato dal C.d.A. stesso con Deliberazione n. 55 del 29/06/2015. Più di recente, anche a fronte della nomina del responsabile della prevenzione della corruzione e della necessità emergente di adottare un “Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione”, il C.d.A. ha dato mandato al responsabile di predisporre una bozza di Piano per la successiva approvazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione collabora fattivamente con l’organismo di vigilanza nell’attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione, assicurando coordinamento delle relative iniziative ed un adeguato scambio informativo che preveda momenti di incontro periodici anche al fine di valutare nel complesso i modelli di prevenzione e di gestione adottati dall’azienda (Modello organizzativo 231, Piano di prevenzione della corruzione e sistema di gestione per la qualità).

A seguito dell’entrata in vigore della L.R. Veneto n. 39/2017, che ha riformato tutto il settore dell’Edilizia Residenziale Pubblica l’A.T.E.R. (Azienda Territoriale per l’Edilizia Residenziale per la provincia) di Treviso è divenuto un ente pubblico economico strumentale della Regione Veneto, dotato di personalità giuridica e conservando la propria autonomia organizzativa, patrimoniale e contabile.

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 16 a 47

Ai sensi dell'art. 7 della nuova L.R. Veneto n. 39/2017 i fini istituzionali di A.T.E.R. Treviso sono i seguenti:

- a) attuare interventi di edilizia residenziale sovvenzionata, agevolata e convenzionata mediante l'acquisto, la costruzione ed il recupero di abitazioni e di immobili di pertinenza anche attraverso programmi integrati e programmi di recupero urbano, utilizzando le risorse finanziarie proprie e/o provenienti per lo stesso scopo da altri soggetti pubblici;
- b) acquistare terreni fabbricabili necessari alla attuazione degli interventi di cui alle lettere a), c) e d) con facoltà di venderli, quando risultino esuberanti od inutilizzabili per i bisogni dell'Azienda;
- c) progettare programmi integrati e programmi di recupero urbano e/o eseguire opere di edilizia e di urbanizzazione per conto di enti pubblici;
- d) svolgere attività per nuove costruzioni e/o recupero del patrimonio immobiliare esistente, collegate a programmi di edilizia residenziale pubblica;
- e) gestire il patrimonio proprio e di altri enti pubblici comunque realizzato o acquisito, nonché a svolgere ogni altra attività di edilizia residenziale pubblica rientrante nei fini istituzionali e conforme alla normativa statale e regionale;
- f) stipulare convenzioni con gli enti locali e con altri operatori per la progettazione e/o l'esecuzione delle azioni consentite ai sensi delle lettere a), b), c) e d);
- g) svolgere attività di consulenza ed assistenza tecnica a favore di operatori pubblici e privati;
- h) intervenire, mediante l'utilizzazione di risorse proprie, non vincolate ad altri scopi istituzionali, con fini calmieratori, sul mercato edilizio, realizzando abitazioni allo scopo di localle o venderle a prezzi economicamente competitivi e comunque non speculativi;
- i) formulare proposte sulle localizzazioni degli interventi di edilizia residenziale pubblica;
- l) svolgere ogni altro compito attribuito da leggi statali o regionali.

A seguito delle elezioni regionali tenutesi il 20 e 21 settembre 2020, come previsto dalla LR. 27/1997 e dalla L.R. n.39/2017, con Decreto del Presidente della Giunta Regionale del 28 maggio 2021, n. 73, è stato costituito il nuovo C.d.A. così composto: Presidente è Mauro Dal Zilio, Vicepresidente è Marina Bonotto, come da deliberazione del C.d.A. n. 86 del 22/06/2021, Consigliere è Oscar Borsato.

Con deliberazione n. 1320 del 06/08/2016 la Giunta Regionale del Veneto ha nominato il revisore unico dei conti titolare nella persona del dott. Mario Crosato, nonché il primo revisore supplente dott. Luigi Campana ed il secondo revisore supplente, dott. Gianfranco Vivian.

L'Azienda è stata coinvolta negli ultimi due anni in un processo di riorganizzazione a seguito dell'entrata in vigore della L.R. Veneto n. 39 del 03/11/2017 e dei successivi provvedimenti attuativi, con rilevanti variazioni delle procedure precedentemente in uso e nell'ordinaria gestione degli uffici, anche attraverso la revisione dei regolamenti interni.

Con deliberazione del C.d.A. n. 2 del 2.10.2018, successivamente integrata con deliberazione presidenziale d'urgenza n. 3 del 17.10.2018, divenuta esecutiva a seguito di provvedimento della Giunta Regionale del 30 ottobre 2018, è stato approvato il nuovo Statuto aziendale. Con delibere n. 10 del 26/02/2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato le modifiche allo Statuto dell'Azienda.

Con deliberazione del C.d.A. n. 60 del 28/12/2018 sono stati approvati i nuovi flussi e processi aziendali riferiti all'attuazione della legge regionale n. 39/2017.

Analisi di dati giudiziari e altre fonti informative.

Nell'ambito dell'analisi del contesto interno ad ATER Treviso si sono analizzati i seguenti dati/informazioni:

- a) Dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'Azienda. Sono state considerate le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso e i decreti di citazione a giudizio riguardanti i reati contro la PA e il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640 bis c.p.): dall'analisi risulta che non sono stati attivati procedimenti disciplinari nel corso del 2021 e non sono intervenute pronunce definitive o attivati procedimenti penali per reati contro la P.A.. Risulta tuttora pendente in appello una causa

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 17 a 47

avente ad oggetto la legittimità dell'apposizione del termine, che ha visto in primo grado vincente l'azienda, ed un ricorso avanti al Giudice del Lavoro, presentato in ordine al provvedimento aziendale di revoca dell'assunzione.

- b) Non risultano procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile davanti alla Corte dei Conti nel corso del 2021.
- c) Non risultano pendenti o conclusi ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici riguardanti l'Azienda nel corso del 2021.
- d) Nel corso del 2021 non sono pervenute segnalazioni da parte del personale o da parte di soggetti esterni attraverso le procedure di whistleblowing:
- e) Analisi dei reclami: nell'ambito del sistema qualità aziendale certificato ISO 9001 annualmente sono analizzati i dati relativi ai reclami degli utenti, i quali sono presentati nell'ambito del "Riesame della Direzione". Da tale analisi negli ultimi due anni non risultano fattispecie che possano fare emergere contesti di corruzione o potenziali situazioni anomale o abusi.
- f) Risultanze di indagini di customer satisfaction che consentono di indirizzare l'attenzione su fenomeni di cattiva gestione: negli ultimi due anni non è stato possibile eseguire tale indagine, in quanto a causa dell'emergenza sanitaria in atto non è stato possibile raccogliere i questionari. Si prevede nel corso del 2022 di riproporre il questionario di soddisfazione all'utenza e di raccogliere anche un questionario di soddisfazione da parte delle amministrazioni comunali che hanno sottoscritto con l'Azienda una convenzione ai sensi dell'art. 24 della L.R. 39/2017;
- g) Rassegne stampa: nell'ambito della rassegna stampa locale nel corso del 2021 l'Azienda non è venuta a conoscenza di notizie che possano fare risalire a potenziali fatti di corruzione a carico di personale dell'Azienda.

3 - I RUOLI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

3.1 - Organi di vertice

L'assetto istituzionale delle Aziende Territoriali per l'Edilizia Residenziale – ATER del Veneto è stato modificato dalla legge regionale 39/2017 e prevede i seguenti organi, come già descritti al precedente punto 2.1: Consiglio di Amministrazione, Presidente, Direttore e Revisore unico dei conti.

In relazione alla prevenzione della corruzione, al C.d.A. spetta la formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione al fine di elaborare efficaci processi di gestione del rischio, l'adozione del Piano di prevenzione della corruzione, nonché il monitoraggio dei risultati tramite costante confronto con i responsabili individuati per l'attuazione delle misure nonché con il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

3.2 - I Dirigenti ed i responsabili di Servizio

I dirigenti ed i responsabili di Servizio, per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della Prevenzione, dei referenti e dell'autorità giudiziaria;
- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando insieme al responsabile, per individuare le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel P.T.P.C.T.;
- adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale, secondo i regolamenti predisposti dall'Azienda.

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 18 a 47

L'assetto organizzativo dell'ATER di Treviso è presente nel sito web alla sezione Amministrazione Trasparente – Organizzazione – Articolazione degli Uffici.

3.3 - Il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza

Il coordinamento delle strategie di prevenzione della corruzione all'interno di A.T.E.R. Treviso, è stato inizialmente affidato dal C.d.A. al Direttore Generale con Deliberazione n. 19 del 7 Aprile 2015.

Successivamente alla cessazione dell'incarico del Direttore Generale avvenuta in data 27 aprile 2016 e stante la mancata nomina di un successore, il Commissario Straordinario Ing. Luca Barattin (che nel frattempo era stato nominato dalla Regione Veneto in sostituzione del cessato C.d.A. ha nominato con Determinazione n. 29 del 14 giugno 2016 quale responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, il dott. Fabio Zambon, Coordinatore del Servizio Gestionale, inquadrato nel livello Quadro del vigente CCNL dei Servizi aziendali.

A seguito alle dimissioni dal servizio del dott. Fabio Zambon, con deliberazione del C.d.A. n. 139 del 30/10/2019 è stato nominato quale responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza il geom. Maurizio Geromin.

Con deliberazione del C.d.A. n. 165 del 31.12.2020 è stato nominato quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza il Dirigente dell'Area Amministrativo Gestionale dott.ssa Rita Marini.

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT), in piena attuazione secondo quanto previsto dalla L. 190/2012 e del D. Lgs 97/2016:

- predisporre il Piano di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.T.);
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda;
- verifica, 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;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione;
- contesta eventuali situazioni di incompatibilità e inconfiribilità, ai sensi del D. Lgs 39/2013;
- indica all'ufficio competente per l'esercizio dell'azione disciplinare, i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.
- segnala all'organo di indirizzo *«le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza»*.

Al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, come previsto dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016, l'organo di indirizzo dispone *«le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei» al RPCT*.

Secondo quanto affermato da ANAC nel PNA 2016 e ribadito nel PNA 2019 *«È, dunque, altamente auspicabile, (...), che il RPCT sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere»*.

3.4 - I referenti (struttura di vigilanza ed audit interno)

Con Deliberazione del C.d.A. n. 15 del 17/02/2022 sono stati nominati i Referenti aziendali in materia di anticorruzione e trasparenza, quali punti di riferimento interni per la raccolta delle informazioni, delle segnalazioni ed il monitoraggio degli adempimenti a supporto dell'RPCT.

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 19 a 47

Sono quindi stati individuati i referenti come segue:

a) Referenti aziendali per l'Anticorruzione e la Trasparenza sono i seguenti Responsabili di servizio e Responsabili di Settore, qualora direttamente dipendenti dalle direzioni di Area o dalla direzione generale:

- Marco Boscolo - Responsabile Settore Legale;
- Gianluca Viola – Responsabile Settore Servizi informatici, qualità e trasparenza
- Bellin Flavio – Dirigente Tecnico
- Paolo Zorzi – Responsabile del Servizio Manutenzione e Nuove Opere;
- Giorgianna Moschet – Responsabile Settore Programmazione, Servizi Generali e Acquisti
- Fabiana Zaghis – Responsabile Settore Risorse Umane

b) Referenti Aziendali per le attività di supporto dell'RPCT in tema di trasparenza, pubblicazione dati sez. Amministrazione Trasparente, Audit interni per l'anticorruzione e attività operative collegate, sono:

- Gianluca Viola – Responsabile Settore Servizi informatici e qualità;
- Laura Trevisan – Servizio Gestionale.

Ai Referenti spettano tutte le incombenze riportate all'interno del PTPCT, oltre alla definizione delle misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione ed a controllarne il rispetto delle stesse da parte dei dipendenti a Loro sottoposti.

Per il monitoraggio e aggiornamento annuale del Piano, si prevedono 2 riunioni con i referenti di cui ai punti a) e b), una nel mese di giugno, per quanto attiene il monitoraggio, e una nel mese di novembre al fine di aggiornare il Piano.

3.5 - Il Rasa

L'azienda è iscritta alla AUSA con codice 0000154180 e il soggetto individuato quale Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti è la dott.ssa Rita Marini, con decorrenza 14/09/2021, come da deliberazione del C.d.A. n. 126 del 14/09/2021.

3.6 - I dipendenti

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione previste nel presente Piano, devono essere rispettate da tutti i dipendenti dell'Ater di Treviso, anche a tempo determinato, part time o interinali e dai collaboratori.

Tutti i dipendenti quindi, indipendentemente dalla qualifica sono tenuti:

- ad osservare le misure contenute nel presente Piano segnalando eventuali illeciti e/o conflitti di interesse;
- a partecipare al processo di gestione del rischio;
- a segnalare le proprie eventuali situazioni di conflitto di interesse, utilizzando l'apposito modulo allegato al presente piano;
- partecipare all'attività formativa in materia di anticorruzione e trasparenza programmata annualmente.

Ai dipendenti che segnalano illeciti sono applicate le tutele che sono dettate dalla L. 190/12 e dall'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1 della L.179/2017 (tutela del Wistleblower), con le modalità previste nel Protocollo segnalazione illeciti allegato al presente Piano.

4 - IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 20 a 47

Il processo di adozione del P.T.P.C.T. in A.T.E.R. Treviso ha seguito le seguenti fasi:

- analisi del contesto;
- individuazione dei processi e delle attività a rischio;
- individuazione delle aree aziendali e dei soggetti esposti al rischio;
- valutazione del rischio, secondo la metodologia prevista nel PNA 2019-allegato 1;
- identificazione delle misure idonee alla mitigazione dei rischi.

Tal percorso, guidato dal responsabile della prevenzione della corruzione ha visto, nel rispetto del principio di inclusività, il coinvolgimento diretto degli organi di vertice, dei dirigenti e dei responsabili dell'Azienda i quali hanno condiviso le risultanze delle attività e delle analisi svolte.

5 - MAPPATURA DEI PROCESSI – INDIVIDUAZIONE, ANALISI E PONDERAZIONE DEI RISCHI

Come sottolineato nel PNA 2019 approvato dall'Anac con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019 e ribadito nel documento "Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla descrizione della struttura organizzativa dell'ente, è la mappatura dei processi, che consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi dell'ente. L'obiettivo di questa analisi è l'identificazione di aree che, per loro natura, risultino potenzialmente più esposte a rischi corruttivi.

Per processo si intende, come riportato nell'Allegato 1 alla deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019, *"una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risposte in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)"*.

Sono stati presi quindi in considerazione i processi mappati durante attività svolta negli anni nell'ambito del sistema di gestione qualità certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001, con processi di audit sia interni che di enti terzi, nonché delle altre attività di vigilanza e controllo svolti dagli organi societari nonché da quelli regionali.

Si è fatto riferimento in particolare ai processi che rientrano nelle Aree di rischio generali riportate nella tabella 3 – Elenco delle principali aree di rischio inserita nell'allegato 1 al PNA 2019.

I processi di ATER Treviso in vigore sono stati così scomposti ed identificati:

Processi di governo:

- Pianificazione obiettivi
- Riesame della Direzione

Processi Operativi

- Programmazione
- Progettazione degli interventi
- Gestione degli affidamenti di lavori, servizi e forniture
- Esecuzione del contratto (direzione lavori e direzione dell'esecuzione dei contratti)
- Gestione dei procedimenti amministrativi verso l'utenza
 - Gestione assegnazioni e stipula contratti
 - Subentri / volture
 - Variazioni anagrafiche e reddituali

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 21 a 47

Etc.

Gestione delle vendite di immobili

Processi di supporto

Gestione sistema qualità

Gestione risorse umane

Acquisizione e progressione del personale

Formazione del personale

Incentivazione del personale

Gestione approvvigionamenti

Gestione della posta.

Per l'analisi dei processi e la valutazione del rischio è stato utilizzato il criterio metodologico previsto dall'Allegato 1 alla deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019. Sono stati presi in considerazione i processi che per loro natura e per la tipologia di attività sono già state individuate come particolarmente esposte a rischi corruttivi.

L' Anac nell'Allegato 1 alla deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019 e nel nel documento "Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 sostiene che la valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio, in cui lo stesso viene identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive/preventive.

La valutazione del rischio si compone di tre fasi:

- individuazione del rischio;
- analisi del rischio;
- ponderazione del rischio.

5.1 Individuazione del Rischio

L'individuazione dei rischi, o meglio degli eventi rischiosi, ha per obiettivo l'individuazione di quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi aziendali, tramite cui si può concretizzare il fenomeno corruttivo. Vengono quindi riportati di seguito delle tabelle che riportano i principali rischi connessi alle attività più esposte al rischio corruttivo;

Processo di gestione delle risorse umane	Tipologia di rischio
Selezione ed assunzione del personale.	- Alterazione dei criteri di concorso al fine di agevolare determinati soggetti.
Progressioni di carriera.	- Incompatibilità, conflitto di interessi membri commissioni di concorso.
Conferimento di incarichi di collaborazione.	- Induzione a favorire candidati, a diffondere informazioni riservate, ad alterare atti e valutazioni.
Forme di incentivazione e premi di risultato.	- Induzione a alterare passaggi valutativi, istruttori e atti nell'assegnazione o rinnovo di incarichi o nella corresponsione di premi di risultato ed altri incentivi.
Gestione delle spese del personale ed utilizzo dei beni aziendali	- Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità.
	- Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti particolari.
	- Incompatibilità per posizioni dirigenziali e nomine.
	- Induzione a omettere verifiche e atti dovuti relativi a presenze del personale, malattie, trasferte e rimborsi spese, trattamenti

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 22 a 47

	accessori. - Utilizzo o appropriazione indebita di auto aziendali o altri beni pubblici per finalità private.
- Aree aziendali coinvolte	- C.d.A., Presidente, Direttore, Responsabile Risorse Umane

Processo di programmazione e progettazione	Tipologia di rischio
Partecipazione a bandi Richieste di finanziamento per esecuzione lavori Progettazione degli interventi Redazione dei bandi di gara dei documenti.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentazione di dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati. - Corruzione / induzione indebita di un funzionario pubblico per favorire l'ente nel procedimento di autorizzazione/ammissione al contributo. - Alterazione delle rendicontazioni periodiche inviate all'ente pubblico. - Alterazione requisiti del bando / capitolato per favorire alcuni soggetti. - Uso distorto procedure di gara, frazionamenti artificiali per aggirare l'obbligo di gara pubblica. - Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa. - Affidamenti di incarichi professionali esterni per favorire dei soggetti specifici. - Omissione o carenza nelle indagini e negli studi preliminari alla progettazione finalizzate a prevenire possibili ammissioni di varianti in corso d'opera. - Omissione o carenza nelle verifiche preventive della progettazione finalizzate a prevenire possibili ammissioni di varianti in corso d'opera.
- Aree aziendali coinvolte	- C.d.A., Presidente, Direttore, Dirigente Tecnico, Progettista, RUP, Settore Programmazione, Servizi Generali e acquisti

Processo di programmazione e gestione degli affidamenti di lavori, servizi e forniture	Tipologia di rischio
Programmazione dei fabbisogni Definizione dell'oggetto dell'affidamento. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento (servizi e forniture inferiore € 139.000,00 interno ATER, pari o superiore € 139.000,00 CUC – FCC, lavori inferiore a € 150.000,00 interno ATER, pari o superiore a € 150.000 oltre CUC-FCC) Requisiti di qualificazione Affidamenti diretti negoziate e quindi CUC-FCC) Procedura aperta (CUC-FCC) Requisiti di aggiudicazione.	<ul style="list-style-type: none"> - Mancata o non adeguata programmazione dei fabbisogni di acquisto non rispondente a criteri di efficienza/efficacia/economicità, ma alla volontà di premiare interessi particolari; - Alterazione requisiti del bando/capitolato per favorire alcuni soggetti; - Uso distorto procedure di gara, frazionamenti artificiali per aggirare l'obbligo di gara pubblica; - Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti (parte ATER e parte CUC-Federazione Comune Camposampierese di seguito FCC); - Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa; - Utilizzo improprio della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto; - Uso distorto del meccanismo del subappalto a favore di partecipanti alla gara; - Affidamenti di incarichi professionali esterni per favorire dei

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 23 a 47

Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte (solo procedure negoziate, quindi CUC-FCC) Revoca del bando.	soggetti specifici. - Incompatibilità a partecipare alla commissione di gara da parte di un soggetto (in capo alla CUC-FCC). - Omessa osservanza di un obbligo di astensione in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto da parte del membro della commissione di gara (in capo alla CUC-FCC). - Esercizio di influenze illecite, induzione a favorire un'impresa. (parte ATER e parte CUC-FCC). - Corruzione e/o concussione dei membri della commissione di gara. (in capo alla CUC-FCC). - Omissione di controlli in sede di aggiudicazione definitiva. - Violazione norme tracciabilità flussi finanziari. - Trasmissione, elaborazione di dati alterati alla P.A., autorità di Vigilanza o altri organi di controllo. - Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.
- Aree aziendali coinvolte	- C.d.A., Presidente, Direttore, Dirigente Tecnico, Dirigente Amministrativo, RUP, Commissione/giuria di gara (CUC-FCC), Settore Programmazione servizi generali e acquisti.

Processo di Esecuzione e rendicontazione del contratto	
Aree a rischio	Tipologia di rischio
Redazione del cronoprogramma, controllo avanzamento, sospensione e proroghe lavori, servizi e forniture Varianti in corso di esecuzione del contratto. Subappalti, sub - affidamenti. Noli a caldo/freddo, guardiania di cantiere. Apposizione riserve ed accordi bonari. Trasporti e conferimenti a discarica, smaltimento rifiuti (solo per i lavori) Attività di vigilanza in cantiere in materia di sicurezza/ambiente.	- Corruzione (attiva e passiva) e/o concussione del Direttore Lavori, del Coordinatore della sicurezza, del collaudatore per favorire l'impresa nella esecuzione e/o contabilizzazione dei lavori, servizi e forniture - Omissione controlli in sede di autorizzazione al subappalto (con rischio potenziale di infiltrazioni criminali). - Mancata valutazione dell'impiego di manodopera o incidenza del costo della stessa ai fini della qualificazione dell'attività come subappalto. - Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara. - mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato avanzamento del contratto rispetto al cronoprogramma al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto - Omissione di controlli in cantiere circa la presenza di manodopera regolare, circa la correttezza degli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, circa la qualità e quantità del materiale impiegato in cantiere e la regolare contabilizzazione degli stati di avanzamento lavori, servizi e forniture - Omissione dei controlli circa il corretto smaltimento del materiale di risulta e dei rifiuti prodotti nell'esecuzione del contratto ed altri adempimenti ambientali a vantaggio dell'impresa esecutrice o irregolarità compiute a vantaggio dell'Ente stesso.

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 24 a 47

- Aree aziendali coinvolte	- C.d.A., Presidente, Direttore, Dirigente Tecnico, RUP, Direttore Lavori, CSE, Responsabili dei Servizi e Settori dell'Area Tecnica, Dirigente Area Amministrativo Gestionale, Responsabile Settore Programmazione, Servizi Generali e acquisti, Responsabile Settore Risorse Umane
----------------------------	--

Processi relativi ai provvedimenti amministrativi	Tipologia di rischio
<ul style="list-style-type: none"> - Provvedimenti vincolati o discrezionali con e senza effetto economico per il destinatario. Ricadono in queste fattispecie tutti i procedimenti amministrativi svolti nei confronti degli assegnatari degli alloggi e dei loro familiari (in generale gli utenti) comprendendo a titolo esemplificativo e non esaustivo: - La consegna dell'alloggio, la determinazione del canone, la stipula del contratto di locazione e le successive variazioni, - gli accertamenti sulla situazione economica del nucleo (ISEE-ERP) - subentri e le volture, - le pratiche di rateizzo dei debiti, - la concessione di ospitalità, - la concessione di forme di sussidio e contributo economico al sostegno di fasce deboli, - le pratiche conseguenti all'accertamento di violazioni del regolamento d'utenza o di regolamenti urbanistici, - i provvedimenti di contrasto ai fenomeni della morosità e delle occupazioni abusive; - le azioni legali per il recupero della morosità e dell'alloggio; - l'esecuzione di lavori di pronto intervento e di manutenzione negli alloggi in locazione, - l'autorizzazione dei lavori a carico degli utenti all'interno dell'alloggio in assegnazione. 	<ul style="list-style-type: none"> - Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto condizioni di accesso a servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti. - Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti. - Uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti. - Riconoscimento indebito di indennità, sussidi o altri vantaggi economici. - Indurre l'incaricato di pubblico servizio verso l'utente o un suo familiare per favorirlo in un procedimento amministrativo. - Omessa osservanza di un obbligo di astensione in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto - Alterazione del corretto iter dell'istruttoria per favorire privati interessati oppure errato diniego a danno dell'istante. - Omissione o inerzia del pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, nell'adottare un atto senza esporre le ragioni. - Eccesso di discrezionalità nell'adottare un provvedimento amministrativo. - Induzione del dipendente pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, per costringere taluno a procurare a sé o ad altri denaro o altre utilità non dovutegli al fine di agevolarlo nel procedimento amministrativo. - Comportamenti poco trasparenti o omissivi nella diffusione di informazioni al pubblico (tramite sito web, carta dei servizi, URP, etc.). - Falso nella ripartizione delle spese a carico degli utenti.
- Aree aziendali coinvolte	- Direttore, Dirigente (responsabile) area amministrativa-gestionale, Responsabili dei Servizi e Settori dell'Area amministrativa-gestionale, Servizio patrimonio, servizio manutenzioni

5.2 - Analisi del rischio

L'analisi del rischio ha un duplice obiettivo: da un lato consente di comprendere meglio gli eventi rischiosi identificati, attraverso quelli che nell'allegato 1 al PNA 2019 vengono definiti "fattori abilitanti" degli eventi corruttivi, ovvero quegli elementi del contesto aziendale che possono agevolare il verificarsi di comportamenti o fatti corruttivi.; dall'altro consente di stimare il livello di esposizione al rischio dei processi, considerando gli "indicatori di stima del livello di rischio". L'analisi di questi fattori consente di individuare quali misure mettere in atto al fine di prevenire il rischio. L'analisi di questi elementi è riportata nella tabella analisi dei processi, **allegato 1** al presente Piano.

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 25 a 47

Sono stati quindi presi in considerazione alcuni fattori del contesto, suggeriti nell'allegato 1 alla deliberazione Anac n. 1064 del 13 novembre 2019, che possono agevolare il verificarsi di fenomeni corruttivi; ai vari fattori è stato dato poi un punteggio da 1 a 3, in base al fatto che tale fattore possa essere più o meno rilevante sul rischio in base all'organizzazione dell'ente. Quindi la risposta con punteggio 1 sta a significare che il fattore agevola poco il verificarsi del rischio corruttivo; il punteggio 2 sta a significare che il fattore agevola mediamente il verificarsi del rischio corruttivo; il punteggio 3 comporta un fattore che agevola molto il verificarsi del rischio corruttivo.

FATTORE 1: presenza di misure di trattamento del rischio e/o controlli	
Il processo è oggetto di controlli regolari da parte dell'ufficio o di altri soggetti	1
Sul processo vengono eseguiti controlli non specifici e/o campione	2
Non sono previste misure di controllo	3

FATTORE 2: grado di trasparenza	
Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter sia all'interno che all'esterno dell'ente, anche attraverso le pubblicazioni su Amministrazione Trasparente	1
È pubblica solo la parte conclusiva del processo e non tutto l'iter	2
Il processo non ha procedure che lo rendono trasparente	3

FATTORE 3: eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	
Il processo richiede l'applicazione di norme elementari	1
Il processo è in parte complesso, ma deriva dall'applicazione di norme di legge o regolamentari note e generalmente conosciute	2
Il processo richiede l'applicazione di norme complesse e poco chiare, note nello specifico ai soli uffici competenti	3

FATTORE 4: Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità del processo d parte di pochi o di un unico soggetto	
Il processo è trasversale, è gestito da diversi dipendenti, con forme di rotazione	1
Il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con il criterio della rotazione, ma al processo partecipano anche altri dipendenti	2
Il processo è gestito da uno o pochi funzionari, non facilmente sostituibili con il criterio della rotazione, e al processo non partecipano anche altri dipendenti	3

FATTORE 5: inadeguatezza o scarse competenze del personale addetto ai processi	
Gli uffici hanno competenza adeguata alla gestione del processo	1
Il processo è poco influenzato dal livello di competenza del personale	2

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 26 a 47

Il personale che gestisce il processo non sempre ha le competenze adeguate	3
--	---

FATTORE 6: formazione in materia di anticorruzione	
Il personale che gestisce il processo è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia per il processo che deve gestire	1
Il personale coinvolto di formazione	2
Il personale non è stato oggetto di alcuna formazione	3

Il secondo metro di valutazione riguarda l'analisi degli "indicatori di stima del livello di rischio", cioè quelle situazioni oggettive che permettono di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo e delle attività di cui si compone.

Ai vari indicatori è stato dato poi un punteggio da 1 a 3, in base al livello di esposizione al rischio. Quindi la risposta con punteggio 1 sta a significare che c'è una esposizione bassa al rischio di eventi corruttivi; il punteggio 2 sta a significare che c'è un'esposizione media al rischio corruttivo; il punteggio 3 sta a significare che c'è un'esposizione elevata al rischio di eventi corruttivi.

INDICATORE 1: livello di interesse esterno	
Il processo non comprende interessi anche economici, a vantaggio di terzi	1
Il processo comporta dei benefici verso i terzi, ma di scarsa rilevanza	2
Il processo comporta degli interessi rilevanti	3

INDICATORE 2: grado di discrezionalità del decisore interno all'ente	
Il processo è regolamentato da norme e regolamenti senza margini di discrezionalità	1
Il processo è regolamentato da norme di legge, ma con alcuni margini di discrezionalità	2
Il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità	3

INDICATORE 3: manifestazione di eventi corruttivi in passato per il processo esaminato	
Il processo è regolamentato da norme e regolamenti senza margini di discrezionalità	1
Il processo è regolamentato da norme di legge, ma con alcuni margini di discrezionalità	2
Il processo è genericamente definito da norme di legge, ma lascia ampia discrezionalità	3

INDICATORE 4: grado di attuazione delle misure di trattamento del rischio previste dal piano

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 27 a 47

Le misure sono state adottate	1
Le misure sono state adottate solo in parte	2
Le misure non sono state adottate	3

5.3 – Ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio ha l'obiettivo di far emergere, sulla base dell'esito dell'analisi del rischio,

Il livello complessivo di esposizione al rischio è stato poi valutato complessivamente moltiplicando il punteggio ottenuto complessivamente dalla somma ottenuta dai fattori abitanti con il punteggio ottenuto complessivamente dagli indicatori di stima del rischio. Il punteggio finale così ottenuto ha consentito di stabilire un giudizio sintetico su tre livelli (alto medio e basso) sul livello di rischio afferente ad ogni processo esaminati.

È stata quindi predisposta la **TABELLA ANALISI PROCESSI (allegato 1)** dove per ogni processo è stata fatta una descrizione che comprende le fasi e le attività che compongono il processo, i servizi/settori coinvolti, l'indicazione del responsabile del processo, l'indicazione dei principali rischi connessi al processo analizzato, la valutazione del rischio e le misure che si intendono adottare per contrastare il rischio corruttivo.

Al fine di ridurre i rischi così rilevati ed analizzati, l'Ente stabilisce di adottare le misure di seguito espone.

6 - LE MISURE DI PREVENZIONE

6.1 - Il Codice Etico

A.T.E.R. Treviso nell'adozione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/01 ha predisposto un Codice Etico volto a disciplinare le condotte rilevanti, sotto il profilo etico, nella conduzione delle proprie attività alle quali devono attenersi gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori, i consulenti esterni ed in genere chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto, dell'Azienda.

Il Codice Etico è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente – Disposizioni Generali – Atti generali – Codice di Condotta e Codice Etico.

Esso definisce quindi i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che tutti i soggetti operanti per conto di A.T.E.R. Treviso sono tenuti ad osservare.

Il Codice costituisce dunque il documento nel quale si incrociano sia i doveri morali che le responsabilità etico-sociali di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Le previsioni del Codice Etico sono destinate e si applicano in via diretta agli amministratori, ai dirigenti ed ai dipendenti dell'Azienda ed in via estensiva, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori e consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico nonché nei confronti di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Azienda. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti, sono inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice stesso.

A.T.E.R. Treviso vigila sull'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico assicurando altresì la trasparenza delle azioni poste in essere in caso di violazione dello stesso.

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 28 a 47

Nel corso del 2022, congiuntamente alla revisione del MOG, si avvierà anche una revisione del Codice Etico.

6.2 - La trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Tutte le norme che attualmente disciplinano l'attività delle Pubbliche Amministrazioni e delle società da queste controllate o partecipate disegnano la trasparenza come un vero e proprio diritto dei cittadini, in quanto tali, a essere informati su tutti gli aspetti dell'attività amministrativa, sia politica che tecnico – burocratica (diritto che si caratterizza per la sua diversità e autonomia rispetto al più tradizionale, e limitato, diritto di accesso).

Le stesse norme rafforzano questo diritto, qualificando con estrema chiarezza la trasparenza, nel nuovo significato di "accessibilità totale", come livello essenziale delle prestazioni.

Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, "*Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza...*", è intervenuto in materia di trasparenza modificando il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Le modifiche introdotte al D.Lgs. 33/2013 hanno riguardato in sintesi: la definitiva delimitazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina, la revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni unitamente al nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Complessivamente il decreto ha inteso perseguire quindi l'importante obiettivo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche.

In particolare esso prevede la confluenza del Piano triennale della trasparenza e l'integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, mantenendo necessariamente i contenuti essenziali quali l'indicazione dei soggetti cui compete la trasmissione e la pubblicazione dei dati, in un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture interne delle amministrazioni ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza.

Negli ultimi mesi del 2021, si è proceduto ad una revisione della sezione del sito istituzionale Amministrazione Trasparente per adattare il menù a quanto previsto dalla deliberazione Anac n. 1134 dell'8 novembre 2017 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*".

Nell'allegato 2 – Sezione Trasparenza del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 - si riporta la tabella relativa agli obblighi di pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ente, specificandone quale sia il Servizio/Settore responsabile all'interno della struttura aziendale e la tempistica di pubblicazione.

Il corretto adempimento di tale obbligo da parte di ogni singolo responsabile costituisce elemento di valutazione.

6.3 - La Formazione del personale

La formazione può dare un contributo alla prevenzione della corruzione, se ha l'obiettivo di:

- individuare e diffondere valori positivi, coerenti con la missione e le finalità sociali dell'Azienda;
- mostrare che tali valori positivi sono adottati dall'Azienda e sono finalizzati al conseguimento degli obiettivi costitutivi della stessa;
- chiarire che tali valori positivi si rispecchiano nel Codice Etico, cui i dipendenti si devono attenere.

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 29 a 47

Ovviamente, l'efficacia della formazione sui temi dell'etica e della legalità non è immediata. La diffusione di nuovi valori richiede molto tempo. Inoltre, tale tipo di formazione non deve essere eccessivamente teorica, ma deve essere, il più possibile, calata nella quotidianità delle scelte e delle azioni compiute all'interno dell'Azienda.

Nell'ambito del P.T.P.C.T. sono quindi pianificate iniziative di formazione rivolte:

- a tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità, con particolare riferimento ai contenuti del Codice Etico e del Modello di organizzazione e gestione di cui al D. Lgs 231/01;
- ai dirigenti, responsabili ed al personale addetti alle aree a rischio;
- al responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

Nel Piano anticorruzione 2021-2023 era prevista una formazione specialistica per RPCT e coadiutori, che non è stato possibile svolgere stante i notevoli impegni del Dirigente dell'Area Amministrativo-Gestionale, che ha dovuto ricoprire anche il ruolo di Direttore. Per quanto riguarda il corso sui modelli organizzativi, lo stesso viene rinviato alla successiva approvazione del nuovo Modello organizzativo. È stata estesa a tutti i dipendenti la partecipazione alla videoconferenza dal titolo "La trasparenza" tenutosi il 22 novembre 2021.

Per far conoscere al personale dipendente le misure previste dal presente Piano, si prevede l'invio dello stesso a tutto il personale dipendente e una riunione con i responsabili di Servizio/Settore.

I fabbisogni formativi sono stati individuati dal Responsabile della Prevenzione in raccordo con il responsabile del Settore Risorse Umane e le iniziative formative sono inserite nel Piano formativo dell'Azienda e riportati **nell'allegato 3**.

La Formazione specifica è rivolta al Responsabile della Prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e ai funzionari addetti alle aree a rischio. Il Piano Nazionale Anticorruzione definisce il contenuto della formazione specifica, facendo soprattutto riferimento alla conoscenza delle normative, ai programmi e ai vari strumenti utilizzati per la prevenzione, alle tematiche settoriali e alla diffusione di buone pratiche professionali.

6.4 - L'informatizzazione dei processi decisionali

Già da diversi anni A.T.E.R. Treviso, nell'ambito dei processi di informatizzazione, ha predisposto appositi applicativi per la gestione elettronica dei principali processi aziendali: in particolare si fa riferimento alla gestione del protocollo in entrata ed uscita ed al processo di formazione delle decisioni attraverso le Determinazioni ed i Decreti.

Nel 2021 è stato acquistato un nuovo applicativo per la gestione del Protocollo, al fine di poter garantire una migliore gestione del flusso documentale. Tale software consente inoltre la creazione dei fascicoli elettronici per ogni singolo procedimento, che risultano visibili a tutti i componenti dello stesso ufficio.

Si sta predisponendo il Manuale di gestione dei flussi documentali, che regolerà le modalità di ingresso, uscita e conservazione dei documenti predisposti dall'ente.

6.5 - L'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi e Pantouflage

La prevenzione dei fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e la gestione del conflitto di interessi.

Si richiama a questo scopo quanto previsto dalla L. 241/90, come modificata dalla L. 190/12, la quale, all'art. 6-bis, riporta *"il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*.

La situazione di conflitto di interessi si configura laddove la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per favorire il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui sia titolare il medesimo funzionario direttamente o indirettamente. Si tratta dunque di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 30 a 47

l'amministrazione, a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

È necessario darne un'accezione ampia, attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente nell'esercizio del potere decisionale.

Per interesse personale o privato si intende quello proprio, ovvero di propri parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali si abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui il soggetto o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

A.T.E.R. Treviso ha inserito all'interno del Modello 231 e del proprio Codice Etico indicazioni per quanto attiene al conflitto di interessi, specificando che i dipendenti dell'Azienda devono segnalare tempestivamente per iscritto le situazioni di conflitto di interessi anche solo potenziale al proprio superiore gerarchico (se dipendente) o al C.d.A. (se consigliere o dirigente) al fine di consentire le necessarie valutazioni e l'elaborazione di una risposta scritta. La risposta scritta va formulata entro 30 giorni, al fine di garantire la continuità dell'attività dell'ufficio: qualora si configuri un'effettiva situazione di conflitto di interessi, il dipendente viene sollevato dall'incarico e, con il consenso del Direttore, l'attività viene attribuita ad altro dipendente o, in mancanza di altro soggetto con idonea professionalità, al Responsabile; qualora invece il Responsabile, sentito il Direttore, non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, lo comunica all'interessato e il RPCT.

Al fine di agevolare la presentazione tempestiva delle dichiarazioni di conflitto di interesse, è stato predisposto un apposito modello che viene allegato al presente Piano (**Allegato 4**).

Per quanto riguarda la composizione e il funzionamento delle commissioni e delle giurie, con deliberazione del C.d.A. n. 103 del 13/08/2019 è stato approvato il "Regolamento per la composizione ed il funzionamento delle commissioni e delle giurie" (allegato 4 al Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001), nel quale sono stati disciplinati i criteri di composizione nonché le regole di funzionamento delle commissioni nominate dall'Amministrazione per lo svolgimento di procedure di gara ai sensi del Codice degli appalti (D.lgs. 50/2016 e s.m.i.) e per lo svolgimento di selezioni. Si è previsto dunque di acquisire preventivamente per i componenti di dette commissioni una dichiarazione sull'assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità e di conflitto di interessi, come da modello allegato al regolamento.

Alle fonti normative in materia di conflitto di interessi sopra indicate, sono state aggiunte specifiche disposizioni in materia di appalti, all'art. 42 del D.Lgs. 50/2016, al fine di contrastare fenomeni corruttivi che si possono verificare nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire quindi la parità di trattamento degli operatori economici.

Su tale tematica si è espressa anche Anac con la deliberazione n. 494 del 5 giugno 2019 recante "Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici".

Pertanto, come sottolineato da Anac nella deliberazione sopra citata e secondo quanto ribadito anche nel documento "Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, si prevede che:

- vanno acquisite, conservate e verificate a cura del Settore Risorse Umane le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.P.R. 62/2013 secondo il modello **allegato 5** da parte dei dipendenti coinvolti in tutte le fasi delle procedure di affidamento/gara al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP;
- le dichiarazioni di cui sopra vanno aggiornate annualmente, precisando che i dipendenti interessati devono comunicare tempestivamente eventuali variazioni delle dichiarazioni già presentate.

Inoltre l'Ente è tenuto a gestire le procedure di affidamento dei contratti pubblici predisponendo i processi decisionali in modo da assicurare la corretta gestione dei conflitti di interesse, come definiti dall'art. 42 del D.Lgs. 50/2016, che disciplina l'ipotesi particolare in cui il conflitto di interessi insorga nell'ambito di una procedura di affidamento; tutti i soggetti coinvolti

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 31 a 47

nelle varie fasi della procedura (compresi i componenti della CUC-FCC) devono rendere una dichiarazione sostitutiva, che va acquisita e conservata nel fascicolo del procedimento, sull'assenza di conflitti di interesse, secondo il modello **allegato 6**, che tiene conto di quanto riportato nelle Linee Guida Anac n. 15, approvate con deliberazione n. 494 del 5 giugno 2019.

Qualora un soggetto coinvolto in una procedura di affidamento si trovi in una situazione di conflitto di interessi, provvederà alla segnalazione secondo l'iter descritto precedentemente, segnalando tale situazione al suo superiore gerarchico, secondo il modello allegato 4.

Nelle Linee Guida n. 15 sopra citate è riportata, nella Parte IV – La prevenzione del rischio, una tabella che riassume le fasi delle procedure di gara, con i relativi soggetti coinvolti e i possibili rischi.

I titolari di incarichi di consulenza e collaborazione, sono tenuti a compilare il modulo **allegato 7** al presente piano che contiene sia le dichiarazioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 33/2013, sia la dichiarazione di assenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziale relativamente all'incarico affidato da parte di A.T.E.R. di Treviso. Tali dichiarazioni devono essere raccolte dal Servizio/Settore che conferisce l'incarico.

Per quanto attiene al *pantouflage*, ossia al divieto per i dipendenti negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione, di non poter svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri, in sede di gara, nel DGUE è prevista l'acquisizione di apposita dichiarazione sulla condizione prevista dall'art. 53, comma 16-ter del D. Lgs. 165/2001.

È stato inoltre predisposto un modello da far sottoscrivere al dipendente al momento dell'assunzione e cessazione dell'attività lavorativa presso l'Ater di Treviso (Modello dichiarazione "Pantouflage" Art. 53, comma 16 ter d.lgs. 165/2001 – **allegato 8**).

6.6 - La rotazione del personale

La rotazione "ordinaria" 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 sottolineata 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.

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 forte ostacolo alla rotazione anche la dimensione degli uffici e la quantità dei dipendenti operanti. La rotazione è oggettivamente più semplice laddove le risorse siano maggiori.

Proprio per queste ragioni prima la CIVIT ed in seguito ANAC (all'interno del PNA 2016, ribadito in quello del 2019) ha 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, prevenendo anche misure alternative anche a carattere organizzativo.

Il PNA 2019 viene ribadito che *"Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad 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"*.

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 32 a 47

In A.T.E.R. Treviso, vista la ridotta dimensione dell'Ente, la presenza di un numero esiguo di dirigenti (ciascuno con competenze specialistiche) e il numero esiguo di soggetti con ruolo apicale di responsabilità, il principio di rotazione nelle aree sensibili per la commissione dei reati, risulta di fatto non praticabile per quanto riguarda i ruoli di dirigente mentre, per gli altri ruoli, risulta di difficile attuazione; nel corso del 2021, a causa di un discreto numero di cessazioni dal servizio per pensionamento, si è provveduto alla riorganizzazione di alcuni servizi/settori, attraverso lo spostamento di personale e il ricorso a nuove assunzioni, come da Decreto del Direttore n. 670 del 04/10/2021.

Ciò nonostante esistono degli ambiti di rotazione degli incarichi che sono valutati annualmente in sede di valutazione della relazione periodica del responsabile della prevenzione della corruzione:

- ruoli di funzionario (quadro) all'interno delle aree/strutture aziendali omogenee. Sono valutate opportunità di rotazione per soggetti che rivestono la posizione organizzativa da almeno 5 anni;
- ruolo di Responsabile del Procedimento (sia nell'ambito tecnico che per i provvedimenti amministrativi), in funzione delle concrete possibilità ed opportunità di attuazione anche in riferimento ai profili di competenza previsti dalla normativa per tali figure.

L'organo amministrativo di vertice, dunque, adotta i provvedimenti di rotazione del personale attraverso proprio decreto o ne indica l'inapplicabilità giustificandone le ragioni di natura organizzativa.

In ogni caso 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, che rappresenta uno dei principi cardine del sistema preventivo, previsto dal Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs 231/01, viene già da tempo adottato dall'azienda per cui, di conseguenza, ogni decisione aziendale, deriva da un iter strutturato in cui sono suddivise le responsabilità di chi propone, chi verifica / autorizza e chi approva.

L'azienda inoltre adotta piena trasparenza ai processi decisionali interni anche attraverso un processo informatizzato e pienamente accessibile al personale di costruzione degli atti decisionali (determine, provvedimenti, ecc.) nelle sue varie fasi di proposta, istruttoria, verifica ed autorizzazione.

La "rotazione straordinaria" del personale, consiste nell'assegnazione ad altro ufficio o servizio del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Anac nella deliberazione n. 215 del 26 marzo 2019, analizzando l'ambito soggettivo dell'istituto della rotazione straordinaria ha sollevato dei dubbi circa l'obbligatorietà della sua applicazione per i soggetti esclusi dall'applicazione diretta del D. Lgs. 165/2001, tra cui rientrano anche gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Per gli enti pubblici economici, in quanto espressamente richiamati nell'art. 3 della legge 97/2001, si applicano le misure di trasferimento ad altro ufficio a seguito di rinvio a giudizio nelle ipotesi ivi previste e quindi per i "delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383". L'adozione del provvedimento motivato di spostamento del dipendente spetta al Direttore. Se il provvedimento di rinvio a giudizio riguarda il Direttore, il C.d.A. può valutare, dal momento che l'incarico si basa su un rapporto fiduciario, se quest'ultimo è venuto meno e quindi revocare l'incarico, oppure se confermare la sua fiducia, in attesa della conclusione del procedimento penale.

L'Azienda però può valutare l'adozione del provvedimento di cui all'art. 16, comma 1, lett. 1-quater del D.Lgs. 165/2001, motivandolo adeguatamente, immediatamente dopo avere avuto la notizia dell'avvio del procedimento penale, nel caso in cui ritenga che la condotta corruttiva imputata possa pregiudicare l'immagine di imparzialità e trasparenza dell'amministrazione.

Nel caso in cui sia il RPCT coinvolto non solo per quanto previsto dall'art. 3 della Legge 97/2001 ma anche per i reati contro la pubblica amministrazione richiamati dal D.Lgs. 39/2013, il C.d.A. ne revoca l'incarico e ne dà comunicazione all'Anac

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 33 a 47

6.7 - Misure relative all'inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi e agli obblighi di trasparenza relativi ai titolari di incarichi di amministrazione, di direzione e dirigenziali, collaborazione e consulenza (D. Lgs. 39/2013 e art. 14 del D.Lgs. 33/2013)

Il D.Lgs. n. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, ivi comprese le autorità amministrative indipendenti, gli enti di diritto privato in controllo pubblico, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato regolati o finanziati, ha disciplinato:

- delle particolari ipotesi di inconferibilità¹ di incarichi dirigenziali o di responsabilità amministrativa di vertice in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- delle situazioni di incompatibilità² specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice;
- 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 finalizzato a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici e degli amministratori.

L'art. 15 del D. Lgs. 39/2013 prevede che il RPCT, anche attraverso delle specifiche disposizioni contenute nel Piano Anticorruzione, vigili sul rispetto delle disposizioni contenute nel D. Lgs. 39/2013 relativamente alla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, contesti agli interessati l'esistenza o l'insorgere di eventuali violazioni e le segnali all'ANAC, All'Autorità garante della concorrenza e del mercato nonché alla Corte dei Conti.

Sulla materia è intervenuta anche l'ANAC, con la Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 "*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*".

Il RPCT è dunque il soggetto cui spetta l'avvio del procedimento di accertamento e di verifica della sussistenza della situazione di inconferibilità, di dichiarazione della nullità dell'incarico, nonché il successivo potere sanzionatorio nei confronti tanto del soggetto a cui l'incarico è stato conferito l'incarico quanto all'organo che ha conferito l'incarico dichiarato nulla perché inconferibile.

Per quanto riguarda le situazioni di incompatibilità, come previsto dall'art. 19 del D. Lgs. 39/2013, una volta accertata la sussistenza di una situazione di incompatibilità, il RPCT contesta all'interessato l'accertamento compiuto. Dalla data della contestazione decorrono i 15 giorni, che impongono, in assenza di una opzione da parte dell'interessato, l'adozione di un atto con il quale viene dichiarata la decadenza dall'incarico Tale atto può essere adottato su proposta del RPC.

Sono tenuti quindi a presentare la dichiarazione di inconferibilità e incompatibilità i componenti del C.d.A. e il Commissario Straordinario, secondo il modello allegato al presente Piano (**Allegato 9**), il Direttore (secondo il modello allegato al presente Piano (**Allegato 10**) e i Dirigenti secondo il modello allegato al presente Piano (**Allegato 11**). Le predette dichiarazioni costituiscono condizione necessaria per l'acquisizione dell'efficacia degli incarichi.

¹ 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 33/13);

² 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 33/13).

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 34 a 47

I componenti del C.d.A. consegnano tali dichiarazioni entro 60 giorni dalla nomina regionale, e poi annuale entro il 31 gennaio. Le dichiarazioni vengono protocollate, conservate dal Settore Programmazione, Servizi Generali e Acquisti, che ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale – Amministrazione Trasparente, e trasmesse in copia al RPC.

Il RPCT, con l'ausilio del Settore Programmazione, Servizi Generali e Acquisti, verifica, entro 30 giorni dalla consegna della dichiarazione:

- attraverso la consultazione del casellario giudiziale, l'insussistenza delle cause di inconferibilità di cui all'art. 3 del D.Lgs. 39/2013;
- che le attività professionali e gli incarichi o cariche svolti in società o enti di diritto privato, elencati e dichiarati nel curriculum vitae dagli interessati non presentino situazioni di inconferibilità come previste dall'art. 4 del D.Lgs. 39/2013;
- con riferimento all'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità per la presenza di incarichi o cariche come previsto dagli artt. 7, 9 e 11 del D.Lgs. 39/2013, tramite la consultazione di motori di ricerca Internet, considerato l'obbligo di pubblicazione di tali incarichi o cariche sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni.

Il Direttore dovrà presentare la dichiarazione secondo il modello Allegato 9 entro 30 giorni dall'atto di nomina o conferimento dell'incarico e annualmente entro il 31 gennaio. Tale dichiarazione verrà protocollata, conservata presso il Settore Risorse umane, che ne curerà anche la pubblicazione sul sito istituzionale – Amministrazione Trasparente, e trasmessa in copia al RPCT.

Il RPCT, con l'ausilio del Settore Risorse Umane, verifica, entro 30 giorni dalla consegna della dichiarazione:

- attraverso la consultazione del casellario giudiziale, l'insussistenza delle cause di inconferibilità di cui all'art. 3 del D.Lgs. 39/2013;
- che le attività professionali e gli incarichi o cariche svolti in società o enti di diritto privato, elencati e dichiarati nel curriculum vitae dagli interessati non presentino situazioni di inconferibilità come previste dall'art. 4 del D.Lgs. 39/2013;
- che il soggetto nominato non svolga in proprio un'attività professionale regolata, finanziata o comunque retribuita dalla Regione Veneto o dall'Ater di Treviso (art. 9, comma 2 del D.Lgs. 39/2013);
- anche attraverso la consultazione di motori di ricerca internet, stante l'obbligo di pubblicazione di tali dati sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, l'assenza delle cariche elencate nell'art. 12 del D.Lgs. 39/2013.

L'attribuzione dell'incarico si intende perfezionata a seguito dell'esito positivo delle verifiche sopra citate, ovvero dell'assenza di motivi ostativi al conferimento.

I soggetti cui viene conferito un incarico dirigenziale sono tenuti a presentare la dichiarazione secondo il modello Allegato 10 entro 30 giorni dal conferimento dell'incarico e annualmente entro il 31 gennaio. Tale dichiarazione viene protocollata, conservata presso il Settore Risorse Umane, che ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale – Amministrazione Trasparente, e trasmessa in copia al RPCT.

Il RPCT, con l'ausilio del Settore Risorse Umane, verifica, entro 30 dalla consegna della dichiarazione:

- attraverso la consultazione del casellario giudiziale, l'insussistenza delle cause di inconferibilità di cui all'art. 3 del D.Lgs. 39/2013;
- che il soggetto nominato non svolga in proprio un'attività professionale regolata, finanziata o comunque retribuita dalla Regione Veneto o dall'Ater di Treviso (art. 9, comma 2 del D.Lgs. 39/2013);
- ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 39/2013 che non sia stato nominato quale componente dell'organo di indirizzo dell'Ater di Treviso;
- anche attraverso la consultazione di motori di ricerca internet, stante l'obbligo di pubblicazione di tali dati sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, l'assenza delle cariche elencate nell'art. 12, commi 2 e 3 del D.Lgs. 39/2013.

L'attribuzione dell'incarico si intende perfezionata a seguito dell'esito positivo delle verifiche sopra citate, ovvero dell'assenza di motivi ostativi al conferimento.

Tutti i soggetti sopra nominati, sia al fine delle verifiche riguardanti il D.Lgs. 39/2013 sia per ottemperare a quanto previsto dall'art. 14 del D.Lgs. 33/2013 circa gli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente, sono tenuti a presentare il proprio Curriculum vitae in formato europeo e una Dichiarazione circa le cariche e gli incarichi secondo il

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 35 a 47

modello allegato al presente piano (**Allegato 12**). Tali dichiarazioni vengono protocollate, conservate presso il Settore Programmazione, Servizi Generali e Acquisti per quanto riguarda i componenti del C.d.A. e presso il Settore Risorse Umane per quanto riguarda il Direttore e i titolari di incarichi dirigenziali, che ne curano la pubblicazione sul sito istituzionale – Amministrazione Trasparente e trasmesse in copia al RPCT.

Ai fini degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 14, i titolari di incarichi di amministrazione, il direttore e i dirigenti sono tenuti a presentare, entro 3 mesi dalla nomina o dal conferimento dell'incarico:

- una dichiarazione concernente i diritti reali su beni immobili e su beni immobili iscritti in pubblici registri, titolarità di imprese, azioni di società, quote di partecipazione a società, esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società secondo il modello allegato al presente piano (**Allegato 13**)
- una dichiarazione riguardante i redditi, corredata da una copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche o del quadro riepilogativo del soggetto dichiarante, del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, ove gli stessi lo consentano, o in caso contrario dare indicazione del mancato consenso, secondo il modello allegato al presente piano (**Allegato 14**);

Tutti i soggetti sopra nominati sono tenuti a comunicare tempestivamente qualsiasi variazione che possa incidere sulle cause di inconfirmità e incompatibilità, al fine di consentire al RPCT di procedere alle conseguenti verifiche.

6.8 Partecipazione alle commissioni

Con la nuova normativa introdotta dall'art. 1, comma 46 della L. 190/2012, sono state previste anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste misure:

"1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

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

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari."

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. n. 39 del 2013. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18.

Se la situazione di inconfirmità si appalesa nel corso del rapporto, il Responsabile della Prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio.

A.T.E.R. Treviso, nell'ambito delle misure di prevenzione della corruzione di cui al presente Piano, ha predisposto il *Regolamento per la formazione ed il funzionamento delle commissioni e delle giurie* – Allegato 4 al Modello 231 nel quale sono previsti i divieti di partecipazione di soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 36 a 47

la P.A. e che versano in situazione di conflitto di interesse.

A questo fine i partecipanti devono sottoscrivere un'apposita dichiarazione resa ai sensi del DPR 445/2000 di assenza di cause ostative alla loro partecipazione ai lavori della commissione, come da modelli già predisposti e allegati al regolamento allegato 4 al Modello 231.

Tali dichiarazioni vengono raccolte sia per quanto riguarda i dipendenti che per quanto riguarda i soggetti esterni chiamati a far parte della commissione giudicatrice. La verifica sulla sussistenza di eventuali precedenti penali a carico di detti soggetti, da effettuarsi precedentemente allo svolgimento delle operazioni della commissione, spetta al Settore Programmazione, Servizi Generali e acquisti se riguarda le commissioni per l'affidamento di contratti pubblici e al Settore Risorse Umane se riguarda i componenti delle commissioni per la selezione del personale.

6.9 - Gli incarichi al personale – Incarichi esterni

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o responsabile di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente stesso.

Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extraistituzionali, da parte del dirigente o del dipendente può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi, la L. n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

A.T.E.R. Treviso, pur non essendo soggetto alla disciplina di cui al d.lgs. 165 del 2001, con il presente piano, ha fatto propri alcuni dei criteri generali in materia di incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche definiti nell'ambito del tavolo tecnico previsto dall'intesa sancita in Conferenza Unificata il 24 luglio 2013.

Sono espressamente vietati:

- gli incarichi che si svolgono nei confronti di imprese, fornitori o soggetti privati che detengono o abbiano avuto nel biennio precedente rapporti di natura economica o contrattuale con l'azienda;
- gli incarichi che presentano un conflitto di interesse per la natura, l'oggetto dell'incarico o che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente;
- gli incarichi svolti nel corso dell'orario di ufficio (salvo che si fruisca di permessi, ferie o periodi di astensione non retribuita) o che comunque interferiscono con l'attività svolta in relazione al tempo, alla durata ed all'impegno richiesto; per questo motivo non possono essere autorizzati incarichi che superino complessivamente le 200 ore nell'arco dell'anno solare e l'entità del compenso annuo percepito, intesa nel complesso degli incarichi svolti annualmente, non può superare il 25% del trattamento economico annuo lordo percepito dal dipendente quale che sia la qualifica di appartenenza.
- gli incarichi che si svolgono utilizzando mezzi, beni ed attrezzature di proprietà dell'Azienda o che si svolgono nei locali dell'ufficio.

Il dipendente che intenda assumere un incarico esterno, sia retribuito che non retribuito, dovrà presentare richiesta almeno 30 (trenta) giorni prima dell'inizio dell'incarico, utilizzando il modello **allegato 15** al presente Piano. Il Regolamento del personale all'art. 9 stabilisce che è il Direttore ad autorizzare lo svolgimento dell'incarico esterno; al fine di valutare l'assenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, di incompatibilità di diritto o di fatto con l'attività istituzionale

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 37 a 47

svolta dal dipendente, tenuto conto delle esigenze di servizio e dell'impegno richiesto dall'incarico, il Direttore acquisisce il parere da parte del Dirigente dell'area di appartenenza.

In generale, nella valutazione istruttoria operata dall'Azienda occorre tenere presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del soggetto, la sua posizione organizzativa, le funzioni attribuite o comunque svolte dallo stesso anche in un tempo passato ragionevolmente congruo. Nella valutazione occorre considerare anche il conflitto potenziale, così come astrattamente configurato dall'art. 7 del D.p.r. n. 62/2013.

Tutti gli estremi degli incarichi autorizzati ai dipendenti sono pubblicati su sito internet, sezione Amministrazione Trasparente/Personale/Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti.

6.10 - Tutela del segnalante di fatti illeciti interno ed esterno

L'art. 1, comma 51, della legge 190/12 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

La L.179/2017 prevede, tra le altre cose, l'estensione delle tutele del whistleblower anche ai collaboratori a qualsiasi titolo dell'Amministrazione e ai dipendenti delle ditte fornitrici ed esecutrici di lavori.

ANAC con deliberazione n. 690 del 1^a luglio 2020 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"

Il Codice Etico dell'Azienda in relazione alle segnalazioni provenienti dai dipendenti fa valere, in via estensiva, i principi contenuti nella disciplina di cui alle linee guida approvate con determinazione ANAC n.6 del 28/04/2015, benché non direttamente applicabili a questa Azienda che è ente pubblico economico. E' intenzione dell'Azienda, nel processo di revisione del Codice Etico, applicare i nuovi principi previsti dal Regolamento sopracitato.

Fino a conclusione dell'adeguamento del Codice Etico restano salve le linee guida del 2015 e quindi, le disposizioni che pongono tre norme:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- la previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso (fatta esclusione delle ipotesi espressamente descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 *bis* d.lgs. n. 165).

Si rimanda a quanto specificato nell'**allegato 16** - Protocollo operativo ed organizzativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite operate dal dipendente o dai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Ater di Treviso, che verrà anch'esso modificato dopo il recepimento, da parte del Codice Etico, del nuovo Regolamento ANAC.

6.11 - Misure specifiche in materia di contratti pubblici

Le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture sono svolte in accordo ai dettami e nel rispetto dei principi del Codice degli appalti (D.lgs. 50/16 e s.m.i.), del regolamento interno per l'affidamento di beni, servizi e lavori e delle procedure del sistema qualità aziendale.

Con deliberazione del C.d.A. n. 169 del 27/12/2021 è stato approvato il "Regolamento Aziendale per l'affidamento di beni, servizi e lavori", modificato ai sensi del D.L. 76/2020 come convertito dalla L. 120/2020 e del D.L. 77/2021 come convertito dalla L. 108/2021. La vigente normativa ha imposto una verifica delle procedure relative agli appalti pubblici con effetti validi

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 38 a 47

fino 30/06/2023.

Le misure da rispettare nella gestione degli affidamenti all'interno di ATER Treviso sono le seguenti.

L'affidamento di lavori, servizi e forniture, compresi i servizi di ingegneria e architettura, dovrà avvenire o attraverso l'adesione a una convenzione/accordo quadro CONSIP se esistente e compatibile con le specifiche esigenze dell'Azienda, o attraverso il MePA (Mercato elettronico della Pubblica Amministrazione) o attraverso autonomo affidamento per il tramite di una piattaforma elettronica.

Per quanto riguarda le disposizioni di cui all'art. 58 del Dlgs 50/2016 e s.m.i. (Procedure svolte attraverso piattaforme telematiche di negoziazione) si fa presente che l'Azienda, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 89 del 16/07/2019, ha aderito alla Centrale di Committenza della Federazione dei comuni del Camposampierese per lo svolgimento delle attribuzioni di Centrale di Unica di Committenza (C.U.C.); tale convenzione è stata rinnovata con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 139 del 22/10/2020 per il triennio 2021-2023.

Con Decreto del Direttore n. 285 del 26/06/2020 è stato inoltre acquisito il servizio di utilizzo della piattaforma e-procurement denominata "TuttoGare" per la durata di 36 mesi; a seguito Decreto del Direttore n. 832 del 7/12/2021, che ha adeguato le modalità di utilizzo della piattaforma telematica alla vigente normativa sopra citata), attraverso tale strumento l'Azienda gestisce le procedure di affidamento di forniture e servizi di importo fino a 139.000,00€ e di lavori fino a 150.000,00€.

Fase di programmazione:

- Obbligo di adeguata motivazione in fase di programmazione in relazione a natura, quantità e tempistica della prestazione, sulla base di esigenze effettive e documentate emerse da apposita rilevazione nei confronti degli uffici richiedenti.
- Svolgimento di audit interni su fabbisogno e adozione di procedure interne per rilevazione e comunicazione dei fabbisogni in vista della programmazione, accorpendo quelli omogenei.
- Annualmente viene predisposta, ai sensi dell'art. 21 del Dlgs n. 50 del 19/04/2016 ed s.m.i. a cui è stata data attuazione con D.M. 16/01/2018 n. 14, una adeguata Programmazione Triennale dei Lavori Pubblici nonché la programmazione Biennale per acquisti forniture e servizi, che successivamente alle rispettive approvazioni del C.d.A. vengono pubblicate nel rispetto dell'art. 29 del D.lgs. 50/2016 s.m.i. nel sito Aziendale e nel sito del M.I.T. (www.serviziocontrattipubblici.it) secondo le indicazioni dello stesso Ministero.
- Per servizi e forniture standardizzabili, nonché lavori di manutenzione ordinaria, adeguata valutazione della possibilità di ricorrere ad accordi quadro e verifica delle convenzioni/accordi quadro già in essere.
- Controllo periodico e monitoraggio dei tempi programmati anche mediante sistemi di controllo interno di gestione in ordine alle future scadenze contrattuali.
- Pubblicazione, sui siti istituzionali, di report periodici in cui siano rendicontati i contratti prorogati e i contratti affidati in via d'urgenza e relative motivazioni.
- Per importi contrattuali superiori alle soglie europee previsione di obblighi di comunicazione/informazione puntuale nei confronti del RPC in caso di proroghe contrattuali o affidamenti d'urgenza da effettuarsi tempestivamente.

Progettazione della gara:

- Effettuazione di consultazioni collettive e/o incrociate di più operatori e adeguata verbalizzazione/registrazione delle stesse.
- Indicazione nella determina a contrarre del sistema di affidamento adottato ovvero della tipologia contrattuale

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 39 a 47

- Adozione di direttive interne/linee guida che introducano criteri stringenti ai quali attenersi nella determinazione del valore stimato del contratto avendo riguardo alle norme pertinenti e all'oggetto complessivo del contratto.
- Audit su bandi e capitolati per verificarne la conformità ai bandi tipo redatti dall'ANAC ove predisposti e il rispetto della normativa anticorruzione.
- Sottoscrizione da parte dei soggetti coinvolti nella redazione della documentazione di gara di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di interessi personali in relazione allo specifico oggetto della gara.
- Utilizzo di clausole standard conformi alle prescrizioni normative con riguardo a garanzie a corredo dell'offerta, tracciabilità dei pagamenti e termini di pagamento agli operatori economici.
- Previsione in tutti i bandi, gli avvisi, le lettere di invito o nei contratti adottati di una clausola risolutiva del contratto a favore della stazione appaltante in caso di gravi inosservanze delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità.
- Misure di trasparenza volte a garantire la nomina di RUP a soggetti in possesso dei requisiti di professionalità necessari.

Con specifico riguardo alle procedure negoziate, affidamenti diretti o comunque sotto soglia comunitaria:

- Preventiva individuazione, mediante direttive e circolari interne, di procedure atte ad attestare il ricorrere dei presupposti legali per indire procedure negoziate o procedere ad affidamenti diretti da parte del RUP.
- Predeterminazione nella determina a contrarre dei criteri che saranno utilizzati per l'individuazione delle imprese da invitare.
- Utilizzo di sistemi informatizzati per l'individuazione degli operatori da consultare.
- Direttive/linee guida interne, oggetto di pubblicazione, che disciplinino la procedura da seguire, improntata ai massimi livelli di trasparenza e pubblicità, anche con riguardo alla pubblicità delle sedute di gara e alla pubblicazione della determina a contrarre ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. n. 33/2013.
- Previsione di procedure interne per la verifica del rispetto del principio di rotazione degli operatori economici presenti negli elenchi della stazione appaltante.
- Direttive/linee guida interne che introducano come criterio tendenziale modalità di aggiudicazione competitive ad evidenza pubblica ovvero affidamenti anche per procedure di importo inferiore a 40.000 euro.
- Utilizzo di elenchi aperti di operatori economici con applicazione del principio della rotazione, previa fissazione di criteri generali per l'iscrizione.
- Svolgimento di audit interni secondo il programma previsto dal sistema di gestione qualità certificato ISO 9001 ed invio dei risultati dal RPCT.

Fase di selezione del contraente

- Accessibilità online della documentazione di gara e/o delle informazioni complementari rese; in caso di documentazione non accessibile online, pre-definizione e pubblicazione delle modalità per acquisire la documentazione e/o le informazioni complementari.
- Pubblicazione del nominativo dei soggetti cui ricorrere in caso di ingiustificato ritardo o diniego dell'accesso ai documenti di gara.
- Direttive/linee guida interne che individuino in linea generale i termini (non minimi) da rispettare per la presentazione

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 40 a 47

delle offerte e le formalità di motivazione e rendicontazione qualora si rendano necessari termini inferiori.

- Predisposizione di idonei ed inalterabili sistemi di protocollazione delle offerte (ad esempio prevedendo che, in caso di consegna a mano, l'attestazione di data e ora di arrivo avvenga in presenza di più funzionari riceventi; ovvero prevedendo piattaforme informatiche di gestione della gara).
- Direttive/linee guida interne per la corretta conservazione della documentazione di gara per un tempo congruo al fine di consentire verifiche successive, per la menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta ed individuazione di appositi archivi (fisici e/o informatici).
- Obblighi di trasparenza/pubblicità delle nomine dei componenti delle commissioni e eventuali consulenti (CUC-FCC).
- Scelta dei componenti delle commissioni, tra i soggetti in possesso dei necessari requisiti, mediante estrazione a sorte in un'ampia rosa di candidati. (CUC-FCC)
- Introduzione di misure atte a documentare il procedimento di valutazione delle offerte anormalmente basse e di verifica della congruità dell'anomalia, specificando espressamente le /motivazioni nel caso in cui, all'esito del procedimento di verifica, la stazione appaltante non abbia proceduto all'esclusione (CUC-FCC).
- Nel caso in cui si riscontri un numero significativo di offerte simili o uguali o altri elementi, adeguata formalizzazione delle verifiche espletate in ordine a situazioni di controllo/collegamento/accordo tra i partecipanti alla gara, tali da poter determinare offerte "concordate" (CUC-FCC).
- Check list di controllo sul rispetto, per ciascuna gara, degli obblighi di tempestiva segnalazione all'ANAC in caso di accertata insussistenza dei requisiti di ordine generale e speciale in capo all'operatore economico.
- Obbligo di segnalazione agli organi di controllo interno di gare in cui sia presentata un'unica offerta valida/credibile.
- Audit interno sulla correttezza dei criteri di iscrizione degli operatori economici negli elenchi e negli albi al fine di accertare che consentano la massima apertura al mercato (ad esempio, verifica dell'insussistenza di limitazioni temporali per l'iscrizione) e sulla correttezza dei criteri di selezione dagli elenchi/albi al fine di garantirne l'oggettività.
- Per le gare, acquisizione da parte del Presidente della commissione di gara di una specifica dichiarazione, sottoscritta da ciascun componente della commissione giudicatrice, attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità con le imprese partecipanti, avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 5 anni (CUC-FCC).
- Obbligo di menzione nei verbali di gara delle specifiche cautele adottate a tutela dell'integrità e della conservazione delle buste contenenti l'offerta. (TUTTO SU PIATTAFORMA TUTTOGARE SIA PER LA PARTE ATER CHE PER LA PARTE CUC-FCC)
- Individuazione di appositi archivi (fisici e/o informatici) per la custodia della documentazione. (TUTTO SU PIATTAFORMA TUTTOGARE SIA PER LA PARTE ATER CHE PER LA PARTE CUC-FCC)
- Pubblicazione, dei nominativi e della qualifica professionale dei componenti delle commissioni di gara (CUC-FCC).
- Pubblicazione sul sito internet della amministrazione, per estratto, dei risultati di gara (PARTE ATER E PARTE CUC-FCC)
- Obbligo di preventiva pubblicazione online del calendario delle sedute di gara. (TUTTO SU PIATTAFORMA TUTTOGARE SIA PER LA PARTE ATER CHE PER LA PARTE CUC-FCC)
- Svolgimento di audit interni secondo il programma previsto dal sistema di gestione qualità certificato ISO 9001 ed invio dei risultati dal RPCT.

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 41 a 47

Procedure c.d. sottosoglia

Con deliberazione del C.d.A. n. 169 del 27/12/2021 è stato approvato il “Regolamento Aziendale per l’affidamento di beni, servizi e lavori”, modificato ai sensi del D.L. 76/2020 come convertito dalla L. 120/2020 e del D.L. 77/2021 come convertito dalla L. 108/2021. La vigente normativa ha imposto una verifica delle procedure relative agli appalti pubblici con effetti validi fino 30/06/2023.

Inoltre sono state approvate:

- Le Delibere del CdA n. 123 del 22/10/2020 e n. 78 del 22/06/2021 che individuano i RUP sono state aggiornate, ai sensi della vigente normativa sulle soglie di affidamento sopra citata, dalla Delibera del CdA n. 163 del 09/12/2021; fino al 30/06/2023;
- La Determinazione del Commissario Straordinario che istituisce il nuovo Elenco Operatori Economici, basato sul sistema di iscrizione ideato per l’Albo fornitori per procedure in economia e adattato alla vigente normativa. Sono state appositamente previste due informative relative l’una una specifica “*clausola di integrità*” e una clausola relativa all’applicazione del “Protocollo d’intesa in materia di appalti sottoscritto in data 10 dicembre 2020 da Regione del Veneto, ANCI Veneto, ANPCI, UPI Veneto, CGIL, CISL e UIL che saranno inserite nel contratto sottoscritto dall’affidatario

Con delibera del C.d.A. n. 100 del 13/08/2019 a cui è stata data attuazione con Decreto del Direttore n. 627 del 09/12/2019 è stata approvata la nuova Pianta Organica dell’Azienda che riorganizza il sistema secondo la logica dell’”organizzazione piatta” razionalizzando i diversi servizi/settori aziendali. Da ultimo, con Decreto del Direttore n. 670 del 04/10/2021 è stata ulteriormente rivista l’articolazione della struttura organizzativa, alla luce delle variazioni del personale presente e delle variazioni in ambito organizzativo.

Fase di aggiudicazione e stipula del contratto

- Per quanto riguarda i lavori di importo superiore a 150.000,00 € e di servizi e forniture per importo superiore a 139.000,00 €, la fase d’aggiudicazione è stata delegata al C.U.C. in forza della convenzione sottoscritta in data 17/07/2019 successivamente all’adesione di cui alla delibera del CdA n. 89/2019 mentre la stipula del contratto è rimasta in carico all’Azienda.
- Mentre per i Lavori fino a 150.000,00 € e di servizi e forniture fino a 139.000,00 € l’aggiudicazione è rimasta in capo all’Azienda che ha regolamentato tale fase con apposita normativa interna di cui al precedente punto 6.10 **Procedure c.d. sottosoglia**
- Direttive interne che assicurino la collegialità nella verifica dei requisiti, sotto la responsabilità del dirigente e la presenza dei funzionari dell’ufficio, coinvolgendoli nel rispetto del principio di rotazione.
- Definizione ed adozione di Check list di controllo sul rispetto degli adempimenti e formalità di comunicazione previsti dal Codice.
- Introduzione di un termine tempestivo di pubblicazione dei risultati della procedura di aggiudicazione.
- Formalizzazione e pubblicazione da parte dei funzionari e dirigenti che hanno partecipato alla gestione della procedura di gara di una dichiarazione attestante l’insussistenza di cause di incompatibilità con l’impresa aggiudicataria e con la seconda classificata, avendo riguardo anche a possibili collegamenti soggettivi e/o di parentela con i componenti dei relativi organi amministrativi e societari, con riferimento agli ultimi 5 anni.
- Svolgimento di audit interni secondo il programma previsto dal sistema di gestione qualità certificato ISO 9001 ed invio dei risultati dal RPCT.

Esecuzione del contratto (Direzione di lavori / Direzione dell’esecuzione del contratto)

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 42 a 47

- Controllo sull'applicazione di eventuali penali per il ritardo.
- Verifica del corretto l'assolvimento dell'obbligo di trasmissione all'ANAC delle varianti.
- Definizione di un adeguato flusso di comunicazioni al fine di consentire al RP ed al RPC di avere tempestiva conoscenza dell'osservanza degli adempimenti in materia di subappalto.
- In caso di subappalto, ove si tratti di società schermate da persone giuridiche estere o fiduciarie, obbligo di effettuare adeguate verifiche per identificare il titolare effettivo dell'impresa subappaltatrice in sede di autorizzazione del subappalto.
- Fermo restando l'obbligo di oscurare i dati personali, relativi al segreto industriale o commerciale, pubblicazione degli accordi bonari e delle transazioni.

Rendicontazione del contratto (Direzione di lavori / Direzione dell'esecuzione del contratto)

- Effettuazione di un report periodico (ad esempio semestrale), da parte del Responsabile dell'Area Tecnica, al fine di rendicontare agli uffici di controllo interno di gestione, dei pagamenti effettuati e le date degli stessi, le eventuali riserve riconosciute nonché tutti gli altri parametri utili per individuare l'iter procedurale seguito.
- Per procedure negoziate/affidamenti diretti, pubblicazione dei risultati (Delibere/Decreti di aggiudicazione), per ciascun affidamento, dai quali risultino le ragioni che hanno determinato l'affidamento; i nominativi degli operatori economici eventualmente invitati a presentare l'offerta e i relativi criteri di individuazione; il nominativo dell'impresa affidataria e i relativi criteri di scelta e le procedure di affidamento.
- Pubblicazione dei provvedimenti di gara espletate sul sito della stazione appaltante.
- Predisposizione e pubblicazione di elenchi aperti di soggetti in possesso dei requisiti per la nomina dei collaudatori, da selezionare di volta in volta tramite sorteggio rotazione.
- Pubblicazione delle modalità di scelta, dei nominativi e della qualifica professionale dei componenti delle commissioni di collaudo.

Anac nel documento "Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022", approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, evidenzia come Il macro-processo relativo alla gestione dei contratti pubblici è tra quelli che presentano i più elevati elementi di rischio e pertanto è necessario concentrare l'attenzione sulla corretta identificazione dei processi e sulla corrispondente predisposizione di misure finalizzate a prevenire i rischi corruttivi, anche in seguito delle modifiche introdotte in tema di appalti dovute all'emergenza sanitaria, con l'innalzamento anche delle soglie per le quali è possibile far ricorso agli affidamenti diretti.

Anac ha quindi posto l'accento su alcune tipologie o fasi del processo che si sono dimostrate, sia dall'analisi dei precedenti giudiziari sia dall'esame delle irregolarità riscontrate dagli uffici di vigilanza, le più permeabili al rischio corruttivo:

- affidamenti diretti "per assenza di concorrenza per motivi tecnici" in mancanza di presupposti: per garantire l'evidenza dell'effettiva assenza di concorrenza, è necessario dare evidenza nel provvedimento di affidamento circa l'analisi di mercato compiuta in modo da rilevare come l'assenza di concorrenza non sia frutto di limitazioni artificiose;
- affidamenti diretti "per estrema urgenza" in mancanza dei presupposti;
- esecuzione del contratto in difformità a quanto proposto in sede di gara;
- limitazione della concorrenza mediante richiesta di requisiti di partecipazione o di esecuzione non giustificati;
- ricorso a proroghe e rinnovi non consentiti: si deve adeguatamente motivare il ricorso alla proroga o al rinnovo nel provvedimento che autorizza il rinnovo o la proroga tecnica, precisando che il rinnovo del contratto era espressamente previsto nei documenti di gara e che l'importo del rinnovo era stato considerato ai fini della determinazione dell'importo da porre a base di gara.;
- valutazione errata della congruità dell'offerta;

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 43 a 47

- valutazione dell'offerta sulla base di criteri impropri;

Al fine di analizzare e monitorare al meglio anche i fenomeni sopra descritti, si prevede un controllo trimestrale a campione sugli affidamenti diretti, svolto dal RPCT, che si concluderà con la compilazione di un apposito verbale, del quale si darà atto in sede di monitoraggio del Piano.

6.12 - Protocollo di legalità

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti. Lo strumento dei patti di integrità è stato sviluppato dall'organizzazione non governativa no profit Transparency-It negli anni '90 ed è uno strumento in uso in talune realtà locali già da alcuni anni (a partire dal 2002 ad esempio, nel Comune di Milano).

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità di prescrivere l'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che "mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St., sez. VI, 8 maggio 2012, n. 2657; Cons. St., 9 settembre 2011, n. 5066)."

A.T.E.R. Treviso, a seguito dell'approvazione del Modello 231, ha previsto l'inserimento di apposite clausole nei contratti stipulati con appaltatori e fornitori che richiamano l'applicazione del Codice Etico aziendale e del Modello 231 stesso.

Inoltre, a rafforzare l'impegno verso il tema della legalità negli appalti, l'Azienda ha introdotto ulteriori "Clausole di Legalità" da inserire nei bandi/avvisi e negli inviti alle procedure di affidamento.

Nella documentazione relativa agli appalti di lavori, servizi e forniture l'ATER richiama nel dettaglio:

- l'applicazione delle disposizioni contenute nel "Protocollo di legalità ai fini della prevenzione di tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture", sottoscritto da Regione del Veneto, dalle Prefetture della Regione del Veneto, dall'ANCI e dall'UPI Veneto in data 17/09/2019 sulla base dello schema approvato dalla Regione del Veneto con Del. 951 del 2 luglio 2019;
- l'applicazione del "Protocollo d'intesa in materia di appalti sottoscritto in data 10 dicembre 2020 da Regione del Veneto, ANCI Veneto, ANPCI, UPI Veneto, CGIL, CISL e UIL;
- il Patto di integrità in materia di contratti pubblici dell'ATER di Treviso (**allegato n. 17**), approvato con determinazione del Commissario Straordinario n. 52 del 08.06.2017.

6.13 - Monitoraggio sui tempi procedurali

Attraverso il monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali possono emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi (es. situazioni di abuso e di discrezionalità, ecc.).

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 44 a 47

A.T.E.R. Treviso in quanto Ente che svolge un pubblico servizio rivolto agli utenti di Edilizia Residenziale Pubblica, ha definito i procedimenti di propria competenza in base alle Leggi Regionali che regolano l'esercizio delle proprie funzioni e si impegna ad attuarli entro 30 gg dall'avvio, se non definito diversamente dall'Azienda stessa.

Nell'ambito delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione l'Azienda prevede, nel corso del 2022:

- aggiornare nel proprio sito istituzionale, nella sezione amministrazione trasparente, le schede dei procedimenti con indicazione di tutte le informazioni utili all'utente per la piena comprensione del procedimento stesso, compreso il nominativo del responsabile del procedimento e del responsabile cui rivolgersi in caso di inerzia da parte del primo;
- Rafforzare i controlli sulle autocertificazioni provenienti dagli assegnatari di alloggi, anche tramite apposite intese volte a facilitare l'accesso alle banche dati disponibili presso le P.A;
- Aggiornare la carta dei servizi (già esistente), quale strumento di comunicazione, informazione e partecipazione rivolto agli utenti ed alle altre parti interessate dell'Azienda a diverso titolo coinvolte nelle proprie decisioni;
- Prevedere sulle singole pratiche un processo di monitoraggio dei tempi a cura del Responsabile del Procedimento con previsione di una motivazione scritta in caso di superamento dei termini previsti;
- Prevedere annualmente nel sito istituzionale la pubblicazione dei dati relativi al numero di procedimenti avviati ed al tasso di rispetto dei termini procedurali.

Al fine ridurre l'ambito di discrezionalità dei processi amministrativi ed al contempo al fine di migliorare la tracciabilità delle decisioni, l'Azienda si è dotata di procedure dettagliate per ciascun procedimento e prevede che ci sia un supporto documentale che renda trasparente il processo che ha portato alla formulazione della decisione finale nei confronti dell'utente ed i relativi soggetti coinvolti nello stesso.

Sono stati approvati quindi con deliberazione del C.d.A. n. del 28/12/2018 i nuovi processi aziendali. È stata prevista una Commissione Istruttoria Domande composta dal Direttore, dal Responsabile del Servizio Gestionale e da un componente del Comune interessato, al fine di valutare nel modo più imparziale possibile le domande di partecipazione al bando per l'assegnazione degli alloggi E.R.P, dunque, con funzione di presidio anticorruzione.

6.14 - Erogazione di sovvenzioni.

A.T.E.R. Treviso, in funzione delle specifiche disposizioni normative applicabili al settore dell'Edilizia Residenziale Pubblica a livello nazionale, regionale o locale, può erogare forme di incentivo o contributo economico che, in genere, sono destinate agli utenti del servizio di E.R.P.

Sono definite apposite procedure interne che definiscono le responsabilità ed il processo decisionale relativo alla concessione di tali forme di sovvenzione o contributo economico, sempre nel rispetto dei principi generali di separazione delle funzioni e di riduzione del livello di discrezionalità.

Con deliberazione del C.d.A. n. 141 del 22/10/2020 ad oggetto: "Lavori di adeguamento negli alloggi finalizzati all'abbattimento delle barriere architettoniche. Provvedimenti", l'Ater di Treviso ha stabilito, a fronte di un certificato che attesti la presenza di una invalidità minima del 75%, sopraggiunta successivamente all'assegnazione, di erogare un contributo massimo di € 800 e con una gradazione in base all'ISEE ERP del nucleo familiare, per la sostituzione, a cura e spese dell'assegnatario, della vasca da bagno con piatto doccia, su presentazione di idonea documentazione comprovante la spesa e prevista verifica da parte dei tecnici incaricati.

Per quanto riguarda la pubblicazione, sul sito web aziendale, delle informazioni relative alle sovvenzioni/contributi concessi in ottemperanza alla normativa in materia di trasparenza (art. 26 del D.lgs. 33/13), essendo tali contributi inferiori ad €

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 45 a 47

1.000, non è necessario pubblicare nella sezione Amministrazione Trasparente – Sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici i relativi atti di concessione.

7- MONITORAGGIO DEL PIANO

Il contenuto del Piano di prevenzione deve essere definito, in modo tale da non prevedere solo misure di prevenzione (che riducono la probabilità degli eventi di corruzione), ma anche misure di monitoraggio degli eventi di corruzione, finalizzate a rilevare e rimuovere possibili comportamenti a rischio di corruzione, che dovessero aver luogo all'interno dell'amministrazione.

In A.T.E.R. Treviso, in particolare, sono attivati flussi informativi verso il responsabile della prevenzione della corruzione il quale, nell'ambito della collaborazione con l'Organismo di vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs 231/01, promuove uno scambio informativo proficuo con lo stesso.

Nel rispetto della privacy e senza che venga meno la tutela dell'anonimato di eventuali dipendenti che segnalano illeciti (whistleblowers), tali flussi riguardano:

- numero e tipo di sanzioni irrogate, per violazioni al Codice Etico;
- numero e tipo di comportamenti a rischio segnalati all'interno dell'azienda;
- numero e tipo di gare andate deserte;
- provvedimenti di revoca del bando di gara;
- numero e tipo di affidamenti diretti affidati senza procedura competitiva;
- numero e tipo di procedimenti che hanno evidenziato scostamenti (in positivo e in negativo) dalle tempistiche di conclusione previste dall'ente;
- numero e tipologia di incarichi esterni all'amministrazione, concessi a dirigenti e dipendenti;
- esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- numero di situazioni "irregolari" rilevate nel corso dei controlli dei soggetti con i quali sono stati stipulati contratti o interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici (suddivise per area di attività).

Tali flussi, come detto, si integrano con quelli già previsti nel modello di cui al D.Lgs 231/01 e che riguardano anche aree a rischio di corruzione quali in particolare:

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

Tali informazioni sono comunicate periodicamente da parte dei rispettivi Dirigenti o responsabili competenti e sono utilizzati

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 46 a 47

dal responsabile per la valutazione dell'efficacia delle misure di prevenzione.

8- RELAZIONE SULL'EFFICACIA DELLE MISURE DI PREVENZIONE E VERIFICA ANNUALE DEL PIANO

Ai sensi dell'art. 1, comma 14 della legge 190/2012, il Responsabile della Prevenzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, deve redigere una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano di prevenzione della corruzione.

La Relazione deve contenere quanto espressamente richiesto a riguardo da A.N.A.C., la quale pubblica annualmente uno schema tipo di relazione da utilizzare.

I dati raccolti ai fini della relazione sono utili anche per il "riassetto" (o revisione) del Piano, finalizzato alla predisposizione del nuovo Piano, che deve essere adottato dall'Organo amministrativo di vertice entro il 31 gennaio di ogni anno (salvo diversa scadenza stabilita da Anac).

Il riassetto del Piano deve essere coordinato dal Responsabile della prevenzione e deve anche tenere conto dei dati relativi alla performance organizzativa e individuale e dei dati relativi al monitoraggio degli eventi di corruzione.

Sulla base dei dati disponibili, il Responsabile della Prevenzione dovrà:

- comprendere le ragioni/cause in base alle quali si sono verificati degli scostamenti rispetto ai risultati di performance attesi;
- comprendere le ragioni/cause in base alle quali si sono verificati gli eventi di corruzione (a tal fine, è possibile effettuare nuovamente la valutazione del rischio di corruzione, negli uffici che hanno evidenziato le maggiori criticità);
- valutare l'efficacia del sistema di monitoraggio adottato dall'Azienda;
- valutare l'efficacia delle misure di prevenzione e delle altre misure finalizzate alla mitigazione del rischio di corruzione;
- individuare eventuali misure correttive, anche in coordinamento con i dirigenti/responsabili e con i referenti della prevenzione;
- per inserire le misure correttive tra quelle per implementare/migliorare il Piano.

9 - ALLEGATI

1. Tabella analisi dei processi
2. Sezione trasparenza
3. Piano di formazione del personale aziendale per il triennio 2022 -2024 in materia di anticorruzione e trasparenza
4. Modulo segnalazione conflitto di interessi
5. Modulo Dichiarazione ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.P.R. 62/2013
6. Modulo dichiarazione art. 42 D.Lgs. 50/2016
7. Modulo Dichiarazione art. 15 del D. Lgs. 33/2013
8. Modulo Dichiarazione Pantouflage
9. Modulo dichiarazione incoferibilità e incompatibilità D.Lgs. 39/2013 – Componenti C.d.A. e Commissario Straordinario
10. Modulo dichiarazione incoferibilità e incompatibilità D.Lgs. 39/2013 – Direttore
11. Modulo dichiarazione incoferibilità e incompatibilità D.Lgs. 39/2013 – Dirigente

	P.T.P.C.T. 2022 - 2024		
	P.T.P.C.T._ Marzo 2022	REVISIONE MARZO 2022	Pag. 47 a 47

12. Modulo dichiarazione incarichi e cariche – art. 14 D. Lgs. 33/2013
13. Modulo dichiarazione situazione patrimoniale
14. Modulo dichiarazione situazione reddituale
15. Modulo richiesta autorizzazione svolgimento incarico esterno
16. Protocollo operativo ed organizzativo per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite
17. Patto di integrità in materia di contratti pubblici dell'ATER di Treviso