



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2014 – 2016

**IL PIANO E' STATO APPROVATO CON PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE N. 22
DEL 25/11/2014, CONGIUNTAMENTE ALL'AGGIORNAMENTO DEL PROGRAMMA
TRIENNALE TRASPARENZA E INTEGRITA' CHE NE COSTITUISCE PARTE
INTEGRANTE E CHE E' DISPONIBILE NELL'APPOSITA SEZIONE
"AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" DEL SITO ISTITUZIONALE**

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2014 – 2016 (LEGGE 190/2012)

INDICE

- 1. Oggetto e finalità**
- 2. Gli attori del contrasto alla corruzione**
- 3. Mappatura delle aree a rischio e dei processi**
- 4. Il processo di gestione del rischio**
- 5. Le aree a rischio corruzione nel Parco**
- 6. Il trattamento del rischio: le misure di prevenzione**
 - 6.1. Le misure obbligatorie**
- 7. Le responsabilità**
- 8. Relazione dell'attività svolta**
- 9. Verifica del Piano**

1. Oggetto e finalità

La Legge n. 190 del 6 novembre 2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” stabilisce che le disposizioni di prevenzione della corruzione ivi previste sono di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all’articolo 97 della Costituzione e sono applicate a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del D. Lgs 165/2002 e ss.mm.ii.

La L. 190/2012 prevede che l’Organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, adotti il Piano triennale di prevenzione della corruzione- di seguito P.T.P.C.- , curandone la trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il P.T.P.C. rappresenta lo strumento attraverso il quale l’amministrazione sistematizza e descrive un processo articolato in fasi collegate tra loro, concettualmente e temporalmente, finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione. Si articola in una fase preliminare, in cui si esamina l’organizzazione, ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione e di funzionamento in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo, e in un programma, in cui vengono delineate le attività conseguenti e le misure concrete da realizzare per la prevenzione della corruzione.

Con lo stesso Piano si definiscono procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

2. Gli attori del contrasto alla corruzione

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all’interno dell’Ente sono:

- Il Presidente ed il Consiglio Direttivo: il Presidente designa il Responsabile della prevenzione della corruzione; il Consiglio Direttivo adotta il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e i suoi aggiornamenti, trasmettendoli al Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché ulteriori eventuali atti di indirizzo di carattere generale finalizzati alla prevenzione della corruzione. In questa fase di vacatio del Consiglio Direttivo, il P.T.P.C. viene adottato dal Presidente con Provvedimento d’urgenza che sarà successivamente sottoposto alla ratifica del Consiglio.
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione: ai sensi dell’art. 1, comma 7, della Legge 190/2012, va individuato, di norma, tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio. Per l’Ente Parco è stato individuato nell’unica figura dirigenziale dell’Ente, ossia, nel Direttore, Dr.Giorgio Boscagli.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione svolge le funzioni e i compiti assegnatigli dalla L.190/2012, dalla Circolare della Funzione Pubblica n.1/2013, dal Piano nazionale anticorruzione (di seguito PNA) e dal PTPC. In particolare, elabora il P.T.P.C., definisce procedure per selezionare e formare i dipendenti che operano in settori particolarmente esposti al fenomeno della corruzione, verifica l’efficace attuazione del Piano, valutando le modifiche da apportare nel caso di violazioni o di mutamenti organizzativi, verifica l’effettiva rotazione del personale nei casi in cui è stata prevista, individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell’etica e della legalità. Inoltre, ai sensi all’art. 15 del DPR 62/2013 il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell’amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, nonché, ai sensi

dell'articolo 54, comma 7, del D.Lgs 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione dei risultati del monitoraggio. L'Organismo Indipendente di Valutazione: partecipa al processo di gestione del rischio; svolge compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa; esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ente.

- I dipendenti dell'Amministrazione: partecipano al processo di gestione del rischio; osservano le misure del PTCP; segnalano le situazioni di illecito al Direttore; segnalano casi di personale conflitto di interessi.
- I collaboratori: osservano, per quanto compatibili, le norme previste nel PTCP e nel codice di comportamento dell'Ente.

3. Mappatura delle aree di rischio e dei processi

Una delle finalità cui risponde il piano è quella di individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione. Questa azione si realizza attraverso la ricerca e la descrizione dei processi amministrativi attuati all'interno dell'Ente, al fine di mappare quelli potenzialmente a rischio di corruzione secondo l'accezione della normativa e del P.N.A. La legge 190/2012 dà una prima indicazione e dispone che, tra le attività da monitorare, vi siano obbligatoriamente quelle di cui al comma 16 dell'art. 1, che di seguito si richiamano:

1. le attività oggetto di autorizzazione, concessione e pianificazione territoriale;
2. le attività di scelta dei contraenti per l'affidamento di lavori servizi e forniture, anche con riferimento alla scelta delle modalità di selezione individuate ai sensi del D. Lgs. 163/2006.
3. le attività di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a favore di persone ed enti pubblici e privati;
4. I concorsi e le prove selettive per l'assunzione del personale e per il reclutamento di collaboratori a contratto, nonché le progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del Decreto legislativo n. 150 del 2009.

Tali aree di rischio corruzione devono essere obbligatoriamente prese in considerazione ed analizzate da parte di ciascuna amministrazione e rappresentano il contenuto minimale di ogni PTCP, salvo eventualmente adattarle alla singola realtà organizzativa.

L'individuazione delle aree di rischio consente, infatti, di identificare con precisione le "attività" dell'Ente in relazione alle quali emerge la necessità di prevedere misure di prevenzione e di stabilire la graduazione degli interventi da adottare attraverso le previsioni del PTCP.

L'operazione di mappatura dei processi amministrativi a maggior rischio di corruzione dovrà dunque individuare quelli riconducibili alle Aree già considerate a rischio ex lege e sopra riportate nonché quelli rientranti in ulteriori specifiche aree di rischio individuate all'interno dell'amministrazione.

4. Il processo di gestione del rischio

Il processo di gestione del rischio, si articola nelle tre macro-fasi:

- Mappatura dei processi attuati dall'amministrazione
- Valutazione del rischio corruzione; identificazione/analisi/ponderazione
- Trattamento del rischio

1. Prima Fase: Mappatura dei Processi Amministrativi Attuati dall'Amministrazione

La prima fase del processo di gestione del rischio comporta la individuazione dei processi amministrativi, o di fasi di essi, riconducibili alle Aree a rischio corruzione come individuate nel presente Piano.

Per "processo" si intende "un insieme di attività interrelate e la "mappatura" consiste, cioè, nell'identificazione dei prodotti o dei servizi principali (output) e nella ricostruzione dei processi che li hanno generati, individuandone le fasi e le responsabilità. In fase di prima attuazione della L. 190/2012 per la predisposizione del PTPC 2014/2016, l'ente ha, dunque, effettuato la "mappatura dei processi" con riferimento a tutte le aree di rischio comuni e obbligatorie individuate nel PNA e ad ulteriori aree specifiche di rischio muovendo dall'analisi delle funzioni dell'Amministrazione. Nell'ambito dei procedimenti amministrativi dell'Ente sono stati, dunque, individuati quelli da associare a ciascuna delle aree di rischio sopra indicate.

2. Seconda Fase: Valutazione del rischio corruzione

L'attività di valutazione ha ad oggetto ogni singolo processo amministrativo, o fase di esso, e si articola a sua volta nelle tre sotto-fasi, in successione cronologica tra loro: identificazione analisi ponderazione

2.1 - Sottofase dell' identificazione dei rischi corruzione

L'attività di identificazione del rischio consiste appunto nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi. Occorre cioè che, nell'esaminare i singoli processi amministrativi, o loro fasi, siano fatti opportunamente emergere i possibili rischi di corruzione. Occorre inoltre avere sempre presente, nel processo di identificazione del rischio corruzione, la Tabella "Esemplificazioni di rischi corruzione" (All 3 PNA).

Per ciascun "processo" o, laddove possibile, per l'area" complessivamente considerata, sono stati identificati e descritti i possibili rischi, tenendo conto del contesto esterno e interno all'amministrazione e alla luce dell'esperienza concreta nella gestione dell'attività.

I potenziali rischi sono stati intesi come comportamenti prevedibili che evidenzino una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati.

2.2 - Sottofase dell' analisi dei rischi corruzione

L'analisi del rischio consiste nel valutare la probabilità che il rischio corruzione si realizzi e le conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Si è ritenuto di esprimere un giudizio di valutazione del rischio secondo la seguente gradazione: trascurabile-basso-medio-alto-altissimo anziché attribuire un valore numerico al rischio, almeno in questa prima fase di redazione del piano.

2.3 - Sottofase della ponderazione dei rischi corruzione

La ponderazione consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi per poter decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

5. Le aree a rischio corruzione nel Parco

Sulla base di quanto indicato nel precedente paragrafo 3 e a specificazione dello stesso, nell'Ente Parco le aree a rischio corruzione sono state individuate come segue:

a) Area delle autorizzazioni e dei nulla osta

Si tratta dei procedimenti previsti dalla L. 394/1991, dal D.P.R. 12/07/1993 e normati anche dagli strumenti di gestione dell'area protetta (Piano e Regolamento del Parco). In questo settore sono ricomprese le attività di rilascio pareri e nulla osta, tra cui anche quelli emessi nell'ambito dei procedimenti di Valutazione di incidenza, di VIA e VAS previste dalle norme nazionali e regionali di settore. In tale ambito, sebbene non vi siano risvolti diretti di carattere economico, sussistono forti aspettative dei soggetti direttamente interessati all'acquisizione di autorizzazioni o nulla osta, principalmente per l'attività edilizia. Al riguardo, in considerazione della circostanza che tutta l'attività in questione risulta accuratamente disciplinata e regolamentata, oltre che dal Piano per il Parco anche da Regolamenti di settore, quali Regolamento per la ricerca scientifica, si ritiene che la discrezionalità in merito al contenuto finale dell'atto sia ridotta al minimo per cui si può **ritenere che il rischio sia trascurabile.** Altro ambito concerne gli indennizzi dei danni da fauna selvatica, previsti dall'art. 15, comma 4, della Legge 394/1991, che vengono erogati a particolari tipologie di soggetti specificamente individuate nel vigente Regolamento per il risarcimento dei danni provocati dalla fauna selvatica alle colture, alle opere ed al patrimonio zootecnico. **Anche in questo ambito si ritiene che il rischio sia di grado trascurabile,** in quanto l'iter di accertamento viene rimesso al Servizio Accertamento Danni del Coordinamento Territoriale per l'Ambiente del Corpo Forestale dello Stato, posto alle dipendenze funzionali dall'Ente, nel rispetto delle procedure individuate nel regolamento stesso. Per quanto riguarda poi la determinazione economica del danno, questa viene stabilita sulla base di un prezzario determinato sulla base dei valori fissati dai mercuriali delle tre Camere di Commercio territorialmente competenti, o, in via residuale, ove tali dati non fossero disponibili, dai valori di mercato locale.

b) Area affidamento lavori servizi e forniture

Questa area raggruppa i processi, assegnati a tutti i servizi dell'Ente, con cui il Parco provvede all'acquisizione di forniture e servizi nonché all'esecuzione di lavori. I procedimenti relativi agli acquisti di servizi e forniture seguono un iter ben preciso, che passa innanzitutto dalla verifica della presenza di convenzioni Consip attive per quel determinato bene o servizio, poi alla verifica della disponibilità del prodotto sul MEPA e infine, qualora gli esiti siano negativi, all'attivazione di una procedura autonoma di acquisto secondo le norme previste dal codice dei contratti pubblici e dal relativo regolamento di attuazione. La valutazione del rischio riguarda pertanto le acquisizioni di beni e servizi che l'ente effettua in autonomia qualora non risulti possibile avvalersi degli strumenti di acquisto messi a disposizione da Consip (Convenzioni e MEPA) nonché per l'esecuzione di lavori pubblici che esulano da tale sistema.

Il grado di rischio rilevato per tale ambito può ritenersi di media entità: gli affidamenti diretti vengono disposti nel rispetto della normativa in materia. Vengono regolarmente acquisite le dichiarazioni in materia di tracciabilità dei pagamenti e il DURC. In ogni caso, le procedure istruite dagli uffici sfociano in provvedimenti sottoscritti dall'unico dirigente dell'Ente attuando così un sistema di controllo successivo sugli atti. Infine i dati relativi vengono regolarmente pubblicati sul sito istituzionale nell'apposita sezione Amministrazione trasparente come previsto per legge.

c) Area erogazione contributi, finanziamenti e patrocini:

L'Ente si è dotato di un regolamento (ad oggi in corso di revisione) per la concessione di contributi e finanziamenti, intesi come forme di intervento economico dell'Ente a parziale copertura delle spese per iniziative di promozione sociale, culturale del territorio. I contributi, a norma di legge, possono essere erogati solo previa pubblicazione di appositi

bandi aperti al pubblico e per la realizzazione di specifiche attività coerenti con le finalità dell'Ente. La concessione del patrocinio invece non è onerosa. Il patrocinio viene attualmente rilasciato dal Presidente dell'Ente sulla base della coerenza delle iniziative per cui viene richiesto con la missione istituzionale del Parco. I contributi devono poi essere pubblicati nell'apposita sezione del sito Amministrazione trasparente. In tale ambito e per i motivi sopra esposti **si ritiene che il rischio sia di grado trascurabile.**

d) Area acquisizione e progressione del personale

Alla luce della normativa attualmente in vigore l'Ente Parco non può effettuare procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato, né progressioni di carriera; le uniche tipologie di reclutamento di personale che possono essere espletate riguardano l'acquisizione di personale c.d. flessibile, in particolare possono essere attivate collaborazioni a contratto utilizzando risorse derivanti da progetti di finanziamento europei o risorse proprie nei limiti del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 così come previsto dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010. Al riguardo, l'Ente si è dotato di apposito "Regolamento recante disciplina per il conferimento di incarichi di collaborazione a norma dell'articolo 7, comma 6, 6-bis e 6-ter del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii che garantisce inoltre l'espletamento di procedure selettive attraverso la nomina di apposita commissione costituita da personale dell'Ente di qualifica appropriata. Inoltre, data la natura pubblica del finanziamento, l'Ente è tenuto a fornire una costante e accurata documentazione per la rendicontazione della spesa relativa. Si precisa, oltre a ciò che per i contratti di cui all'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 165/2001 l'Ente deve acquisire il parere preventivo di legittimità della Corte dei Conti ai sensi della Legge n°20 del 14 gennaio 1994. Dall'anagrafe delle prestazioni emerge altresì che gli incarichi conferiti dall'Ente sono ridotti per numero e per importo. **Per tali motivi si ritiene che il rischio sia da qualificare come di grado basso.**

e) Area missioni istituzionali ed i rimborsi relativi al personale dipendente, dirigente e agli organi politici

La procedura adottata dall'Ente prevede, per il personale dipendente, l'acquisizione preliminare di apposita autorizzazione alla missione da parte del Direttore nonché accurate verifiche da parte dell'Ufficio Personale responsabile della istruttoria dei rimborsi, sulla base della normativa vigente e del CCNL degli EPNE, a campione, verifiche a cura dei Revisori dei Conti. Le missioni dei componenti del Consiglio Direttivo devono invece essere previamente autorizzate dal Presidente ed è fatto obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale delle importi erogati a tal fine. **Per tali motivi si ritiene che il rischio sia da qualificare come di grado basso.**

f) Area procedimenti relativi alle sanzioni amministrative

Il rischio concerne possibili comportamenti omissivi con conseguente mancata riscossione ovvero mancato rispetto dei termini per la conclusione procedimento ovvero adozione di atti di archiviazione o di ingiunzione di pagamento con cifre inferiori al dovuto, al fine di favorire soggetti particolari. Nel valutare l'intensità del rischio si deve tenere presente che le pratiche vengono evase secondo l'ordine cronologico di assunzione al protocollo, che in caso di presentazione di scritti difensivi l'ufficio acquisisce le controdeduzioni del personale del Corpo Forestale dello Stato e che l'ufficio cura l'istruttoria mentre l'atto finale viene firmato dal Direttore. Inoltre, dal mese di novembre 2014 l'Ente ha elaborato una procedura interna standard di definizione del contenzioso amministrativo a garanzia

di una maggiore trasparenza e omogeneità di gestione. Pertanto si ritiene che il **rischio sia da qualificare di bassa entità**. Si prevede comunque di attuare un monitoraggio e verifiche a campione a cura della Direzione.

6. Il trattamento del rischio: le misure di prevenzione

La fase del trattamento del rischio è il processo finalizzato a intervenire sui rischi emersi, attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto. Con il termine misura si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa o azione o strumento di carattere preventivo idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente.

Lo stesso P.T.C.P. è considerato dalla normativa una misura di prevenzione e contrasto finalizzata ad introdurre e attuare altre misure di prevenzione e contrasto. Le misure si classificano in:

- a) obbligatorie: sono quelle che devono essere attivate in quanto la loro applicazione è espressamente prevista dalla legge o da altre fonti normative;
- b) ulteriori: sono quelle che pur non obbligatorie per legge, sono previste e contemplate come utile strumento per l'eliminazione o riduzione del rischio.
- c) trasversali: appartengono all'una o all'altra delle due categorie sopra menzionate

In ogni caso, nella presente fase di prima attuazione della disciplina in materia di prevenzione della corruzione, l'azione programmata attraverso il PTPC avrà ad oggetto essenzialmente l'applicazione delle misure obbligatorie con tempestività.

6.1. Le misure obbligatorie

Per facilità di consultazione tali misure sono inserite nel prospetto riepilogativo sotto riportato e corredate da un codice identificativo.

TABELLA n. 1 - Misure obbligatorie previste dalla Legge 190/2012

Misura	Riferimento normativo	Codice misura
Adempimenti relativi alla trasparenza -Pubblicazione sul sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività secondo le indicazioni contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti	<ul style="list-style-type: none"> - D. Lgs. n. 33/2013 - Art. 1 commi 15, 16, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33 e 34 Legge 190/2012 - Capo V della L. 241/1990 	- M01
<ul style="list-style-type: none"> - Adozione di un Codice di comportamento che integri e specifici il Codice adottato con DPR 62/2013. - Adeguamento degli atti di incarico e dei contratti alle previsioni del Codice - Formazione per la corretta conoscenza e applicazione del Codice - Monitoraggio annuale 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 54, D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 1, comma 44, L. 190/2012 - D.P.R. 62/2013 	- M02

sull'attuazione del Codice		
<p>Rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a rischio corruzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Individuazione modalità di attuazione della rotazione * Previsione del criterio di rotazione nell'atto di indirizzo relativo ai criteri per il conferimento degli incarichi * Previsione della revoca o assegnazione ad altro incarico per avvio di procedimento penale o disciplinare 	<p>Art. 1 comma 4, lett. e), comma 5, lett. b), comma 10, lett. b) Legge 190/2012</p> <p>Art. 16, comma 1, lett. I-quater del D. lgs. 165/2001</p>	- M03
Iniziative di formazione/informazione sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 6 bis, della L. 241/1990; - D.P.R. 62/2013 	- M04
Attuazione disposizioni D. Lgs. 39/2013 su inconferibilità e incompatibilità incarichi presso le PP.AA.	<ul style="list-style-type: none"> - Capi II, III e IV del D. Lgs 39/2013 - Artt. 15, 17, 18 e 20 del D. Lgs 39/2013 	- M05
Attività successive alla cessazione dal servizio	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 53, 16-ter, D. lgs. 2001, aggiunto dall'art. 1, comma 42, lettera I, della L. 190/2012 	- M06
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la p.a.: verifica rispetto disposizioni art. 35 bis D. Lgs. 165/2001	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 35 bis, D. lgs. 165/2001, aggiunto dall'art.1, comma 46, della L. 190/2012 - Art. 1, commi 3, 15, 17, 18 e 20, L. 190/2012 - Art. 16, comma 1, lett. I quater), D.lgs. 165/2001 - Capo II del D.lgs 39/2013 	- M07
<p>Tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Introduzione di obblighi di riservatezza nel P.T.P.C. * Sperimentazione di un sistema informatico differenziato e riservato di ricezione delle 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 54 bis del D. lgs. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, comma 51 L 190/2012 	- M08

segnalazioni		
Formazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 1, comma 5, lett. b), comma 8, comma 10, lett. c), comma 11 L. 190/2012 - Art. 7-bis del D.lgs 165/2001 - D.P.R. 70/2013 	- M09
Patti di integrità negli affidamenti: <ul style="list-style-type: none"> - Predisposizione ed utilizzo protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse - Inserimento negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito di una clausola di salvaguardia che preveda che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto 	<ul style="list-style-type: none"> - Art. 1, comma 17, della legge 190/2012 	- M10
Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile: <ul style="list-style-type: none"> * comunicazione e diffusione della strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante il P.T.P.C. * attivazione di canali dedicati alla segnalazione dall'esterno alla PA di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto d'interessi. 	Convenzione delle Nazioni Unite sulla corruzione- Titolo II (Misure preventive) artt. 5 e 13	M11
Monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge per la conclusione dei provvedimenti	Art. 1, comma 9, lett. d), della L. 190/2012	M12
Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti con i quali sono stati stipulati contratti, interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici, ai fini della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità con i dipendenti.	Art. 1, comma 9, lett. e), della L. 190/2012	M13

Come sopraindicato, tra le misure obbligatorie previste nella tabella di cui sopra, è ricompresa anche la rotazione del personale addetto alle aree a rischio. Al riguardo si deve dare conto che l'Ente dispone di una unica figura dirigenziale e che la ridotta consistenza della dotazione organica non consente una rotazione secondo quanto stabilito dalla legge anticorruzione, senza comprometterne la continuità nell'espletamento delle funzioni. La disposizione dell'art. 16 comma 1 lettera l) quater, che prevede che il dirigente disponga, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, si ritiene che possa essere senz'altro attuata.

Per quanto concerne la tempistica, si prevede l'adozione entro il corrente anno delle misure obbligatorie previste dalla L. 190/2012 fatto salva la rotazione del personale come sopra specificato.

Per i successivi anni 2015 e 2016 si procederà con l'attività di standardizzazione delle procedure, con il monitoraggio e con le verifiche sui procedimenti, in base alle prossime Delibere ANAC e alle eventuali nuove disposizioni di legge in merito.

MISURA M01: ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

Ai sensi dell'art. 43 del Dlgs 33/2013 la trasparenza è una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione. Il Programma Triennale Trasparenza ed Integrità di cui all'art. 10 del D. Lgs. 33/2013 costituisce infatti la Sezione II del presente Piano.

Il Responsabile della Trasparenza coincide con il Responsabile della Prevenzione della corruzione, (RPC) nell'unica figura dirigenziale prevista per l'Ente Parco, il Direttore.

Le singole azioni in termini di trasparenza sono indicate nel PTTI 2014/2016 che costituisce, come ricordato, parte integrante del presente piano.

MISURA M2: CODICE COMPORTAMENTO

Ai sensi dell'art. 54 comma 5 del D. Lgs. 165/2001 "Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1. Al codice di comportamento di cui al presente comma si applicano le disposizioni del comma 3. A tali fini, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) definisce criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione". L'Ente ha a tal fine approvato (Provvedimento Presidenziale n° 21 del 12/11/2014) il Codice di Comportamento in attuazione del DPR 62/2013 dopo aver formalmente acquisito e recepito le osservazioni del Personale nonché il parere favorevole dell'Organismo Indipendente di Valutazione (nota prot 4913 del 07/11/2014).

Il Direttore dell'Ente vigilerà sull'applicazione del codice di comportamento, anche al fine della verifica annuale sullo stato di applicazione del codice medesimo. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di Prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniquale volta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare di cui all'articolo 55-quater, comma 1, del D. Lgs. 165/2001.

MISURA 03: ROTAZIONE DEL PERSONALE

Come sopra specificato, si ribadisce, al riguardo, che l'Ente dispone di una unica figura dirigenziale e che la ridotta consistenza della dotazione organica non consente una rotazione secondo quanto stabilito dalla legge anticorruzione, senza che questo possa compromettere la continuità nell'espletamento delle funzioni stesse del Parco. La disposizione dell'art. 16 comma 1 lettera l) quater che prevede che il dirigente disponga, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva si preveda invece che possa essere senz'altro attuata.

MISURA 04: INTERVENTI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

L'art. 1 comma 41 della legge 241/1990 prevede che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi, in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale». Tale disposizione va coordinata con l'art. 6 del codice di comportamento. Secondo il D.P.R. 62/2013, infatti, "il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici".

Il Dipendente deve astenersi, inoltre, dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Il Dipendente è dunque tenuto a segnalare al Direttore le situazioni di conflitto e il Direttore provvederà a valutare se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.

MISURA 05: INCONFERABILITA' E INCOMPATIBILITA' INCARICHI PRESSO LE PP.AA..

Con il Dlgs 39/2013 viene attuata la delega prevista nella legge 190/2012 circa la disciplina dei casi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziale. Il Direttore dovrà rimettere all'Ente apposita autocertificazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e/o incompatibilità previste dal Dlgs 39/2013. Tale autocertificazione dovrà essere prodotta annualmente.

MISURA 06: ATTIVITA' SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO

L'art. 53 comma 16 ter del DLgs 165/2001 prevede che i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 dello stesso Dlgs 165/2001 non possono svolgere nei 3 anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto disposto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. Sarà dunque cura del Direttore emanare apposita direttiva affinché sia inserita, nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti nelle procedure di scelta del contraente per lavori, servizi e forniture, la condizione soggettiva di non aver concluso rapporti di collaborazione e/o di lavoro dipendente come previsto con la citata normativa.

MISURA 07: FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.: VERIFICA RISPETTO DISPOSIZIONI ART. 35 BIS D. LGS. 165/2001

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

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

Al momento dunque della nomina delle citate commissioni o all'assegnazione del personale agli uffici dovrà obbligatoriamente essere acquisita apposita autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative. Spetterà al responsabile del procedimento l'obbligo di reperire le citate autocertificazioni.

MISURA 08: WHISTLEBLOWING

Il whistleblowing è il meccanismo per l'individuazione di irregolarità o di reati, di cui è possibile avvalersi per rafforzare l'azione di prevenzione della corruzione.

L'art. 1, comma 51, della L. n. 190/2012 ha introdotto una forma di tutela nei confronti del dipendente pubblico che segnala illeciti prevedendo che "fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia".

Segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi, quindi, potranno essere fatte pervenire direttamente al Responsabile Prevenzione della Corruzione. Il RPC dovrà assicurare la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti.

Nel caso in cui gli illeciti o le irregolarità siano imputabili a comportamenti o decisioni assunti dal Direttore, considerata la coincidenza con l'incarico di RPC, le comunicazioni dovranno essere indirizzate all'OIV dell'Ente che ne darà informazione al Presidente dell'Ente per le azioni conseguenti.

Come previsto dall'art. 1, comma 51, della L. n. 190, il RPC si impegna ad adottare, sia nel caso vi siano episodi di corruzione sia in mancanza degli stessi, tutti i provvedimenti affinché l'identità del segnalante non sia rivelata. L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. L'identità non può essere rivelata salvo i casi espressamente previsti dalle norme di legge.

Qualora siano accertate condotte illecite, queste verranno segnalate agli Organi ed Autorità competenti. Il procedimento disciplinare, con le norme e le garanzie previste dalla legge, dovrà essere immediatamente avviato.

MISURA 09: FORMAZIONE

Il Direttore provvederà ad individuare i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ad un programma di formazione.

Il programma di formazione dovrà essere incentrato su temi di etica e legalità nell'attività della pubblica amministrazione e approfondire i contenuti della Legge 190/2012.

MISURA 10: PATTI DI INTEGRITA'

L'art. 1 comma 17 della legge 190/2012 prevede che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisca causa di esclusione dalla gara. L'Ente si riserva pertanto di valutare la possibilità di sottoscrivere con la prefettura un protocollo di legalità.

MISURA 11: AZIONE DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Poiché il fenomeno della prevenzione della corruzione è ambito strategico dell'amministrazione, il presente piano sarà pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'ente e sarà affiancato dalle relazioni annuali sull'attività svolta che, ai sensi dell'art. 1 comma 14 della legge 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, è tenuto a redigere.

MISURA 12: MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Il Direttore vigilerà circa il rispetto dei tempi procedurali per la conclusione dei procedimenti, avvalendosi a tal fine dei responsabili dei servizi e provvedendo ad eliminare eventuali anomalie.

MISURA M13: MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'AMMINISTRAZIONE E I SOGGETTI ESTERNI

L'art. 1 comma 9 lettera e) della legge 190/2012 prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione, o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere. A tal fine devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto di interesse tipizzate dall'art. 6 del Dpr 62/2013 e quelle tipizzate dall'art. 7 del medesimo Dpr. A tal fine il Direttore si riserva di emanare apposita direttiva.

In appendice al presente piano è allegata una tabella riepilogativa dell'analisi e della valutazione del rischio dei processi selezionati all'interno dell'Ente nonché delle misure previste.

7. Le responsabilità

Il RPC ha considerevoli responsabilità ai sensi di legge. In particolare, l'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012 stabilisce che "la mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale". Il successivo comma 12 prevede inoltre che, in caso di commissione all'interno dell'amministrazione di un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, il RPC risponde per responsabilità dirigenziale, sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il P.T.P.C. e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'articolo 1 della Legge 190/2012;
- b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

La responsabilità disciplinare, a carico del RPC, "non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi".

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione devono essere rispettate anche da parte di tutti i dipendenti. La violazione infatti, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare

8. Relazione dell'attività svolta

Il Direttore entro il 15 dicembre di ogni anno è tenuto ad elaborare una relazione recante i risultati dell'attività svolta da trasmettere all'Organo di indirizzo politico dell'Ente.

9. Verifica del Piano

E' cura del Direttore verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità rispetto alle attività dell'Ente. Il presente piano potrà essere modificato su proposta del Direttore in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione. Per tutto quanto non espressamente previsto nel piano si richiamano le disposizioni della legge 190/2012.

Pratovecchio, 25/11/2014

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Dott. Giorgio Boscagli