



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
2025-2027**

Approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 96 dell' 8 Aprile 2025

PREMESSA

1. Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) quale strumento di programmazione pluriennale ha quali finalità principali:

1. ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
2. assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO è approvato dall'Organo di Indirizzo Politico dell'Ente entro il 31 gennaio di ogni anno, ovvero entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio in caso di differimento, da parte del Legislatore, del termine di approvazione del predetto documento contabile.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente ed è composto da quattro sezioni:

1. L'Amministrazione ed il contesto in cui opera;
2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione;
3. Organizzazione e Capitale Umano;
4. Monitoraggio.

Le sezioni, a loro volta, sono ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale.

Ciascuna sezione del piano integrato di attività e organizzazione deve avere contenuto sintetico e descrittivo delle relative azioni programmate.

Nella sottosezione Valore pubblico sono definiti:

1. i **risultati attesi** in termini di obiettivi generali e specifici, programmati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati da ciascuna amministrazione;
2. le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena **accessibilità, fisica e digitale**, alle pubbliche amministrazioni da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
3. l'elenco delle **procedure da semplificare e reingegnerizzare**, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
4. gli obiettivi di valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come **l'incremento del benessere** economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

La sottosezione Performance, predisposta secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 150/2009, contiene la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, con particolare riferimento:

1. agli obiettivi di **semplificazione**;
2. agli obiettivi di **digitalizzazione**;
3. agli obiettivi e gli strumenti per realizzare la piena **accessibilità** dell'amministrazione;
4. agli obiettivi per favorire le **pari opportunità e l'equilibrio di genere**.

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici in materia definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della 190/2012, redatta sulla base dei contenuti indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della suddetta legge e del d.lgs. n. 33/2013.

La sottosezione deve contenere:

1. la valutazione di **impatto del contesto esterno**, che evidenzia se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
2. la valutazione di **impatto del contesto interno**, che evidenzia se lo scopo dell'ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo;
3. la **mappatura dei processi**, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;

4. **l'identificazione e valutazione dei rischi corruttivi**, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;
5. la progettazione di **misure organizzative per il trattamento del rischio**, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
6. il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
7. la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire **l'accesso civico semplice e generalizzato**, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

La sezione Organizzazione e Capitale Umano è ripartita nelle seguenti sottosezioni di programmazione:

- a) **Struttura organizzativa**: in questa sottosezione è illustrato il **modello organizzativo** adottato dall'Amministrazione e sono individuati gli interventi e le azioni necessarie programmate di cui all'articolo 3, comma 1, lettera a);
- b) **Organizzazione del lavoro agile**: in questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e **gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto**, adottati dall'amministrazione. A tale fine, ciascun Piano deve prevedere:
 1. che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non pregiudichi in alcun modo o riduca la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
 2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
 3. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
 4. l'adozione di un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove presente;
 5. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
- c) **Piano triennale dei fabbisogni di personale**: indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:
 - 1) la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

- 2) la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizi, attività o funzioni;
- 3) le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- 4) le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- 5) le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

Con riferimento all'ultima Sezione del PIAO, quella relativa al Monitoraggio, preme sottolineare che tale attività, da sviluppare con cadenza periodica, tende a **misurare gli esiti e gli impatti sugli utenti dell'azione amministrativa**, svolta anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli stessi mediante gli strumenti di cui al D.Lgs. n. 150/2009.

Si presenta come una sorta di "mappa strategica" che, in coerenza con gli strumenti della programmazione economico-finanziaria, indirizza e guida l'operato delle Pubbliche Amministrazioni verso la creazione del "valore pubblico" atteso dal territorio e, cioè, verso il miglioramento del livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder.

Nella prospettiva del PIAO, infatti, le pubbliche Amministrazioni generano valore pubblico pianificando strategie funzionali da misurare in termini di impatti e programmando obiettivi specifici (e relative performance di efficacia ed efficienza) anch'essi funzionali al valore pubblico pianificato.

Il Piano integrato di attività e organizzazione dell'ATERP CALABRIA

Così come già fatto con il PIAO 2025-2027 l'Amministrazione ha dettagliato nel Piano 2025-2027:

- gli obiettivi di valore pubblico che l'ATERP Calabria intende perseguire nel triennio di riferimento;
- le strategie che, in coerenza con i documenti di programmazione economico-finanziaria vigenti intende seguire per la creazione di valore pubblico;
- gli obiettivi specifici, triennali ed annuali, che intende realizzare (con relativi indicatori di risultato e target).

Il PIAO 2025-2027 è stato predisposto in coerenza con il Bilancio di Previsione 2025 e Pluriennale 2025- 2027 adottato con Delibera del Commissario Straordinario n. 23 dell' 11 Febbraio 2025 e approvato dalla _____ sulla base degli strumenti regionali e nazionali di programmazione.

Nella redazione del Piano sono state assicurate:

- ✓ la **qualità della rappresentazione del documento**, dal momento che in esso sono stati esplicitati il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi;
- ✓ la **comprensibilità della rappresentazione del documento**, dal momento che nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, il mandato istituzionale e la mission, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Amministrazione, facendo in modo che tale documento sia redatto in maniera da consentire una facile lettura e comprensione dei suoi contenuti;
- ✓ l'**attendibilità della rappresentazione del documento**, dal momento che è verificabile *ex post* la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

Sono stati rispettati, inoltre, i seguenti principi generali:

- ✓ **immediata intelligibilità**: nonostante il contenuto composito, il Piano è volutamente di dimensioni relativamente contenute e facilmente comprensibile anche agli *stakeholders* esterni, dal momento che è articolato in una parte principale più descrittiva ed in una serie di allegati contenenti tutti i contenuti e gli approfondimenti tecnici ritenuti necessari;
- ✓ **veridicità e verificabilità**: i contenuti del Piano corrispondono alla realtà e per ogni indicatore è stata indicata la fonte; sono state poi chiaramente definite le fasi, i tempi e le modalità del processo per la predisposizione del Piano, e sono stati indicati gli attori che sono intervenuti ed il loro ruolo;
- ✓ **partecipazione**: nel processo che ha portato alla definizione degli obiettivi strategici ed operativi sono state coinvolte tutte le figure apicali dell'Azienda (Dirigenti e Responsabili di Posizione Organizzativa), chiamate, insieme al Direttore, alla responsabilità della realizzazione delle attività necessarie per il conseguimento degli obiettivi;
- ✓ **coerenza interna ed esterna**: i contenuti del Piano sono coerenti con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili (coerenza interna);
- ✓ **orizzonte pluriennale**: l'arco temporale di riferimento del Piano è il triennio (2025-2027), con scomposizione in obiettivi annuali (2025), secondo una logica di scorrimento.

Seguendo le indicazioni del richiamato D.P.C.M. n. 132/2022, Il Piano è articolato in quattro sezioni, elaborate secondo il criterio della progressiva integrazione e interconnessione

1. “L’Amministrazione e il contesto in cui opera

in cui, per una migliore comprensione dell’intero documento di pianificazione, viene illustrato in maniera sintetica chi è, cosa fa e come opera l’A.T.E.R.P, nonché il contesto di riferimento, esterno e interno, della sua azione.

2. “Valore pubblico, *performance* e anticorruzione”

in cui vengono indicati gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* e in cui viene esplicitato il legame tra la creazione di valore pubblico e la promozione dell’etica pubblica.

3. “Organizzazione e capitale umano”

in cui vengono esplicitati la strategia e gli obiettivi di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, definiti dall’Azienda in funzione del raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico e di *performance* di cui alla sezione precedente.

4. “Monitoraggio”

in cui vengono definiti gli strumenti e le modalità di monitoraggio delle sezioni precedenti, ed indicati i soggetti responsabili.

INDICE

1.....	2
1. Premessa.....	2
1.1 L'AMMINISTRAZIONE E IL CONTESTO IN CUI OPERA.....	10
2.1 Sottosezione di Programmazione – Valore pubblico	25
2.1.1 La strategia di creazione del valore pubblico	28
2.1.2 Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione.....	30
2.2 Sottosezione di Programmazione – Performance.....	31
2.2.1 Performance organizzativa.....	38
2.2.2 Performance individuale.....	38
2.3 Sottosezione di Programmazione: Rischi corruttivi e Trasparenza	39
2.3.1 Oggetto e finalità	39
La prevenzione della corruzione e la trasparenza come dimensioni del valore pubblico.....	39
2.3.2 Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione e nella promozione della trasparenza	44
2.3.3 Analisi del contesto esterno ed interno	53
2.3.5 Procedura di definizione e articolazione del Piano	55
3 Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano	89
3.1 Sottosezione di Programmazione – Struttura organizzativa.....	89
3.1.1 Organigramma.....	89
3.1.2 Articolazioni operative ATERP.....	91
3.1.3 Consistenza del personale	92
3.2 Sottosezione di Programmazione – Organizzazione del lavoro agile.....	94
3.3 Sottosezione di Programmazione – Piano dei fabbisogni di personale.....	95
3.3.1 Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance.....	95

<i>4.1 Monitoraggio aspetti generali</i>	97
<i>4.1.1 Monitoraggio</i>	97

1.1 L'AMMINISTRAZIONE E IL CONTESTO IN CUI OPERA

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AZIENDA

Denominazione	ATERP CALABRIA
Sede principale	Loc. Germaneto, viale Europa, Catanzaro
Sito internet istituzionale	https://www.aterpcalabria.it
Telefono Segreteria Generale	0961/853959-62-64
Posta Elettronica URP:	urp@aterpcalabria.it
Posta Elettronica Certificata:	aterpcalabria@pec.aterpcalabria.it
CODICE FISCALE/PARTITA IVA:	03479720793
Organo di Amministrazione	Commissario Straordinario AVV. Maria Carmela Iannini nominato con Decreto del Presidente della Giunta della Regione Calabria n. 21 del 27 Marzo 2025
Dipendenti in servizio al 31/12/2024	113

1.1 Le origini

Il quadro normativo nazionale di riferimento dell'edilizia residenziale pubblica è prevalentemente costituito dalle norme con cui si definisce la materia, si disciplina il trasferimento e l'esercizio delle funzioni alle regioni e si definiscono e finanziano piani e programmi di edilizia residenziale pubblica.

La legislazione specifica sull'edilizia residenziale pubblica si inseriva nel quadro di una politica sociale che, al principio del secolo, diffuse in Italia forme nuove di enti economici e l'intervento dello Stato a beneficio dei ceti popolari, senza trascurare l'effetto indotto sia su scala più propriamente sociale sia come fatto di sviluppo economico.

Si voleva, con tale dispositivo, trasformare e migliorare le condizioni di vita delle popolazioni, in specie dei ceti meno abbienti, applicando nel rapporto sociale il principio della solidarietà, informato a precise esigenze di giustizia distributiva.

Questo principio della solidarietà e della giustizia sociale emergeva chiaramente dalla lettura dell'art. 22 della Legge 31 maggio 1903, n.251, che improntava l'iniziativa degli Istituti Autonomi non ad un interesse prettamente economico o esigenza di profitto, ma ad una precisa volontà ad intervenire nel sistema sociale, avendo di mira solo ed esclusivamente il "bene casa". All'inizio, l'intervento pubblico nell'edilizia operò attraverso le strutture esistenti, ossia i comuni (oltre alle Cooperative), che inquadrarono detta attività fra quelle delle nascenti aziende municipalizzate.

Successivamente, con la separazione dei compiti delle aziende municipalizzate da quelli attinenti l'edilizia popolare, i protagonisti della politica edilizia pubblica diventarono gli Enti specificati nel detto T.U. n. 1165/ 1938.

I Comuni passeranno, quindi, in una posizione secondaria, conferendo denaro, aree e stabili ai nuovi Enti. Lo Stato concorse per il solo I.A.C.P. di Roma, mentre le Casse di Risparmio limitarono il loro apporto, peraltro relativamente modesto, alle regioni settentrionali.

Il Capitale privato intervenne, quasi sempre, sotto forma di elargizione benefica, fatti salvi gli interventi diretti delle imprese per la costruzione di case per i propri dipendenti.

Gli Istituti Autonomi Case Popolari furono, così, costretti, per sviluppare il proprio programma edilizio, a ricorrere al credito. Tutto ciò non fu di poco conto e finì per pesare in maniera determinante nella vita degli Istituti, se si pensa che dalla tempestività e dalle condizioni di concessione dei finanziamenti dipendevano la realizzazione dei programmi costruttivi e il livello dei canoni di locazione.

La legislazione sull'edilizia economica e popolare trovò il suo perno nel T.U. del 1938 che, tuttavia, non definì un chiaro e preciso sistema di norme o di poteri relativi alla concessione dei mutui. Al contrario, il rapporto triangolare fra gli Istituti di Credito (mutuanti), gli I.A.C.P. (mutuatari) e lo Stato (sovventore), non trovò sufficiente coordinamento e automatismo, per cui gli Istituti operarono in una condizione di stretta dipendenza dagli altri due poteri, dalla cui discrezionalità dipese l'intero processo di intervento nell'edilizia popolare.

A partire dal dopoguerra, il sistema di finanziamento dell'edilizia popolare venne modificato, in quanto non si basò più unicamente sul ricorso al credito esterno, poiché lo Stato, l'INA-Casa e la GESCAL concorsero per intero al finanziamento delle costruzioni.

Di quel periodo sono alcune fra le principali leggi e disposizioni relative al settore, tra le quali la Legge 2 luglio 1949, n. 408 (cosiddetta Legge Tupini), che stabilì i principi dell'intera successiva legislazione sull'edilizia economica e popolare.

Le scelte del periodo 1947-1954, che traggono origine dalla necessità della ricostruzione postbellica, costituirono una svolta che fu determinante per gli I.A.C.P., anche se non sempre in termini positivi.

Una prima conseguenza della nuova struttura dell'edilizia pubblica comportò per gli Istituti una sostanziale modificazione del loro modo di operare, incidendo profondamente anche nell'autonomia delle loro scelte. Essi non agirono più esclusivamente per conto proprio (e qualche volta per conto e in accordo con i Comuni), ma divennero strumenti di esecuzione e di gestione per conto terzi (Stato, INA-Casa, GESCAL). Le loro strutture organizzative si modificarono in funzione dei nuovi compiti assegnati. Nei rapporti che furono instaurati, gli istituti si trovarono in posizione subordinata, ed operarono a condizioni non sempre compensative dei costi del servizio.

Ciò si verificò, e si verifica tuttora, soprattutto per quanto riguarda la gestione degli alloggi: un patrimonio costruito con economia di mezzi, che richiede immediati e frequenti interventi manutentori, cui devono far fronte gli I.A.C.P., ricorrendo alle proprie risorse.

A tal proposito basti ricordare l'abnorme situazione verificatasi nel corso del tempo in ordine alla gestione delle abitazioni di proprietà dello Stato.

Un altro fattore che pesò negativamente sulla situazione economica-finanziaria degli I.A.C.P., va ricercato nella mancanza di un regolare e costante flusso di investimenti, per cui a periodi di finanziamenti relativamente cospicui, se ne alternarono altri di quasi completa stagnazione.

Si arrivò così agli anni Settanta e precisamente al 1971 che segnò un'altra pietra miliare nella storia degli I.A.C.P. Venne infatti promulgata la **Legge 22 ottobre 1971, n. 865** che, di fatto, trasformò gli Istituti Case Popolari da Enti Pubblici Economici ad Enti Pubblici non Economici, con prevalenza, pertanto, dell'attività pubblico assistenziale.

La Legge n. 865/71 non operò solo la trasformazione degli istituti da Enti economici ad Enti non economici, ma pose degli obiettivi che hanno spaziato su tutta l'edilizia economica-popolare.

Si cominciò a parlare di integrazione della politica della casa, di sviluppo del territorio e di una disciplina unitaria dei canoni, si mise in atto il primo tassello del decentramento burocratico con trasferimento di deleghe alla Regione, che avvenne con il DPR n. 616/77.

In applicazione della Legge n. 865/71, vennero poi emanati i due **DPR nn. 1035 -1036 del 1972** che disciplinarono le assegnazioni e l'organizzazione degli Enti Pubblici operanti nel settore dell'edilizia residenziale pubblica.

A seguito dell'emanazione di nuove leggi e della soppressione di Enti quali GESCAL e INCIS, il patrimonio fino ad allora costruito fu in parte ceduto agli assegnatari ed in parte trasferito agli IACP, che divennero gli unici soggetti attuatori dell'edilizia residenziale pubblica.

Il decennio 1970/1980 fu caratterizzato dall'inflazione galoppante che, in presenza di massimali di costo imposti dal CER (Comitato Edilizia Residenziale), creò molte difficoltà negli appalti, costringendo gli Istituti alla continua ricerca di finanziamenti integrativi per poter ultimare i programmi costruttivi.

Agli inizi degli anni 80 si ebbe finalmente la tanto sospirata inversione di tendenza con l'emanazione di alcune leggi, quali la Legge n. 25/80, la Legge n. 94/82 e, soprattutto, la **Legge n. 457/78** nota come "Piano decennale per l'Edilizia Residenziale", che modificò il sistema dei finanziamenti.

Ciò permise un intensificarsi dell'attività costruttiva, alla quale si unì anche quella del recupero, novità assoluta per gli Istituti. In passato, infatti, gli Istituti disponevano di fondi per le costruzioni in modo disorganico, senza pertanto essere in grado di effettuare della programmazione pluriennale. Con l'avvento della Legge n. 457/1978, gli IACP poterono contare, invece, su sovvenzioni programmate con evidente giovamento per l'efficienza degli interventi.

Negli ultimi 20-25 anni l'evoluzione dei ricavi da canoni (sempre stabiliti dalle leggi) è stata fortemente squilibrata rispetto all'indice dei costi e del costo della vita. Questo ha assicurato un'assistenza implicita a favore delle famiglie locatarie, ma ha di fatto sottratto risorse alla manutenzione ordinaria e straordinaria.

E si giunge così agli anni Novanta.

L'attività costruttiva risulta caratterizzata dal proseguimento del Piano decennale (Legge n. 67/88), e dal nuovo programma della Legge n. 179/92.

Con la **Legge n. 560/93** cambia il paradigma delle fonti di finanziamento dell'edilizia residenziale pubblica, costituite in quota preponderante dai proventi della vendita del patrimonio immobiliare degli Enti Pubblici. Il predetto provvedimento legislativo diventa la base per un rilancio dell'edilizia residenziale, prevedendo espressamente il reinvestimento dei ricavi per l'incremento e la riqualificazione della stessa.

Con il D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 112 "Conferimento di funzioni e compiti amministrativi dello Stato alle regioni ed agli enti locali, in attuazione del capo I della legge 15 marzo 1997, n. 59" **le competenze in materia di edilizia residenziale pubblica sono trasferite alle Regioni e agli enti locali.**

Che, in particolare, devono provvedere: ad individuare il fabbisogno abitativo nel territorio regionale; alla determinazione delle linee di intervento e degli obiettivi nel settore; alla formazione di programmi quadriennali e progetti biennali di intervento per l'utilizzazione delle risorse finanziarie disponibili; a ripartire gli interventi per ambiti territoriali; ad individuare i soggetti incaricati della realizzazione dei programmi edilizi; all'attività di controllo. Mentre lo Stato mantiene esclusivamente le funzioni e i compiti relativi alla determinazione dei principi e delle finalità di carattere generale e unitario, alla definizione dei livelli minimi del servizio abitativo e standard di qualità degli alloggi di edilizia residenziale pubblica, al concorso, unitamente alle regioni ed agli altri enti locali, dei programmi di edilizia residenziale pubblica aventi interesse a livello nazionale e alla definizione dei criteri per favorire l'accesso al mercato delle locazioni dei nuclei familiari meno abbienti e agli interventi concernenti il sostegno finanziario al reddito.

1.2 Il Quadro Regionale

Nella materia dell'edilizia residenziale pubblica sono state emanate tre principali leggi regionali:

- la legge regionale n. 8 del 30 marzo 1995 disciplina la regolarizzazione delle occupazioni senza titolo degli alloggi di edilizia residenziale pubblica;
- la legge regionale n. 32 del 25 novembre 1996, offre una disciplina per l'assegnazione e la determinazione dei canoni di locazione degli alloggi di edilizia residenziale pubblica;
- la legge regionale n. 27 del 30 agosto 1996 offre norme per il riordinamento degli Enti di edilizia residenziale pubblica.

Quest'ultima ha trasformato gli IACP in Aziende Territoriali per l'Edilizia Residenziale Pubblica (Aterp), definite come "enti pubblici dotati di personalità giuridica e di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile" (art. 6, co. 2) attribuendo alle stesse, compiti e funzioni che si inquadrano e si adattano, in generale, alle nuove emergenze. Lo stesso articolo di legge prevede che "successivamente all'entrata in vigore della legge quadro di riassetto degli IACP, con legge regionale le Aterp saranno trasformate in enti pubblici economici dotati di autonomia patrimoniale e imprenditoriale". Tale previsione legislativa non è stata attuata.

L'ASSETTO ISTITUZIONALE DELLE ATERP CALABRESI

Ai sensi dell'art. 9 della legge regionale 30 agosto 1996 n. 27, così come modificato dall'art. 7 bis della legge regionale 24 maggio 1999 n. 14 (finanziaria 1999), l'Aterp costituisce una struttura organizzativa articolata in un settore amministrativo, in un settore tecnico ed in servizi e uffici. Gli organi dell'ente sono: il Direttore generale e il collegio dei revisori dei conti.

Il seguente prospetto illustra le caratteristiche istituzionali delle aziende:

L'ASSETTO GENERALE	
Denominazioni enti	ATERP - Aziende territoriali per l'edilizia residenziale pubblica
Natura giuridica	Enti pubblici non economici - Dotati di personalità giuridica e di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile
Patrimonio	Degli enti

Statuto	Deliberato dall'ente sulla base degli indirizzi unitari approvati dalla Giunta regionale
Organi statutari	Direttore generale - Collegio dei revisori dei conti

LE COMPETENZE	
Programmazione	attuare interventi di edilizia residenziale sovvenzionata, agevolata e convenzionata diretti alla costruzione di nuove abitazioni e relative pertinenze e attrezzature residenziali ed extra residenziali, all'acquisto e al recupero di abitazioni e immobili degradati, nonché interventi di urbanizzazione primaria e secondaria, infrastrutture e servizi, di riqualificazione urbana ed ambientale 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 e/ o privati o acquisiti attraverso finanziamenti comunitari
	Progettare programmi integrati e programmi di recupero urbano e/o attuare opere di edilizia e di urbanizzazione con conto di enti pubblici o privati
	Svolgere attività per nuove costruzioni e/o per il recupero del patrimonio immobiliare esistente, collegate a programmi di edilizia residenziale pubblica
	Formulare proposte sulle localizzazioni degli interventi di edilizia residenziale pubblica e sui programmi di riqualificazione urbana
Gestione del patrimonio	Gestire il patrimonio proprio e quello ad essa affidato da altri enti pubblici
Studi, ricerche e consulenza, assistenza e servizi	Effettuare studi e proposte in ordine al fabbisogno abitativo, istruire tenere e aggiornare l'anagrafe provinciale degli assegnatari degli alloggi di ERP
	Svolgere attività di consulenza ed assistenza tecnica, studio, ricerca e sperimentazione a favore di operatori pubblici e privati
Altri interventi	Intervenire, mediante l'utilizzazione di risorse proprie, non vincolate ad altri scopi istituzionali, con fini calmieratori sul mercato edilizio realizzando abitazioni per locarle o venderle a prezzo economicamente competitivi, secondo i prezzi praticati nell'ambito dell'edilizia residenziale pubblica
Competenza territoriale	Provinciale

1.2 Il riordino degli enti operanti nel settore dell'edilizia residenziale pubblica in Calabria

L'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale Pubblica (ATERP) della Regione Calabria, è stata istituita con Legge Regionale n. 24/2013, attraverso la fusione

per incorporazione delle cinque Aterp Provinciali, istituite con L.R. Calabria n. 274/1996, l'Azienda è effettivamente diventata operativa tre anni dopo, quando con D.G.R. n. 66/2016 ne è stato approvato lo Statuto e con D.P.G.R. n. 229/2016 si sono definitivamente estinte le ATERP provinciali con subentro nei rapporti attivi e passivi delle stesse.

Gli uffici direzionali di ATERP Calabria sono allocati nella Cittadella regionale della Regione a Catanzaro, sebbene l'Azienda si articoli in cinque distretti territoriali coincidenti con i territori di riferimento delle "vecchie" Aziende provinciali (Reggio Calabria, Cosenza, Crotona, Vibo Valentia e la stessa Catanzaro).

E' un ente pubblico non economico, ausiliario della Regione Calabria di natura tecnica-operativa in materia di edilizia residenziale pubblica, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, organizzativa e contabile.

Alla guida dell'Azienda oggi c'è l'avv. Grazia Maria Carmela Iannini.

L'assetto istituzionale rappresenta una delle poche esperienze attraverso le quali sono stati superati i vecchi ambiti territoriali, risalenti agli II.AA.CC.PP. ed esclusivamente in ambito provinciale, per introdurre una nuova conformazione corrispondente all'intero territorio regionale.

Tra le sue funzioni l'Aterp Calabria:

- elabora proposte in ordine alla destinazione ed alla localizzazione delle risorse finanziarie riservate all'edilizia residenziale pubblica, cura la realizzazione di specifici programmi di ERP;
- gestisce il proprio patrimonio immobiliare di ERP e quello assegnato dai Comuni della Regione, effettua la manutenzione, gli interventi di recupero e la riqualificazione degli immobili;
- gestisce i servizi attinenti al soddisfacimento delle esigenze abitative delle famiglie.

1.3 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente, sia le relazioni e le

possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Tale analisi risulta indispensabile per predisporre la Sezione PIAO “Rischi Corruttivi e Trasparenza” rendendolo più efficace riguardo al risultato finale che si prefigge, ovvero la diminuzione del rischio di eventi corruttivi.

Allo scopo di sintetizzare il contesto di riferimento dell’azione dell’Aterp Calabria, individuando i principali fattori interni ed esterni che influiscono sulle decisioni e sulle strategie e, al contempo, evidenziando i punti di forza e di debolezza interni dell’organizzazione, si fa ricorso all’analisi SWOT, utile a valutare i punti di forza (Strengths), le debolezze (Weaknesses), le opportunità (Opportunities) e le minacce (Threats) individuabili nella definizione delle strategie di intervento dell’Azienda.

Essa consente di valutare gli obiettivi che si intende raggiungere tenendo simultaneamente conto delle variabili sia interne che esterne. Le variabili interne sono quelle che fanno parte del sistema e sulle quali è possibile intervenire, anche alla luce delle attività svolte e dei risultati conseguiti nell’anno precedente, quelle esterne invece, non dipendendo dall’organizzazione, possono solo essere tenute sotto controllo, in modo da sfruttare i fattori positivi e limitare i fattori che invece rischiano di compromettere il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il contesto di riferimento per la predisposizione del Piano, deve tenere necessariamente in debita considerazione alcuni elementi essenziali dal punto di vista strategico, normativo ed organizzativo, che incidono profondamente sulle scelte sottese all’adozione del presente documento di programmazione e di gestione.

L’Aterp opera in un contesto ambientale peculiare in termini di criticità: la maggior parte del patrimonio di Edilizia Residenziale Pubblica gestito, costituito da alloggi e locali, è vetusto e bisognoso di interventi strutturali di ampia portata ma rappresenta la possibilità di un tetto per le famiglie in situazione di disagio sociale.

Le risorse straordinarie che la Regione assegna sono ancora molto esigue, di fatto il gettito IRAP, destinato inizialmente a finanziare anche l’edilizia sociale, nell’ultimo decennio, è stato utilizzato unicamente per soddisfare la crescita della spesa sanitaria.

Una problematica che attanaglia da tempo il settore è rappresentata dalla presenza di una elevata morosità nei pagamenti da parte degli inquilini. Si è, infatti, innescato un circolo vizioso, una situazione al limite del paradosso: la legge seleziona gli assegnatari degli alloggi sulla base del livello di reddito e del carico familiare: agevolando famiglie con bassi redditi o reddito pari a zero che, divenute titolari di contratto, non riescono a mantenere fede agli impegni

finanziari assunti.

La situazione è peggiorata nel corso degli anni a causa della crisi economica. In virtù del principio di sussidiarietà che sempre deve caratterizzare i rapporti tra gli Enti pubblici nel governo del territorio, l'Azienda si è fatta carico di problemi sociali di notevole portata anche non istituzionalmente di propria competenza, finendo col mutare la ragione stessa della propria esistenza da Ente a carattere imprenditoriale, *longa manus* della Regione nel campo dell'Edilizia economico/popolare, a quello di Ente erogatore di ammortizzatori sociali nei confronti di una classe di popolazione emarginata che si aspetta dalla politica risposte adeguate.

Tutta l'azione strategica messa in campo dal management può essere, pertanto, ricondotta alla *mission* istituzionale che ha lo scopo di provvedere case alle classi meno abbienti in conformità della vigente legislazione sulla edilizia economica e popolare. Si osserva che tale fine ultimo dell'Ente, rappresentato dal soddisfacimento del bisogno abitativo da parte delle classi meno abbienti, risulta ancora attuale ai tempi d'oggi e, anzi, si è rafforzato in relazione alla crisi economica in atto, da affrontare come un problema sociale di notevole portata.

In un contesto di grande crisi economica quale è quello attuale dove il bisogno della casa da parte delle famiglie assume ad esigenza primaria, l'intervento Stato, della Regione e di tutte le istituzioni coinvolte nel campo dell'edilizia residenziale pubblica diventa essenziale. È diventato urgente rilanciare gli investimenti nel settore ricorrendo a varie fonti di finanziamento anche a livello europeo e perseguire una politica di affitti a canone calmierato.

In questo contesto di grande disagio sociale, in tutti il territorio regionale si diffondono fenomeni di criminalità e una piaga fortissima è rappresentata dall'abusivismo: esistono fenomeni di occupazione abusiva degli alloggi da parte di famiglie che si trovano in perenne stato di precarietà economico/sociale e che non possono permettersi il pagamento di un affitto. Spesso, unità immobiliari rese libere sono sistematicamente vandalizzate e occupate abusivamente ancora prima che possano essere riassegnate agli aventi diritto. Il fenomeno ha assunto proporzioni notevoli negli ultimi anni. L'esecuzione degli sfratti, allo stato attuale, risulta essere un procedimento alquanto complesso aggravato da una disciplina normativa farraginoso e superata soprattutto con riferimento all'individuazione degli Enti competenti all'esercizio delle azioni esecutive.

Gli sfratti per morosità eseguiti e le procedure avviate per ottenerne altri, hanno almeno indotto gli inquilini debitori oggetto delle intimazioni di sfratto ad avviare, anche con procedure transattive, il rientro dal debito accumulato per morosità.



Aspetti di criticità

Il fenomeno della morosità è uno degli aspetti di maggiore criticità. Le strategie volte ad accelerare il processo di recupero dei crediti sono state molteplici nel

tempo in generale si è preferito intrattenere un approccio bonario con l'utente, invitandolo a regolarizzare i pagamenti anche mediante accordi di rateizzazione nei pagamenti da parte degli inquilini.

L'obiettivo è quello di lavorare per ridurre il livello di morosità degli inquilini per portarlo ad una "morosità fisiologica". Questo significa sostanzialmente tre cose:

- Ottenere il massimo livello possibile di pagamenti spontanei e tempestivi;
- Colpire nel più breve tempo ed efficacemente, fino allo sfratto, i morosi "resistenti" e quindi far sì che la morosità possa essere abbattuta progressivamente nel corso degli anni;
- Proseguire nella verifica sistematica di tutte le posizioni contabili che evidenziano un saldo negativo, separando i casi di mancato pagamento dovuti ad indigenza (per gestirli con le tutele previste dalla legge regionale), da occupazioni abusive, anche al fine di riaccertare i canoni sanzionatori e verificare il regolare uso dell'alloggio ed eliminare dagli archivi la morosità insussistente.

Un altro aspetto fortemente critico è il fabbisogno di manutenzione degli alloggi popolari in crescente aumento a causa della vetustà degli stessi immobili; le risorse economiche sono scarse ed insufficienti a garantire una adeguata manutenzione di tutti gli edifici. Esse sono, ormai, rappresentate, esclusivamente, dai canoni di locazione riscossi e dalle vendite degli alloggi. Con i suddetti fondi occorre assicurare anche il pagamento di tutte le altre spese correnti dell'Ente.

L'abusivismo da parte di famiglie caratterizzate da forte disagio sociale: esistono fenomeni di occupazione abusiva degli alloggi da parte di famiglie che si trovano in perenne stato di precarietà economico-sociale e che non possono permettersi il pagamento di un affitto, di conseguenza è indispensabile sanare le situazioni di irregolarità riscontrate per avviare le procedure di rilascio degli alloggi da parte di chi non ha titolo, al fine di metterli a disposizione dei Comuni e di chi aspira legittimamente all'assegnazione.

Presenza di anomalie riguardanti il patrimonio immobiliare: il patrimonio gestito dall'Ente presenta difformità urbanistiche, catastali, di titolarità del diritto come conseguenza di abusi edilizi commessi dagli stessi conduttori e mai dichiarati e dall'eredità di un'edilizia degli anni '50 realizzata da una miriade di Enti ormai scomparsi. Sussiste, dunque, la necessità di provvedere, in via preliminare, ad un apposito censimento del patrimonio e la compilazione della cosiddetta

“scheda del fabbricato“.

Opportunità

Sussistenza di rapporti diretti con organi politici presso la Regione: da sempre l’Azienda intrattiene rapporti continui e diretti con funzionari, Dirigenti, nonché organi politici della Regione. Ciò ha consentito di sensibilizzare maggiormente tali soggetti in merito alle problematiche tecniche più urgenti;

Possibilità di partecipare a bandi pubblici di finanziamento per il reperimento di fondi da destinare alla manutenzione degli alloggi; oggi l’Ente dispone di una struttura umana e professionale che ha già dimostrato di potere intervenire, con grande flessibilità e tempestività, per la redazione di progetti idonei al recupero di risorse per la ristrutturazione di immobili e/o la manutenzione straordinaria di alloggi.

Regime di mercato aperto per affitti e vendite di immobili non ad uso abitativo ed aree edificabili di proprietà dell’Istituto: non sussistono vincoli legislativi in merito alla determinazione del canone di affitto per locali e aree. Lo stesso viene calcolato sulla base di una stima del valore di mercato basata sull’OMI (Osservatorio Mercato Immobiliare) disponibile presso l’Agenzia delle Entrate.

Superbonus: un’agevolazione prevista dal Decreto Rilancio che fissa al 110% l’aliquota di detrazione delle spese sostenute fino al 31 dicembre 2023, per specifici interventi in ambito di efficienza energetica, di interventi antisismici, di installazione di impianti fotovoltaici o delle infrastrutture per la ricarica di veicoli elettrici negli edifici.

Ricadute del contesto esterno sull’organizzazione interna

La panoramica del contesto esterno fin qui descritta evidenzia aspetti di criticità che hanno ricadute notevoli sull’organizzazione dell’Ente e sul conseguente modus operandi dei dipendenti. In particolar modo ci si trova ad operare in ambienti ove regna un perenne disagio economico/sociale che si è cronicizzato nel tempo. Lo stato di estrema necessità dell’utenza induce la stessa a comportamenti borderline che, a volte, travalicano la legalità e che impattano con forza sulla struttura organizzativa dell’Ente determinando un rischio di corruzione elevato. Gli uffici, soprattutto di front-office, sono chiamati a dare risposte concrete e rapide ai suddetti problemi contemperando il rispetto delle esigenze di questo pezzo di società, ormai ai margini del decoro, e gli obiettivi dell’Azienda in ossequio alle norme di legge e ai Regolamenti interni. Il Piano anticorruzione contempera queste diverse posizioni senza introdurre schemi rigidi e penalizzanti.

1.4 Analisi del contesto interno

Ulteriore importante elemento nella definizione del Piano è l'analisi del contesto interno, cioè riferita all'assetto organizzativo, alle competenze e responsabilità, alla qualità e quantità del personale, ai sistemi e ai flussi informativi, all'assetto delle regole; tale attività di analisi, insieme alla ricognizione di atti organizzativi e di regolazione e controllo dell'attività, contribuisce ad intercettare e valutare le cause dei rischi corruttivi e ad orientare l'individuazione delle misure di prevenzione in un'ottica di maggiore utilità e sostenibilità delle stesse.

I doveri fondamentali che l'Azienda assume sono quelli di garantire livelli di servizio adeguati agli utenti in base alle indicazioni regionali, di essere trasparente nell'adozione dei propri atti, di rispondere con sollecitudine e cortesia, di tenere informati gli inquilini su tutto ciò che li riguarda, la stessa opera con criteri di efficacia, di efficienza ed economicità nell'ambito dei poteri di coordinamento, di indirizzo vigilanza e controllo che la Regione Calabria esercita.

Per l'espletamento delle attività tecniche, amministrative e contabili correlate all'attuazione degli interventi, l'Aterp percepisce introiti che, unitamente ai canoni d'affitto ed ai corrispettivi per i servizi erogati, forma il coacervo delle entrate correnti del Bilancio aziendale.

Con l'insieme di queste entrate l'Azienda fa fronte autonomamente a tutte le spese correnti (organi, personale, manutenzione, imposte, ecc.), senza mai gravare sul Bilancio della Regione per l'assegnazione di contributi in c/esercizio.

L'Azienda in questo momento è guidata da un Commissario Straordinario, nominato con D.P.G.R. n. 21 del 27 Marzo 2025 che rimarrà in carica fino alla nomina del Direttore Generale.

Al Direttore Generale spetta la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa dell'azienda, nello svolgimento delle sue funzioni lo stesso è coadiuvato da un Direttore Amministrativo e da un Direttore Tecnico i quali, forniscono pareri obbligatori e provvedono agli atti relativi alle rispettive competenze.

Oltre al Direttore Generale sono organi dell'Aterp Calabria:

- Il Comitato di indirizzo, nominato con decreto del Presidente della Giunta Regionale e costituito da un Presidente, nominato dal Presidente della Giunta Regionale e quattro componenti nominati: uno dal Presidente della Giunta, due dal Consiglio e uno dall'Anci regionale. Il Comitato di indirizzo

esprime parere consultivo sulla Programmazione Triennale degli interventi e sui Piani di Attuazione;

- Il Collegio dei Revisori dei Conti è un organo monocratico nominato, con decreto del Presidente della Giunta Regionale secondo le disposizioni di cui all'art. 4 della L.R. Calabria n. 24/2013.

L'Aterp svolge il ruolo operativo che la legge istitutiva le ha affidato in materia di edilizia residenziale tramite:

- l'utilizzo delle risorse economiche, umane e strumentali di cui è dotata, nel rispetto della propria natura giuridica di ente pubblico economico e dell'equilibrio di bilancio e agendo in base a criteri di efficacia, efficienza, economicità e legalità;
- il rafforzamento della propria immagine attraverso la funzione di supporto agli Enti locali, avvalendosi delle diverse professionalità aziendali di cui dispone, sia tecniche che amministrative;
- lo snellimento delle procedure, adeguando costantemente i metodi di lavoro affinché i servizi offerti siano sempre più rispondenti ai bisogni degli Utenti;
- l'attenzione posta alla sostenibilità sociale del problema casa, instaurando proficui rapporti e raccordi con i soggetti politico - istituzionali operanti nel settore.

La stessa è organizzata in 5 strutture decentrate, i "Distretti Territoriali", coincidenti con i cinque ambiti provinciali ed aventi sede nelle 5 province.

I distretti sono dotati di funzioni amministrative, gestionali, organizzative e manutentive.

Dal punto di vista organizzativo la D.C.S. n. 298/2017, per come modificata dalla D.C.S. n. 660/2017, unitamente al Decreto Commissariale n. 142/2017, alla Delibera del Direttore Generale n. 1132/2019 rimodulata con delibera del Commissario Straordinario n. 35 del 31/01/2022 hanno dato vita a quello che è il nuovo modello organizzativo dell'azienda illustrato nella Sezione 3 del presente PIAO.

La struttura piramidale dell'organizzazione aziendale prevede, di norma, un'articolazione in Servizi e Uffici, tanto nelle n. 2 macro aree della Sede Centrale, quanto nella strutturazione dei Distretti Territoriali. Le responsabilità investono, chiaramente, in primo luogo i Dirigenti, e, a cascata, Funzionari e Responsabili del Procedimento.

L'Azienda ha una sede centrale presso la Cittadella Regionale e cinque distretti territoriali provinciali. La struttura piramidale e lo sviluppo verticale delle

responsabilità rende non evitabile il flusso delle informazioni. L'esistenza di una rete informatica di postazioni lavorative, la creazione di cartelle di condivisione di flussi informatici, di una piattaforma informatica unica per la gestione dei dati delle attività delle locazioni, manutenzione e del patrimonio, accessibili in visione a tutti i dipendenti, garantiscono un ottimale scambio di informazioni.

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di Programmazione – Valore pubblico

La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione di Valore Pubblico a favore dei propri utenti, stakeholder e cittadini.

L'edilizia residenziale pubblica è il terreno di convergenza delle questioni sociali più urgenti del contemporaneo. Molti, tra coloro che vi abitano, assommano su di sé più di una forma di fragilità, oltre ad un reddito basso: lavoro discontinuo e disoccupazione, scarsi livelli di istruzione, salute più incerta e accesso discontinuo alle cure, forme di solitudine affettiva, invecchiamento poco protetto e più esposto all'abbandono, anziani immigrati di ieri, giovani immigrati di oggi (in arrivo da campagne o città molto più a Sud di prima), forme di degrado e violenza urbana. Inevitabilmente questa complessità e disagio sociale entrano nei processi produttivi delle Aziende casa: mettono in crisi i sistemi di assegnazione, rendono più difficile la gestione delle occupazioni abusive, generano forme diverse di morosità, deprimono il personale a maggior contatto con l'utenza. E così, enti nati allo scopo di costruire nuove case per i lavoratori, nuovi quartieri per le città che raccoglievano l'esodo dalle campagne e dalle regioni del Sud, si trovano oggi a gestire un patrimonio immobiliare che invecchia più rapidamente di quanto non si riesca a mantenerlo e rinnovarlo, per segmenti sociali con bisogni di welfare complessi e diversificati. Non stupisce che questi Enti gestori stiano attraversando anni incerti, segnati dalla difficoltà di ridefinire la propria identità e missione nel sistema pubblico: non più enti di costruzione di immobili, ma nemmeno operatori di welfare a pieno titolo.

Usciti da un decennio dominato dalle politiche di austerità, il richiamo al contenimento della spesa è diventato quasi un fine, invece di un mezzo per

raggiungere gli scopi istituzionali per cui le Aziende che si occupano di Edilizia Residenziale Popolare sono nate.

Una buona gestione non può che essere misurata sulla base del valore pubblico generato, ovvero della capacità dell'Azienda di generare un beneficio stabile e duraturo per i destinatari del servizio offerto.

La sfida che si pone non è solo tecnica – con quali indicatori misurare queste componenti del valore generato – ma prima di tutto concettuale e strategica: occorre esplicitare con più chiarezza qual è il contributo atteso dall'Ente nel sistema territoriale, quale la missione che sono chiamate a svolgere. Lo sguardo sulla creazione di valore pubblico mostra anche che il differenziale offerto dall'ente non è la capacità di costruire o di mantenere, funzioni che possono essere assolte – probabilmente – anche da altri operatori sul mercato, ma si gioca in larga misura sulla capacità di offrire servizi abitativi in grado di soddisfare i bisogni di chi è tagliato fuori dal mercato immobiliare, attraverso modelli di gestione in grado di combinare la sostenibilità economica, con quella sociale ed ambientale.”

Un ente crea Valore Pubblico quando riesce a gestire secondo economicità le risorse a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al reale soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, degli stakeholder e dei cittadini in generale.

Il concetto di public value è da anni ampiamente discusso in letteratura, tuttavia l'Accademia stenta ancora oggi a convergere su una concettualizzazione univoca.

Ai fini del presente Capitolo, si è scelto di adottare la seguente definizione: “il valore pubblico è ciò che viene creato o aggiunto attraverso le attività delle organizzazioni pubbliche e dei loro manager. Il punto di attenzione è posto su ciò che viene aggiunto in termini di valore legato a outcome sociali” (Hartley et al. 2017, p. 673). In altre parole, quando si parla di public value il focus è sulla dimensione strategica della gestione aziendale, sulla capacità delle istituzioni pubbliche di generare valore per una collettività attraverso l'utilizzo delle risorse (non solo economiche) di cui dispone. Questa prospettiva, che si basa sul contributo pioneristico di Moore (1994, 1995), sostiene che la ridefinizione e il ridisegno dei servizi pubblici passa attraverso l'adozione di un approccio strategico (Osborne, Radnor& Nasi 2013) volto ad avvicinare i servizi ai bisogni degli utenti per renderli più efficaci e di valore.

In sostanza le attività che Aterp Calabria intende perseguire, è di adeguare l'azienda adunante non solo di natura squisitamente tecnica ma anche di erogatore di servizi al cittadino rafforzando la capacità di investire sulla “qualità” dell'abitare insistendo sulla mediazione sociale come terreno di innalzamento dei livelli dei servizi e della qualità della vita negli insediamenti di edilizia residenziale pubblica. Valore pubblico che può essere ricercato nella soddisfazione, equilibrata e

oggettiva, di tutte le esigenze che gli stakeholder di riferimento manifestano ed esigono da un'amministrazione di fondamentale importanza qual è l'Aterp.

Pertanto *“Garantire il diritto all'abitazione favorendo l'accesso e la fruizione di alloggi adeguati, sicuri e convenienti da parte dei ceti meno abbienti del territorio provinciale”* è l'obiettivo di valore pubblico che l'ATERP Calabria si prefigge di realizzare nel triennio 2025/2027 in coerenza con la programmazione economico finanziaria e la pianificazione integrata della Regione e in coerenza e nei limiti della propria programmazione economico finanziaria.

Si tratta di un obiettivo importante, il cui raggiungimento - al quale l'A.T.E.R.P. Calabria concorre, in modo diretto e indiretto, con la sua azione –impatta sul livello di benessere sociale ed economico complessivo del territorio provinciale, concorrendo al suo sviluppo equo e sostenibile ai sensi dell'Agenda ONU 2030 (consultabile al link <https://unric.org/it/agenda-2030/>).

In termini di impatto, del valore pubblico alla cui creazione l'Azienda concorre, in un confronto tra baseline, target prefissati e risultati ottenuti, si è ritenuto di fare riferimento agli indicatori del Benessere Equo e Sostenibile (BES).

Si tratta di un insieme di indicatori - monitorati annualmente dall'ISTAT - che hanno lo scopo di valutare il progresso di una società non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale ([https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-\(bes\)/gli-indicatoridel-bes](https://www.istat.it/it/benessere-e-sostenibilit%C3%A0/la-misurazione-del-benessere-(bes)/gli-indicatoridel-bes)).

L'obiettivo di valore pubblico dell'A.T.E.R.P. Calabria per il triennio 2025-2027, con relativi baseline, indicatori e target, è riportato, in dettaglio, nella tabella che segue.

Obiettivo di valore pubblico	Indicatore	Baseline 2022	Target			Fonte del dato	Stakeholder
			2025	2026	2027		
Garantire il diritto all'abitazione favorendo l'accesso e la fruizione di alloggi adeguati, sicuri e convenienti da parte dei ceti meno abbienti del territorio provinciale	Grave deprivazione abitativa	2,8	2,8	2,75	2,65	ISTAT	Risorse umane Governo / Comuni / RegioneCircoscrizioni, Sindacati Inquilinicollettività

L'Indicatore indica la percentuale di persone che vivono in abitazioni sovraffollate e che presentano almeno uno tra i seguenti tre problemi: a) problemi strutturali dell'abitazione (soffitti, infissi ecc); b) non avere bagno/doccia con acqua corrente; c) problemi di luminosità. L'unità di misura è espressa in valori percentuali e l'ultimo dato disponibile è quello relativo all'anno 2022. Il target per l'anno 2025 è di “mantenimento” della percentuale del 2,8(dato disponibile

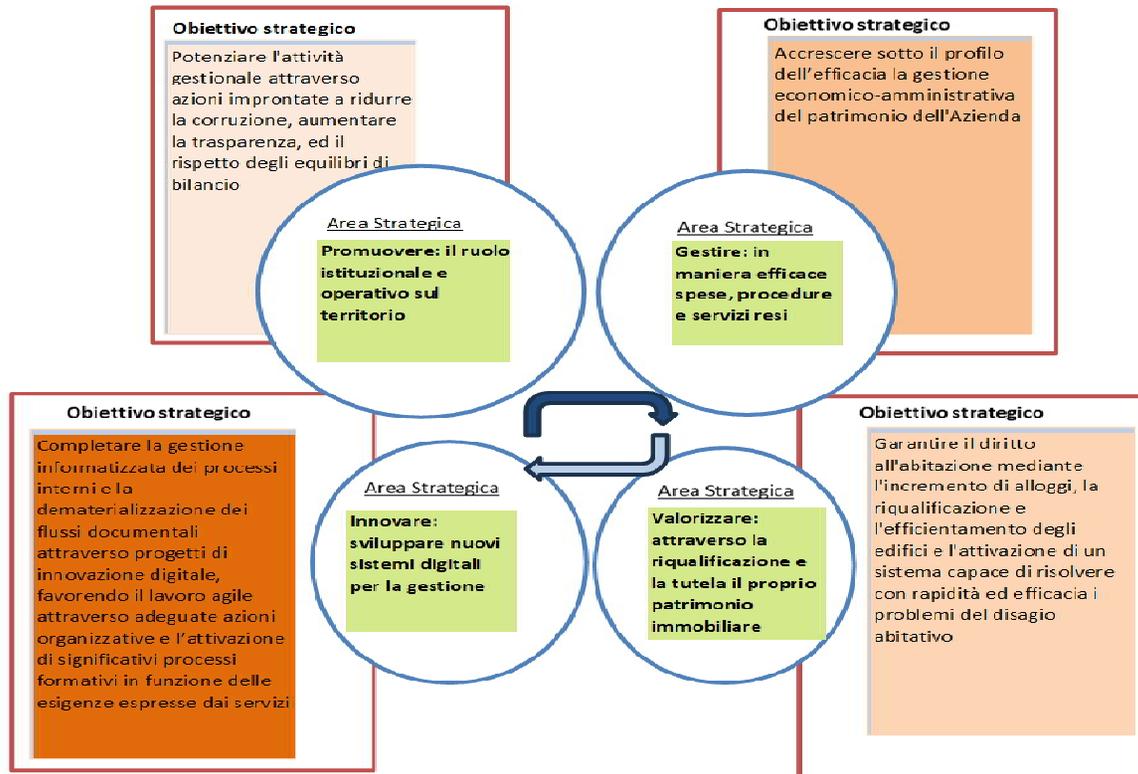
al 2022)mentre il dato nazionale è pari a 5,2%. L'obiettivo di valore pubblico non ha alcun peso nella misurazione e la valutazione della performance individuale.

2.1.1 La strategia di creazione del valore pubblico

Al fine di contribuire alla creazione del valore pubblico atteso dai suoi stakeholder, nel triennio 2025- 2027 l'AterpCalabria intende operare su quattro aree strategiche di azione. Le aree strategiche, nella logica dell'albero della performance di cui al D. Lgs. n. 150/2009, costituiscono, infatti, le prospettive in cui il mandato istituzionale e la mission delle Pubbliche Amministrazioni (e, quindi, i loro obiettivi di valore pubblico) vengono idealmente scomposti e specificati e che poi vengono, a loro volta, declinati in obiettivi strategici pluriennali e obiettivi operativi annuali.

Le aree strategiche di azione per il triennio 2025-2027, riportate di seguito, sono state definite sulla base dei principali ambiti operativi dell'Aterp e secondo il criterio dell'outcome (impatto=risultato ultimo atteso), al fine di rendere immediatamente intellegibile agli stakeholder la funzionalizzazione dell'attività dell'Ente ai loro bisogni e alle loro aspettative e, quindi, all'obiettivo di valore pubblico perseguito.

Di seguito le 4 aree strategiche e i relativi obiettivi strategici correlati.



Tali aree strategiche riflettono la consapevolezza, da parte dell'Aterp Calabria, che, per poter concorrere all'aumento del livello di benessere socio-economico del territorio e della collettività di riferimento, deve agire in maniera coordinata e sinergica su più fronti contemporaneamente.

Ai fini del conseguimento del proprio obiettivo di valore pubblico attraverso l'incremento di alloggi, la riqualificazione e l'efficientamento energetico degli edifici non si può prescindere dall'ottimizzazione della gestione e dalla valorizzazione del patrimonio attraverso lo sviluppo e l'implementazione di nuovi sistemi digitali per la gestione dello stesso e dalla gestione economica amministrativa del patrimonio dell'azienda nonché dal mettere in atto azioni per ridurre la corruzione ed aumentare la trasparenza ed il rispetto degli equilibri di bilancio.

Non si può non considerare, infine, l'importanza strategica che, rispetto al conseguimento degli obiettivi di valore pubblico delle pubbliche amministrazioni, ha il miglioramento continuo del processo di gestione del rischio corruttivo. Come sottolineato dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, infatti, “*la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente*”. Da qui, l'impegno dell'Aterp ad agire su un duplice livello formando adeguatamente il personale tutto dell'Ente e promuovendo una sempre maggiore integrazione tra *performance*, anticorruzione e trasparenza.

2.1.2 Valore pubblico e performance generale dell'amministrazione

Gli indicatori di impatto, utilizzati per misurare l'attuazione degli obiettivi strategici, concorrono assieme al raggiungimento degli obiettivi operativi ad essi associati a misurare e valutare la **performance generale dell'amministrazione Aterp Calabria** che è uno dei livelli di performance che le amministrazioni devono misurare e valutare secondo quanto previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009, che costituisce una norma di principio per tutte le amministrazioni pubbliche e che mantiene inalterata la sua validità anche con il PIAO.

L'ATERP, ha definito, per ciascun Obiettivo strategico, i relativi indicatori di impatto che costituiscono gli strumenti di rilevazione, anche di carattere socio-economico, delle conseguenze derivanti dalle azioni intraprese dall'Azienda per favorire lo sviluppo del contesto territoriale di riferimento.

La scelta dei predetti indicatori di impatto si correla con la “*mission*” istituzionale dell'ATERP che ha, quale fine ultimo, quello di contribuire in modo tangibile al miglioramento delle condizioni generali del settore abitativo regionale, sia attraverso l'incremento di risorse finanziarie che fungendo da raccordo tra i vari soggetti istituzionali coinvolti a vario titolo nel processo.

Gli indicatori di impatto tendono a misurare la capacità dell'ATERP di svolgere al meglio il proprio ruolo ed, in particolare, di:

- *Assegnare all'Aterp Calabria un ruolo di guida strategica per il problema casa in Calabria, attraverso scelte strategiche basate sulla programmazione, sul buonsenso, sulla responsabilità e sul dialogo con gli organismi istituzionali, economici, sociali e culturali della regione;*
- *Provvedere all'amministrazione e alla gestione del proprio patrimonio e di quello che le viene affidato da altri enti pubblici, incamerando risorse finanziarie attraverso i canoni di locazione, il recupero della morosità pregressa e la cessione degli alloggi inseriti nei Piani di vendita;*
- *Valorizzare l'integrità e l'efficace utilizzo del personale, assicurando adeguate condizioni di lavoro, minimizzando l'impatto ambientale, garantendo la sostenibilità economica dell'ATERP;*
- *Concorrere al soddisfacimento del fabbisogno abitativo dell'ambito territoriale di competenza, con particolare attenzione nei confronti dei cittadini in condizione di debolezza sociale, attraverso il recupero e la riqualificazione del proprio patrimonio immobiliare.*

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori di risultato attesi dei rispettivi indicatori, come recepiti nelle sezioni " Valore pubblico" e "Performance" del PIAO, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
2. indicazione delle risorse funzionali al raggiungimento degli obiettivi;
3. monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
4. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi di controllo, interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi attraverso apposita Relazione sulla performance;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come disciplinati dal presente Regolamento.

2.2 Sottosezione di Programmazione – Performance

In questa sottosezione vengono rappresentati, per ciascun obiettivo strategico, gli obiettivi operativi e i relativi indicatori utilizzati per la misurazione.

Partendo dai risultati dell'analisi del contesto esterno e interno riportati nella Sezione I del presente documento, l'A.T.E.R.P. ha proceduto alla individuazione di specifici obiettivi di particolare rilevanza - e, perciò, strategici ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009 - per lo sviluppo economico e sociale dei suoi

stakeholder.

Gli Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici – programmati su base triennale e da aggiornare annualmente sulla base di eventuali diverse scelte programmatiche e/o dei risultati che saranno raggiunti nell’anno di riferimento – rappresentano la declinazione delle aree strategiche.

I suddetti obiettivi, sono stati definiti in funzione dell’outcome atteso per ciascuna delle suddette aree strategiche e in coerenza, oltre che con i vigenti strumenti di programmazione finanziaria dell’Azienda.

L’outcome è il risultato durevole e globale sulla condizione, stato o comportamento dell’utente che ha usufruito del servizio o dell’intervento. In quanto tale può essere molto difficile da analizzare proprio perché lo stato, la condizione o il comportamento del soggetto beneficiario può essere influenzato da molte variabili, gran parte delle quali non pienamente sotto controllo dell’Amministrazione.

Il target dell’indicatore di outcome rappresenta la quantificazione del risultato, misurato attraverso l’indicatore atteso nell’arco del periodo di riferimento, in questo caso il triennio.

Per ogni indicatore sarà quindi definito, con riferimento all’orizzonte temporale complessivo del triennio, ma con puntuale indicazione del valore atteso sul singolo esercizio, un valore che rappresenta il riferimento per la performance dell’Ente.

A livello operativo, Il Direttore Generale dell’ATERP Calabria in stretta collaborazione con la struttura di supporto, con i Dirigenti di Servizio e dei responsabili di unità organizzative e di uffici, elabora una proposta di obiettivi strategici con relativi indicatori d’impatto e risultati attesi(target) rispetto agli indicatori delineati che sia coerente con le indicazioni elencate in precedenza.

Nella proposta si individuano i Servizi coinvolti in ognuno degli obiettivi strategici. La proposta viene presentata all’organo politico amministrativo che la valuta, sollecitando eventuali modifiche e/integrazioni prima di adottarla.

Seguendo le osservazioni dell’Organismo Indipendente di Valutazione, si stabilisce di contenere il numero di obiettivi strategici ad un massimo di 4 per ogni

triennio di riferimento. Un numero maggiore di obiettivi strategici può essere giustificato solamente da particolari circostanze legate alla strategia dell'Aterp del triennio di riferimento.

Viene stabilito un meccanismo di pesatura per determinare il raggiungimento degli obiettivi strategici. Nello specifico per ogni obiettivo strategico viene stabilito la percentuale di peso che scaturisce dal raggiungimento degli indicatori d'impatto. È stabilito, inoltre un peso per ognuno degli indicatori d'impatto collegati ad ognuno degli obiettivi strategici.

Le schede di dettaglio degli obiettivi strategici sono riportate rispettivamente nell'Allegato 1.

Gli obiettivi operativi

Nell'ambito degli obiettivi strategici approvati dall'ente, ed in coerenza con il sistema di misurazione dei medesimi obiettivi, ciascun servizio propone gli obiettivi operativi di propria competenza.

Anche per gli obiettivi operativi vengono associati degli indicatori per la loro misurazione, stabiliti dei target per ogni indicatore ed attribuito un peso per ognuno degli indicatori individuati.

Il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli Obiettivi Operativi sono correlati alle attività gestionali di un servizio o un distretto, hanno durata annuale e, nell'ambito del ciclo di gestione della performance dell'Aterp, costituiscono una articolazione degli obiettivi strategici. È indispensabile, dunque, che gli obiettivi operativi siano coerenti con gli obiettivi strategici.

Per ciascun Obiettivo Operativo sono stati definiti:

- a) i dati generali di identificazione dell'obiettivo: titolo, descrizione, analisi di coerenza, obiettivo strategico e priorità strategica di riferimento;
- b) le azioni da realizzare, con la relativa tempistica, che rappresentano il cronoprogramma delle attività funzionali al raggiungimento dei risultati finali;
- c) i risultati da conseguire attraverso l'individuazione di uno o più indicatori; ad ogni indicatore deve essere attribuito un target, valore programmato o atteso,

semestrale o annuale;

d) le risorse finanziarie previste per la realizzazione dei risultati previsti (missione, programma, upb, capitolo);

e) le responsabilità organizzative con la individuazione dei settori o delle strutture assimilate coinvolti nella realizzazione;

f) l'ambito di misurazione ex art. 8 del D.Lgs. n. 150/2009 e del R.R. 1/2014.

Le schede di dettaglio degli obiettivi operativi sono riportate rispettivamente nell'Allegato 2.

Di seguito si riporta l'albero della performance con il dettaglio degli obiettivi strategici ed operativi:

Obiettivo Strategico	Obiettivi operativi	Indicatori/Target/Fonti
OS 1 <u>Potenziare l'attività gestionale attraverso azioni improntate a ridurre la corruzione, aumentare la trasparenza, ed il rispetto degli equilibri di bilancio</u>	1.1 Revisione e verifica dei processi già mappati e conseguente rivalutazione del rischio	1.1.a Completare la mappatura dei processi, l'analisi dei rischi Fonte: pec trasmissione da parte dei settori servizi entro luglio al RPCT) target almeno 5 processi Peso 50% 1.1.b numero processi validati/totale dei processi mappati (attestazione RPCT) (Riscontrabile dai report redatti dal RPCT) Target: 95% Peso 50%
	1.2 Miglioramento dell'efficacia e della qualità della regolazione	1.2.a Redazione Regolamento per la selezione pubblica del personale fonte: decreti commissario target: ON

		<p>Peso 100%</p> <p>1.3.a Redazione di una scheda sintetica di rischio per ogni giudizio pendente da trasmettere al direttore generale fonte: protocollo PEC target: ON</p> <p>Peso 50%</p> <p>1.3.b Numero giudizi censiti e schedati / numero giudizi pendenti fonte: protocollo PEC target: 80%</p> <p>Peso 50%</p>
<p>OS2<u>Accrescere sotto il profilo dell'efficacia la gestione economico-amministrativa del patrimonio dell'Azienda</u></p>	<p>1.3 Monitoraggio dei giudizi pendenti per la definizione del fondo rischi conteziosi per la prevenzione di effetti finanziari negativi sul bilancio dell'Ente</p> <p>2.1Garantire la salute finanziaria dell'Azienda</p> <p>2.2 Contrastare le occupazioni abusive ed ogni forma di comportamento illegale che sottraggano il patrimonio edilizio alla legittima fruizione degli aventi diritto</p>	<p>2.1.aIncidenza spesa personale sulle entrate correnti fonte: bilancio target ≤45%</p> <p>Peso 50%</p> <p>2.1.b % di realizzazione delle previsioni di competenza /accertamenti entrate correnti fonte: bilancio consuntivo Target: 60%</p> <p>Peso 50%</p> <p>2.2.a Numero incontri tavoli prefettizi Fonte: protocollo target: 10</p> <p>Peso 100%</p>
<p>OS3<u>Completare la gestione informatizzata dei processi interni e la dematerializzazione dei flussi documentali attraverso progetti di innovazione digitale, favorendo il lavoro agile attraverso adeguate azioni organizzative e l'attivazione di significativi processi formativi in funzione delle esigenze espresse dai servizi</u></p>	<p>3.1 Dematerializzazione atti e provvedimenti – Controllo amministrativo</p> <p>3.2Aggiornamento canoni di locazione relativamente alla piattaforma gestione del patrimonio immobiliare</p>	<p>3.1.a predisposizione dei provvedimenti in formato digitale/Totale dei provvedimenti (Fonte registri atti) target: 100%</p> <p>Peso100 %</p> <p>3.2.a numero aggiornamenti effettuati/numero di domande presentate Fonte: protocollo Target: 100%</p>

		Peso 100%
	3.3. Coordinamento e verifica della implementazione della banca dati attraverso l'analisi di report trimestrali relativi alla gestione del patrimonio immobiliare	3.3.a. validazione e trasmissione di un report al 31.12 2025 riguardante l'allineamento dei dati catastali sulla piattaforma del MEF Fonte: protocollo Target: ON/OFF Peso 100%
OS4 <u>Garantire il diritto all'abitazione mediante l'incremento di alloggi, la riqualificazione e l'efficientamento degli edifici e l'attivazione di un sistema capace di risolvere con rapidità ed efficacia i problemi del disagio abitativo</u>	4.1 Curare l'iter finalizzato all'emissione dei decreti di finanziamento e la predisposizione del Piano Triennale per le OO.PP.	4.1.a Redazione e pubblicazione entro i termini previsti dalla legge (31 ottobre) del Programma Triennale ed Elenco annuale delle OO.PP. Fonte: atto di adozione del piano Target: On (Riscontrabile dal sito istituzionale sezione "Amministrazione Trasparente") Peso 100%
		4.2.a % Aggiudicazione e consegna lavori di recupero finanziati ai sensi della Legge 80/2014 - Linea B Target: 60% (Riscontrabile dal Portale Appalti del sito istituzionale) Peso 35%
	4.2 Attuazione degli interventi inseriti nell'elenco annuale dei lavori del Programma triennale delle OO.PP. Peso 60%	4.2.b Completamento progettazione, aggiudicazione e consegna lavori interventi di manutenzione straordinaria finanziati con il programma di riutilizzo proventi Legge 560/93 Target: 65% (Riscontrabile dal Portale Appalti del sito istituzionale) Peso 35% 4.2.c Stipula Accordi Quadro per lavori di manutenzione/accordi quadro da stipulare ordinaria Target: 85% (Riscontrabile dal Portale Appalti del sito istituzionale)

		Peso 30%
	<p>4.3</p> <p>Attuazione degli interventi rimasti incompiuti, al totale recupero degli alloggi esistenti incrementando l'offerta di abitazioni in locazione a canone sostenibile e la dotazione di servizi e infrastrutture di quartieri degradati, compresa la complessiva riqualificazione delle aree, in particolare con riferimento al superamento delle barriere architettoniche ed al miglioramento della qualità ambientale delle aree stesse (PNEA e CIPE)</p>	<p>4.3.a Redazione dei progetti verifica e validità target: ON Fonte: parere comitato tecnico e Delibera Commissariale</p> <p>Peso 35%</p> <p>4.3.b Gare d'appalto Target: ON Fonte: Verbali di commissione, Determine dirigenziali e delibera commissariale</p> <p>Peso: 25%</p> <p>4.3.c Esecuzione interventi Target: ON Fonte: Verbali di commissione, Determine dirigenziali e delibera commissariale</p> <p>Peso: 40%</p>
	<p>4.4 Monitoraggio degli interventi e predisposizione dei relativi piani di rendicontazione degli stessi per il Dipartimento LL.PP. Regione Calabria</p>	<p>4.4.a Numero di report di rendicontazione trasmessi al Dipartimento LL.PP. Della Regione fonte: pec, protocollo Target: ≥ 3 Peso 100%</p>

2.2.1 Performance organizzativa

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati.

La performance organizzativa esprime il risultato che l'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni, consegue rispetto ai traguardi prefissati.

In linea con le disposizioni di legge, agli indicatori di performance organizzativa è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, in relazione all'ambito organizzativo di diretta responsabilità e al ruolo agito.

La fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa si svolge nel primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento, avendo termine, di norma, entro il 30 Giugno.

2.2.2 Performance individuale

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale costituisce lo strumento con cui l'Azienda valuta annualmente le performance del personale e assume valenza positiva di sostegno ai processi di miglioramento dell'ente e dei singoli individui, essendo strettamente correlato con il sistema di incentivazione.

Con la misurazione e la valutazione della performance individuale, l'ATERP intende raggiungere i seguenti scopi:

- individuare il contributo individuale di ogni dipendente rispetto agli obiettivi complessivi di Ente;
- chiarire quali sono le aspettative dell'amministrazione nei confronti del singolo dipendente dal punto di vista dei risultati e dei comportamenti;
- supportare i singoli dipendenti nel miglioramento della propria performance;
- premiare i risultati in maniera oggettiva incentivando il merito e l'impegno e contribuendo in tal modo a creare e mantenere un clima

organizzativo favorevole.

La performance individuale costituisce l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati da ciascun dipendente, in coerenza con la performance complessiva dell'organizzazione e con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

2.3 Sottosezione di Programmazione: Rischi corruttivi e Trasparenza

2.3.1 Oggetto e finalità

La prevenzione della corruzione e la trasparenza come dimensioni del valore pubblico.

Le attività delle pubbliche amministrazioni vengono valutate come orizzonte del valore pubblico. Le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi. Ad avviso di ANAC va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socioeconomici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale-collettivo.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico ed ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico. Ciò implica, che l'obiettivo generale, di valore pubblico, deve essere declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza, da essere funzionali alle strategie di creazione del valore pubblico.

Le indicazioni fornite dall’Autorità sono state recepite dall’Azienda con due mappature distinte, ovvero quelle relative ai processi di performance e quelle relative all’anticorruzione e trasparenza, per non disperdere il patrimonio di esperienze maturato nel tempo.

I principi generali sulla figura del RPCT

Con la delibera n. 7 del 17 gennaio 2022 e confermata nel PNA 2023 con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, l’ANAC ha elaborato indirizzi di carattere generale, tenendo però presente che la scelta finale sul RCPT, è rimessa sempre all’autonoma determinazione dell’Organo di indirizzo.

Si rimanda al seguente link per un maggior approfondimento ed esposizione del contenuto: allegato n.1) al PNA 2022 <https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del-17.01.2023>.

La figura del RPCT è stata istituita dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 che stabilisce che ogni amministrazione approvi un Piano triennale della Prevenzione della Corruzione che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell’attuazione di detto Piano sono attribuite ad un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L’ANAC nel corso degli anni e in diversi atti, ha fornito indicazioni generali alle amministrazioni e agli enti, volte a meglio definire il ruolo di RPCT e i criteri di scelta, nonché a valorizzarne gli strumenti di supporto e collaborazione da parte della struttura organizzativa.

Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l’Anac ha adottato la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione. In particolare, nella delibera citata sono state fatte considerazioni generali sui poteri di controllo e verifica del RPCT sul rispetto delle misure di prevenzione della corruzione, mentre si è rinviato alla Delibera 833/2016 per i poteri conferiti al RPCT per l’accertamento delle inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi e a successivi atti regolatori per i poteri istruttori in caso di segnalazioni di whistleblower.

I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il legislatore assegna al RPCT che è quello di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all’amministrazione per contrastare l’insorgenza di fenomeni corruttivi (PTPC). Si è precisato che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o

duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di maladministration. In tale quadro, si è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile. Per confermare tale principio, utile in tal senso il comunicato del Presidente dell'Anac del 8/5/2017 dove si evince che tra gli ambiti di cui l'autorità anticorruzione non si occupa e di conseguenza sono, oggetto di archiviazione per manifesta incompetenza: l'accertamento di responsabilità penali o erariali (la competenza è dell'Autorità Giudiziaria o della Corte dei Conti).

Per una maggiore descrizione si rimanda al link <https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del17.01.2023> allegato n. 3 del PNA 2002. Il PNA attribuisce al RPCT i seguenti compiti:

- la vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza;
- ai compiti previsti dalla disciplina sul whistleblowing;
- alle attribuzioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi;
- ai compiti e poteri in materia di Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione in particolare:

- propone al Direttore Generale il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione, ora rischi corruttivi e trasparenza, da inserire nel PIAO e i relativi aggiornamenti;
- definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei dirigenti competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità, anche con riferimento alle eventuali proposte formulate dai dirigenti competenti in ordine alle attività ed ai procedimenti esposti a maggior rischio di corruzione;
- propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Azienda;
- verifica il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti;

- monitora, d'intesa con il dirigente competente e compatibilmente con l'organico aziendale, 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;
- verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013;
- cura la diffusione del Codice di comportamento all'interno dell'Agenzia e il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio;
- segnala all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
- presenta al Direttore Generale la relazione annuale sulle attività di prevenzione della corruzione;
- riferisce al Direttore Generale sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

Il RPCT ha la facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possano integrare, anche solo potenzialmente, fattispecie corruttive ai sensi della normativa vigente.

La mancata collaborazione con il RPCT e con i i dirigenti e da parte dei soggetti, a diverso titolo obbligati ai sensi del presente Piano, è suscettibile di sanzione disciplinare.

La violazione delle disposizioni contenute nel presente Piano comporta responsabilità disciplinare, fatte salve la responsabilità civile, penale e amministrativa del trasgressore.

In definitiva i poteri di vigilanza e controllo del RPCT devono rimanere connessi al ruolo principale che il legislatore assegna a tale figura. Si aggiunge anche che nel PNA 2022 confermato con il PNA 2023 si esplicita il compito di:

- di vigilare sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel PTPCT o nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO;
- di segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

RPCT in ATERP CALABRIA

L'Aterp ha nominato con delibera del Commissario Straordinario n. 39 del 20/02/2025 un nuovo RPCT e ha provveduto a comunicare all'ANAC la nomina del RPCT.

Il RPCT dell'Azienda, si avvale di una struttura organizzativa all'interno della stessa, l'Ufficio Anticorruzione, Legalità e Trasparenza, che coadiuva con il RPCT per dare attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione previste dal piano per la prevenzione, contribuisce e analizza la stesura dei PTCP ora rischi corruttivi e trasparenza all'interno della sezione del PIAO e dall'U.R.P, soggetti a esso funzionali; in virtù dell'art. 8 del d.p.r. 62/2013 si avvale della collaborazione dei dirigenti e dipendenti dell'Aterp, dove la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore, essendo imprescindibile, dunque, un forte coinvolgimento dell'intera struttura per dare attuazione alle misure anticorruzione.

Nel 2025, in considerazione delle modifiche che sono state apportate dal PNA 2022 e confermate nel PNA 2023, sarà necessario attivare una forma di collaborazione tra RPCT e le varie strutture dell'Azienda, nonché la necessaria elaborazione di tabelle riepilogative, che possono servire non solo per il monitoraggio, ma anche per fornire le indicazioni necessarie, di semplificare gli adempimenti previsti, tenendo conto delle peculiarità organizzative dell'ente.

LA COLLABORAZIONE TRA IL RPCT E GLI ALTRI ORGANI DELL' ATERP

Di seguito sono elencati gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione nell'ordinamento dell'Agenzia che collaborano con il RPCT, con descrizione dei rispettivi compiti.

Questi soggetti compongono la struttura di riferimento, ossia, secondo la terminologia del risk management, l'insieme di coloro che devono fornire gli strumenti per progettare, attuare, monitorare, e migliorare in modo continuo la gestione del rischio e collaborare con il RPCT.

2.3.2 Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione e nella promozione della trasparenza

IL DIRETTORE GENERALE

L'organo di indirizzo politico-amministrativo ha un ruolo preminente nel processo di gestione del rischio corruttivo, definendo gli indirizzi e le strategie dell'amministrazione, nonché favorendo anche la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo che sia di reale supporto al RPCT.

L'Organo di vertice amministrativo è il Direttore Generale, al quale competono in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza:

- la nomina del RPCT;
- l'adozione del PTPC e i suoi aggiornamenti da inserire all'interno del PIAO;
- la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- approva il PIAO.

I DIRIGENTI

Una partecipazione attiva e il coinvolgimento di tutti i dirigenti e dei responsabili delle unità organizzative contribuisce a creare all'interno dell'amministrazione un tessuto culturale favorevole e consapevole alla prevenzione della corruzione.

Con riferimento ai rapporti tra RPCT e dirigenti dell'amministrazione, la legge stessa indica che i dirigenti nonché i responsabili apicali dell'amministrazione sono tenuti a collaborare con il RPCT sia in sede di mappatura dei processi, sia in fase di stesura del PTPCT o della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. In particolare i dirigenti sono tenuti:

- valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;

- concorrere, coordinandosi opportunamente con il RPCT, alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione fornendo, fra l'altro, le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel PTPCT o nella sezione apposita del PIAO e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT;
- osservare le misure contenute nella sezione anticorruzione;
- attuare per quanto di competenza le misure di prevenzione degli illeciti;
- assicurare l'osservanza del Codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione;
- riferire ogni qual volta se ne ravvisi la necessità e comunque a richiesta, al R.P.C. sullo stato di attuazione del Piano nell'ambito di propria competenza, segnalando le criticità ed eventualmente proponendo l'adozione di misure specifiche ritenute idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi;
- adottare misure gestionali quali l'avvio di procedimenti disciplinari, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia e del Regolamento disciplinare interno;
- partecipare alle attività formative.

Il legislatore stabilisce, altresì, che il RPCT, d'intesa con i dirigenti competenti, verifica l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività per le quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

Ad avviso dell'ANAC, il successo del contrasto alla corruzione è quello del reale coinvolgimento e del raccordo del RPCT con gli altri attori preposti nella stessa P.A. al controllo interno. Si ritiene, quindi, opportuno ottimizzare i rapporti fra RPCT e gli organi preposti ai controlli interni, garantendo un periodico scambio di flussi informativi utili a supportare sia il RPCT, che gli organi di controllo e vigilanza nei rispettivi compiti. Il legislatore ha rafforzato la sinergia tra il RPCT e l'OIV.

Gli OIV rivestono un ruolo importante nel coordinamento tra sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni. Nel nuovo PNA, si evidenzia che l'OIV è chiamato a verificare: la coerenza tra obiettivi di contrasto al rischio corruttivo e di trasparenza inseriti nella sezione anticorruzione, e in quella dedicata alla performance del PIAO, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori; che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e della trasparenza; le segnalazioni ricevute su eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure; i contenuti della Relazione annuale del RPCT e la coerenza degli stessi in rapporto agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti nella sezione dedicata del PIAO e agli altri obiettivi individuati nelle altre sezioni.

Nell'ambito di tale attività l'OIV si confronta sia con il RPCT, cui ha la possibilità di chiedere informazioni e documenti che ritiene necessari, anche attraverso lo svolgimento di audizioni. Qualora dall'analisi emergano delle criticità e/o la difficoltà di verificare la coerenza tra gli obiettivi strategici e le misure di prevenzione della corruzione con quanto illustrato nella Relazione stessa, l'OIV può suggerire rimedi e aggiustamenti da implementare per eliminare le criticità ravvisate, in termini di effettività e efficacia della strategia di prevenzione.

Sostanzialmente nessuna modifica, pertanto si conferma che: gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) rivestono un ruolo importante nel sistema di gestione della performance e della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, svolgendo i compiti previsti dall'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Al riguardo si rinvia al d.p.r. del 9 maggio 2016, n. 105 «Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni pubbliche» e, in particolare all'art. 6. Gli OIV validano la relazione sulle performance, di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009, dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e

alle risorse; propongono all'organo di indirizzo la valutazione dei dirigenti; promuovono e attestano l'assolvimento degli obblighi di trasparenza (art. 14, co. 1, lett. g), D.lgs. n. 150/2009).

La connessione fra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza ha trovato conferma nel D.lgs. n. 33/2013, ove si è affermato che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione (art. 10). Gli OIV sono tenuti a verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance (art. 44). L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento dell'OIV, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento (art. 43). Resta fermo il compito degli OIV concernente l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, previsto dal d.lgs. 150/2009.

L'OIV, inoltre, esprime parere obbligatorio sul Codice Di Comportamento che ogni amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, co. 5, d.lgs. 165/2001.

Le modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal d.lgs. 33/2013, anche in una logica di coordinamento con il RPCT e di relazione con l'ANAC.

In linea con quanto già disposto dall'art. 44 del d.lgs. 33/2013, detti organismi, anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verificano che i PTPC siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

In rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e la trasparenza, l'OIV verifica i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT predispose e trasmette all'OIV, oltre che all'organo di indirizzo, ai sensi dell'art. 1, co. 14, della l. 190/2012. Nell'ambito di tale verifica l'OIV ha la possibilità di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari ed effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

Nell'ambito dei poteri di vigilanza e controllo attribuiti all'ANAC, l'Autorità si riserva di chiedere informazioni tanto all'OIV quanto al RPCT in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012), anche tenuto conto che l'OIV riceve dal RPCT le segnalazioni riguardanti eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione dei PTPC (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

In ottemperanza alla legge 190/2012 e delle delibere ANAC n. 50/2016 e n. 43/2016, l'OIV della Giunta Regionale della Regione Calabria che svolge, in base alla L.R. 69/2012 le funzioni di OIV dell'Ente ARPACAL, non risultano modificati i compiti degli OIV già previsti nel P.N.A. e nell'art. 14, co.4 lett. g) del D.lgs. n. 150/2009.

Pertanto, nell'ambito della specifica attività l'OIV svolge i seguenti compiti:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;
- valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla già menzionata Commissione.

La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti dotati dei requisiti stabiliti dalla Commissione ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera g), e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (U.P.D.)

Il Sistema disciplinare del personale dipendente viene disciplinato con il codice disciplinare che è quell'insieme di regole di condotta che il lavoratore è tenuto ad osservare sul luogo di lavoro. Lo stesso prevede una predeterminazione o una tipizzazione delle infrazioni, sanzioni e delle relative procedure di contestazione. La responsabilità disciplinare è quella forma di responsabilità, aggiuntiva rispetto a quella penale, civile, amministrativa, edirigenziale, incorre il lavoratore che non osserva obblighi contrattualmente assunti, fissati cioè dalla contrattazione collettiva e recepiti nel contratto individuale, dalla legge o dal codice di comportamento.

In ottemperanza alla legge 190/2012 e al P.N.A. l'U.P.D. deve:

- svolgere i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- provvedere alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- curare l'aggiornamento del Codice di Comportamento.

I DIPENDENTI

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio è decisivo per la qualità del PIAO all'interno della sezione anticorruzione e trasparenza e delle relative misure, così come per un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di

comportamento ATERP. I dipendenti dell'Aterp sono tenuti a rispettare le prescrizioni contenute nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO e a prestare collaborazione al RPCT.

La violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste dalla presente sezione costituisce illecito disciplinare. Per questo è anche necessario evidenziare nella sezione del PIAO l'obbligo che i dirigenti hanno di avviare i procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55- sexies, comma 3 D.lgs. n. 165/2001, nei confronti dei dipendenti.

I COLLABORATORI

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

È dunque affidata al sistema di prevenzione dell'Azienda – in particolare all'Organo politico – anche la ricerca di contatti ed accordi con le istituzioni che operano sul nostro territorio, perché dall'esterno, invece che pericoli di "inquinamento", giunga supporto e condivisione di strumenti e obiettivi.

Si vuole qui intendere: la Polizia locale, Procura, Corte dei conti, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate ecc., tutti già coinvolti con l'Azienda in varia misura e con strumenti diversi nella comune lotta alle illegalità, dell'utenza (dichiarazioni false per ottenere benefici, occupazioni abusive, cessione abusiva degli alloggi dietro denaro ecc.), che ostacolano il corretto svolgimento del servizio pubblico all'Aterp demandato.

Non occorre qui ricordare che per la loro stessa natura, il perseguimento dei reati e dei comportamenti scorretti contro l'azione pubblica deve essere condotto parallelamente sui due fronti, interno ed esterno, scoraggiando e distogliendo entrambe le parti con strumenti e sinergie che non possono che essere tra gli stessi soggetti istituzionali.

In ottemperanza alla legge 190/2012 e al P.N.A. i collaboratori a qualunque titolo dell'Aterp devono

- osservare le misure contenute nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO;
- segnalare le situazioni di rischio e/o di illecito al proprio dirigente, all'U.P.D. ed al R.P.C.T.

II RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa. L'individuazione del RASA (Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante) è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

In adempimento alla deliberazione ANAC n. 831/16, è stata effettuata l'iscrizione dell'Aterp all'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) e, con Decreto Commissariale n. 2 dell'11/01/2024, è stato nominato dalla stazione appaltante quale responsabile per l'Anagrafe Unica (RASA), l'ing. Pasqualino Pingenti, funzionario tecnico, correttamente profilato AUSA ed inquadrato nel Servizio Progettazione – Ufficio Appalti, che provvede annualmente alla verifica ed all'aggiornamento delle informazioni presenti nell'AUSA. L'azienda è iscritta alla AUSA con codice 0000553046.

RAPPORTI CON IL RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI (RPD)

E' il referente in materia di protezione dei dati personali, secondo quanto previsto dal Regolamento UE 2016/679, Aterp Calabria ha al proprio interno il DPO nella persona del Sig. La Gamba Pasquale. Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD/DPO) può essere contattato al recapito dpo@aterpcalabria.it.

RAPPORTI CON IL RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO (RUP)

Il Responsabile unico del procedimento (RUP) è una figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, chiamata a vigilare sullo svolgimento delle fasi di progettazione, affidamento ed esecuzione di ogni singolo intervento. Il RUP è dunque il principale soggetto coinvolto nei processi delle singole fasi dell'appalto nelle quali possono presentarsi situazioni di rischio corruttivo a pregiudizio del corretto e imparziale svolgimento dell'azione amministrativa.

RUP e RPCT si auspica operino su piano di collaborazione e coordinamento. In tale ottica, ad esempio, il RUP in presenza di anomalie emerse da esiti dei tracciamenti degli affidamenti ne dà comunicazione al RPCT affinché quest'ultimo possa svolgere successive verifiche, eventualmente a campione. Analogamente, il RPCT può rappresentare un utile supporto per il RUP nella valutazione circa la sussistenza di eventuali situazioni di conflitto di interessi che dovessero insorgere nelle diverse fasi di affidamento ed esecuzione del contratto. Nel corso del 2025 in Aterp saranno previsti incontri operativi.

RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

PIAO 2025-2027

Il confronto con gli stakeholder assume un particolare rilievo nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in quanto può consentire di superare l'autoreferenzialità nella valutazione dell'idoneità della strategia di prevenzione della corruzione elaborata e allo stesso tempo rafforzare e migliorare i sistemi di gestione del rischio corruttivo adottati dall'amministrazione.

Per tale motivo il RPCT dell'Aterp, intende realizzare forme di consultazione, da strutturare e pubblicizzare adeguatamente, volte a sollecitare proposte e suggerimenti da parte degli stakeholder, individuati dall'amministrazione, in quanto portatori di interessi rilevanti per la stessa. Le consultazioni potranno avvenire, ad esempio, o mediante raccolta di osservazioni via web oppure nel corso di appositi incontri, coordinati dal responsabile dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico, in staff alla Direzione Generale. All'esito delle consultazioni è necessario dar conto sul sito nella sezione amministrazione trasparente con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.

RAPPORTI CON ANAC

ANAC considera il RPCT quale figura chiave nelle amministrazioni su cui ruota il sistema di prevenzione della corruzione. Per tale ragione, l'Autorità ritiene di fondamentale importanza valorizzare i rapporti di collaborazione e interlocuzione con tale soggetto, al fine di instaurare un dialogo costruttivo e costante basato sul rispetto reciproco delle rispettive competenze. Tale collaborazione dei RPCT è, infatti, indispensabile per l'Autorità sia per avere interlocutori qualificati e competenti con cui confrontarsi, anche al fine di individuare indirizzi e migliori pratiche utili da diffondere ad altre amministrazioni; sia per poter compiutamente svolgere la propria attività di vigilanza sulla predisposizione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013 di gestione del rischio corruttivo adottati dall'amministrazione.

Da un punto di vista operativo, per la vigilanza sulle misure di prevenzione della corruzione, ANAC ha chiarito le modalità di interlocuzione con il RPCT con Delibera n. 330 del 29 marzo 2017.

Con riferimento all'attività di vigilanza e di controllo sulla trasparenza esercitata da ANAC, le modalità di interlocuzione e di raccordo tra l'Autorità ed il RPCT sono state precisate nella Delibera n. 329 del 29 marzo 2017.

Con riferimento al procedimento per l'irrogazione, da parte dell'Autorità, delle sanzioni per violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici di cui all'art. 47 del d.lgs. n. 33/2013, le modalità di interlocuzione con il RPCT sono state precisate con delibera n. 438 del 12 maggio 2021 l'Autorità ha istituito, con delibera n. 27 del 19 gennaio 2022, il Registro dei RPCT presenti nelle amministrazioni e negli Enti. Tale Registro è funzionale altresì al potenziamento dei canali di comunicazione tra l'Autorità e i RPCT nonché alla creazione di una rete nazionale dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'Azienda, nel corso del 2025 provvederà all'iscrizione del registro RPCT.

2.3.3 Analisi del contesto esterno ed interno

Il contesto interno e le linee di sviluppo del Piano di Prevenzione della Corruzione

In un processo d'identificazione delle misure di prevenzione della corruzione è da sottolineare che il tema centrale dell'informatizzazione dei processi decisionali nonché più ingenerale dei provvedimenti, diventa essenziale e l'Azienda comunque sta predisponendo tutte le opportune e necessarie istanze di aggiornamento informatico e di automatizzazione dei processi, da intendersi quali misure chiave del presente piano.

Nel processo di riorganizzazione dell'Azienda infatti uno dei temi centrali è l'armonizzazione dei processi aziendali e quindi dei regolamenti e delle procedure interne, attività a sua volta guidata dal tema della legalità e dell'etica.

L'obiettivo dell'Azienda è infatti quello di fare perno su tali temi quali driver di sviluppo organizzativo, ben consapevoli che occorrerà attentamente valutare e prevenire il rischio di sovra regolamentazione così come di eccesso dei sistemi di controllo, elementi che entrambi difficilmente si coniugano con i principi di efficacia, efficienza e snellezza dell'azione amministrativa ai quali l'Azienda deve comunque ispirarsi.

A questo proposito l'Azienda ha avviato un percorso di piena responsabilizzazione del personale a tutti i livelli, a partire dai livelli apicali, nella ridefinizione di tutti i processi decisionali interni e dei relativi sistemi di controllo.

Tale percorso, all'interno di quello più ampio di riorganizzazione aziendale, si pone i seguenti macro-obiettivi:

- attuazione dei processi di delega previsti dallo Statuto;
- chiara individuazione dei livelli di controllo all'interno del processo decisionale corresponsabilizzazione dei livelli dirigenziali e dei

responsabili di Ufficio;

- piena tracciabilità del processo decisionale e dei controlli anche tramite la predisposizione di apposite check list che diano evidenza dei criteri di controllo e dei relativi esiti;
- riduzione dell'ambito di discrezionalità, oggettivamente presente in alcuni atti, anche in conseguenza delle difficoltà interpretative di diverse norme, attraverso la revisione o definizione delle procedure aziendali;
- standardizzazione e per quanto possibile miglioramento della qualità degli atti aziendali nel rispetto dei principi di legittimità, trasparenza, tracciabilità, imparzialità, separazione delle funzioni/segregazione dei ruoli;
- archiviazione elettronica dei provvedimenti e di tutti gli atti istruttori che hanno portato alla decisione;
- piena attuazione dei principi di trasparenza, quale accessibilità totale alle informazioni, in conformità alle previsioni del D.Lgs 33/13 e s.m.i.

L'attività di controllo interno deve essere parte dei processi aziendali, nella convinzione che la stessa serva a prevenire tipologie di rischio di diversa natura, non solo legati alla commissione di reati ed ai conseguenti effetti, ma anche, ad esempio, alla perdita di reputazione e di credibilità agli occhi degli stakeholder, al peggioramento della qualità dei servizi erogati o ancora dei risultati economici e/o di natura sociale.

Nonostante l'attività di controllo, può succedere che si verifichino episodi che sfociano nell'emissione di provvedimenti cautelari nei confronti di dipendenti, così come è successo all'interno dell'Aterp ed è per questo che l'obiettivo primario dell'Azienda è quello di definire con chiarezza un sistema di controllo ragionevolmente in grado di ridurre i rischi ed al contempo che non appesantisca eccessivamente i processi decisionali e che ricerchi, nel rispetto della piena autonomia degli organi, una sinergia e razionalizzazione delle attività svolte.

In ciò occorre fare in modo che le informazioni, i dati, i documenti ed ogni evidenza utile sia facilmente rintracciabile e prontamente disponibile ad ogni forma di controllo, in particolare da parte degli organi di controllo preposti. In questo s'intende attuare una forma di trasparenza interna (intesa anche in questo caso come accessibilità totale alle informazioni) ancor prima che esterna.

Cultura e Etica aziendale

La cultura e l'etica aziendale sono degli elementi ritenuti fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi prefissati e rappresentano, nell'insieme, il modo in cui le persone si comportano in azienda, i valori ritenuti importanti, ciò che è premiato rispetto a ciò che è penalizzato o evitato.

La cultura dell'azienda influenza il modo in cui questa è organizzata, come ad esempio il numero di livelli organizzativi e la centralizzazione o decentralizzazione delle attività e delle decisioni. Il Codice Etico individua i principi generali e le regole comportamentali cui viene riconosciuto valore etico positivo e ha lo scopo di indirizzare eticamente l'agire dell'Azienda ed è portato a conoscenza di tutti i destinatari secondo i dettami normativi in vigore al momento della sua redazione. Nel perseguimento della missione aziendale i comportamenti di tutti i destinatari devono essere ispirati dall'etica della responsabilità e in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'Azienda in violazione delle leggi.

L'Azienda ha come principio imprescindibile il rispetto delle Leggi e dei Regolamenti vigenti, del contratto collettivo di lavoro applicabile oltre che della normativa emanata per lo specifico settore di riferimento in cui opera.

L'Azienda ispira le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato e assolve ai doveri istituzionali orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza e efficacia seguendo una linea di contenimento dei costi che non pregiudichi la qualità dei risultati. L'Azienda valuta le esigenze e le opportunità come processo di continuo miglioramento con approccio "risk based thinking".

2.3.5 Procedura di definizione e articolazione del Piano

Il Piano

La programmazione di misure di prevenzione della corruzione, ai sensi della legge 190/2012, sono destinate a confluire nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art. 6, co. 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 e deve rispettare alcuni contenuti minimi e necessari richiamati nel PNA 2019-2021 e confermati anche nel PNA 2022 e PNA 2023.

Nel PNA 2022 si conferma, che Il sistema di prevenzione della corruzione introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 190/2012 si realizza attraverso un'azione coordinata tra un livello nazionale ed uno "decentrato" e questo conferma la natura di atto di indirizzo del PNA, volto a favorire il rispetto sostanziale delle norme e lascia immutata la responsabilità delle singole amministrazioni che, in base allo specifico contesto organizzativo, sono tenute a individuare le misure più appropriate e le modalità più idonee per attuare e declinare le misure indicate nel PNA e altri presidi ritenuti utili per la

prevenzione della corruzione

L'attività di elaborazione dei PTPC ora rischi corrottivi e trasparenza, nonché delle misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.lgs. n. 231/2001, non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (art. 1, co. 8, L. 190/2012, come modificato dall'art. 41, co. 1, lett. g) del D.lgs. n. 97/2016). Lo scopo della norma è quello di considerare la predisposizione del PTPC un'attività che deve essere necessariamente svolta da chi opera esclusivamente all'interno dell'amministrazione o dell'ente interessato, sia perché presuppone una profonda conoscenza della struttura organizzativa, di come si configurano i processi decisionali (siano o meno procedimenti amministrativi) e della possibilità di conoscere quali profili di rischio siano involti; sia perché comporta l'individuazione delle misure di prevenzione che più si attagliano alla fisionomia dell'ente e dei singoli uffici. Tutte queste attività, da ricondurre a quelle di gestione del rischio, trovano il loro logico presupposto nella partecipazione attiva e nel coinvolgimento di tutti i dirigenti e di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività delle PA e degli enti. Sono quindi da escludere affidamenti di incarichi di consulenza comunque considerati nonché l'utilizzazione di schemi o di altri supporti forniti da soggetti esterni.

Il presente piano è stato redatto tenendo conto di quanto previsto nel PNA 2019-2021, nonché dal PNA 2022, PNA 2023 e PNA 2024.

PROGRAMMAZIONE DELLA SEZIONE ANTICORRUZIONE

La corretta ed efficace predisposizione di misure di prevenzione della corruzione, contribuisce ad una rinnovata sensibilità culturale in cui la prevenzione della corruzione non sia intesa come onere aggiuntivo all'agire quotidiano delle amministrazioni, ma sia essa stessa considerata nell'impostazione ordinaria della gestione amministrativa per il miglior funzionamento dell'amministrazione al servizio dei cittadini e delle imprese. La legge n. 190/2012 prevede che la pianificazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sia svolta da soggetti pubblici.

Per la corretta impostazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO si richiama quanto già indicato dall'Autorità negli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" e aggiornata con il PNA 2024.

Una integrazione degli strumenti di programmazione può realizzarsi in diversi modi, avendo tuttavia presente che, nel percorso avviato con l'introduzione del PIAO, va mantenuto il patrimonio di esperienze maturato nel tempo dalle amministrazioni infatti, il presente Piano Triennale di prevenzione della

corruzione e della trasparenza dell'ATERP Calabria si colloca in una linea di continuità con i precedenti e di allineamento agli atti di indirizzo dell'Azienda.

Come per prassi consolidata, all'elaborazione del Piano ha partecipato l'intera struttura amministrativa, in primis il Commissario Straordinario in carica e i dirigenti, che detengono una profonda conoscenza dei processi decisionali e dei relativi rischi, unitamente a tutti i dipendenti dell'Azienda, tenuti a perseguire gli obiettivi di integrità e di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

È uno strumento operativo che punta a combattere la corruzione intesa in senso lato, quindi non solo il reato di corruzione in senso penalistico, ma tutto il fenomeno di «cattiva amministrazione» che si realizza quando vengono assunte decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale, a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari, con riguardo cioè ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità della amministrazione e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

Tale strumento è quindi funzionale al creare "valore pubblico", inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere della collettività, attraverso una miglior gestione della "cosa pubblica".

Di conseguenza, per il triennio 2025 – 2027 il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico, mentre gli altri obiettivi strategici individuati in materia di anticorruzione e trasparenza sono i seguenti:

- Revisionare l'attività dell'area amministrativa, attenzionando i processi ritenuti a più alto rischio corruttivo, al fine di programmare adeguate misure di contenimento del rischio e programmare le attività di monitoraggio del triennio,
- Proseguire la mappatura dei processi con il metodo qualitativo, incrementando la mappatura attuale con almeno due nuovi processi, attraverso esercitazioni di training on the job che permettano il reale coinvolgimento del personale che svolge i processi;
- Proseguire nel monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione programmate, revisionando ed apportando eventuali correzioni alle mappature delle annualità pregresse, al fine di eliminare le criticità ed elevare il livello qualitativo;
- Adozione del Regolamento interno sugli acquisti

- Aumentare il grado di "apertura verso l'esterno", attuando le misure programmate con la mappatura dei processi di accesso civico e generalizzato e garantendo il monitoraggio puntuale circa l'obbligo di pubblicazione del registro degli accessi
- incrementare i livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, interni/ esterni;
- migliorare continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- incrementare la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'Azienda anche ai fini della promozione del valore pubblico;
- Promuovere la partecipazione attiva degli stakeholders nella predisposizione dei contenuti del Piano, attraverso strumenti o iniziative che facilitino lo scambio di osservazioni;

Il presente Piano costituisce dunque, il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione all' interno dell'Agenzia, volto a perseguire i seguenti obiettivi strategici:

- ridurre le possibilità che si realizzino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- realizzare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Pertanto, il documento, così concepito, costituisce il documento strategico e programmatico dell'Agenzia, in materia di prevenzione e contrasto della corruzione per il periodo 2025-2027.

Il Piano, oltre a questa sezione, illustrativa e a carattere generale, è corredato da una serie di allegati, volti ad illustrare nel dettaglio gli esiti dello svolgimento del processo di gestione del rischio.

- allegato 3 – Mappatura dei Rischi: contiene la mappatura dei processi/procedimenti di competenza degli uffici, suddivisi per Settore, e per ognuno di essi l'individuazione e la valutazione di eventuali elementi di rischio corruttivo in cui il singolo processo/procedimento potrebbe incorrere, e l'indicazione delle misure di prevenzione ritenute più adatte a farvi fronte;

- allegato 4 – Tabella Trasparenza: contiene il riassunto, schematico, dei dati e delle informazioni pubblicate nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale; tale schema, redatto in conformità a quanto stabilito dalla deliberazione ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, e dall’Allegato n. 2 del PNA 2022, ritrae la situazione vigente al momento della redazione del presente Piano, ed è suscettibile di aggiornamenti ed evoluzioni, essendo il web, per sua natura, uno strumento dinamico, atto a tale scopo.

Il processo di adozione del Piano ha seguito l’approccio di Risk Management attraverso 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, tramite sistema di pesatura degli aspetti di probabilità e gravità;
- identificazione delle misure idonee alla mitigazione dei rischi;
- condivisione interna dei contenuti e condivisione con i principali stakeholder.

Indicazione degli uffici coinvolti per l’individuazione dei contenuti del Piano		
Fase	Attività	Soggetti Responsabili
Elaborazione e aggiornamento De IPiano	Promozione e coordinamento Del processo di formazione del Piano	Direttore Generale Referente RPCT
	Individuazione dei contenuti del Piano	Direttore Generale. RPCT Referente RPCT Tutte le Strutture/uffici coinvolti nel piano
	Redazione	Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza
Adozione del Piano		Direttore Generale
Attuazione del Piano	Attuazione delle iniziative del Piano ed elaborazione,aggiornamento	Aree/uffici indicati nell’analisi del rischio

	Controllo dell'attuazione del Piano e delle iniziative ivi previste	Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza. Referente RPCT
Monitoraggio, riesame e audit del Piano	Attività di monitoraggio periodico da parte di soggetti interni sulle iniziative in materia di lotta alla corruzione.	Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza Referente RPCT In collegamento anche con OIV
	Audit sul sistema della integrità prevenzione della corruzione	Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza Referente RPCT In collegamento anche con OIV

La prima fase del processo di gestione del rischio è l'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, l'azienda acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alla propria organizzazione (contesto interno) che alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno).

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti relativi all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da una parte, il sistema delle responsabilità, dall'altra, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'analisi del contesto esterno mette in evidenza le caratteristiche dell'ambiente nel quale opera l'azienda e la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'adeguatezza delle misure di prevenzione. Tale attività consta nell'individuare e descrivere le caratteristiche sociali, economiche e culturali del territorio di azione dell'Ente, nonché delle relazioni con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Il processo di "gestione del rischio" è l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio di corruzione. La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. Secondo le indicazioni contenute nell' Allegato 1) al PNA 2019, predisposto dall'ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 e pubblicata in G.U. Serie Generale n. 287 del 7 dicembre 2019, è frutto di un processo capace di individuare, mappare e valutare il rischio corruttivo cui un ente è potenzialmente o concretamente esposto e per il quale necessita di specifiche misure di correzione e prevenzione contestualizzate nella realtà in cui lo stesso opera. In tal senso, il processo

di gestione del rischio corruttivo deve essere finalizzato alla individuazione della totalità degli eventi rischiosi, il cui verificarsi incide sulla realizzazione delle attività poste in essere dall'ente e genera delle conseguenze di diversa natura e all'identificazione del grado di esposizione di un ente al rischio corruttivo. Risulta, allora, indispensabile l'utilizzo di una metodologia capace di intercettare e valutare in maniera corretta il grado di esposizione dell'amministrazione al rischio.

In tale senso, l'identificazione dei processi, per una sua corretta mappatura, consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'ATERP che vengono accuratamente esaminati e descritti.

Pertanto, l'Ente ha **predisposto la mappatura dei processi**, ovvero la ricerca e la descrizione dei processi attuati all'interno dell'Azienda al fine di individuare quelli potenzialmente esposti al rischio corruzione, in base al nuovo sistema di gestione del rischio di tipo qualitativo descritto nell' Allegato 1 al PNA 2019.

Mappatura dei Processi

La mappatura dei processi costituisce una parte fondamentale dell'analisi di contesto interno e rappresenta il punto di partenza del macro-processo di gestione del rischio corruttivo, costituisce pertanto, lo strumento irrinunciabile ed obbligatorio, per effettuare l'analisi del contesto interno.

Si tratta di un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività, ai fini dell'identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi. La ricostruzione accurata della cosiddetta "mappa" dei processi organizzativi è importante per l'identificazione dei possibili ambiti di vulnerabilità dell'Amministrazione rispetto alla corruzione.

L'Azienda si è dotata di strumenti software in grado di supportare in maniera efficace la gestione del rischio corruttivo, funzionale alla redazione, controllo e monitoraggio del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, confluito ora nella voce rischi corruttivi e trasparenza, nel PIAO.

Il prodotto ha utilizzato, un Modello di Gestione del Rischio che implementa coerentemente i passaggi previsti dalla normativa vigente, dai PNA e dall'evoluzione di questi ultimi.

Metodologia di analisi e pesatura dei rischi

Il PNA 2019 ha profondamente innovato il processo di gestione del rischio, con riferimento alla macro-fase di valutazione del rischio proponendo una diversa metodologia basata su un nuovo approccio valutativo di tipo "qualitativo, flessibile e contestualizzato".

Nel corso del 2020, il R.P.C.T., ha proceduto a implementare questa iniziale Mappatura, analizzando tutte le aree di attività (intese come processi/procedimenti) al fine dell'individuazione e valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento attraverso l'individuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Nel 2023 e 2024 il RPCT ha eseguito, per i servizi ritenuti con un maggior rischio corruttivo, la mappatura dei processi secondo la nuova scheda di valutazione del rischio allegata al presente Piano. La nuova mappatura ha il duplice obiettivo di procedere ad una valutazione qualitativa dei rischi corruttivi trattando gli stessi "eventi rischiosi" e i relativi fattori abilitanti in maniera omogenea a seconda della specifica area di rischio.

Il RPCT ha richiesto a tutti i Servizi centrali e a quelli distrettuali di procedere, per i diversi processi aggregati secondo le aree di rischio individuate, ad una nuova valutazione (secondo la scheda di valutazione allegata al presente Piano) al fine di addivenire ad una mappatura di tutti i Servizi dell'Aterp Calabria che sia maggiormente aderente al dato reale riferito al contesto interno.

Quindi gli eventi di corruzione da cercare, individuare e descrivere sono comportamenti:

- messi in atto in modo consapevole da un soggetto dell'Azienda;
- che si realizzano mediante l'uso distorto/discrezionale delle risorse, delle regole e dei processi interni;
- finalizzati a favorire interessi privati a discapito di quelli pubblici.

Per ciascuna di queste fattispecie sono state definite la natura del rischio, l'attività o le attività sensibili e le funzioni aziendali sensibili alla loro commissione.

Per ciascun reato occorre quindi domandarsi:

- qual è il rischio connesso alla condotta in oggetto?
- quali sono le attività all'interno delle quali tali rischi possono manifestarsi?
- quali sono le funzioni aziendali in astratto responsabili di tali condotte

Mappatura dei processi, valutazione e trattamento del rischio

Come indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019, l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, è la mappatura dei processi che consiste nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi.

La metodologia qualitativa consiste, dunque, nell'esaminare tutta l'attività dell'Azienda, in modo da individuare le aree maggiormente esposte al rischio

corruzione. Per giungere ad una descrizione dettagliata dei processi, l'ANAC riporta i seguenti passaggi utili:

- elementi in ingresso che innescano il processo – “input”;
- risultato atteso del processo – “output”;
- sequenza di attività che consente di raggiungere l’output – le “attività”;
- responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;
- tempi di svolgimento del processo e delle sue attività;
- criticità del processo.

Ciò consente di individuare facilmente il rischio corruttivo e programmare in maniera efficace le più adeguate misure di contenimento.

L’analisi dei processi organizzativi (mappatura dei processi) dell’Aterp ha portato ad identificare all’interno della società i seguenti processi:

- Gestione richieste accesso civico semplice
- Gestione richieste accesso civico generalizzato
- Progettazione della procedura per l'affidamento di bene, servizi, forniture o lavori
- Difesa in giudizio lite passiva
- Pagamento fatture
- Cessioni Immobili Distretto di Catanzaro determinazione prezzo di cessione
- Cessioni Immobili Distretto di Catanzaro sottoscrizione atto di cessione
- Estinzione del diritto di prelazione su alloggio – Distretto di Catanzaro
- Volture Distretto di Catanzaro
- Ampliamento del nucleo familiare – Distretto di Catanzaro
- Ospitalità temporanea – Distretto di Catanzaro
- Regolarizzazioni degli abusivi (L.R. 3 Ottobre 2018 n. 38 Procedura attuata per tutti gli abusivi dopo il 31 Dicembre 2015 e prima del 31 Dicembre 2017) – Distretto di Catanzaro
- Regolarizzazioni degli abusivi (L.R. 30 Marzo 1995 n.8 - Procedura attuata per tutti gli abusivi che risultino prima del 31 dicembre 2015) – Distretto di Catanzaro

La descrizione delle attività che si svolgono all'interno dei processi sopra menzionati è presente all'interno delle procedure/regolamenti adottati dall'Ente e richiamati nell'Allegato 3 Mappatura dei Rischi. All'interno dell'analisi del rischio per ogni processo mappato si sono identificati gli elementi di input e gli elementi di output.

Analisi del Rischio

Un rischio è da ritenersi critico qualora pregiudichi il raggiungimento degli obiettivi strategici, determini violazioni di legge, comporti perdite finanziarie, metta a rischio la sicurezza del personale, comporti un serio danno per l'immagine o la reputazione dell'azienda e si incardini in un'attività o un processo frequentemente svolto.

In generale esistono tre tipi di risposta al rischio:

1. Evitare il rischio: in sostanza non effettuare l'attività che potrebbe comportare il rischio;
2. Mitigare e ridurre il rischio: è la risposta che consente di ridurre la rilevanza e la probabilità dell'impatto. Lo scopo è quello di contenere l'impatto entro il livello di accettabilità. Le misure di mitigazione sono di differenti tipi:
 - Controllo;
 - Trasparenza;
 - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
 - Regolamentazione;
 - Semplificazione;
 - Formazione;
 - Sensibilizzazione e partecipazione;
 - Rotazione;
 - Segnalazione e protezione;
 - Disciplina del conflitto di interessi;
 - Regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies);
 - Gestione del pantouflage.
3. Accettare il rischio: soluzione adottata in tutti i in cui i rischi non possono essere ulteriormente mitigati per motivi tecnici, economici etc.

Nelle analisi delle aree critiche, che sono individuate nell'Analisi del rischio, la risposta che si è proposta è quella di cui al punto 2, cioè mitigare e ridurre il

rischio.

Alla luce di queste indicazioni, si è dato avvio, già dal precedente Piano, all'analisi del rischio con metodo qualitativo, cominciando a mappare con gradualità alcuni processi considerati a maggior rischio corruttivo.

Al fine di svolgere questa analisi, si è provveduto a formare adeguatamente (in maniera graduale e non ancora capillare), tramite sessioni di training on the job da remoto con società esterna, una prima parte del personale, al fine di approfondire il nuovo metodo qualitativo richiesto dall'ANAC per la mappatura dei processi. Tali incontri formativi hanno coinvolto il RPCT e le risorse che si trovano direttamente a realizzare il processo.

L'attività è consistita nell'effettuare dei colloqui con gli esecutori dei processi, al fine di descrivere in maniera dettagliata:

- input;
- output;
- attività che portano dall'input all'output;
- responsabili di ogni singola attività.

La descrizione, fatta in questo modo, ha permesso di evidenziare facilmente gli eventi rischiosi, che potrebbero, potenzialmente, esporre l'azienda a rischio corruttivo.

Laddove è stato individuato tale rischio, è stata programmata una adeguata misura di contenimento, che possa essere attuata senza particolari aggravii sull'organizzazione e sulla spesa, così da essere sostenibile ed effettivamente applicabile.

Seguendo lo stesso principio di sostenibilità, per ciascuna misura programmata, sono stati individuati degli indicatori di monitoraggio che consentiranno al RPCT, nel corso del 2025, di monitorare che le misure programmate vengano attuate e valutare il grado di efficienza.

I processi così mappati, sono stati riportati in forma tabellare, ritenuta la forma più utile ed intuitiva per rappresentare al meglio il lavoro svolto.

Questo metodo di risk management, ritenuto valido, sarà utilizzato per proseguire, nel corso del 2025, con la mappatura degli altri processi.

L'attività di mappatura dei processi è stata effettuata, come già accennato, coinvolgendo direttamente i responsabili della loro attuazione. Ciò ha permesso di individuare le fonti di rischio, sulla base dell'esperienza di ciascun attore che ne prende parte. Si è, perciò, tenuto conto, nella valutazione del rischio, di eventi corruttivi pregressi, segnalazioni pervenute alla società, grado di discrezionalità dell'operatore, trasparenza del processo. Il colloquio con

il diretto esecutore del processo, ha, perciò, permesso di capire a pieno le difficoltà e le necessità operative per programmare misure utili.

I risultati della mappatura

Il lavoro effettuato di concerto con gli attori dei processi, ha permesso, come detto, di elaborare le mappe di rischio contenute nell'Allegato 3, in cui sono state individuate una serie di misure specifiche, che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici.

Misure di Prevenzione generali

Per il trattamento del rischio si possono applicare misure generali che intervengono in maniera trasversale sull'intera Azienda e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Il Codice di comportamento

L'Aterp Calabria, con delibera commissariale n. 165 del 9/08/2016, recependo le previsioni del DPR 62/2013 recante "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" ha predisposto un Codice di comportamento 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.

Esso definisce quindi i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che tutti i soggetti operanti per conto dell'Aterp Calabria sono tenuti ad osservare.

A seguito delle modifiche introdotte dal Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81, con delibera del Commissario Straordinario n. 356 del 18/12/2024 l'ATERP ha adottato il Nuovo Codice di comportamento per il personale dell'ATERP Calabria che all'art. 9 "Prevenzione della corruzione" stabilisce che il dipendente, i dirigenti ed il personale esterno devono rispettare le misure richieste dalla normativa vigente ai fini della prevenzione degli illeciti dell'Azienda, in particolare all'osservanza del PTPCT ora confluito nel PIAO all'interno della sezione "rischi corruttivi e trasparenza", che è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione definisce e formula la propria strategia di prevenzione della corruzione.

In particolare, i dipendenti e i dirigenti, devono rispettare le prescrizioni contenute nel PIAO all'interno della sezione "rischi corruttivi e trasparenza", prestare la collaborazione al RPCT, provvedendo nei tempi e con le modalità dallo stesso fissate, a fornire le notizie, i dati e le relazioni richieste. Essi

coadiuvano il RPCT attuando le misure previste nel Piano di cui sono titolari, nonché riscontrano, nei tempi prescritti dal RPCT, qualsiasi richiesta finalizzata alla raccolta di dati e/o informazioni per la gestione di segnalazioni. La violazione dei suddetti obblighi, nei casi ritenuti di particolare gravità dal RPCT, comporta responsabilità disciplinare. In osservanza delle disposizioni contenute nell'art. 54 bis del decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria e contabile, già previste dalle disposizioni di legge in materia, vige la collaborazione attiva dei dipendenti per prevenire fenomeni di corruzione e di mala amministrazione. Il dipendente segnala al RPCT, eventuali situazioni di condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Se la segnalazione riguarda il RPCT, il dipendente potrà indirizzare la stessa direttamente all'ANAC con le modalità previste da questo organismo. Il RPCT si avvale del personale del servizio anticorruzione e trasparenza, soggetto agli stessi vincoli di riservatezza e responsabilità del RPCT. Si rinvia alla normativa del "whistleblower", predisposta nella Sezione Amministrazione Trasparente nella Sezione altri contenuti, essendo un istituto in continua evoluzione.

Resta ferma la possibilità di segnalare formalmente eventuali situazioni di illecito commesse al dirigente della struttura di appartenenza; in tal caso, il soggetto ricevente deve tempestivamente trasmettere la segnalazione al RPCT.

Il dipendente deve comunicare al proprio Dirigente, al servizio risorse umane ed al RPCT la sussistenza nei propri confronti dell'iscrizione nel registro degli indagati, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali, nonché di successivi provvedimenti adottati dall'Autorità Giudiziaria.

I dirigenti, comunicano tempestivamente al Direttore della struttura di appartenenza all'ufficio risorse umane ed al RPCT l'insorgere di cause di incompatibilità dell'incarico nelle ipotesi previste dal D.lgs. n. 39/2013. In caso di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa e dal PIAO nella sezione "rischi corruttivi e trasparenza", il RPCT, nei casi ritenuti più gravi, segnala l'infrazione anche all'ufficio per i procedimenti disciplinari, entro dieci giorni da quando ne viene a conoscenza.

Il dipendente, al fine di rispettare gli obblighi riportati nei commi precedenti segue le disposizioni normative emanate in materia, gli atti, le circolari e direttive interni emanate sull'argomento dal RPCT che sono pubblicate sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La violazione dei doveri generali e specifici di collaborazione con il RPCT comporta responsabilità disciplinare.

Rientra in questo ambito anche le nuove disposizioni riguardante l'utilizzo delle tecnologie informatiche (art. 12-bis) l'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media (art. 12-ter).

Il nuovo Codice si intende qui integralmente riportato e trascritto attraverso l'indicazione del seguente Link:

<https://www.pa33.it/ATERPCALABRIA/SchedeGeneriche/Detail/51081/229/269/SchedeGeneriche>

A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti, saranno inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice stesso.

Codice di comportamento

ATTIVITA'	MODALITA' DI ATTUAZIONE	RESPONSABILITA'	TERMINI TEPORALI
Attività di monitoraggio sull'attuazione e rispetto del Codice di comportamento	Relazione al RPCT	Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)	15 Dicembre 2025
Dati relativi ai procedimenti disciplinari per: - Violazioni del Codice di Comportamento - Fatti penalmente rilevanti	Relazione al RPCT	Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD)	30 Novembre 2025
Supervisione sull'applicazione del Codice	Supervisione	OIV	Costante

Formazione e Comunicazione

La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione. La Formazione, costituisce il miglior investimento, poiché permette di avere competenze multidisciplinari, tesi a garantire lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze in materia di etica e legalità, nonché sui programmi, sulle politiche e sugli strumenti utilizzati per la prevenzione e il contrasto della corruzione.

La formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza è prevista da specifiche disposizioni contenute nella legge 6 novembre 2012, n. 190 (art. 1, co. 9, lett. b) e c)). Ne discende che la formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo è una misura di

prevenzione della corruzione, l'amministrazione è quindi tenuta, per legge, a programmare una formazione specifica e mirata per il RPCT, idirigenti e tutto il personale operante nelle aree di rischio.

La stessa ANAC, ha più volte ribadito, che la formazione riveste un ruolo strategico nella prevenzione della corruzione e deve essere rivolta al personale dipendente, prevedendo due livelli differenziati:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguardante l'aggiornamento delle competenze e le tematiche dell'etica e della legalità;
- livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio. In questo caso la formazione dovrà riguardare le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

Nel corso nel 2025, sarà effettuata la formazione per i Dirigenti e i dipendenti (con il grado di rischio elevato) una formazione specifica riguardante la normativa anticorruzione-trasparenza ed etica nella PA.

Un'ulteriore formazione specifica sulla prevenzione della corruzione, riguarda le modifiche e la disciplina dei Contratti pubblici, il procedimento amministrativo e l'accesso agli atti, la trasparenza e l'accesso civico, sulla gestione dei fondi PNRR e saranno interessati dipendenti tutti dell'Ufficio gare e contratti, i RUP, i collaboratori del RPCT e i Dirigenti tutti.

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.

I fabbisogni formativi sono individuati dal RTPC in raccordo con i dirigenti responsabili delle risorse umane e le iniziative formative sono inserite nel Piano formativo dell'Azienda.

Nel 2025, vista l'efficacia della metodologia utilizzata negli anni passati, si continuerà l'attività di training on the job.

ATERP Calabria, al fine di dare efficace attuazione al Piano, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno ed all'esterno della propria organizzazione.

L'Azienda, infatti, intende:

- determinare, in tutti coloro che operano in suo nome e per suo conto nelle "aree sensibili", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in suo nome, per suo conto o comunque nel suo interesse che la violazione delle prescrizioni contenute nel Piano comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che ATERP Calabria non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui l'Azienda fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui l'ATERP Calabria intende attenersi.

L'attività di comunicazione e formazione, in materia di corruzione, sarà supervisionata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare tutti i soggetti interessati circa le eventuali modifiche apportate, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

L'attività di comunicazione dei contenuti e dei principi del Piano dovrà essere indirizzata anche ai soggetti terzi che intrattengono con l'Azienda rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti e altri collaboratori autonomi).

Obbligo di astensione in caso di conflitti d'interesse

L'obbligo di evitare ogni possibile situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, è già ben definito dalla normativa generale.

Si tratta infatti di un'importante misura preventiva che si realizza principalmente mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione pubblica e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento e gli altri interessati e controinteressati.

La disciplina aziendale della questione è contenuta nel Codice etico, che, fra l'altro, elenca esemplificativamente una serie di situazioni concretanti ipotesi di conflitto d'interesse, nonché la procedura da seguire per la segnalazione e la gestione di tali ipotesi.

In ATERP Calabria, il tema della gestione dei conflitti di interesse è affrontato con riguardo sia al personale interno sia a soggetti esterni destinatari di

incarichi, mediante misure che attengono a diversi aspetti quali:

- l'astensione del dipendente in caso di conflitto di interessi;
- le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi;
- l'adozione del codice di comportamento;
- il divieto di post-employment (pantouflage);
- l'autorizzazione a svolgere incarichi extra istituzionali;
- l'affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti ex. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001.

La comunicazione del dipendente riguarda anche i rapporti intercorsi o attuali tra parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente e soggetti privati. Il dipendente è tenuto a specificare altresì se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle pratiche a lui affidate.

In ogni caso, anche in relazione ai nuovi ingressi assuntivi e alle nuove fattispecie di reato corruttivo la tematica costituirà oggetto degli interventi formativi sui temi etici e della legalità che saranno avviati nei confronti di tutto il personale aziendale.

La segnalazione dell'esistenza di un conflitto di interessi deve essere fatta, in forma scritta, al proprio superiore gerarchico al quale spetta la decisione finale, valutando se tale conflitto è idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Anche la risposta in relazione alla segnalazione deve essere formulata per iscritto.

L'Aterp Calabria ha adottato un proprio Regolamento con specifiche previsioni in materia di conflitto di interessi.

Nell'anno 2024, non sono pervenute comunicazioni e/o segnalazioni riguardanti situazioni di potenziale conflitto d'interesse.

Per quanto attiene la partecipazione a commissioni (o giurie) di gara, commissioni di concorso o altre commissioni, comunque istituite, per la valutazione e l'attribuzione di vantaggi (economici e non), tutti i membri devono prestare una apposita dichiarazione di assenza di cause di astensione all'atto del loro insediamento, come indicato nell'apposito regolamento già predisposto dall'Azienda in attuazione delle misure di prevenzione dei rischi.

Rotazione del Personale

La rotazione del personale addetto alle aree a rischio viene considerata una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'alternanza del personale nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure 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 ed improntate a collusione e malaffare.

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.

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

Il PNA 2016 recita 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".

Nell'Aterp, l'adozione di tale misura prevedendo la rotazione tra capi ufficio o dirigenti non può avere applicazione, in quanto la struttura organizzativa di questa Azienda, nonché la dimensione organica effettiva, non consentono una applicazione lineare della misura, pena l'inefficienza e l'inefficacia dell'azione amministrativa complessiva, laddove specifiche competenze professionali non possono essere sostituite. La presenza di un numero esiguo di dirigenti e il numero esiguo di soggetti con ruolo apicale di responsabilità, rendono di fatto non praticabile la rotazione per quanto riguarda i ruoli di dirigente mentre, per gli altri ruoli, risulta di difficile attuazione, se non con il rischio di causare diseconomie ed impatti organizzativi di rilevante portata e quindi maggiori criticità rispetto ai diretti benefici conseguibili. 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.

Misure alternative alla rotazione

Ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, l'Aterp opera con scelte organizzative, nonché adotta altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi. Tra le quali:

Condivisione

Nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, come per esempio l'iter delle acquisizioni di personale, beni e servizi, l'Aterp ha adottato meccanismi di condivisione delle fasi procedurali. In tutti gli step della procedura la richiesta è validata e monitorata da più responsabili appartenenti a diverse aree e uffici.

Separazione degli uffici e diversi soggetti responsabili

Una misura alternativa adottata, in luogo della rotazione, è quella di prevedere, per le istruttorie più delicate nelle aree a rischio, meccanismi di condivisione delle fasi procedurali prevedendo di affiancare al responsabile dell'istruttoria almeno un altro responsabile, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

Segregazione delle funzioni

Altro criterio utilizzato dall'Azienda è quello della c.d. "segregazione delle funzioni", che consiste nell'affidamento delle varie fasi di procedimento appartenente a un'area. A tal fine, dovrebbero attribuirsi a soggetti diversi compiti relativi a:

- svolgimento d'istruttorie e accertamenti;
- adozione di decisioni;
- attuazione delle decisioni prese;

- effettuazione delle verifiche.

Altre attività alternative

- programmazione di percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale del personale in funzione della fungibilità in più settori lavorativi;
- misure di potenziamento della trasparenza “interna” delle attività che assicurino la circolarità delle informazioni.

Misure relative all’inconferibilità ed incompatibilità di incarichi

Il RPCT in collaborazione con l’Area Gestione Risorse Umane e con il Direttore Generale, competenti al conferimento degli incarichi dirigenziali, verifica l’insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dei dirigenti dell’Azienda ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013. L’accertamento avviene al momento del conferimento dell’incarico mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall’interessato allegata all’atto di conferimento pubblicato sul sito istituzionale dell’Azienda.

Il RPCT segnala i casi di possibile violazione, all’Autorità nazionale anticorruzione, all’Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell’esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei Conti, per l’accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Il provvedimento di revoca dell’incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di responsabile, comunque motivato, è comunicato all’Autorità nazionale anticorruzione che, entro trenta giorni, può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile in materia di prevenzione della corruzione. Decorso tale termine, la revoca diventa efficace.

L’Autorità nazionale anticorruzione vigila sul rispetto, da parte delle amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, delle disposizioni di cui al presente decreto, anche con l’esercizio di poteri ispettivi e di accertamento di singole fattispecie di conferimento degli incarichi. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati. Sono esenti da responsabilità i componenti che erano assenti al momento della votazione, nonché i dissenzienti e gli astenuti. I componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza.

Nel corso del 2024“ non si sono verificate “ casi di incompatibilità.

Incarichi al personale

Il P.N.A. riprende il tema del conflitto d’interesse anche sul versante dell’affidamento di incarichi interni all’Azienda sia su quello degli incarichi esterni conferiti da altre amministrazioni a propri dipendenti.

Relativamente agli incarichi interni pone un principio di cautela, in base al quale il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o capo ufficio di incarichi conferiti dall’Azienda può comportare il rischio di una eccessiva concentrazione di potere in un unico centro decisionale, con conseguente aumento del rischio che l’attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri determinati dalla volontà del dirigente.

Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra istituzionali, 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.

Sono quindi soggetti ad autorizzazione tutti gli incarichi extra lavorativi assunti dal dirigente/dipendente che possano essere, anche potenzialmente o solo anche apparire, in conflitto di interesse con l’Azienda.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all’Azienda anche l’attribuzione di incarichi gratuiti; in questi casi, l’Azienda - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 7 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l’eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell’incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all’amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all’interno.

Le autorizzazioni sono rilasciate al momento della presentazione della richiesta, previo il parere favorevole da parte del Dirigente competente che ne valuta anche la compatibilità con le mansioni svolte.

Tutti gli estremi degli incarichi autorizzati ai dipendenti sono pubblicati su sito internet, sezione amministrazione trasparente/personale/Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti.

Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblower)

ATERP Calabria, ha adottato, dal mese di aprile del 2020, un sistema interamente web based, utilizzabile da qualsiasi device, anche mobile, per la

gestione delle segnalazioni in conformità alla legge 179/2017 ed aggiornato alle Linee Guida emanate dall'ANAC con Delibera 469/2021.

La soluzione consente non solo la gestione della fase di presentazione delle segnalazioni, ma anche il successivo procedimento di gestione. In ciò differenziandosi dalle altre soluzioni attualmente disponibili. Viene assicurato, così, il massimo grado di riservatezza sia dei dati del segnalante che della stessa segnalazione, dal momento della presentazione al momento della definitiva chiusura, non essendo necessario in nessuna fase procedere a stampe, invii via email, ecc.

Ogni accesso alla segnalazione è tracciato (sia quelli dello stesso RPCT sia quelli dei soggetti interni eventualmente interessati da questi) e il RPCT potrà sempre visualizzare l'elenco di tutti gli accessi.

Il RPCT è l'unico soggetto abilitato, su sua specifica richiesta, sempre tracciata dal sistema, all'accesso ai dati del segnalante.

La soluzione consente al RPCT di “dialogare” con il segnalante “mediante la soluzione”, quindi senza conoscerne l'identità

Il segnalante può verificare lo stato di avanzamento del procedimento.

Alla soluzione si può accedere da qualsiasi dispositivo fisso o mobile e da qualsiasi luogo, non essendo necessaria nessuna installazione, attraverso il link “Segnalazione illecito – Whistleblowing”, disponibile nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Altri Contenuti / Prevenzione della Corruzione”, così come indicato da ANAC nella determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, allegato 1a.

Di seguito le funzionalità implementate:

fase di avvio

- dichiarazione al sistema dei dati di contatto, oltre che del RPCT, dei soggetti che potrebbero, se attivati dal RPCT, accedere alle segnalazioni (OIV, UPD) in fase di gestione;
- dichiarazione al sistema dei soggetti che potenzialmente potrebbero procedere alla presentazione delle segnalazioni;
- fase di registrazione che avviene da web, accertandosi dell'identità del segnalante attraverso autenticazione OTP (One Time Password), acquisendone, oltre all'identità, anche la qualifica e il ruolo;
- fase di verifica dell'identità dei dati dell'utente registrato ed abilitazione al servizio.

fase di presentazione

- l'utente abilitato può, quindi, accedendo al sistema sempre in ambiente web, completare il modello di segnalazione reso disponibile;

- completata la compilazione si otterrà conferma dell'identità del segnalante al momento dell'invio della segnalazione (via OTP);
- immediato disaccoppiamento dei dati del segnalante da quelli della segnalazione; tutti i dati vengono mantenuti crittografati e conservati su server distinti;
- invio di notifica di avvenuto deposito della segnalazione al RPCT (sms/email).

fase di gestione

il RPCT avrà accesso immediato SOLO ai dati della segnalazione, in chiaro ed in forma “volatile” (cioè a chiusura della sessione non è più disponibile la segnalazione in chiaro) e potrà:

- chiedere integrazioni e “dialogare” con il segnalante senza conoscerne l'identità. E', infatti, il sistema a “recapitare” le richieste al segnalante, ed a procedere all'inoltro al RPCT degli eventuali riscontri ottenuti;
- decidere l'archiviazione (l'archiviazione viene notificata al segnalante);
- inviare, per l'eventuale avvio dei rispettivi procedimenti, la segnalazione: all'OIV, all'UPD e/o alle Procure di Corte dei Conti e/o Tribunale.

L'invio ai soggetti interni, pre-dichiarati al sistema, viene notificata via sms/email e saranno tracciati tutti gli accessi alla segnalazione con immediato report al RPCT. Il sistema consente ai soggetti interni di dichiarare lo stato del procedimento avviato, allegando atti e documenti utili.

L'invio ai soggetti esterni avverrà con le modalità e le cautele di riservatezza previsti dalla norma.

Con l'attivazione del servizio WB33, è stato fornito materiale informativo sull'istituto del Whistleblowing a tutti i dipendenti, insieme al manuale operativo per l'utilizzo del software ed è stato attivato il corso in modalità e-learning.

A tal proposito si specifica che dall'attivazione del servizio non ci sono state segnalazioni.

Patti d'integrità

I protocolli di legalità o patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra Aterp Calabria e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici. Si tratta, in particolare, di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso

che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento nell'aggiudicazione del contratto.

Si tratta di un complesso di regole e comportamenti finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti nonché ad anticipare le soglie delle verifiche previste dalla legge, con estensione dei controlli a forniture e prestazioni di servizi altrimenti esclusi dalle cautele antimafia. L'Azienda si è dotata del Patto di integrità con il quale ha provveduto ad integrare gli schemi di contratti di lavori, i capitolati d'onori per servizi e forniture nonché i bandi e i disciplinari di gara.

Incarichi o attività successivi alla cessazione del rapporto di lavoro ("PANTOUFLAGE")

Con il PNA 2023 si conferma quanto previsto nel PNA precedente, le indicazioni sul "pantouflage" restano pertanto le stesse del previgente PIAO. La parola di origine francese "*pantouflage*" viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Nell'individuare l'ambito soggettivo di applicazione, la norma fa espressamente riferimento ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 cessati dal servizio (ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013). Ad essi è precluso, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, avere rapporti professionali con i soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali nell'ultimo triennio. In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

Come ribadito anche dal Consiglio di Stato (Sez. V, Sentenza n. 7411 del 29 ottobre 2019), disciplina una fattispecie qualificabile in termini di "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. Si tratta di un'ipotesi che si configura quale integrazione dei casi di inconferibilità e incompatibilità contemplate dal D.lgs. n. 39/2013 come si evince dalle disposizioni stesse in materia di "pantouflage" contenute all'art.

21 del citato decreto. La ratio del divieto di “pantouflage” è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, “potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro”.

Già dal 2019, è stata predisposta dal parte del Servizio Risorse Umane un'apposita dichiarazione di consapevolezza del disposto normativo di cui all'art. 53 comma 16-ter del D. Lgs n. 165/2001, da far sottoscrivere ai dipendenti al momento della cessazione del proprio contratto di lavoro e, in caso di eventuale avvio di procedure di selezione del personale, verrà inserita nei contratti di assunzione del personale la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente ai fini dell'applicazione dell' art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001

Preclusioni in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

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.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con il Servizio Risorse Umane e con i Direttori/Responsabili competenti all'adozione degli atti di riferimento, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti dell'Agenzia o a soggetti anche esterni a cui l'ente

intende conferire l'incarico di membro di commissioni di affidamento di commesse o di concorso, di incarichi dirigenziali o di altri incarichi di cui all'art. 3 del D.lgs. n. 39 del 2013, l'assegnazione agli uffici che abbiano le caratteristiche di cui all'art. 35bis del d.lgs. n. 165 del 2001. Analoga disciplina si applica all'assegnazione di personale agli uffici che gestiscono risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e lavori ed infine alla concessione o l'erogazione di sovvenzione, contributi, sussidi, ausili finanziari o vantaggi economici. L'accertamento avviene in fase istruttoria mediante verifica della dichiarazione di autocertificazione ai sensi del D.P.R. 445/2000, resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013. Il RPC vigila sull'ottemperanza alle disposizioni di legge.

Le Misure Ulteriori – Specifiche **Contratti Pubblici**

Le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture sono svolte in accordo ai dettami e nel rispetto dei principi del nuovo Codice degli appalti (D.Lgs 50/16), del regolamento interno per gli affidamenti in economia.

Le fasce da rispettare nella gestione degli affidamenti all'interno dell'Aterp Calabria sono le seguenti:

- Fase di programmazione;
- Progettazione della gara;
- Fase di selezione del contraente;
- Fase di aggiudicazione e stipula del contratto;
- Esecuzione del contratto (Direzione di lavori / Direzione dell'esecuzione del contratto);
- Rendicontazione del contratto (Direzione di lavori / Direzione dell'esecuzione del contratto).

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la Società Civile

Al fine di garantire e promuovere la partecipazione attiva della società civile l'ATERP Calabria, nell'intento di ottenere la raccolta di eventuali segnalazioni, contributi e irregolarità, pubblica il proprio Piano sul sito istituzionale e mette a disposizione una casella di posta elettronica specifica **trasparenza.anticorruzione@aterpcalabria.it**, comunicata nel sito istituzionale.

Monitoraggio e verifica degli adempimenti previsti nel Piano

In corso d'anno vengono monitorate sia l'effettiva applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, sia l'attuazione delle previsioni del Piano,

complessivamente inteso:

- periodicamente, con cadenza tendenzialmente mensile, in via snella e informale, in sede di conferenza dei dirigenti, incontro periodico a scopo di confronto e analisi, tra dirigenti e Responsabile anticorruzione;
- periodicamente e puntualmente, in corrispondenza con i controlli interni di regolarità amministrativa successiva sugli atti, e con la verifica degli obiettivi di gestione posti;
- a fine anno, in vista della predisposizione della Relazione sull'attività anticorruzione svolta, secondo le indicazioni di ANAC e in collaborazione con l'OIV.

La conferenza dirigenti è essa stessa una misura di prevenzione, in quanto garantisce la possibilità di una valutazione continua e congiunta sullo stato di attuazione delle misure e sulla loro adeguatezza ed efficacia, anche ai fini di eventuali aggiornamenti, modifiche e correttivi in corso d'anno. E' strumento innanzitutto di autovalutazione, sulla base della concreta gestione dei procedimenti, e quindi di confronto, tra il Responsabile anticorruzione e i responsabili dell'attuazione delle misure.

Il monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi, fissati per la prevenzione della corruzione, anche in relazione a particolari procedimenti, è effettuato con le cadenze previste anche in sede di controllo sulla gestione, in relazione a quanto stabilito nel Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance.

Il sistema dei controlli interni di regolarità amministrativa, inoltre, verifica, in occasione del controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti, la conformità degli atti e dei procedimenti istruttori che ne sono alla base, anche alle disposizioni relative alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, redigendo apposita scheda riassuntiva che esplicita il controllo effettuato.

Del monitoraggio sull'applicazione delle singole misure di prevenzione della corruzione si darà atto in via specifica, per ognuna, nell'allegato 3.

LA PROGRAMMAZIONE DELLA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA

Come si evince dal PNA 2022, PNA 2023 e confermato dal PNA 2024, una parte del PIAO deve necessariamente riguardare la programmazione degli obiettivi e dei flussi procedurali per garantire la trasparenza amministrativa. Essa costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella Sentenza n° 20/2019, laddove considera la

legge n. 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”.

Il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione intesa come valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Anche le amministrazioni che sono tenute ad adottare il PIAO osservano gli obblighi di pubblicazione disciplinati dal D.lgs. n. 33/2013 e dalla normativa vigente, da attuare secondo le modalità indicate dall'Autorità nella delibera n. 1310/2016 e nell'Allegato 1) alla stessa. Il legislatore, sin dall'entrata in vigore del D.lgs. n. 33/2013, ha previsto che nei PTPCT sia predisposta una specifica programmazione, da aggiornare annualmente, in cui definire i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, ivi comprese le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi. In tale programmazione rientra anche la definizione degli obiettivi strategici, compito affidato all'organo di indirizzo. La promozione di maggiori livelli di trasparenza, infatti, costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

La trasparenza quale misura di prevenzione

La trasparenza è impostata come atto fondamentale, con il quale sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

Il legislatore ha attribuito un ruolo di primo piano alla trasparenza affermando, tra l'altro, che essa concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è anche da considerare come condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integrando il diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione diritto ad una buona amministrazione e concorrendo alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. Oggi, dunque, la trasparenza è anche regola per l'organizzazione, per l'attività amministrativa e per la realizzazione di una moderna democrazia.

La trasparenza che l'Aterp Calabria si impegna a realizzare è sia una «trasparenza formale» che una «trasparenza sostanziale», dovendo intendersi:

- come «trasparenza formale»: l'accessibilità delle informazioni relative all'Ente e alle sue attività (rese immediatamente disponibili tramite la sezione «Amministrazione trasparente» del sito web istituzionale);
- come «trasparenza sostanziale»: la comprensibilità delle informazioni stesse; ci si pone come obiettivo che ogni atto emanato sia predisposto in modo tale che ogni utente, anche se non propriamente esperto, possa capirne il contenuto.

Non si intende quindi la trasparenza solo come mera pubblicazione dei dati richiesti dalla normativa, ma come effettiva conoscibilità e comprensibilità degli stessi. È una trasparenza «sostanziale» direttamente collegata e strumentale, tra l'altro, non solo alla prevenzione della corruzione, ma anche ai miglioramenti della performance nella concreta erogazione di servizi al cittadino.

Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza, ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 si basa, ancor più a seguito delle modifiche del D.lgs. 33/2013, sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti cui compete:

- a) l'elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni;
- b) la pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Il RPCT ha un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituisce gli uffici.

Il presente piano si configura come un aggiornamento e un'integrazione del precedente e rappresenta una fase ulteriore nell'ambito del complesso processo di costante miglioramento dell'amministrazione.

In riferimento all'ambito delle iniziative per la promozione della cultura della trasparenza il Programma triennale per la trasparenza 2025-2027 si concentrerà su:

- a) proseguimento delle iniziative formative interne sul tema Anticorruzione, trasparenza ed etica nella Pubblica Amministrazione;
- b) verifiche sulla percezione da parte degli stakeholder del livello di trasparenza dell'Aterp

La cultura della trasparenza e dell'integrità sarà promossa mediante incontri di formazione diffusa e di sensibilizzazione per i dipendenti, e di formazione specifica per i soggetti coinvolti nella realizzazione del PIAO. Il programma degli incontri diffusi dovrà prevedere: sia l'illustrazione degli aspetti di natura giuridica - come quelli attinenti le responsabilità per l'inadempimento degli obblighi sanciti dalle norme e il tema della Privacy sia quelli di natura più

operativa, connessi alle modalità di attuazione previste dal Programma Triennale per la trasparenza e l'Integrità, all'analisi della sezione Amministrazione Trasparente e dei relativi obblighi di pubblicazione e all'utilizzo degli open-data.

Sarà maggiormente garantita la pubblicazione di documenti, di informazioni ritenute di interesse per stakeholder e cittadini, prevista da obblighi di legge, e come richiesto a seguito della consultazione pubblica, anche informazioni riguardanti la normativa in materia di trasparenza e anticorruzione.

Il sito web istituzionale (www.aterpcalabria.it) è il principale strumento di pubblicazione di dati e informazioni in possesso dell'ente e si pone quindi naturalmente come fondamentale punto di riferimento in materia di trasparenza amministrativa.

Utilizzato come strumento di comunicazione primario dell'ente, è stato sviluppato e arricchito, nel rispetto dei criteri di accessibilità e usabilità, inizialmente a cura di personale interno ed in seguito affidato ad una società esterna. Tramite il sito, l'azienda fornisce quotidianamente una quantità di informazioni, il più possibile complete e aggiornate, riguardo all'ente stesso.

Lo affiancano, nell'attività di comunicazione istituzionale, altri strumenti operativi, una pagina Facebook.

Per la pubblicazione di alcune tipologie di atti, l'azienda si avvale di piattaforme esterne al sito istituzionale, tra le quali occorre ricordare gli applicativi gestionali "Albo pretorio online", "Amministrazione Trasparente" e il "Portale Appalti".

Le attività in programma nel triennio 2025-2027 per la promozione della trasparenza, della legalità e della cultura dell'integrità, proseguono quanto già previsto nel Piano del 2024, cui si rimanda per la descrizione dettagliata delle iniziative e degli strumenti attivati per garantire ai cittadini la conoscibilità delle informazioni pubblicate e degli strumenti utilizzabili per accedere alla grande quantità di dati di interesse pubblico che l'amministrazione quotidianamente produce, garantendo in tal senso la piena attuazione del principio di trasparenza.

Quadro riassuntivo degli obblighi - allegato 4 – Tabella Trasparenza.

Il quadro riassuntivo degli obblighi di pubblicazione si trova nell'allegato al presente Piano, denominato 4 – Tabella Trasparenza, organizzato coerentemente alle disposizioni dell'Autorità nazionale anticorruzione, di cui alle Linee guida formulate con deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016, e all'Allegato n. 2 "Sottosezione trasparenza PIAO/PTPCT" del PNA 2022. Tale documento descrive quanto è pubblicato nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale, riportando un quadro riassuntivo dei principali dati oggetto di pubblicazione, di cui spiega il contenuto

(“denominazione dell’obbligo di pubblicazione” e “contenuto dell’obbligo”), con il riferimento normativo per la pubblicazione e la periodicità dell’aggiornamento dei dati pubblicati (“tempistica”), come consultabili nella predetta sezione del sito.

I contenuti della sezione «Amministrazione trasparente» del sito, come si evince, sono strutturati in sotto-sezioni di primo e poi di secondo livello; spesso, per esigenze di economicità e semplificazione nella pubblicazione, le informazioni sono rese raggiungibili tramite collegamenti ipertestuali, interni ed esterni. I collegamenti ipertestuali associati alle singole sotto-sezioni sono mantenuti invariati seppur aggiornati nel tempo, per evitare situazioni di «collegamento non raggiungibile» da parte di accessi esterni.

L’Aterp Calabria si attiene principalmente agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa. Dato che la normativa è continuamente aggiornata ed integrata, la sezione, in realtà, è oggetto di continua modifica e continui aggiornamenti: ai fini di circostanziare tali modifiche, ove opportuno, è evidenziata in fondo alla pagina web la data dell’ultimo aggiornamento.

L’allegato 4 –Tabella Trasparenza - fungerà in ogni caso da traccia, utile per la consultazione della sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale.

Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali.

La Corte Costituzionale (C. Cost., sentenza n. 20/2019 che qui si intende riportata e trascritta), chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ha riconosciuto che entrambi i diritti sono «contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato» Ritiene la Corte che, se da una parte il diritto alla riservatezza dei dati personali, quale manifestazione del diritto fondamentale all’intangibilità della sfera privata, attiene alla tutela della vita degli individui nei suoi molteplici aspetti e trova sia riferimenti nella Costituzione italiana (artt. 2, 14, 15 Cost.), sia specifica protezione nelle varie norme europee e convenzionali, dall’altra parte, con eguale rilievo, si incontrano i principi di pubblicità e trasparenza, riferiti non solo, quale corollario del principio democratico (art. 1 Cost.) a tutti gli aspetti rilevanti della vita pubblica e istituzionale, ma anche, ai sensi dell’art. 97 Cost., al buon funzionamento dell’amministrazione e ai dati che essa possiede e controlla. Principi che, nella legislazione interna, si manifestano nella loro declinazione soggettiva, nella forma di un diritto dei cittadini ad accedere ai dati in possesso della pubblica amministrazione, come stabilito dall’art. 1, co. 1, del D.lgs.

n. 33/2013. Il bilanciamento tra i due diritti è, quindi, necessario, come lo stesso Considerando n. 4 del Regolamento (UE) 2016/679 indica, prevedendo che «Il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va temperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità».

RPD – ATERP

L'Aterp si adegua alle disposizioni sulla tutela dei dati personali, come disposto dal Regolamento (UE) n. 2016/679 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)», in vigore dal 25 maggio 2018 (di seguito GDPR), e dal decreto legislativo n. 101/2018, entrato in vigore il 19 settembre 2018, che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo n. 196/2003 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679. Responsabile della protezione dei dati personali (RPD), detto anche Data Protection Officer (DPO), per l'Aterp Calabria è il Dott. La Gamba Pasquale, dipendente dell'Azienda, nominato con Delibera del Commissario Straordinario n. 464 del 5 Agosto 2021 .

La qualità dei dati

Ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 33/2013, l'Aterp garantisce la qualità delle informazioni riportate nel proprio sito istituzionale, nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, e si impegna ad assicurare l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali di cui è in possesso, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità, secondo quanto previsto dall'articolo 7 dello stesso decreto.

Tutti i dati, ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. n. 33/2013, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente saranno pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali. Alla scadenza del termine di durata dell'obbligo di pubblicazione, ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. n. 33/2013, i documenti, le informazioni e i dati saranno comunque conservati e resi disponibili all'interno di distinte sezioni del sito di Archivio, collocate e debitamente segnalate nell'ambito della sezione Amministrazione trasparente. Sarà cura del Dirigente osservare le caratteristiche delle linee guida per la pubblicazione dei dati informatici.

I dati e le informazioni sono pubblicati pertanto in modo da garantire un facile accesso e una consultazione semplice, anche per l'utente che non sia un

addetto ai lavori; per quanto è possibile si utilizzano tabelle espositive, e soprattutto, si cura il contenuto delle informazioni pubblicate, in modo da renderle di facile e rapida lettura.

L'Aterp Calabria continua ad impegnarsi a rendere progressivamente disponibili i dati richiesti dalla normativa in formato aperto, dotandosi quando necessario di strumenti di pubblicazione adeguati e adottando modalità di gestione delle informazioni che lo consentano.

Gli obiettivi strategici di trasparenza, anche in considerazione dell'attuale livello di implementazione della sezione "Amministrazione trasparente", sono stati indicati nella premessa del presente Piano, soprattutto in chiave di automazione dei processi di pubblicazione dei dati ed delle informazioni obbligatorie, eliminando errori, ritardi e aggravii procedurali, mettendo a frutto le potenzialità della piattaforma software in dotazione all'Azienda di produzione, trasmissione e conservazione dei documenti informatici.

Istituto dell'Accesso Civico

Per quanto concerne l'accesso civico semplice e generalizzato, l'Ente si è dotato di un Regolamento, che disciplina finalità, procedure, competenze, esclusioni per l'accesso civico.

I responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati

La Dott.ssa Antonia Marra è «Responsabile anticorruzione» dell'Aterp Calabria, svolgendo in tal modo le funzioni di Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge n. 190/2012 e le funzioni di Responsabile per la trasparenza, ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo n. 33/2013. Come Responsabile della trasparenza svolge un'attività costante di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, verificando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione

I dirigenti sono direttamente responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati di loro competenza, nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge. Devono garantire che le informazioni di propria competenza siano sempre chiare, complete, corrette e aggiornate: l'inadempimento a tale obbligo costituisce elemento di valutazione di responsabilità dirigenziale.

Come evidenziato nell'allegato 4, salvo che la legge o specifiche disposizioni non prevedano diversamente, ogni aggiornamento va effettuato

tempestivamente.

Ferma restando la responsabilità dirigenziale, ciascun dirigente individua uno o più referenti all'interno del proprio settore, incaricati di monitorare le informazioni pubblicate e consentirne l'aggiornamento tempestivo (intervenedo direttamente o appoggiandosi alla redazione centrale, a seconda dei casi).

I soggetti abilitati alla pubblicazione dei dati hanno pieno accesso sia al caricamento che alla pubblicazione.

I soggetti responsabili della pubblicazione e della trasmissione sono indicati nell'allegato 4

Controllo e monitoraggio sulla trasparenza

Il Responsabile anticorruzione effettua una verifica continua, pur se snella e informale, del rispetto degli adempimenti previsti in materia di trasparenza. Il rispetto degli obblighi di pubblicazione, con le modalità e nei tempi previsti, è posto come obiettivo per ogni dirigente e per ogni settore. L'avvenuta pubblicazione degli atti, secondo le previsioni normative, è un elemento che viene verificato in sede di controlli interni successivi di regolarità amministrativa, con periodicità almeno semestrale.

È inoltre responsabilità di ciascun dirigente verificare tramite il proprio personale, con cadenza almeno semestrale, che le informazioni pubblicate relative ai propri uffici e procedimenti siano chiare, esaurienti e aggiornate. Ciascun ufficio può provvedere all'aggiornamento delle informazioni di propria competenza contattando la Società PA33 oppure richiedendo le credenziali per poter procedere autonomamente.

Il monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi di trasparenza fissati è effettuato periodicamente, anche in sede di conferenza dirigenti, di controllo sulla gestione, e in vista della predisposizione delle relazioni di monitoraggio sugli obblighi di trasparenza, previste da ANAC, redatte in collaborazione con l'OIV. (vedi: [Home - PA33](#)).

Scansione temporale delle attività

Quanto alla predisposizione di uno scadenziario delle attività previste nel presente Piano, salva l'attuazione immediata delle misure di prevenzione previste, e dei dettami di legge, e salvi eventuali aggiornamenti normativi che dovessero nel frattempo intervenire, si definisce la seguente scansione temporale:

Anno 2025

PIAO 2025-2027

- 1) Aggiornamento della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2025-2027
 - 2) Attuazione delle attività previste, al fine di ridurre il rischio di corruzione e di aumentare la trasparenza amministrativa
 - 3) Formazione del personale, Diffusione della cultura della prevenzione della corruzione, della legalità e della trasparenza
- Anno 2026
- 1) Aggiornamento della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2026-2028
 - 2) Attuazione delle attività previste, al fine di ridurre il rischio di corruzione e di aumentare la trasparenza amministrativa
 - 3) Formazione del personale, Diffusione della cultura della prevenzione della corruzione, della legalità e della trasparenza.
- Anno 2027
- 1) Aggiornamento della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2027-2029
 - 2) Attuazione delle attività previste, al fine di ridurre il rischio di corruzione e di aumentare la trasparenza amministrativa
 - 3) Formazione del personale, Diffusione della cultura della prevenzione della corruzione, della legalità e della trasparenza.

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3 Sezione 3. Organizzazione e Capitale umano

3.1 Sottosezione di Programmazione – *Struttura organizzativa*

3.1.1 *Organigramma*

La struttura organizzativa dell’Aterp, come approvata con Deliberazione Commissariale. N. 25 del 31.01.2022 risulta articolata, come illustrato in dettaglio nel seguente organigramma.

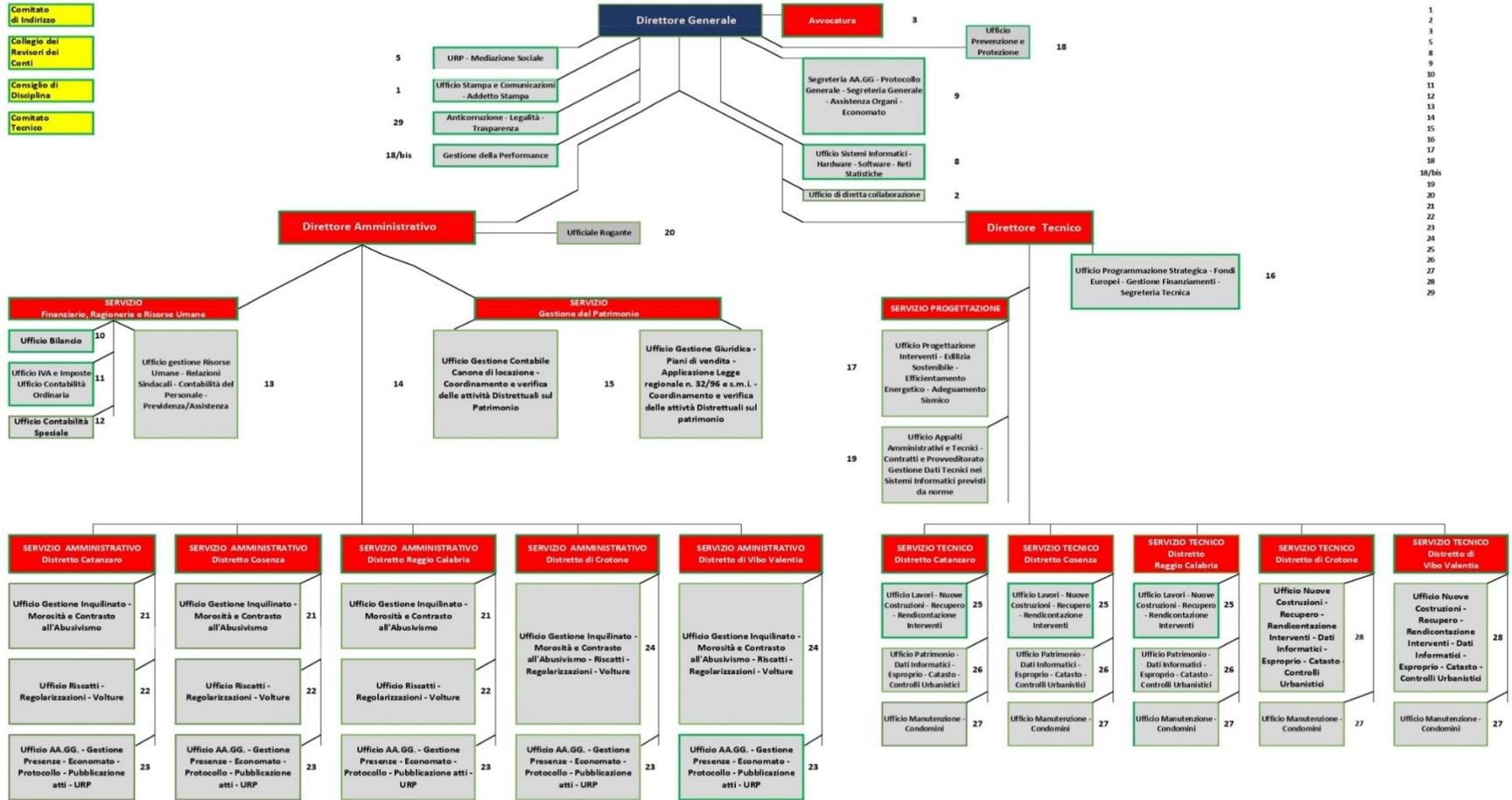
PIAO 2025-2027

Organigramma Aterp Calabria

Allegato A

Legenda

- Comitato di Indirizzo
- Collegio dei Revisori dei Conti
- Consiglio di Disciplina
- Comitato Tecnico



3.1.2 Articolazioni operative ATERP

Di seguito si riporta una descrizione delle articolazioni operative dell'ATERP, che fornisce una visione sintetica delle attività previste per ogni singolo Ufficio mentre, le mansioni di dettaglio sono disciplinate da appositi mansionari:

- **Direzione generale:** Il direttore generale è responsabile della gestione dell'Azienda. Sovrintende l'attività tecnico-amministrativa e finanziaria, sulla base della programmazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali. Il direttore generale per la sua funzione intrattiene rapporti con le organizzazioni sindacali, del personale lavoratore e degli inquilini, con specifici uffici della Regione e dei Comuni, con associazioni, banche, Università Forze dell'Ordine, Federcasa. All'interno dell'ente si relaziona con i direttori, i dirigenti, i funzionari e i dipendenti
- **Area amministrativa:** Dell'area amministrativa fanno parte i servizi e gli uffici che in generale curano i rapporti con i condomini, le convenzioni con i Comuni per la gestione del patrimonio, la predisposizione e l'attuazione del piano vendite, le prelazioni in ambito di edilizia sociale, le ipoteche e le cancellazioni ipotecarie nonché le ordinanze e la restituzione di cauzioni, il coordinamento e la gestione di bandi al di fuori dell'ambito dell'edilizia sociale, svolgono funzioni amministrative gestionali e commerciali attinenti l'attività sociale dell'ente. Verificano il mantenimento dei requisiti degli inquilini previsti dalla legge per la loro permanenza negli alloggi ERP, con richieste ad altre banche dati quali: Inps, anagrafe, catasto, conservatoria, servizi sociali, volture, subentri, ospitalità. Per la parte dei flussi economici e finanziari si occupano del recupero dei crediti, della gestione delle procedure legali in collaborazione con l'Avvocatura per richieste di decadenza, dei rapporti con i Comuni per la morosità incolpevole, del recupero degli alloggi occupati irregolarmente, degli esposti relativi a violazioni del regolamento per l'uso degli alloggi, delle richieste di accertamento alla Polizia Municipale. In merito alla contabilità si occupano di bilancio, delle dichiarazioni fiscali, della comunicazione anagrafica tributaria, del coordinamento amministrativo, contabile e finanziario dell'ATERP, dei rapporti finanziari con i Comuni. Nell'ambito delle risorse umane svolgono funzioni che riguardano il personale lavoratore curando pertanto gli adempimenti fiscali e contributivi dei dipendenti, la gestione previdenziale, la formazione, la sicurezza manutentiva della sede in coordinamento coi tecnici Aterp. Nell'ambito delle attività svolte, l'area si relaziona all'esterno con utenza, Regione, Comuni, sindacati inquilini, comitati inquilini, associazioni, banche, Agenzia delle entrate, INPS, INAIL, Sindacati dei

lavoratori, Prefetture, Forze dell'Ordine, proprietari degli alloggi nei regimi condominiali e amministratori privati dove presenti, sindacati inquilini, comitati inquilini. All'interno dell'Ente, invece, i normali interlocutori sono il Direttore Generale, dirigenti, funzionari, avvocatura, dipendenti, Collegio dei Revisori.

- **Area Tecnica:** Dell'area tecnica fanno parte i servizi e gli uffici che curano la gestione tecnico-amministrativa dell'intero ciclo di vita dei progetti edilizi, nell'ambito della manutenzione straordinaria. Provvedono all'eliminazione delle barriere architettoniche e alla progettazione per l'efficientamento energetico, e agli interventi per la messa in sicurezza degli impianti negli alloggi. Coordinano e curano il monitoraggio dell'amianto e all'eventuale bonifica dove necessario. Curano i rapporti con gli inquilini, l'amministrazione dei condomini e le relative assemblee, la manutenzione ordinaria degli stabili e predispongono il fabbisogno manutentivo. Il servizio si relaziona con Regione, Comuni, Federcasa, Questura, Procura, Asl, sindacati inquilini, condomini, amministratori esterni, forze dell'ordine. All'interno si rapporta con il direttore generale, dirigenti, funzionari.

-

3.1.3 Consistenza del personale

Il personale in servizio alla data del 1° gennaio 2025 risulta composto da n. 113 dipendenti.

I posti in dotazione organica vigente, quindi alla data del 4 dicembre 2023 (data di approvazione del piano del fabbisogno del personale) ammontano n. 245 così ripartiti:

- n. 18 Dirigenti;
- n. 93 Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex categoria D – Tecnici ed Amministrativi);
- n. 93 Area degli Istruttori (ex categoria C – Tecnici ed Amministrativi);
- n. 40 Area degli Operatori Esperti (ex categoria B);
- n. 1 Area degli Operatori (ex categoria A).

POSTI DOTAZIONE ORGANICA DELIBERATA							
Categoria	Servizi Centralizzati	Distretto COSENZA	Distretto CATANZARO	Distretto CROTONE	Distretto REGGIO C.	Distretto VIBO V.	TOTALE
Dirigenti	8 *	2	2	2	2	2	18
Funzionari EQ	34	15	15	7	15	7	93
Istruttori	29	16	16	8	16	8	93
Operatori Esperti	12	7	6	4	7	4	40
Operatori			1				1
TOTALE	83	40	40	21	40	21	245

Di seguito i posti in pianta organica coperti negli anni 2022, e 2024:

POSTI PIANTA ORGANICA COPERTA AL 31/12/2022							
CATEGORIA	SERVIZI CENTRALIZZATI	DISTRETTO CS	DISTRETTO CZ	DISTRETTO KR	DISTRETTO RC	DISTRETTO VV	TOTALI
DIRIGENTI	1	0	0	1	2	2	6
D	13	10	5	3	6	0	37
C	8	15	4	2	5	10	44
A/B	3	0	7	2	9	1	21
Contrattista	1						1
	26	25	18	6	21	15	109

POSTI PIANTA ORGANICA COPERTA AL 31/12/2023							
CATEGORIA	SERVIZI CENTRALIZZATI	DISTRETTO CS	DISTRETTO CZ	DISTRETTO KR	DISTRETTO RC	DISTRETTO VV	TOTALI
DIRIGENTI	1	0	0	0	1	2	4
D	14	16	6	2	7	1	46
C	3	9	6	3	5	11	37
A/B	1	1	7	1	6	1	17
Contrattista	1						1
	20	26	19	6	19	15	105

POSTI PIANTA ORGANICA COPERTA AL 31/12/2024							
CATEGORIA	SERVIZI CENTRALIZZATI	DISTRETTO CS	DISTRETTO CZ	DISTRETTO KR	DISTRETTO RC	DISTRETTO VV	TOTALI
DIRIGENTI	1	0	1	0	1	2	5
D	15	15	8	2	8	1	49
C	4	10	8	4	6	11	43
A/B	1	1	6	1	6	1	16
Contrattista							
	21	26	23	7	21	15	113

Nel 2024 attraverso la mobilità da altre amministrazioni c'è stato un incremento del personale, soprattutto nei Distretti con maggiore carenza di personale. Per maggiori dettagli sulle figure assunte [Bandi di concorso | Aterp Calabria](#).

Con particolare riferimento al personale dirigente, la tabella seguente riporta la distribuzione del personale in base al genere:

1° Gennaio 2025	UOMINI	DONNE	TOTALE
Operatori (ex Liv. A)	0	1	1
Operatori Esperti (ex Liv. B)e	7	8	15
Istruttori (ex Liv. C)	15	28	43
Funzionari ed E.Q. (ex Liv. D)	20	29	49
Dirigenti	1	4	5
TOTALE COMPLESSIVO	43	70	113

3.2 Sottosezione di Programmazione – *Organizzazione del lavoro agile*

L'amministrazione non ha inteso approvare un Piano Organizzativo del Lavoro agile (POLA) anche in considerazione della non obbligatorietà, a legislazione vigente, di tale atto programmatico.

3.3 Sottosezione di Programmazione – Piano dei fabbisogni di personale

Per quanto riguarda questa sottosezione, verrà successivamente aggiornata, in quanto non sono ancora mature le condizioni per una nuova pianificazione e, pertanto, verrà integrata quando le condizioni di contesto lo renderanno possibile e sarà riportata nel prossimo aggiornamento del PIAO.

3.3.1 Fabbisogni formativi e correlazione con gli obiettivi di performance

Di seguito vengono sintetizzati i percorsi formativi previsti e ne viene rappresentata la coerenza con gli obiettivi di valore pubblico definiti nell'apposita sottosezione del presente documento:

Area tematica	Corsi di formazione	Obiettivi di valore pubblico
Appalti e affidamenti	Aggiornamenti al Codice degli Appalti e nuovi affidamenti (L. 120/2020)	OS 4 Garantire il diritto all'abitazione mediante l'incremento di alloggi, la riqualificazione e l'efficientamento degli edifici e l'attivazione di un sistema capace di risolvere con rapidità ed efficacia i problemi del disagio abitativo
	Procedure di affidamento col MEPA e convenzioni Consip	
	Redazione di Bandi e Avvisi – Schemi	
	Normativa europea e Linea Guida ANAC su appalti e sub-appalti	
	Controlli sul contraente nelle procedure di gara e varianti	
	La gestione del contenzioso in materia di contratti, tra criticità e casi pratici	
Economico finanziaria	La riforma del sistema contabile (D.lgs. 118/2011)	OS 2 Accrescere sotto il profilo dell'efficacia la gestione economico-amministrativa del patrimonio dell'Azienda
	La Fatturazione elettronica, COEC e tracciabilità dei flussi	
	Bilancio armonizzato e contabilità analitica	
	I controlli di regolarità amministrativo contabile	
	La responsabilità contabile	
	D. Lgs 175/2016 e società partecipate	
Controllo di gestione	Pianificazione degli obiettivi e costruzione di indicatori coerenti	OS 2 Accrescere sotto il profilo dell'efficacia la gestione economico-amministrativa del patrimonio dell'Azienda
	Rilevazione dei target e rendicontazione degli obiettivi di performance	
	La valutazione partecipativa e la qualità dei servizi erogati	

Area tematica	Corsi di formazione	Obiettivi di valore pubblico
Giuridico amministrativa	Regole per la redazione degli atti amministrativi	OS 2 Accrescere sotto il profilo dell'efficacia la gestione economico-amministrativa del patrimonio dell'Azienda
	Aggiornamenti sul diritto di accesso (documentale e civico)	
	FOIA e bilanciamento fra trasparenza e protezione dei dati	
	Semplificazione normativa e procedurale	
	RUP e DEC: ruolo, funzioni e responsabilità	
Comunicazione	Comunicazione pubblica e accountability	OS 1 Potenziare l'attività gestionale attraverso azioni improntate a ridurre la corruzione, aumentare la trasparenza, ed il rispetto degli equilibri di bilancio
	Gestire la comunicazione e il rapporto con gli utenti	
	Comunicazione istituzionale sul sito web e marketing territoriale	
Informatica e telematica	Piano triennale per l'informatica nella P.A. e trasformazione digitale	OS 3 Completare la gestione informatizzata dei processi interni e la dematerializzazione dei flussi documentali attraverso progetti di innovazione digitale, favorendo il lavoro agile attraverso adeguate azioni organizzative e l'attivazione di significativi processi formativi in funzione delle esigenze espresse dai servizi
	Competenze digitali: come utilizzare le nuove tecnologie dello smartworking	
	Indagini, rilevazioni statistiche e analisi dei dati	
	Open Data e Big Data	
Gestione del personale	Il lavoro agile e i cambiamenti nel modo di lavorare (solo dipendenti)	OS 2 Accrescere sotto il profilo dell'efficacia la gestione economico-amministrativa del patrimonio dell'Azienda
	Il lavoro agile e le nuove competenze manageriali (solo dirigenti)	
	Relazioni sindacali e disposizioni contrattuali	
	Responsabilità disciplinare del dipendente e procedimenti	
	Riforma del pubblico impiego e gestione del rapporto di lavoro	
Settoriale/ specialistica	Tecnico	OS 4 Garantire il diritto all'abitazione mediante l'incremento di alloggi, la riqualificazione e l'efficientamento degli edifici e l'attivazione di un sistema capace di risolvere con rapidità ed efficacia i problemi del disagio abitativo
	Gestione degli immobili, alienazioni ed espropri	
	Dissesto idrogeologico e difesa del suolo	
	Conto economico e stato patrimoniale	
Altro	Ambiente e Green Economy	OS 1 .Potenziare l'attività gestionale attraverso azioni improntate a ridurre la corruzione, aumentare la trasparenza, ed il rispetto degli equilibri di bilancio
	Privacy e gestione dei rischi legati all'adozione delle nuove tecnologie	
	Pianificazione e gestione del rischio corruttivo	
	Conflitto di interesse, rotazione e whistleblowing	
	Obblighi di pubblicazione e trasparenza	

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4.1 Monitoraggio aspetti generali

In questa sezione vengono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti. Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27- ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance";
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e- trasparenza";
- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui- all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

4.1.1 Monitoraggio

Il monitoraggio della sottosezione "valore pubblico" e "performance" avviene nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente, dal regolamento sui controlli interni e dal sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti, delle posizioni organizzative e dei dirigenti in uso presso l'ente.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente prevede che

“L’Organismo indipendente di valutazione delle performance, con il supporto dei dirigenti, verifica l’andamento delle performance, rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e segnala, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio, comunicando le criticità riscontrate al Direttore Generale.

Entro il 30 giugno di ogni anno l’OIV effettua il monitoraggio del ciclo di gestione delle performance in corso d’opera e propone l’attivazione di eventuali interventi correttivi”.

I relativi documenti di monitoraggio costituiranno elementi di verifica ed eventuale riprogrammazione degli obiettivi e dei relativi cronoprogrammi oltre che base di riflessione e programmazione per l’adozione degli strumenti di lavoro previsti per il nuovo triennio 2024/2026.

Per quanto concerne il monitoraggio della sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” di ricorda che la gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio, tenendo conto delle misure di prevenzione introdotte e delle azioni attuate. Questa fase è finalizzata alla verifica dell’efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

A tale scopo, prima di procedere alla mappatura dei nuovi processi, si procederà a monitorare dapprima i processi mappati insieme ai medesimi soggetti che hanno partecipato all’intero processo di gestione del rischio, secondo gli indicatori di monitoraggio individuati durante gli incontri di training on the job. In questo modo, si verificherà lo stato di attuazione delle misure precedentemente programmate, nonché la loro sostenibilità ed efficacia, così da poter affrontare le nuove mappature e riuscire a tarare i nuovi processi in maniera ancora più consapevole.

Per garantire l’efficace attuazione e l’adeguatezza del presente Piano, è stato definito un processo di monitoraggio ed aggiornamento del documento stesso. La responsabilità del monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO è attribuita al RTPCT che, entro il 15 dicembre di ogni anno predispose la relazione sulle attività di monitoraggio (Art. 1 Comma 14 Legge n. 190/2012).

La relazione annuale illustra il rendiconto sull’efficacia delle misure di prevenzione definite dal presente Piano e sarà pubblicata esclusivamente sul sito istituzionale dell’Aterp Calabria, nella sezione “Amministrazione Trasparente” sottosezione “Altri Contenuti”, “Prevenzione della Corruzione” in conformità alle indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con la determinazione n.12/2015.

Si ricorda che è compito dei dirigenti informare il RPCT sul mancato rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti e di qualsiasi altra anomalia accertata in ordine alla mancata attuazione del PTPCT, adottando le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendo al RPCT eventuali azioni che non

dovessero rientrare nell'ambito di propria competenza.

Quanto al Piano triennale del fabbisogno di personale l'ufficio risorse umane verifica periodicamente la realizzazione delle procedure di reclutamento del personale previste e si accerta della compatibilità economico- finanziaria del piano approvato, in relazione ai dati sopravvenuti a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione.

Per quanto concerne il monitoraggio dell'attuazione del piano di formazione del personale e dell'eventuale esigenza di modifica dello stesso, il servizio risorse umane verificherà lo stato di attuazione degli interventi formativi programmati, il grado di partecipazione dei dipendenti e dei dirigenti e si occuperà di raccogliere eventuali nuove esigenze di apprendimento e confronto segnalate dai dirigenti responsabili.

Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sovrintende alla programmazione delle attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza ed alla verifica dei suoi risultati. I dirigenti monitoreranno la partecipazione dei propri dipendenti e segnaleranno al Responsabile dell'Anticorruzione eventuali necessità riscontrate. Dell'attività di formazione realizzata nell'anno di riferimento sarà dato atto nella relazione di cui all'art. 1, comma 14, L. 190/2012 e all'art. 28 del P.T.P.C.

ALLEGATI AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - PIAO 2025/2027

Sono allegati al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 i seguenti documenti:

- **Allegato 1 – Obiettivi strategici;**
- **Allegato 2 – obiettivi operativi -Servizi;**
- **Allegato 3 – Mappatura dei Rischi;**
- **Allegato 4 – Tabella Trasparenza (Obblighi di pubblicazione).**