



**PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023/2025**

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO N. 9 DEL 23/03/2023





PREMESSA

La fonte normativa di riferimento per la definizione delle strategie per la redazione del Piano Triennale Anticorruzione 2023 /2025 di questo Ente Parco Regionale di Migliarino San Rossore Massaciuccoli è la deliberazione ANAC n.7 del 17/01/2023 che approva il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA).

L'ANAC evidenzia come questo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) si collochi in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa dell'Est.

L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative.

Sempre l'ANAC evidenzia come ad oggi circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, siano state introdotte novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza(PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

Il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario.

Ad oggi si prevede un Piano in forma semplificata per le amministrazioni fino a 50 dipendenti, con modalità da definirsi in un apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione.

Il P.N.A. è suddiviso in due parti.

Una parte generale, volta a supportare i Responsabili della Prevenzione e Corruzione e Trasparenza e le amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla luce delle modifiche normative sopra ricordate, che hanno riguardato anche la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

Una parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all'emergenza pandemica e all'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese. Detta parte, pur delineata nel quadro del vigente Codice dei contratti pubblici, è prevalentemente ancorata ai principi generali di derivazione comunitaria contenuti nelle direttive.

L'Autorità ha voluto dedicare la prima parte del PNA ad indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, con l'intento, sempre presente, di ridurre oneri per le amministrazioni e al contempo contribuire a migliorare i risultati delle attività delle amministrazioni al servizio dei cittadini e delle imprese. Tale scelta è stata motivata dalla consapevolezza delle iniziali difficoltà che le amministrazioni possono riscontrare nella programmazione integrata, che dovrebbe comportare, come anche evidenziato del Consiglio di Stato, una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi delle amministrazioni.

Si è intervenuti con orientamenti finalizzati a supportare i RPCT nel loro importante ruolo di coordinatori della strategia della prevenzione della corruzione e, allo stesso tempo, cardini del collegamento fra la prevenzione della corruzione e le altre sezioni di cui si compone il PIAO, prime fra tutte quella della performance, in vista della realizzazione di obiettivi di valore pubblico. Si è anche



evidenziata l'opportunità di forme di coordinamento fra i RPCT e, ove ne è stata prevista l'istituzione, fra gli stessi e le specifiche Unità di missione per l'attuazione degli impegni assunti con il PNRR per evitare duplicazioni di attività e ottimizzare le attività interne verso obiettivi convergenti.

Particolare attenzione è stata dedicata al monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per contenere i rischi corruttivi. Dalle rilevazioni dell'Autorità risulta che la logica dell'adempimento si riflette soprattutto in una scarsa attenzione alla verifica dei risultati ottenuti con le misure programmate. Occorrono, invece, poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati.

Valutando come prioritario, da una parte, garantire l'effettività dei presidi anticorruzione e, dall'altra, limitare oneri alle amministrazioni, l'Autorità ha introdotto semplificazioni, specie per le amministrazioni di piccole dimensioni. Già la disciplina sul PIAO ha previsto che per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti si debba fare un piano semplificato. In questo l'Autorità è andata oltre prevedendo, salvo casi eccezionali indicati, un'unica programmazione per il triennio per tutti gli enti, non solo per quelli che adottano il PIAO ma anche per quelli tenuti al PTPCT o al MOG, con meno di 50 dipendenti e rafforzando, di contro, le attività di monitoraggio con soluzioni differenziate per enti da 1 a 15 dipendenti, da 16 a 30 e da 31 a 49.

In considerazione dell'esigenza di affrontare le nuove sfide della riforma del PIAO e del PNRR, è necessario sottolineare che il PNA nella parte generale ha contenuti innovativi, rispetto ai precedenti, relativamente alla predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, alle semplificazioni ulteriori introdotte (specie con riferimento alle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti) e al monitoraggio.

OBIETTIVI STRATEGICI.

Sulla base delle precedenti riflessioni, questo Ente Parco Regionale di Migliarino San Rossore appartiene alla fascia degli Enti Pubblici con meno di 50 dipendenti e quindi con la possibilità di redigere un PIAO semplificato in cui inserire il proprio PTPCT 2023/2025.

Il PNA per il triennio 2023/2025, per la prima volta, evidenzia i Processi di rilievo per gli Enti Parco cioè :

- I processi sui controlli, le verifiche ed ispezioni
- I processi sulla gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

Da qui in una logica di semplificazione e in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere si desumono le priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

1. I processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea

2. i processi direttamente collegati a obiettivi di performance

3. i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati

4. I processi indicati dal PNA specificatamente per gli Enti Parco cioè :

- i controlli, le verifiche ed ispezioni
- la gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- la gestione dell'Area Marina Protetta Secche della Meloria (processo sollecitato dal Ministero di riferimento).



Una particolare attenzione deve incentrarsi sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all'emergenza pandemica e all'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese. Conseguente strategia per il triennio 2023/2025 l'approvazione di check list della "procedura di gara" per il RUP e l'approvazione del Piano d'Integrità, allegato ai contratti da stipulare;

Ulteriore Strategia per il triennio e' la valorizzazione del Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione, fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione. L'ANAC per il PIAO concentra l'attenzione sul tema del monitoraggio sia delle singole sezioni che lo compongono, sia dell'intero PIAO.

Pertanto per il triennio 2023/2025 l'attività di monitoraggio all'interno della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO si attuerà con il supporto della struttura organizzativa di riferimento ed in particolare dei referenti e dei responsabili degli uffici.

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti da coinvolgere per l'attuazione del PTPCT 2023/2025 sono individuati secondo i loro compiti e le responsabilità di ognuno.

Quindi:

1. Organo di Indirizzo Politico Amministrativo/Consiglio Direttivo
2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e trasparenza-Direttore
3. I responsabili degli Uffici
4. La struttura organizzativa

1.- L' ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO, corrisponde in questo Ente Parco al Presidente e al Consiglio Direttivo e deve:

a) valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione; b) tenere conto all'atto della nomina del RPCT delle competenze necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo; c) garantire al RPCT un supporto concreto, garantendo disponibilità di risorse umane e digitali; d) promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale; e) approvare in linea di massima i contenuti generali del Piano triennale proposto dal RPCT nonché approvarlo quale organo esecutivo di governo dell'Ente f) all'interno del Piano INDICARE E NOMINARE IL Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante; il Responsabile per la protezione dei dati; il Responsabile per la Transizione al digitale; il Responsabile per le attività di prevenzione dei fenomeni di riciclaggio.

2. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.

La nomina del RPCT deve avvenire nel rispetto di specifici criteri e requisiti soggettivi di indipendenza, autonomia e supporto che si desumono dalla normativa vigente e dalle indicazioni del PNA 2022.

Per il quadro normativo, occorre riferirsi alla legge 190/2012 e, in particolare, all'art. 1, co. 7, ove si prevede che l'organo di indirizzo individui il RPCT, di norma, tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per



lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Il RPCT di questo Ente Parco Regionale è il Direttore , nominato con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 4 del 29/01/2019 .

L'incarico è aggiuntivo a quello di Direttore per l'oggettiva mancanza di altro Dirigente all'interno della struttura dell'Ente Parco Regionale e la durata è associata alla durata dell'incarico quinquennale di Direttore per assicurare stabilità per il raggiungimento dei compiti assegnati.

3.I RESPONSABILI DEGLI UFFICI devono :

a)valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative; b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio ed il monitoraggio delle misure; c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio corruzione e promuovere la formazione in materia dei propri dipendenti, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sulla integrità; d) assumersi la responsabilità della realizzazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale; e) tener conto, in sede di valutazione della performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

Con determinazione n.450 del 22/07/2022 il Responsabile dell'Ufficio AA.GG.LL./N.O. risulta l'Ufficio che affianca il Direttore nella predisposizione del PTPCT e del Monitoraggio annuale.

4.LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Tutti i dipendenti, in relazione alle proprie competenze, sono tenuti alla conoscenza del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e devono darvi esecuzione.

Ogni dipendente che esercita competenze su attività sensibili (intendendo per attività sensibili quei settori e/o attività individuati ad alto rischio corruzione), informa il proprio Responsabile in merito al rispetto dei tempi procedurali e a qualsiasi anomalia accertata, segnalando in particolare l'eventuale mancato rispetto dei termini o l'impossibilità di eseguire i controlli nella misura e tempi prestabiliti, spiegando le ragioni del ritardo.

I dipendenti, nell'ambito del doveroso rispetto del codice di comportamento nel suo complesso, in caso di conflitto di interessi e/o incompatibilità anche potenziale sono tenuti ad astenersi, segnalando tempestivamente al Responsabile la situazione di conflitto (secondo quanto definito nell'ambito del Codice di Comportamento).

PROCESSO E LE MODALITA' DI PREDISPOSIZIONE DEL PTPCT

La procedura per la definizione del PTPCT 2022 si compone delle seguenti fasi :

- Consultazione dei PORTATORI D'INTERESSE in merito ai contenuti dell'"adottando" PTPCT;
- Analisi del CONTESTO INTERNO ED ESTERNO ;
- Valutazione del RISCHIO per il tramite della identificazione del rischio, dell'analisi del rischio e della ponderazione dello stesso;
- TRATTAMENTO del rischio per il tramite della identificazione delle misure preventive e della programmazione attuativa delle stesse.
- MISURE GENERALI .

ANALISI DEL CONTESTO

ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Il Parco Naturale di Migliarino, San Rossore, Massaciuccoli, dopo alterne vicende ed una lunga elaborazione politica, sociale e culturale (simile ad altre realtà del panorama nazionale), viene istituito con [Legge Regionale Toscana n. 61 del 13 dicembre 1979](#).

La complessità e la difficoltà di gestione di un Parco hanno nel tempo generato la necessità che tale compito fosse affidato ad un ente autonomo, svincolato dalle altre amministrazioni, affidando allo stesso il precipuo compito di gestire del tutto autonomamente l'area protetta, dal punto di vista sia politico che economico finanziario, riguardo l'organizzazione dei servizi, i controlli, la stesura dei piani e dei regolamenti, la promozione ed educazione ambientale e la vigilanza sul territorio.

La [Legge Regionale n. 24 del 16 marzo 1994](#) ha istituito (a norma dell'art. 23 della "Legge n. 394/1991) l'Ente di Diritto Pubblico denominato "Ente-Parco Regionale Migliarino, San Rossore, Massaciuccoli". L'istituzione dell'Ente Parco è stata successiva alla riforma delle Autonomie Locali, avvenuta con Legge n. 142/1990; questa legge aveva come obiettivo una maggiore autonomia normativa, organizzativa e amministrativa degli enti locali. Sulla scia di queste riforme la Regione Toscana ha istituito un Ente di diritto pubblico che, pur mantenendo una azione di controllo regionale, gestisse e amministrasse autonomamente il territorio di riferimento, con il coinvolgimento degli Enti territoriali interessati.

Con la Legge [n. 30 del 19 marzo 2015](#) la Regione Toscana ridefinisce le norme per la conservazione e la valorizzazione del patrimonio naturalistico-ambientale regionale e introduce modifiche alle leggi di istituzione dei parchi regionali.

Le Finalità dell'Ente Parco sono chiaramente espresse dall'art. 2 dello [STATUTO](#): "L'Ente Parco persegue la realizzazione delle finalità indicate dalle leggi istitutive, e la tutela delle caratteristiche ambientali e storiche del litorale Pisano e Lucchese, in funzione dell'uso sociale di tali valori. Esso promuove la ricerca scientifica e la didattica naturalistica, nonché l'educazione e la formazione ambientale, e la valorizzazione delle attività economiche territoriali, con particolare riferimento all'esercizio delle funzioni delegate all'Ente Parco dalla Regione Toscana".

Da ciò appare chiaro la difficoltà di gestione di un Parco Regionale inserito in un contesto urbano, "a macchia di leopardo", che nell'ambito delle proprie finalità istituzionali possa essere svincolato dalle politiche di altre amministrazioni e che quindi abbia il precipuo compito di gestire del tutto autonomamente, dal punto di vista sia politico che economico finanziario, l'organizzazione dei servizi, la stesura dei piani e dei regolamenti, la promozione ed l'educazione ambientale e la vigilanza sul territorio

ANALISI CONTESTO INTERNO.

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per PROCESSI che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere il sistema delle responsabilità e il livello di complessità dell'amministrazione stessa.

La nuova struttura organizzativa dell'ente Parco è stata determinata con provvedimento del Direttore n.57 del 20/02/2021, che ha subito diversi aggiornamenti fino alla determina n.836/2022, in cui sono stati definiti che ha definito una MAPPATURA dei PROCESSI. **ALLEGATO n.1.**

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per il Piano Triennale della Prevenzione dell'Anticorruzione e Trasparenza 2023/2025 si procede secondo la logica del PNA 2022 cioè in una logica di semplificazione e di sostenibilità delle azioni da porre in essere desumendo le priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

- I processi implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione



- europea /Regione Toscana/altro
- i processi direttamente collegati a obiettivi di performance
 - i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
 - i controlli, le verifiche ed ispezioni
 - la gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
 - la gestione dell' Area Marina Protetta Secche della Meloria (processo sollecitato dal Ministero di riferimento).

Con riferimento ai Processi da mappare, questi sono associabili non solo ai dipendenti assegnati alla gestione delle fasi dei relativi processi, ma anche e soprattutto a tutti i soggetti che vi intervengono a vario titolo inclusi in particolare i componenti dei collegi tecnici, delle commissioni giudicatrici di gara e delle commissioni di concorso, selezione, sorteggio o che comunque intervengono nel processo di reclutamento/affidamento di incarichi.

TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, la progettazione e la programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte.

VEDI ALLEGATO N.1

CONTRATTI PUBBLICI

In base alle indicazioni del PAN 2022 si inserisce nel PTPCT 2023/2025 la check list di cui allo stesso PNA 2022 ,(ALLEGATO N.2), per un coinvolgimento dell'intera struttura alla buona pratica amministrativa.

Si ritiene che in enti di piccole dimensioni come questo Ente Parco sia fondamentale la formazione del personale , quasi quotidiana , sulla buona pratica amministrativa , abbracciando tutti i processi, ma in particolare quelli attinenti alle procedure di gara.

Si ritiene che le check list, di cui sopra, possano essere usate non solo per il monitoraggio interno ma soprattutto come base per la verifica interna pratica e veloce sul proprio operato da parte dei singoli dipendenti interni.

Con il Piano 2023/2025 si approva anche il Patto d'Integrità allegato sostanziale ai prossimi Contratti Pubblici dell'anno 2023. **ALLEGATO N.3**

LE MISURE GENERALI : ELEMENTI ESSENZIALI

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione.

Di seguito l'elencazione di tali misure previste per l'anno 2023/2025

➤ **IL CODICE DI COMPORTAMENTO.**

Il Codice di comportamento costituisce una misura di prevenzione significativa, come evidenziato dalla Legge 190/2012 e dal PNA 2022, in quanto regola il comportamento dei dipendenti e di tutti



i soggetti esterni, per tal via, indirizza l'azione amministrativa.

Con deliberazione del Consiglio Direttivo n.72 del 20/12/2022 è stata avviata la procedura di aggiornamento del vigente Codice di Comportamento, a norma dell'art. 54 comma 7 del decreto legislativo n.165 del 30/05/2001. **ALLEGATO N.4.**

➤ **MISURE DI DISCIPLINA DEL CONFLITTO D'INTERESSI.**

Ferme le disposizioni del codice di comportamento in materia di conflitto di interessi, si prevede per l'anno 2023 le seguenti misure per il **PERSONALE INTERNO** :

- predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi;
- acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi rese da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP;
- monitoraggio della situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza periodica (biennale), della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, ricordando con cadenza periodica a tutti i dipendenti di comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle dichiarazioni già presentate;
- esemplificazione di casistiche ricorrenti di situazioni di conflitto di interessi (ad esempio situazioni di conflitto di interessi dei componenti delle commissioni di concorso o delle commissioni di gara);
- chiara individuazione dei soggetti che sono tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale (ad esempio, il responsabile dell'ufficio nei confronti del diretto subordinato);
- chiara individuazione dei soggetti tenuti a ricevere e a valutare le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai dirigenti, dai vertici amministrativi e politici, dai consulenti o da altre posizioni della struttura organizzativa dell'amministrazione;
- attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla l. 241/1990 e dal codice di comportamento.

PER CONSULENTI si prevede le seguenti misure finalizzate a tale accertamento, quali ad esempio:

- predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza;
- aggiornamento, con cadenza periodica da definire (anche in relazione alla durata dell'incarico di consulenza), della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente eventuali situazioni di conflitto di interessi insorte successivamente al conferimento dell'incarico;
- individuazione del soggetto competente ad effettuare la verifica delle suddette dichiarazioni (es. organo conferente l'incarico o altro Ufficio);
- consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica;
- audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche;
- controllo a campione da parte del RPCT dell'avvenuta verifica delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi e della relativa pubblicazione delle stesse ai sensi dell'art. 53, co. 14, d.lgs. 165/2001.

➤ **INCONFERIBILITA' /INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI**

Si prevede adeguate modalità di acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese ai



sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013 attraverso il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

La procedura di conferimento degli incarichi deve garantire:

o la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico;

o la successiva verifica entro un congruo arco temporale, da predefinire;

o il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);

o la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. n. 39/2013.

➤ **FORMAZIONE DI COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DI UFFICI**

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, e' prevista la verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

➤ **INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI**

Rispetto alla disposizione contenuta nell'art. 53, d.lgs. n. 165/2001, in relazione allo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni nonché del personale in regime di diritto pubblico, nell'anno 2023 e' prevista una rilevazione delle richieste più frequenti di incarichi extraistituzionali per definire chiaramente una procedura per la presentazione della richiesta e il rilascio dell'autorizzazione, con conseguente BLACK LIST di attività precluse.

Rimane comunque necessario definire la contestuale possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

➤ **DIVIETI POST EMPLOYMENT**

In sede di gara o affidamento incarichi, in particolare, deve essere richiesta al soggetto con cui entra in contatto una dichiarazione per garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012. Attraverso tale dichiarazione il destinatario del provvedimento afferma in primo luogo di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei confronti dell'Associazione di cui sopra, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Il destinatario del provvedimento dichiara, inoltre, di essere consapevole che, ai sensi del predetto art. 53, comma 16-ter, i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tali prescrizioni sono nulli e che è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con l'obbligo di restituzione dei compensi





eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

➤ **FORMAZIONE**

L'attività formativa 2023 non dovrà essere solo riferita allo specifico reato di corruzione e al complesso dei reati contro la P.A., ma dovrà riferirsi anche al «concetto più lato di “maladministration”, intesa come “assunzione di decisioni devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari”.

Per l’anno 2023, oltre alla formazione del personale ordinaria sull’argomento, nella rivalutazione del Monitoraggio da intendersi come supporto alla struttura nella formazione, l’Ufficio AA.GG.LL./N.O. tramite le schede semestrali fornirà elementi didattici e formativi per la quotidiana attività degli Uffici.

Le dimensioni ridotte dell’ente devono associare alla funzione del monitoraggio anche una funzione educativa alla “buona pratica amministrativa”.

➤ **LA ROTAZIONE STRAORDINARIA**

La determinazione del Direttore n. 884/2021 ha definito una rotazione del personale nei limiti del possibile a fronte dell’oggettiva carenza di personale esistente al momento attuale presso l’Ente Parco.

Comunque sono state fatte scelte organizzative per evitare la c.d. “segregazione delle funzioni” per favorire anche una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando l’isolamento di certe mansioni, favorendo la trasparenza interna delle attività e l’articolazione delle competenze.

➤ **TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI**

Lo strumento della segnalazione dei fatti illeciti è considerato dalla normativa in materia di anticorruzione elemento di rilevante importanza nel processo di contrasto all’attività illegale.

La procedura per la gestione delle segnalazioni di condotte illecite all’interno di questo Ente Parco e’ stata regolamentata ed approvata con il PTPCT 2018/2020.

Tale procedura, con il relativo modulo di segnalazione, e’ pubblicata all’interno della sezione “Amministrazione trasparente “del Sito istituzionale.

LA TRASPARENZA

Il Responsabile della Trasparenza è il Direttore, che si avvale della struttura dell’Ufficio AA.GG.LL./N.O per la predisposizione dell’attività di monitoraggio relativa allo stato di avanzamento delle pubblicazioni, in base alla determinazione n.450 del 22/07/2022.

I Responsabili di Ufficio in base alla stessa determinazione di cui sopra curano responsabilmente l’invio all’Ufficio di riferimento delle diverse fasi delle pubblicazioni di legge.

A fronte delle indicazioni del PNA 2022 si allega la scheda degli Obblighi di Pubblicazioni della P.A.
ALLEGATO N.5

Si procede all’aggiornamento mensile del “Registro degli accessi” contenente l’elenco di tutte le richieste di accesso pervenute (accesso documentale ex Legge 241/1990, accesso civico “semplice”, accesso civico “generalizzato”) con l’indicazione dell’oggetto e della data dell’istanza, nonché del relativo esito comprensivo della data della decisione.

Tale Registro è tenuto a cura dell’Ufficio AA.GG.LL./N.O. competente in materia di accesso.

Il Registro degli accessi è pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale, sotto sezione “Altri contenuti – Accesso civico” .

A fronte dell’attuale legislazione in materia di Tutela dei Dati Personali, di cui al Reg.UE n.679/2016,



nel Monitoraggio del rispetto dell'obbligo di pubblicazione dell'atto o del documento nel proprio sito web istituzionale, l'Ufficio deve limitarsi a includere negli atti da pubblicare solo quei dati personali realmente necessari e proporzionati alla finalità di trasparenza perseguita nel caso concreto. Se sono sensibili (ossia idonei a rivelare ad esempio l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, le opinioni politiche, l'adesione a partiti o sindacati, lo stato di salute e la vita sessuale) o relativi a procedimenti giudiziari, i dati possono essere trattati solo se indispensabili, ossia se la finalità di trasparenza non può essere conseguita con dati anonimi o dati personali di natura diversa.

La Formazione del personale interno su questo aspetto peculiare del rispetto della pubblicazione obbligatoria deve passare anche dalla consapevolezza del personale interno sui limiti invalicabili del rispetto dei Dati Personali in base al Regolamento UE 2016/679 del 27/04/2016.

IL MONITORAGGIO

A fronte delle semplificazioni introdotte, l'Autorità ritiene che anche le amministrazioni/enti con meno di 50 dipendenti siano tenuti ad incrementare il monitoraggio. Per questi enti, anzi, il rafforzamento del monitoraggio non comporta un onere aggiuntivo bensì, nel compensare le semplificazioni nell'attività di pianificazione delle misure, garantisce effettività e sostenibilità al sistema di prevenzione.

Il rafforzamento del monitoraggio per le amministrazioni/enti di minori dimensioni, che normalmente effettuano la programmazione anticorruzione e trasparenza una sola volta ogni tre anni, è particolarmente utile perché:

- attraverso il monitoraggio sul PTPCT o sulla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO possono venire in rilievo fatti penali, intercettati rischi emergenti, identificati processi organizzativi trascurati nella fase di mappatura, così da modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto ed eventualmente promuovendone di nuovi;

- gli esiti del monitoraggio del PTPCT dell'anno precedente (e nel tempo della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO) sono utili per la definizione della programmazione per il triennio successivo - sia che essa confluisca nel PTPCT che nell'apposita sezione del PIAO - e quindi elementi imprescindibili di miglioramento progressivo del sistema di gestione dei rischi (monitoraggio complessivo su tutta la programmazione/revisione);

- negli enti che adottano il PIAO, il responsabile della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO può trarre dal monitoraggio delle misure anti corruttive e dell'intera sezione, elementi utili per capire se sia necessario intervenire anche in altre sezioni. Ad esempio, l'allineamento delle mappature dei processi consente al RPCT di raccordare la sezione anticorruzione e trasparenza alle altre sezioni del PIAO, realizzando un monitoraggio integrato inteso non solo come coordinamento tra il RPCT e i Responsabili delle altre sezioni ma come programmazione il più possibile coordinata.

In base alle indicazioni del PNA 2022 il monitoraggio per le amministrazioni con dipendenti da 31 a 49 deve avere una cadenza temporale per 2 volte l'anno

IL RPT invia pertanto semestralmente una SCHEDA di SINTESI, attraverso l'Ufficio AA.GG.LL./N.O. ai Responsabili di Ufficio per la valutazione degli adempimenti di competenza di cui al presente PTPCT 2023/2025.



	Responsabili	Tempi
Adempimento		
Trasmissione al RPCT di sintesi sull'attuazione delle misure di prevenzione previste nei rispettivi settori, evidenziando eventuali necessità correttive.	RESPONSABILI UFFICIO	Ogni sei mesi
Monitoraggio del rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza	RESPONSABILI UFFICIO	Ogni sei mesi

INDIVIDUAZIONE DELLE FIGURE DI RIFERIMENTO

- IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA : DIRETTORE (Nomina delibera n.4 /2019).
- IL RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE DELLA STAZIONE APPALTANTE - DIRETTORE
- IL RESPONSABILE PER LA PROTEZIONE DEI DATI- DIRETTORE
- IL RESPONSABILE PER LA TRANSIZIONE AL DIGITALE-DIRETTORE
- IL RESPONSABILE PER LE ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DEI FENOMENI DI RICICLAGGIO-DIRETTORE