



**PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2024/2026**

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DIRETTIVO N.7 DEL 29/01/2024.





PREMESSA

La deliberazione ANAC n.605 del 19/12/2023 è la fonte normativa di riferimento per la definizione delle strategie per la redazione del Piano Triennale Anticorruzione 2024 /2026 di questo Ente Parco Regionale di Migliarino San Rossore Massaciuccoli , deliberazione che focalizza l'Aggiornamento 2024 del PNA 2023 sulla digitalizzazione delle procedure dei Contratti Pubblici, alla luce delle disposizioni del nuovo Codice dei Contratti, Dlgs. n.36/2023 .

Le indicazioni contenute nell'aggiornamento della deliberazione n.605/2023 sono quindi orientate a fornire supporto al fine di presidiare l'area dei contratti pubblici con misure di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza ,che possano costituire una risposta efficace e calibrata rispetto ai rischi corruttivi che possono rilevarsi in tale settore dell'agire pubblico.

La digitalizzazione dei contratti pubblici infatti consente, da un lato, di assicurare efficacia, efficienza e rispetto delle regole e, dall'altro, costituisce misura di prevenzione della corruzione volta a garantire trasparenza, tracciabilità, partecipazione e controllo di tutte le attività.

Qualificazione e digitalizzazione costituiscono, quindi, pilastri del nuovo sistema e la loro effettiva, piena, attuazione contribuisce a velocizzare l'affidamento e la realizzazione delle opere, riducendo al contempo i rischi di maladministration mediante la previsione di committenti pubblici dotati di adeguate capacità, esperienza e professionalità e tramite la maggiore trasparenza e tracciabilità delle procedure.

OBIETTIVI STRATEGICI

Il Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza 2024/2026 di questo Ente Parco Regionale di Migliarino san Rossore Massaciuccoli vedrà un aggiornamento :

1. Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza : ipotesi di sua sostituzione nel monitoraggio;
2. Profili di Prevenzione alla luce del nuovo Codice dei Contratti : Criticità, eventi rischiosi e misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, tuttavia con gli opportuni adattamenti, modifiche e aggiornamenti normativi, ed eliminazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio 2023;
3. Conferma del Piano Triennale Anticorruzione 2023/2025 nelle parti aderenti al PNA 2022 e PNA 2023;

SOGGETTI COINVOLTI

I soggetti da coinvolgere per l'attuazione del PTPCT 2024/2026 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.

Il Consiglio Direttivo, con delibera n. 4 del 29 gennaio 2019, ha nominato quale RPCT, il Direttore dell'ente Parco. Tale individuazione, come si legge nello stesso atto, è stata sostenuta dalla necessità che il RPCT dell'Ente Parco fosse una figura apicale, come previsto dalla normativa e dalla stessa Autorità, con effettiva conoscenza dell'organizzazione, autonomia e poteri di interlocuzione con gli organi di indirizzo, situazione non rilevabile per gli altri dipendenti.

In particolare la deliberazione, sottolineando che “vista l’attuale struttura organizzativa dell’Ente e considerato che attualmente la massima indipendenza per il ruolo sopradetto, anche per la disponibilità di risorse umane adeguate, risulta essere nella figura del Direttore dell’Ente” e che “ad oggi nell’ambito dell’attuale struttura organizzativa dell’Ente Parco Regionale Migliarino San Rossore Massaciuccoli la figura del Direttore risulta essere l’unica in grado di poter assolvere ai compiti previsti dalla legge in materia di anticorruzione” da implicitamente atto:

- dell'impossibilità di individuare altro soggetto interno che possa svolgere il ruolo di RPCT,
- dell'impossibilità di ricercare all'esterno una figura che dovrebbe avere un incarico con profilo dirigenziale,
- dell'impossibilità di svolgere la funzione condivisa con altro Ente Parco, in quanto non previsto dalla norma (la legge 190/2012 lo prevede solo per le Unioni di Comuni).

Relativamente alla organizzazione dell'ente, per poter mettere in atto adeguate misure volte a superare la incompatibilità del ruolo di RPCT con quello di Direttore, si è dovuto scontare la necessità del Direttore di acquisire la conoscenza dell'ente (il Direttore ha preso servizio in data 9 gennaio 2019) ma anche la presenza della crisi pandemica che ha visto, tra l'altro, l'ente direttamente coinvolto in quanto alcuni immobili della Tenuta di San Rossore, da subito, sono stati individuati, quale misura di contrasto alla propagazione del virus, per ospitare pazienti Covid positivi soggetti a quarantena. Ciò nonostante con delibera del Consiglio direttivo n. 30 del 16 giugno 2020, sono stati dati indirizzi alla Direzione dell'Ente finalizzati alla predisposizione di una riorganizzazione che, tra l'altro, desse luogo ad “una struttura organizzativa volta alla valorizzazione ed al coinvolgimento del personale nell'attività dell'Ente, con un sistema di responsabilità diffusa piuttosto che accentrata”.



In esito alla delibera di indirizzo, con determinazione del Direttore n 57 del 20 febbraio 2021 è stata approvata la nuova organizzazione dell'ente ed individuata a per la prima volta la mappatura dei processi predisposta in accordo con gli Uffici, raggruppandoli in nuclei omogenei con assegnazione ai Responsabili degli uffici.

Ai Responsabili è assegnata per i procedimenti individuati che fanno riferimento al loro ufficio la responsabilità nonché il rilascio del parere di regolarità tecnica e di regolarità finanziaria (ufficio Finanze e Bilancio). Questa organizzazione, letta congiuntamente con le disposizioni della legge 241/90 ed in particolare l'art. 6 "... l'organo competente per l'adozione del provvedimento finale, ove diverso dal responsabile del procedimento, non può discostarsi dalle risultanze dell'istruttoria condotta dal responsabile del procedimento se non indicandone la motivazione nel provvedimento finale", comporta per il direttore la sola assunzione dell'atto.

La norma risulta recepita anche dal regolamento dell'ente sul procedimento amministrativo e diretto di accesso approvato con deliberazione del Consiglio direttivo n. 45 del 12.04.2010. L'art. 6 "Responsabile del procedimento" prevede infatti al 2 comma che "Il direttore/Dirigente, competente per l'adozione del provvedimento finale, non può scostarsi dalle risultanze dell'istruttoria condotta dal Responsabile del procedimento se non indicandone la motivazione nel provvedimento finale".

L'organizzazione dell'ente è stata oggetto di numerosi aggiornamenti e da ultimo, in conseguenza del cambio degli organi dell'ente, con determinazione n. 244 del 9 maggio 2023 si è confermata la nuova ed attuale organizzazione, che ha mantenuto la stessa impostazione della precedente implementando la mappatura dei procedimenti ed assegnando la responsabilità degli stessi ai funzionari responsabili di ufficio che conseguentemente rilasciano sia il parere tecnico che contabile proponendo l'atto da assumere alla direzione che opera in accordo con l'art. 6 della legge 241/90.

Restano in capo al Direttore le competenze relative al personale assegnate dall'art. 40 della legge regionale 30/2015 ed in generale alla Governance dell'ente (ufficio Governance e Sviluppo sostenibile) per collocazione in aspettativa non retribuita del dipendente responsabile di ufficio e, temporaneamente, dell'azienda agro-zootecnica in attesa della conclusione del concorso per biologo. Allo stato attuale quindi si è rilevato che risulta necessario implementare le misure già previste, anche operando direttamente nel PTPCT per evitare che il Direttore assuma contemporaneamente temporaneamente per un certo periodo la responsabilità di procedimenti.

Per ovviare a tale criticità nella funzioni assegnate al RPCT si ritiene di dover prevedere delle misure specifiche di prevenzione della corruzione e di gestione dei casi di conflitto di interesse del RPCT e di sua sostituzione.

In particolare si ritiene necessario affiancare al RPCT nel monitoraggio TRIMESTRALE dei provvedimenti amministrativi l'UFFICIO delle ELEVATE QUALIFICAZIONI, formato dalle tre E.Q. dell'Ente stesso, in particolare la Responsabile dell'Ufficio AA.GG.LL., la Responsabile dell'Ufficio Finanze e il Responsabile dell'Ufficio Pianificazione.

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.



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).

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.244/2023 , in cui sono stati definiti che ha definito una MAPPATURA dei PROCESSI **ALLEGATO n.1.**

MODALITA' DI PREDISPOSIZIONE DEL PTPCT 2024/2026

1. MAPPATURA DEI PROCESSI e identificazione dei RISCHI di Corruzione, generati attraverso le attività svolte dall'Ente Parco Regionale di MSRM
2. Programmazione delle MISURE ORGANIZZATIVE DI PREVENZIONE della corruzione.
3. Individuazione di INDICATORI e OBIETTIVI (valori attesi), necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse.

MAPPATURA DEI PROCESSI e identificazione dei RISCHI di Corruzione, generati attraverso le attività svolte dall'Ente Parco Regionale di MSRM

L'organizzazione dell'ente è stata oggetto di numerosi aggiornamenti e da ultimo, con determinazione n. 244 del 9 maggio 2023 .

La nuova ed attuale organizzazione ha mantenuto la stessa impostazione della precedente implementando la mappatura dei procedimenti ed assegnando la responsabilità degli stessi ai funzionari responsabili di ufficio che conseguentemente rilasciano sia il parere tecnico che contabile proponendo l'atto da assumere alla direzione che opera in accordo con l'art. 6 della legge 241/90.

Restano in capo al direttore le competenze relative al personale assegnate dall'art. 40 della legge regionale 30/2015 ed in generale alla Governance dell'ente (ufficio Governance e Sviluppo sostenibile) per collocazione in aspettativa non retribuita del dipendente responsabile di ufficio e, temporaneamente, dell'azienda agro-zootecnica in attesa della conclusione del concorso per biologo.

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Per il Piano Triennale della Prevenzione dell'Anticorruzione e Trasparenza 2024/2026 si procede secondo la logica del PNA 2022 e PNA 2023, 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 che implicano la gestione di 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.

Per il PTPCT 2024/2026 vengono **rafforzate** e confermate le criticità individuate nelle diverse fasi del ciclo di vita dell'APPALTO e di seguito riportate, con taluni aggiornamenti, in via esemplificativa:

- ✓ comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;
 - ✓ il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti;
 - ✓ il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti;
 - ✓ mancata rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del Codice, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti";
 - ✓ per quanto riguarda il c.d. "appalto integrato", consentito per tutte le opere ad eccezione della manutenzione ordinaria, si potrebbero avere proposte progettuali elaborate più per il conseguimento degli esclusivi benefici e/o guadagni dell'impresa piuttosto che per il soddisfacimento dei bisogni collettivi, tali da poter determinare modifiche/varianti, sia in sede di redazione del progetto esecutivo sia nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione;
 - ✓ possibile rischio di situazioni di conflitto di interessi con particolare riferimento alla figura del RUP e del personale di supporto;
- 8 Art. 44, d.lgs. n. 36/2023, art. 48, comma 4, d.l. n. 77/2021.
- ✓ aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, anche a "cascata", come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.
 - ✓ comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal nuovo Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore;
 - ✓ è possibile il rischio connesso all'omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l'impresa esecutrice.

L'analisi dei rischi viene catalogata sotto la dizione ALTO/MEDIO/BASSO rischio. Allegato n.1

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.



A fronte delle indicazioni contenute nel PNA 2023 -deliberazione ANAC n.605/2023 si ritiene per il PTPCT 2024/2026 di prevedere un'UFFICIO delle Elevate Qualificazioni che effettui verifiche a campione al fine di individuare i contratti sui quali esercitare maggiori controlli anche rispetto alla fase di esecuzione e ai possibili conflitti di interessi (ad esempio, tramite un campione rappresentativo del 10% di quegli affidamenti di valore appena inferiore alla soglia minima per intercettare eventuali frazionamenti e/o affidamenti ripetuti allo stesso e verificare anche il buon andamento della fase esecutiva).

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 2024/2026

➤ 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.

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 2024 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 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, 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;
- 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 2024 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

TENUTA DI SAN ROSSORE

Loc. CASCINE VECCHIE 56122 PISA

tel. (050)539111 Fax. (050)533650

cod. fisc. 93000640503 p. iva 00986640506

PEC:enteparcoregionalemsm@postacert.toscana.it



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 2024 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 prevede l'installazione di un PORTALE sul sito istituzionale su Amministrazione Trasparente.



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.244/2023.

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.

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

Per l'anno 2024, risulta necessario procedere con un rafforzamento del monitoraggio interno basato sull'UFFICIO delle Elevate Qualificazioni, in particolar modo sui Processi per l'affidamento degli Appalti.

Trimestralmente l'UFFICIO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI invia una SCHEDA di SINTESI, ai Responsabili di Ufficio per la valutazione degli adempimenti di competenza di cui al presente PTPCT 2024/2026.

In particolare nella scheda di sintesi saranno valutati e confermate le criticità individuate nelle diverse fasi del ciclo di vita dell'APPALTO e di seguito riportate, con taluni aggiornamenti, in via esemplificativa:

✓ comportamenti finalizzati ad ottenere affidamenti diretti di contratti pubblici, inclusi gli incarichi di progettazione, in elusione delle norme che legittimano il ricorso a tali tipologie di affidamenti;

✓ il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da non superare i valori economici che consentono gli affidamenti diretti;

✓ il rischio di frazionamento o alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto in modo tale da eludere le soglie economiche fissate per la qualificazione delle stazioni appaltanti;

✓ mancata attuazione della rotazione dei soggetti affidatari, al di fuori dei casi di cui all'articolo 49, comma 5, del Codice, disattendendo la regola generale dei "due successivi affidamenti";



✓ per quanto riguarda il c.d. “appalto integrato”, consentito per tutte le opere ad eccezione della manutenzione ordinaria, si potrebbero avere proposte progettuali elaborate più per il conseguimento degli esclusivi benefici e/o guadagni dell’impresa piuttosto che per il soddisfacimento dei bisogni collettivi, tali da poter determinare modifiche/varianti, sia in sede di redazione del progetto esecutivo sia nella successiva fase realizzativa, con conseguenti maggiori costi e tempi di realizzazione;

✓ possibile rischio di situazioni di conflitto di interessi con particolare riferimento alla figura del RUP e del personale di supporto;

8 Art. 44, d.lgs. n. 36/2023, art. 48, comma 4, d.l. n. 77/2021.

✓ aumento del rischio di possibili accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto, anche a “cascata”, come modalità per distribuire i vantaggi dell’accordo ad altri partecipanti alla stessa gara.

✓ comportamenti corruttivi ricorrendo alle modifiche e alle varianti di contratti per conseguire maggiori guadagni, a danno anche della qualità della prestazione resa, in assenza dei controlli previsti dal nuovo Codice e dei vincoli imposti dalla disciplina di settore;

✓ rischio connesso all’omissione di controlli in sede esecutiva da parte del RUP, del DL o del DEC sul corretto svolgimento delle prestazioni contrattuali per favorire l’impresa esecutrice.

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