

REGIONE
TOSCANA



ENTE PARCO REGIONALE
MIGLIARINO SAN ROSSORE
MASSACIUCCOLI
Direzione

PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022/2024

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO N....DEL.../2022



TENUTA DI SAN ROSSORE
Loc. CASCINE VECCHIE 56122 PISA
tel. (050)539111 Fax. (050)533650
cod. fisc. 93000640503 p. iva 00986640506
PEC:enteparcoregionalemsrm@postacert.toscana.it

Sommario

1. PARTE GENERALE.....	3
a) - OBIETTIVI STRATEGICI.....	3
b) SOGGETTI COINVOLTI.....	9
1. L' ORGANO DI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO.....	9
2. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA.....	9
3. I RESPONSABILI DEGLI UFFICI devono:	10
4. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	10
c) -PROCESSO E LE MODALITA' DI PREDISPOSIZIONE DEL PTPCT.	10
2. ANALISI DEL CONTESTO.....	11
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	11
ANALISI CONTESTO INTERNO.	11
3. VALUTAZIONE DEL RISCHIO	12
4. TRATTAMENTO DEL RISCHIO.....	12
5. LE MISURE GENERALI: ELEMENTI ESSENZIALI	12
IL CODICE DI COMPORTAMENTO.	12
MISURE DI DISCIPLINA DEL CONFLITTO D'INTERESSI.....	13
INCONFERIBILITA' /INCOMPATIBILITA' DI INCARICHI	14
FORMAZIONE DI COMMISSIONI E ASSEGNAZIONE DI UFFICI.....	14
INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI	14
DIVIETI POST EMPLOYMENT	15
FORMAZIONE.....	15
LA ROTAZIONE STRAORDINARIA.....	15
TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI	15
LA TRASPARENZA	16
6. IL MONITORAGGIO E IL RIESAME.....	16
7. INDIVIDUAZIONE FIGURE RIFERIMENTO	16

1. PARTE GENERALE

PREMESSA

Il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) individua il grado di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi cioè le misure volti a prevenire il medesimo rischio (art.1 comma 5 legge 190/2012).

La finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali.

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 /2021 aggiornato in data 22/07/2021 contiene indicazioni affinché il PTPCT non sia uno strumento teorico ma bensì uno strumento sapientemente collegato alle esigenze strutturali di ogni singolo Ente di riferimento, volto soprattutto a contenere fattivamente il fenomeno corruttivo.

L'ANAC con provvedimento del Consiglio dell'Autorità in data 02/02/2022 ha approvato "Gli orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza"

Alla luce di quanto sopra è stato redatto il PTPCT 2022/204 di questo Ente Parco Regionale di Migliarino san Rossore Massaciuccoli.

a) - OBIETTIVI STRATEGICI.

L'ente parco in quanto Ente regionale dipendente della Regione Toscana vede definiti i propri obiettivi strategici dalla stessa Regione Toscana in accordo con i propri strumenti di programmazione e sentiti gli enti stessi.

Tale definizione può avvenire mediante la individuazione di **obiettivi di filiera** e/o attraverso una **delibera GRT di indirizzo**.

I primi nascono per migliorare il collegamento tra gli obiettivi del Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa della Giunta Regionale e quelli degli enti dipendenti, e sono costruiti con la definizione da parte della regione delle politiche e/o gli indirizzi verso l'ente dipendenti che ha il compito di metterli in pratica. Peraltro il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa della Giunta regionale non prevede per l'Ente Parco regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli obiettivi di filiera, ma soltanto obiettivi strategici mediante una delibera di indirizzo della Giunta Regionale.

Con la DGRT 1323 del 26 ottobre 2020, sono state date indicazioni generali e specifiche ai Parchi regionali in continuità con quanto già previsto per l'anno 2020 che hanno permesso di elaborare un set di 8 obiettivi strategici da perseguire nel triennio 2021 – 2023, coerenti con le previsioni in adozione di bilancio 2021 – 2023. Questi obiettivi risultano collegati a predeterminati "Ambiti strategici regionali" ed in particolare per l'ente parco si dovrà operare nei due ambiti:

- Dinamismo e competitività dell'economia Toscana
- Una P.A: trasparente e leggera: innovazione istituzionale, semplificazione, contenimento della spesa.

Più in particolare: 5 obiettivi fanno riferimento all'ambito strategico "Una P.A: trasparente e leggera: innovazione istituzionale, semplificazione, contenimento della spesa" e 3 obiettivi all'ambito strategico "Dinamismo e competitività dell'economia Toscana", come evidenziato nella tabella sottostante. Per ciascun obiettivo è riportato il peso rispetto alla totalità degli obiettivi, l'indicatore di misurazione del risultato atteso, il valore iniziale ed il valore target per l'anno 2021, 2022 e 2023.

I	AMBITO STRATEGICO	II	RISULTATI ATTESI		Collegamento con la Programmazione regionale 2022
			Obiettivo	Peso %	
1	Una P.A. trasparente e leggera: innovazione istituzionale, semplificazione contenimento della spesa	1.1	Realizzazione delle misure di natura organizzativa, in tema di trasparenza e anticorruzione, definite nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)/Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022/2024	5,00%	Obiettivo trasversale
		1.2	Livello di soddisfazione percepito circa il servizio informativo del Parco	10,00%	Obiettivo trasversale
		1.3	Promozione dei Parchi delle riserve regionali	15,00%	DGR n. 12/2022 - Documento di indirizzo 2022 agli enti parco regionali
		1.4	Attuazione del piano d'azione della Carta Europea per il Turismo Sostenibile nelle aree protette	10,00%	DGR n. 12/2022 - Documento di indirizzo 2022 agli enti parco regionali
		1.5	Redazione Piano Integrato del Parco ai sensi dell'articolo 27 della legge regionale 30/2015	20,00%	DEFR - progetto n. 7
2	Dinamismo e competitività dell'economia toscana	2.1	Rafforzare la percezione della presenza dell'area protetta e del Parco	20,00%	DGR n. 12/2022 - Documento di indirizzo 2022 agli enti parco regionali
		2.2	Attuazione Masterplan Tenuta di San Rossore	20,00%	DGR n. 12/2022 - Documento di indirizzo 2022 agli enti parco regionali
				100,00%	

Accanto a questi obiettivi strategici il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa prevede ulteriori obiettivi derivanti da indirizzi regionali, contenuti nella tabella di pagina seguente ma anche obiettivi di carattere generale e speciale cui si ritiene debba fare riferimento nel PTPCT 2022/2024 dell'Ente Parco Regionale di Migliarino San Rossore Massaciuccoli. Questi ultimi in particolare sono infatti inseriti specificatamente per definire la Performance dell'ente parco, delle sue strutture e dei dipendenti nella relazione approvata con deliberazione del Consiglio Direttivo n.20 del 05/04/2022, garantendo con questo il pieno coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico-amministrativo e dell'intera organizzazione.

Gli obiettivi strategici da rilevare in questo contesto sono in particolare:

- rispettare le tempistiche individuate per la redazione di atti;
- garantire tempi liquidazioni prestazioni rese all'ente
- attuare il piano degli investimenti
- prosecuzione della gestione e sviluppo dell'azienda agro — zootecnica,
- prosecuzione della gestione e sviluppo dell'Area Marina Secche della Meloria,

- gestione fauna selvatica ed in particolare ungulati secondo la pianificazione conseguente ai censimenti,
- Sviluppo dei temi di promozione legati alla visione del "Vivi parco" del Parco delle Acque" e delle "Spiagge del Parco"
- Azioni specifiche di valorizzazione delle varie tenute, Pinete ecc. presenti nel parco;
- Garantire le prestazioni ed i servizi necessari al funzionamento dell'ente
- Attuare il piano del Fabbisogno del personale;
- Accordo decentrato 2021 e 2022,
- Attivazione Amici del Parco — volontari del parco e delle Guide consigliate del parco
- Progetto nuova gestione visite della tenuta
- Valorizzazione dei prodotti del Parco
- Implementazione progetti comunitari e transfrontalieri
- Comunicazione e Ufficio Stampa
- Feste del Parco



Ulteriori obiettivi derivanti da indirizzi regionali

Finalità	Obiettivo	Descrizione	riferimento indirizzo	tipo di indirizzo	altri riferimenti	tipologia
Proseguire nell'impegno per l'attuazione delle direttive già individuate con la richiamata D.G.R. 1323/2020 in quanto riguardanti obiettivi di lungo periodo che richiedono un progressivo impegno di attuazione e perfezionamento	Forme coordinate di collaborazione tra enti parco	proseguire nell'individuazione e promozione di forme coordinate di collaborazione tra i tre enti finalizzate all'omogeneizzazione delle procedure, alla semplificazione delle attività ed all'efficientamento dell'uso delle risorse nonché, nei rapporti esterni, alla diffusione di buone pratiche che favoriscano l'esercizio delle attività economiche dei territori nel rispetto del principio di sostenibilità ambientale	delibera 12/2023	comune ai parchi	D.G.R. 1323/2020	Lungo Periodo
	Siti Web ed Amministrazione Trasparente	proseguire nell'impegno per un'ottimale gestione dei propri siti web istituzionali perfezionando e semplificando in particolare le modalità di ricerca degli atti da parte degli utenti ed assicurando l'aggiornamento costante della sezione "Amministrazione trasparente"	delibera 12/2023	comune ai parchi	D.G.R. 1323/2020	Lungo Periodo
	Programma annuale attività	continuare a garantire anche in caso di eventuale prolungamento del periodo emergenziale COVID la funzionalità dell'ente e lo svolgimento delle attività di competenza, in applicazione della normativa di riferimento e in coerenza con le disposizioni regionali, individuando al contempo nel programma annuale delle attività con proiezione triennale di cui all'articolo 36 della l.r. 30/2015, azioni che, nell'ambito della tutela della natura, privilegino e potenzino la valorizzazione del territorio sotto l'aspetto economico e sociale, in modo da contribuire al perseguimento degli obiettivi di contrasto agli effetti negativi della situazione emergenziale e di crescita economico culturale delle comunità interessate. A tal fine si confermano gli indirizzi approvati con la DGR 488/2020 richiamata	delibera 12/2023	comune ai parchi	D.G.R. 1323/2020	Lungo Periodo



	Piano Integrato Territoriale	continuare nel percorso ormai avanzato di redazione del piano integrato per il parco, nel rispetto dei termini previsti dalla sottomisura 7.1 del PSR 2014-2020 e tenuto conto delle procedure necessarie ad ottemperare agli oneri previsti	delibera 12/2023	comune ai parchi	D.G.R. 1323/2020	Lungo Periodo
	Carta Europea del Turismo Sostenibile	perseguire l'autonomia finanziaria degli enti anche mediante la progettazione e attivazione di nuove tipologie di interventi e di azioni di valorizzazione, proseguendo nei lavori per il riconoscimento del Diploma della Carta Europea per il Turismo Sostenibile - CETS - e nell'attuazione del Piano di Azione individuato	delibera 12/2023	comune ai parchi	D.G.R. 1323/2020	Lungo Periodo
	Calendario Eventi	garantire la collaborazione alle iniziative regionali per la valorizzazione delle aree protette e della biodiversità, quali la stesura del "Calendario eventi"	delibera 12/2023	comune ai parchi	D.G.R. 1323/2020	Lungo Periodo
Rafforzarne la presenza nelle dinamiche regionali e locali, nonché a consolidarne i legami con il territorio di competenza ed a contribuire alla diffusione delle buone pratiche e dei principi di sostenibilità ambientale:	Sinergie con Altri enti parco	promuovere interrelazioni e opportune forme di collaborazione e di scambio con gli enti gestori di aree protette nazionali e con gli enti parco istituiti ai sensi dell'articolo 114, comma 14, della legge 23 dicembre 2000, n. 388 per lo sviluppo di sinergie finalizzate ad migliore conoscenza, tutela e promozione del territorio regionale interessato	delibera 12/2023	comune ai parchi	Nuovo Indirizzo	
	Forme di Volontariato	promuovere e/o coordinare forme di volontariato per l'esercizio di attività funzionali al miglior perseguimento delle finalità proprie dei parchi, anche in attuazione dell'articolo 59 della l.r. 30/2015 che prevede la costituzione dell'Albo degli amici del parco e la predisposizione del relativo programma delle attività	delibera 12/2023	comune ai parchi	Nuovo Indirizzo	

	Geositi	collaborare con gli uffici regionali nelle attività del Tavolo tematico sui geositi nell'ambito delle attività geologiche di ISPRA, per la definizione di linee guida unitarie a livello nazionale e la valorizzazione dei dati presenti nel portale nazionale sui geositi, facendo ricorso ed eventualmente adeguando gli strumenti di pianificazione ed i regolamenti di competenza;	delibera 12/2023	comune ai parchi	Nuovo Indirizzo	
	didattica ambientale	dare ulteriore impulso alle attività di educazione ambientale in collaborazione con le scuole primarie e secondarie del territorio anche tramite il ricorso alle guide del parco, nonché individuare eventuali forme di coordinamento e di collaborazione con le Università e gli Istituti di ricerca per l'attivazione di progetti di studio di comune interesse;	delibera 12/2023	comune ai parchi	Nuovo Indirizzo	
Specifico	Masterplan: Lavori, servizi e forniture	perseguire nell'azione di ridefinizione della destinazione dei beni della Tenuta e del loro recupero funzionale ed economico, dando seguito sul piano formale al quadro programmatico formulato nel Masterplan elaborato ai sensi della delibera di Giunta regionale n. 1365/2019, al fine dell'attuazione del Programma di utilizzazione delle risorse – PUR – previsto dalla l.r. 24/2000 e di una sua eventuale proposta di rifinanziamento, anche rielaborando, se del caso, gli atti regolamentari ed organizzativi gestionali	delibera 12/2023	specifico ente parco	DGR 1323/2020	
	Brand	rafforzare la percezione della presenza del parco e dei suoi caratteri identitari attraverso lo sviluppo ed il consolidamento di caratteri di riconoscibilità tipici, da poter utilizzare, ove opportuno, anche all'esterno della Tenuta di San Rossore e dell'intera area parco stessa, con particolare riferimento allo sviluppo delle progettualità relative al ruolo del Parco all'interno della riserva MAB UNESCO "Riserva della Biosfera Selve Costiere di Toscana"	delibera 12/2023	specifico ente parco	DGR 1323/2020	



b) SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti da coinvolgere per l'attuazione del PTPCT 2022 sono quattro e per ciascuno vengono individuati compiti e responsabilità.

I soggetti in particolare risultano

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

Corrispondente in questo Ente Parco al PRESIDENTE e al CONSIGLIO DIRETTIVO. Questo organo 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 di ANAC.

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.

Le interpretazioni e le relative indicazioni fornite da ANAC, invece, sono state illustrate in vari atti adottati dall'Autorità. Si tratta di principi e di indirizzi di carattere generale utili ad orientare le amministrazioni nelle decisioni da assumere per addivenire ad una corretta individuazione del RPCT. Naturalmente, tali indicazioni non possono essere applicate "tout court" ma, di volta in volta, contestualizzate nella specifica realtà organizzativa dell'amministrazione/ente di riferimento.



L'attuale struttura organizzativa dell'Ente Parco Regionale prevede una sola figura dirigenziale (Direttore) e conseguentemente risulta opportuno, in base alle indicazioni di ANAC, definire una soluzione flessibile per un supporto funzionale al RPCT (unica figura dirigenziale) da parte di tutti i Responsabili di Ufficio, per gli adempimenti del PTPCT.

Al fine di garantire che il ruolo di impulso e di coordinamento del RPCT sia efficace, il RPCT deve coinvolgere nell'attività di gestione del rischio tutti coloro che operano nell'amministrazione (cfr. art. 8, D.P.R. 62/2013, art.16, co. 1, lett. 1-bis), 1-ter) e 1-quater), d.lgs.165/2001 e art. 1, co. 7, 8 e 14, l. 190/2012).

3. I RESPONSABILI DEGLI UFFICI devono:

In considerazione della particolare situazione dell'ente che vede la presenza di un direttore quale unica figura dirigenziale che esercita ai sensi dell'art. 40 comma 4 lettera g) della legge regionale Toscana 30/2015 "*le attività di cui all'art. 4, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 20'1, n. 165*", a questi fanno riferimento le seguenti competenze e responsabilità: 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 del loro ufficio; 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

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).

c) -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.

2. 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 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, in relazione alla organizzazione dei servizi, ai controlli, alla stesura dei piani e dei regolamenti, alla promozione ed educazione ambientale nonché alla vigilanza sul territorio. Per questo 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. Infine 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*".

Appare chiara quindi la difficoltà di gestione di un Parco Regionale come quello di Migliarino San Rossore Massaciuccoli, inserito in un contesto fortemente antropizzato, con la presenza di importanti centri abitati, che rendono ancora più difficile il contemperare senza tradire la propria missione le proprie politiche con quelle di altre amministrazioni, mantenendo una autonomia dal punto di vista sia politico che economico finanziario ma anche organizzativo sia livello di servizi che dei piani e dei regolamenti, senza trascurare la promozione, 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.844/2021, che ha definito una mappatura dei processi raggruppandoli in nuclei omogenei (NOP) **Allegato n. I.**

3. VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive/preventive (trattamento del rischio).

In esito alla definizione della struttura organizzativa dell'Ente Parco, così come da determina n.844/2021, è possibile definite ed identificate le Aree di Rischio ed i conseguenti rischi, associarli ai diversi Uffici sulla base delle competenze desumibili da i Nuclei Omogenei di Processi affidati in competenza. Le Aree di rischio individuate sono le seguenti:

1. AREA ACQUISIZIONE, PROGRESSIONE E VALUTAZIONE DELLE RISORSE UMANE
2. AREA PROGRAMMAZIONE, PROGETTAZIONE ED AFFIDAMENTO SERVIZI, LAVORI E FORNITURE
3. AREA GESTIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE
4. AREA CONTABILITA'
5. AREA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI
6. AREA ATTIVITA' LEGALE E ASSICURATIVA
7. AREA SICUREZZA SUL LAVORO
8. AREA TECNICA
9. AREA VIGILANZA

Con riferimento alle Aree di Rischio, le stesse 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.

4. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio è consistito nella individuazione, progettazione e programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo che è stato identificato mediante le attività propedeutiche sopra descritte. Le misure sono contenute nell'**allegato n. 2**.

5. LE MISURE GENERALI: ELEMENTI ESSENZIALI

Oltre alla individuazione delle Aree di Rischio ed ai Rischi nonché alle misure di trattamento del Rischio da ritenere specifici risultati della analisi, sono presenti alcune misure generali che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione. Di seguito è riportato l'elenco di queste misure previste per l'anno 2022.

IL CODICE DI COMPORTAMENTO.

Il Codice di comportamento costituisce una misura di prevenzione significativa, come evidenziato dalla Legge 190/2012 e dal PNA, in quanto regola il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizza l'azione amministrativa. Il Codice di comportamento che è stato uno degli obiettivi strategici del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019/2021, è stato adottato con deliberazione n. 74 del 04/12/2019.

MISURE DI DISCIPLINA DEL CONFLITTO D'INTERESSI.

Ferme le disposizioni del codice di comportamento, nello specifico per il conflitto di interessi, si prevede per l'anno 2022 le seguenti misure che devono intendersi distinte e per gli incaricati e consulenti (se presenti)

Per il **PERSONALE INTERNO** in particolare si dovrà:

- predisporre appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi. *La predisposizione avverrà a cura dell'Ufficio AAGG e Legali per conto della direzione;*
- acquisire, conservare e verificare le 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. *La conservazione avverrà a cura dell'Ufficio Governance;*
- monitorare la 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. *Il monitoraggio avverrà a cura dell'Ufficio Governance per conto della direzione;*
- esemplificare 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). *La esemplificazione avverrà a cura dell'Ufficio AAGG e Legali;*
- individuare chiaramente i soggetti 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). *La individuazione avverrà a cura dell'Ufficio AAGG e legali in accordo con l'Ufficio Governance, il tutto per conto della direzione;*
- individuare chiaramente i 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. *La individuazione avverrà a cura dell'Ufficio AAGG e legali per conto della direzione;*
- avviare una attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla Legge 241/1990 e dal codice di comportamento, *a cura dell'Ufficio AAGG e Legali per conto della direzione.*

Per gli eventuali incaricati e/o consulenti (se presenti) si prevede le seguenti misure finalizzate a tale accertamento, e in particolare:

- 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. *La predisposizione avverrà a cura dell'Ufficio AAGG e Legali per conto della direzione;*
- rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico di consulenza. *La dichiarazione sarà conservata dal responsabile dell'Ufficio che conferisce l'incarico.*
- 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. *L'aggiornamento avverrà a cura del responsabile dell'Ufficio che conferisce l'incarico.*
- previsione di un dovere dell'interessato di comunicare tempestivamente eventuali situazioni di conflitto di interessi insorte successivamente al conferimento dell'incarico. *Sarà prevista dal responsabile dell'Ufficio che conferisce l'incarico nell'atto di incarico stesso;*

- consultazione di banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica. *La consultazione potrà avvenire a cura del responsabile dell'Ufficio che conferisce l'incarico e della Direzione ove necessario;*
- audizione degli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche. *Avverrà a cura del responsabile dell'Ufficio che conferisce l'incarico.*
- 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. *A cura della direzione con il supporto dell'Ufficio AAGG e Legali e dell'Ufficio Governance.*

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 dovrà garantire *(a cura del responsabile dell'Ufficio che conferisce incarico):*

- 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, non superiore a 10 giorni;
- il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- 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, è 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. *Da verificarsi a cura della segreteria della Commissione di gara;*
- 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. *Da verificare a cura dell'Ufficio Governance anche mediante il responsabile dell'Ufficio che vede assegnate le risorse umane;*
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013. *Da verificare a cura dell'Ufficio AAGG e Legali.*

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 2022 è 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. *La dichiarazione viene acquisita a cura del responsabile del procedimento.*

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 2022 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 questo l'Ufficio competente per l'attività di formazione prevedrà l'attività formativa articolandola su due livelli, uno generale, rivolto a tutti i dipendenti, mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità; e uno specifico mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

LA ROTAZIONE STRAORDINARIA

La determinazione del Direttore n. 884/2021 ha definito una rotazione del personale nei limiti 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.

Nell'anno 2022 è possibile che venga attuata una ulteriore parziale rotazione in funzione delle esigenze e degli indirizzi degli organi politici relativamente alla necessità di attuazione degli obiettivi strategici.

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 è stata regolamentata ed approvata con il PTPCT 2018/2020. Tale procedura, con il relativo modulo di segnalazione, è pubblicata all'interno della sezione *"Amministrazione trasparente"* del Sito istituzionale.

LA TRASPARENZA

Il Responsabile della Trasparenza è il Direttore, che si avvale di tutta la struttura secondo le competenze assegnate mediante i Nuclei Omogenei di Processi oltre che per l'inserimento ed aggiornamento dei dati anche per svolgere, con periodicità semestrale, un'attività di monitoraggio relativa allo stato di avanzamento delle pubblicazioni, anche tenuto conto del ciclo della performance.

Al fine di consentire l'adeguato monitoraggio delle richieste pervenute, conformemente a quanto indicato nelle linee guida ANAC in materia di accesso civico adottate con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, 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 del Settore competente in materia di accesso e protezione dei dati personali da individuarsi al momento nell'Ufficio AAGG e Legali.

Il Registro degli accessi è pubblicato nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale, sotto sezione "*Altri contenuti — Accesso civico*" ed aggiornato con periodicità semestrale e comunque secondo disposizioni di legge

6. IL MONITORAGGIO E IL RIESAME

Il monitoraggio è un'attività fondamentale e continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame — con frequenza almeno annuale — è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

IL RPT invia trimestralmente una SCHEDA di SINTESI, *predisposta con il supporto dell'Ufficio AAAGG e legali*, ai Responsabili di Ufficio per la valutazione degli adempimenti di competenza di cui al presente PTPCT 2022/2024.

Viene riportata in forma sintetica una tabella con gli adempimenti derivanti dalle previsioni con evidenziazione dei soggetti obbligati e della tempistica.

Adempimento	Responsabili dell'attuazione	Tempi
<i>Trasmissione al RPCT di sintesi sull'attuazione delle misure di Prevenzione previste nei rispettivi settori, evidenziando eventuali necessità correttive.</i>	<i>RESPONSABILI UFFICIO</i>	periodicità Mensile
<i>Monitoraggio del rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza</i>	<i>RESPONSABILI UFFICIO</i>	Periodicità mensile

7. INDIVIDUAZIONE FIGURE RIFERIMENTO

In ottemperanza alle previsioni normative l'Ente parco attraverso i suoi organi, in particolare il Presidente ed Il consiglio direttivo, individua le figure di riferimento. Ricordando la particolarità dell'ente stesso ovvero della unicità del ruolo del direttore (unica figura dirigenziale che esercita ai

sensi dell'art. 40 comma 4 lettera g) della legge regionale Toscana 30/2015 “*le attività di cui all'art. 4, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 20'1, n. 165*”), lo stesso risulta incaricato per tutti ruoli come definito nella tabella seguente.

Nello svolgimento delle attività peraltro oltre a quanto fatto rilevare, occorre segnalare che il direttore farà ampio riferimento ed utilizzo nei limiti di quanto concesso dalla normativa, delle Posizioni organizzative individuate nella organizzazione dell'ente.

Figura	Incaricato
RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE DELLA STAZIONE APPALTANTE	Direttore dell'Ente
RESPONSABILE PER LA PROTEZIONE DEI DATI	Direttore dell'Ente
RESPONSABILE PER LA TRANSIZIONE AL DIGITALE	Direttore dell'Ente
RESPONSABILE PER LE ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DEI FENOMENI DI RICICLAGGIO	Direttore dell'Ente