

ENTE PARCO DELL'ETNA NICOLOSI

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva .

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

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, rideterminandoli quali specifiche sezioni del PIAO.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026

SEZIONE UNO SCHEMA ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

sede legale : 95030- Nicolosi, via del convento n.45

telefono : 095/821111

sito istituzionale www.parcoetna.it:

e-mail : ente_parco@parcoetna.it- pec:parcoetna@pec.it

codice fiscale :93022510874 :

Presidente, Commissario Straordinario, legale rappresentante: Ing. Vincenzo Sparta

Direttore Reggente: Arch. Giovanni Laudani

Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: Arch. Giovanni Laudani

L'Ente Parco dell'Etna è un ente di diritto pubblico di cui all'art.1 della L.R. 10/2000, che ha amministrazione e rappresentanza propria ed è sottoposto al controllo e vigilanza della Regione Siciliana per il tramite dell'Assessorato regionale Territorio ed Ambiente. Esso ha il compito di

provvedere alla gestione del Parco regionale dell'Etna, al fine di perseguire la protezione, la conservazione e la difesa del territorio, del paesaggio e dell'ambiente naturale.

- SEZIONE 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione:

c) Sottosezione di programmazione Rischi Corruttivi e Trasparenza;

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024- 2026 viene allegato al Presente PIAO come allegato "A" da approvare contestualmente

-SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

a) Sottosezione di programmazione Struttura Organizzativa;

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL' ENTE PARCO DELL'ETNA

FUNZIONE: Protezione, conservazione e difesa dell'ambiente naturale e del paesaggio anche nei suoi valori storico-culturali; gestione ambientale, riqualificazione dei valori naturali presenti nell'ambito del parco e la ricostituzione di quelli degradati, promozione territoriale, naturalistica

Nella struttura sono in servizio alla data del 31/12/2023, le seguenti unità di personale: n. 5 dirigenti III fascia, n. 6 dipendenti di categoria D, n.4 dipendenti di categoria C, n. 4 dipendenti di categoria B, n. 3 dipendenti di categoria A .

ORGANI:

Presidente- legale rappresentante- Commissario Straordinario

Consiglio: Sindaci comuni del Parco dell'Etna e sindaco Città Metropolitana di Catania

Comitato esecutivo: Presidente - Dott. Giuseppe Messina(sindaco Comune di Trecastagni) - Dott. Filippo Buscemi (Ispettore Ripartimentale delle Foreste)

Collegio dei revisori dott. Subba Giuseppe Presidente, dott. Moschetto Pasquale componente- dott. Scibilia Vincenzo componente

AMMINISTRAZIONE

Direttore – Capo Servizio- datore di lavoro

U.O.1: Affari Generali, Contenzioso, sanzioni amministrative e Gestione del Personale

U.O.2 : Affari finanziari, Bilancio e Patrimonio e Segreteria Organi

U.O.3: Ricerca vulcanologica e Fruizione

U.O.4: Gestione forestale e abusi edilizi

U.O.5: Gestione agricola edilizia pubblica e privata

b) Sottosezione di programmazione Organizzazione del Lavoro Agile e Telelavoro

La sottosezione di programmazione e organizzazione del lavoro agile del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) 2024 - 2026 di questo Ente Parco dell'Etna si occupava di illustrare l'evoluzione normativa della disciplina del lavoro agile (smart working), con particolare attenzione alla ricostruzione delle modalità di attuazione dello stesso nell'anno 2022 e 2023, che ha, in particolare, segnato il definitivo passaggio dalla disciplina emergenziale del lavoro agile, limitata ai soli lavoratori fragili, alla disciplina ordinaria nei comparti del pubblico impiego mediante la compiuta disciplina dell'istituto stesso nei rinnovi dei CCNL relativi al triennio 2019 - 2021. Si rileva che l'indirizzo analogo a quello formulato dal Governo nazionale era stato espresso nel 2022 dalla Giunta della Regione Sicilia all'ARAN Sicilia, l'atto di indirizzo approvato con la delibera di Giunta Regionale n. 135/2022 in materia di rinnovo contrattuale del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della L.R. 10/2000 anno 2019 – 2021 prevedeva specifiche indicazioni sulla disciplina del lavoro agile a regime che “dovrà essere inquadrato quale misura di carattere organizzativo di competenza del datore di lavoro pubblico”, come una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa da parte dei dipendenti, in alternanza con il lavoro in presenza e in mansioni e processi di lavoro preventivamente individuati dall'amministrazione, laddove sussistano i requisiti organizzativi e tecnologici per operare in tale modalità.

Il lavoro agile per i dipendenti dell'Ente Parco dell'Etna, in analogia a quanto stabilito nella Regione siciliana per i suoi dipendenti, è stato attivato in modalità semplificata nella fase emergenziale della Pandemia da Covid-19, alla data corrente in esecuzione delle indicazioni provenienti dalla Funzione pubblica della Regione Siciliana al cui controllo questa amministrazione è sottoposta per il tramite dell'ARTA, e dal Ministero della Funzione Pubblica, è ammesso solo per i casi di lavoratori fragili, in attesa della definizione delle previsioni del nuovo CCRL.

Nelle more della definizione del CCRL per il triennio 2019 - 2021 nella richiamata sezione del PIAO 2023/2025 si rilevava che l'amministrazione della Regione Siciliana aveva avviato un Progetto sperimentale di lavoro da remoto, nella forma di Telelavoro domiciliare per i propri dipendenti del comparto non dirigenziale e che questa amministrazione intendeva, in analogia a quanto sopra, applicare, se compatibile con la realtà strutturale e funzionale dell'ente, previo confronto sindacale, in via sperimentale il telelavoro domiciliare, nel corso dell'anno 2023, anche ai propri dipendenti, nel puntuale rispetto delle percentuali, delle condizioni e modalità di svolgimento previste per i dipendenti della Regione Siciliana, precisando che con il telelavoro, quale forma di lavoro da remoto con vincolo di tempo, il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Tenuto conto che, ad oggi, la Regione Siciliana non ha ancora definito le trattative per il rinnovo contrattuale 2019 – 2021, che nel corso dell'anno 2023 non è stato possibile avviare la sperimentazione del telelavoro presso questo Ente Parco dell'Etna, dato atto dell'esiguo numero di personale in servizio non si ritiene per l'anno 2024 di dover avviare la sperimentazione del telelavoro fermo restando l'attivazione del lavoro agile non appena definita la nuova disciplina

c) Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il Piano triennale di fabbisogno del personale 2024- 2026 è allegato al Presente PIAO come allegato “B” alla conclusione delle procedure, correntemente in corso.



**PIAO 2024-2026 (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione -
articolo 6, comma 1, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80;)
ALLEGATO "A"**

**PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E TRASPARENZA
2024-2026
(LEGGE N. 190 DEL 6 NOVEMBRE 2012)**

**- Sezione - Programmazione – Sottosezione Rischi corruttivi e
trasparenza**

**Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la
Trasparenza
Delibera del Commissario Straordinario n. 3 del 20/03/2023**

Art. 1 - Oggetto e finalità

Premesso che il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 (escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative) e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza, prevista dalla L.190/2012, è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario, con specifiche previsioni per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, tra cui rientra questa amministrazione dell'ente Parco dell'Etna.

Il mutato quadro normativo comporta, pertanto, diversamente rispetto a quanto operato nel passato, che questo Ente Parco dell'Etna, programmi le strategie di prevenzione della corruzione e della trasparenza non più nel PTPCT ma nella sottosezione del PIAO "RISCHI CORRUTTIVI - TRASPARENZA", per cui risulta opportuno bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell'amministrazione, da integrare con le altre misure e sezioni del PIAO, tenendo sempre, in debito conto la necessità di generazione di valore pubblico.

Si richiama, a tal proposito, quanto precisato nel PNA (ANAC) anno 2022, "l'obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente".....

"Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa"

Sotto questo profilo è necessario ribadire che le misure di prevenzione della corruzione, oltre che a protezione del valore pubblico, sono esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a conseguire risultati sul piano economico e dei servizi.

In una logica di integrazione tra le diverse sottosezioni del PIAO che non può che avvenire in modo progressivo e graduale, nell'anno 2024 particolare attenzione verrà posta nel rafforzare la strategicità e l'efficacia delle politiche anticorruptive specialmente in materia di contratti pubblici così come indicato da ANAC nel PNA- Aggiornamento 2023 del 19/12/2023, dato che come è noto, la disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia dei contratti pubblici.

Ai fini della definizione della programmazione per il triennio in esame, si è tenuto altresì conto degli esiti del monitoraggio del Piano dell'anno precedente considerati elementi imprescindibili di miglioramento progressivo del sistema di gestione dei rischi.

L'Ente Parco dell'Etna elaborerà, quindi, la sottosezione del PIAO- "Rischi corruttivi e trasparenza" con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi e le azioni concrete volte a prevenire il medesimo rischio e rendere trasparenti tutti gli atti della amministrazione. Il concetto di corruzione comprende le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, non necessariamente di natura economico patrimoniale. Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica, Vi sono infatti incluse non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (Titolo II, Capo I, c.p.), ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione, a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, oppure un inquinamento ab-esterno dell'azione amministrativa, sia che lo stesso abbia successo, sia che rimanga a livello di tentativo.

In considerazione del fatto che le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza risultano essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante

la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi, la prevenzione della corruzione serve per prevenire fenomeni di cattiva amministrazione, per perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

Il presente documento costituisce la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, previsto dall'articolo 6, comma 1, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 dell'ente Parco dell'Etna, per il triennio 2024-2026, tenendo conto dell'evoluzione del contesto esterno e interno in cui l'Amministrazione opera, degli esiti delle attività poste in essere negli anni precedenti, nonché delle indicazioni dei soggetti che svolgono attività di indirizzo, in modo particolare ANAC e Regione Siciliana, con le specifiche previsioni per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, tra cui rientra questa amministrazione dell'ente Parco dell'Etna,

Il presente documento è, infatti, al contempo, strumento di programmazione, di monitoraggio e di verifica.

Il procedimento finalizzato all'adozione del presente documento è stato avviato – come previsto dall'articolo 1, comma 8, della legge 190/2012 - su iniziativa del *Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, direttore ente parco, giusta nota prot.111/2024.*

È stata aperta, tra l'altro, una consultazione mediante la pubblicazione di un avviso nell'*home page* del sito istituzionale tendente ad acquisire osservazioni e/o proposte, da trasmettere entro la prevista scadenza, per l'opportuna valutazione in sede di predisposizione del documento di programmazione.

L'elaborato finale, è stato quindi sottoposto all'apprezzamento del Comitato Esecutivo dell'Ente per l'adozione con apposita delibera.

Il presente documento riconsidera le misure della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO 2023- 2025, operando gli aggiustamenti ritenuti necessari.

La sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO è strettamente collegata con gli obiettivi strategici dell'amministrazione.

Art. 2 Responsabile della prevenzione.

Con Delibera n. 3 del 20/03/2023 del Commissario Straordinario dell'Ente Parco dell'Etna, ha individuato nella persona del Direttore Reggente Arch. Giovanni Laudani il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Ente e con la stessa delibera ha nominato lo stesso soggetto responsabile per la corruzione e la trasparenza.

Art. 3 - Descrizione dell'Ente Parco dell'Etna

L'Ente Parco dell'Etna, istituito con DPRS n.37/1987, è un ente di diritto pubblico di cui all'art.1 della L.R. 10/2000, che ha amministrazione e rappresentanza propria ed è sottoposto al controllo e vigilanza della Regione Siciliana per il tramite dell'Assessorato regionale Territorio ed Ambiente. Esso ha il compito di provvedere alla gestione del Parco regionale dell'Etna, al fine di perseguire la protezione, la conservazione e la difesa del territorio, del paesaggio e dell'ambiente naturale. Gli organi dell'Ente sono: il Presidente, il Consiglio del Parco, il Comitato Esecutivo, e il Collegio dei Revisori. I compiti degli organi e le loro attribuzioni sono indicati nel vigente statuto regolamento dell'Ente Parco dell'Etna, consultabile sul sito web istituzionale dell'ente parco. La direzione dell'Ente costituisce la struttura di massima dimensione, equiparata ad un servizio regionale, ed è affidata ad un direttore p.t., con funzione di capo struttura- servizio, che è responsabile della conservazione del Parco, ed esercita la vigilanza sulle attività che si svolgono all'interno dello stesso. Il direttore assume la qualità di datore di lavoro; i compiti e le attribuzioni del direttore dell'Ente sono elencati nel suddetto statuto regolamento dell'Ente. Alla data del 31/12/2023 vi sono in servizio n. 22 di unità di personale a tempo indeterminato di cui 17 area comparto e n. 5 area dirigenza.

Il territorio dell'area protetta ricade all'interno di venti comuni: Adrano, Belpasso, Biancavilla, Bronte, Castiglione di Sicilia, Giarre, Linguaglossa, Maletto, Mascali, Milo, Nicolosi, Pedara, Piedimonte Etneo, Ragalna, Randazzo, Sant'Alfio, Santa Maria di Licodia, Trecastagni, Viagrande, Zafferana Etnea, nel consiglio dell'ente Parco sono presenti i rappresentanti dei predetti enti comunali ed è rappresentata, anche, la Città Metropolitana di Catania

Art. 4 - Organizzazione per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

4.1 Soggetti coinvolti

Con decorrenza dall'aggiornamento del PTPC 2017-2019 in esecuzione della L.190/2012 e s.m.i., si apporta una rilevante modifica alla procedura di adozione del PTPC, valida, anche, per la redazione della sezione "Rischi Corruttivi" del PIAO, prevedendo il coinvolgimento diretto dell'organo di indirizzo politico -Presidente Ente Parco- che, ai sensi dell'art.1 comma 8 del nuovo testo della L.190/2012, definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione che costituiscono contenuto necessario della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO, ed in particolare ai sensi del comma 7 del predetto art.1 L.190/2012 nomina Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e riceve le segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate sull'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza e, ai sensi del comma 14 della medesima legge, riceve la relazione annuale del RPCT sull'attività svolta.

L'organo di indirizzo politico, inoltre, adotta Piano Integrato di Attività ed Organizzazione - articolo 6, comma 1, del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n.80;) di cui il presente documento rappresenta la sottosezione di programmazione "Rischi Corruttivi e Trasparenza"

La Trasparenza, quindi, quale misura di prevenzione della corruzione, deve essere disciplinata e programmata all'interno della sezione anticorruzione del PIAO

Il presente documento viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente Parco dell'Etna nella sezione "Amministrazione trasparente". Il presente documento è inoltre consegnato ai dipendenti e ai collaboratori affinché ne prendano atto, lo osservino e lo facciano rispettare. Il Piano è soggetto ad aggiornamento ed i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni a seguito delle eventuali indicazioni provenienti dagli organi nazionali.

4.2 Responsabile e referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della sezione trasparenza, come predetto, è il Direttore p.t. dell'Ente.

Il RPCT svolge i propri compiti con le risorse umane, strumentali e finanziarie a disposizione dell'Amministrazione, nel rispetto della clausola dell'invarianza della spesa di cui all'art. 2 della legge 190/2012

Ciascun dirigente responsabile di Unità Operativa, oltre a quanto previsto dal presente piano, svolge anche l'importante funzione di referente anticorruzione e trasparenza, assicurando la diffusione e l'attuazione del presente documento e delle direttive del responsabile anticorruzione, curando la tempestiva comunicazione delle informazioni inerenti la materia in questione nei confronti del Responsabile anticorruzione. Tutti i dirigenti-referenti sono responsabili, inoltre, della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs n. 33/2013, ognuno per la parte di competenza; gli stessi dirigenti-referenti rivestono un ruolo di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi previsti nella sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" del PIAO. Tutti i dirigenti-referenti coadiuvano il responsabile anticorruzione nella predisposizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, e della trasparenza.

4.3 Compiti del responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, e dei referenti.

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, collabora alla elaborazione di tutta la politica per la prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'amministrazione, e nello specifico dovrà:

- redigere la sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" affinché sia conforme alle linee guida dettate dalla ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione, agli obiettivi strategici dettati dall'organo politico dell'Ente, nonché alla vigente normativa in materia di corruzione e trasparenza;
- verificare l'efficace attuazione del presente documento e la sua idoneità in relazione all'attività dell'amministrazione, -proporre la modifica dello stesso quando intervengono rilevanti e incidenti modifiche normative, di attività o organizzazione;
- predisporre ogni anno, entro il 31 gennaio, la sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza" per l'approvazione da parte del C.E.;
- curare la diffusione del PTPCT - sezione "Rischi Corruttivi e Trasparenza e le trasmissioni di legge dello stesso;
- emanare indicazioni in materia di prevenzione della corruzione. Le stesse, se di carattere generale saranno pubblicate nella pagina del sito web istituzionale "Atti e direttive in materia di prevenzione della corruzione"raggiungibile mediante un apposito link posto nella home page della sezione
- predisporre la relazione annuale e curarne la pubblicazione sul sito web istituzionale entro il 15/12 di ogni anno, salvo altro diverso termine fissato dalla normativa o dall'ANAC.
- svolgere attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- segnalare all'organo di indirizzo politico, all'OIV, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari, le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- raccogliere, valutare ed esaminare le proposte pervenute dai Referenti e dai soggetti coinvolti nelle politiche anticorruzione, ai fini dell'eventuale inserimento nello schema della relativa sezione del PIAO
- trasmettere all'Organo di indirizzo politico e all'Organismo Indipendente di Valutazione una relazione, redatta secondo lo schema fornito dall'ANAC, recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito web dell'Amministrazione;
- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dagli articoli 5 e 5-bis (comma 4) del d.lgs. n. 33/2013.

I compiti e i poteri del Responsabile sono stati chiariti dall'ANAC con delibera del 2 ottobre 2018, n.8401.

Quanto al regime delle responsabilità, il RPCT incorre, oltre che nella generale responsabilità dirigenziale per il caso di inosservanza delle disposizioni normative che lo riguardano, anche in specifiche responsabilità previste dalla legge 190/2012 e dai successivi decreti attuativi:

- responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa (per danno erariale e danno all'immagine): per il caso in cui all'interno dell'amministrazione vi sia una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, salvo che provi di aver predisposto il Piano prima della commissione del fatto e di aver vigilato sul relativo funzionamento ed osservanza (art.1, comma 12, L.190/2012);
- responsabilità dirigenziale, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare (art.1, comma 14, L.190/2012), salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

Il Responsabile può avvalersi di una struttura, con funzioni di supporto, ai cui componenti può attribuire responsabilità procedurali, ai sensi dell'art. 5 della L.R. n. 10/1991 e ss.mm.ii. L'individuazione dei soggetti della struttura di supporto spetta al Responsabile della prevenzione della corruzione, che vi provvede autonomamente, su base fiduciaria, previa verifica della insussistenza di cause di incompatibilità.

I dirigenti responsabili di Unità Operativa quali referenti anticorruzione e trasparenza svolgono le funzioni agli stessi assegnate dal presente piano, curano la tempestiva comunicazione delle informazioni nei confronti del Responsabile anticorruzione, secondo quanto stabilito nel piano anticorruzione dell'Ente e coadiuvano il responsabile anticorruzione nella predisposizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, e nel monitoraggio della stessa. Tutti i dirigenti–referenti sono responsabili, inoltre, della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs n. 33/2013, come indicato nell'allegato "A" al presente piano – Sezione Trasparenza.

I Referenti, in caso di mancato adempimento dei compiti agli stessi assegnati, incorrono nelle forme di responsabilità previste dalla L.190/2012 e dai decreti attuativi, ed in particolare responsabilità disciplinare in caso di inosservanza delle misure di prevenzione previste dal Piano (art.1, comma 14, L.190/2012), e responsabilità dirigenziale e disciplinare in caso di mancato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti (artt. 43 e 46 del d.lgs. 33/2013).

4.4 Organismo indipendente di valutazione (OIV)

Con delibera del consiglio dell'Ente Parco dell'Etna n. 38 del 5/12/2016 è stato adottato il Regolamento per la composizione e il funzionamento dell'organismo indipendente di valutazione.

L'OIV, nominato con provvedimento del commissario straordinario n.4/2019 e la cui durata è stata integrata con deliberazione del C.E. n.55/2022 e Provvedimento Presidenziale n.4/2022, verifica che la sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza" sia coerente con gli obiettivi strategico–gestionali della amministrazione e provvede alla verifica della coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale della dirigenza e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, svolge, inoltre, gli altri compiti assegnati allo stesso dalla vigente normativa in materia di anticorruzione e trasparenza.

L'OIV inoltre promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità,–riceve, da parte del RPCT le segnalazioni in ordine alle disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;–riceve le segnalazioni dell'Anac e del RPCT riguardanti i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

4.5 Ufficio Procedimenti Disciplinari

Ai sensi del comma 4 dell'art. 55 del d.lgs. n. 165/2001, "ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari".

Nell'Ente Parco l'UPD è stato istituito con delibera del Comitato Esecutivo n.52 del 29 settembre 2020 e la sua composizione successivamente integrata con delibera del C.E. n.28 del 04/05/2022 e con delibera del C.E. n.07 del 31/3/2023, lo stesso andrà ricostituito per collocazione in quiescenza di un suo componente.

La posizione centrale di detto Ufficio è anche confermata dall'articolo 57 e 73 rispettivamente del vigente CCRL del comparto dirigenziale e di quello non dirigenziale che, richiamandosi alla norma nazionale, gli attribuiscono la maggior parte delle competenze istruttorie, dalla contestazione dell'addebito all'irrogazione della sanzione (o archiviazione).

Pertanto l'UPD espleta i compiti di cui all'art. 55 e seguenti del d.lgs. n. 165/2001, rafforzati dalle previsioni di cui alla legge 190/2012 e dai successivi decreti di attuazione e, in particolare:

- comunica al dirigente preposto al Servizio Formazione e qualificazione del personale l'eventuale adozione di Codici settoriali da parte dei Referenti, ai fini dell'attivazione dei relativi corsi di formazione¹⁹.

- comunica al Responsabile Anticorruzione le notizie relative:

- alla ricezione di segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali a carico dei dipendenti legate ad eventi corruttivi;

- all'avvio di procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, specificando se gli stessi sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi e l'area di rischio cui afferiscono;
- all'avvio di procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali;
- ai procedimenti disciplinari svolti e alle eventuali sanzioni irrogate o ai provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni.

Il dirigente della U.O., affari del personale, fornirà al *Responsabile della corruzione*, entro e non oltre il 10 novembre, su comunicazione dell'UPD apposito *report* di monitoraggio relativo agli adempimenti posti in essere dall'UPD nel periodo compreso dall'1 novembre dell'anno precedente al 31 ottobre dell'anno di riferimento.

4.6 Responsabile della protezione dei dati (RPD)

La sezione 4 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, entrato in vigore il 25 maggio 2018 “relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)” ha introdotto la figura del “Responsabile della protezione dei dati” (RPD).

Nell'ambito dell'Amministrazione dell'Ente Parco il Responsabile della protezione dei dati è stato nominato con provvedimento del direttore n.96 del 25/05/2018, il titolare del trattamento dei dati è il direttore p.t..

Il RPD rappresenta per il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, pur nella distinzione dei rispettivi ruoli, una figura di riferimento per le questioni riguardanti la protezione dei dati personali.

4.7 Portatori di interesse – stakeholders

Per l'elaborazione della presente sottosezione del PIAO 2024- 2026, il Responsabile anticorruzione e trasparenza ha provveduto a coinvolgere i portatori di interessi (stakeholders) invitandoli, con avviso pubblicato, in data 18/12/2023 sul sito web istituzionale dell'amministrazione, a fare pervenire eventuali idee, osservazioni e proposte in ordine ai contenuti della sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza”. Attesi i mancati riscontri si potranno prevedere in seguito altre forme di coinvolgimento e sensibilizzazione della società civile, online ed offline.

4.8 R.A.S.A.

Nell'ambito dell'Amministrazione dell'Ente Parco il Responsabile della anagrafe per la stazione appaltante, presso ANAC, è stato nominato con provvedimento del direttore n.210/2021.

4.9 Consulenti e collaboratori

Tutti i consulenti e collaboratori con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo devono osservare le misure contenute nel Piano, le disposizioni previste nel Codice di Comportamento e segnalare le situazioni di illecito.

Art. 5 - Procedure di formazione e adozione del Piano

1. Entro il 30 ottobre di ogni anno, ciascun dirigente titolare di U.O., trasmette al Responsabile della Prevenzione della corruzione le proprie proposte aventi ad oggetto: la strategia anticorruzione e l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, indicando, altresì, le concrete misure organizzative da adottare dirette a contrastare il rischio rilevato. Qualora tali misure comportino degli oneri economici per l'ente, le proposte dovranno indicare la stima delle risorse finanziarie occorrenti.

2. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione predispone il documento, nel rispetto della vigente normativa in materia, sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo politico e anche sulla scorta delle indicazioni trasmesse ai sensi del precedente comma 1, tenendo in debito conto il contesto esterno in cui opera l'amministrazione e la complessa attività interna svolta dagli uffici aggravata dalla strutturale carenza di risorse umane

3. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge, il Comitato Esecutivo approva il documento "Rischi corruttivi e Trasparenza" sottosezione del PIAO predisposto dal Responsabile della Prevenzione della corruzione.

4. Il documento, una volta approvato, viene trasmesso in uno con il PIAO al Dipartimento Regionale delle Autonomie Locali e funzione pubblica, e al Dipartimento regionale dell'Ambiente nonché pubblicato, come per legge, ed in forma permanente sul sito internet istituzionale dell'Ente in apposita sottosezione all'interno di quella denominata "Amministrazione Trasparente".

Art. 6 - Principali misure già adottate con funzione di prevenzione della corruzione e per la trasparenza

La complessa normativa che disciplina la materia dell'anticorruzione e della trasparenza introduce nella pubblica amministrazione un modello in base a cui il fine è la prevenzione, e non soltanto la repressione del sistema corruttivo, mediante un processo di individuazione e stima del rischio a cui è soggetta una organizzazione, seguito da strategie e procedure operative atte a governarli.

L'Ente Parco dell'Etna, pertanto, si è dotato nel corso degli anni di regolamenti volti a garantire la massima trasparenza e integrità dell'azione amministrativa e che, come tali, hanno svolto un'importante funzione nella prevenzione della corruzione e dell'integrità dell'azione amministrativa quali:

- Regolamento di organizzazione approvato con D.A. 12/4/2005 (Gurs n.23 del 27/5/2005);

- Regolamento utilizzo automezzi dell'Ente;

- Regolamento spese di Rappresentanza;

- Regolamento contributi spese istruttorie, uso del territorio e servizi resi dall'Ente Parco dell'Etna

L'attività posta in essere nel corso dell'anno 2023 da tutti i soggetti a vario titolo coinvolti, ha permesso di conseguire un considerevole incremento quantitativo e qualitativo dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente", ed ha consentito, al contempo, oltre al raggiungimento del risultato atteso, anche il diffondersi di una maggiore conoscenza e consapevolezza della normativa in parola, contribuendo ad una maggiore trasparenza della attività amministrativa a favore del cittadino utente, la trasparenza, infatti, rappresenta uno degli assi portanti della politica anticorruzione e concorre ad attuare i principi costituzionali di imparzialità, integrità, buon andamento, efficacia ed efficienza nell'utilizzo delle risorse pubbliche.

Art.7 - Misure da adottare con funzione di prevenzione del rischio di corruzione e per la trasparenza

Il raggiungimento di maggiori livelli di trasparenza costituisce, ai sensi del comma 3 dell'art. 10 del d.lgs.33/2013, un obiettivo strategico che ogni amministrazione deve perseguire attraverso la definizione di obiettivi organizzativi e individuali da inserire nei propri documenti programmatici. Per dare esecuzione alla enunciata disposizione il presente documento, coerentemente con gli orientamenti contenuti nel PNA 2019, 2022 e 2023, è altresì agganciato, secondo un rapporto di reciproca integrazione, agli obiettivi della Performance, garantendosi, per tale via, il coinvolgimento di tutti i dipendenti nelle strategie di prevenzione della corruzione.

La trasparenza, infatti, rappresenta uno degli assi portanti della politica anticorruzione, la legge 190/2012, all'art. 1, comma 15, definisce la trasparenza dell'attività amministrativa livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali, politici e civili ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. m), della Costituzione.

Il principio generale di trasparenza è oggi stabilito dall'articolo 1 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, (cd decreto trasparenza), che in parte riprende la nozione originaria introdotta nell'ordinamento dall'articolo 11 del d.lgs. n. 150/2009, poi abrogato dall'art. 53 dello stesso decreto 33.

L'articolo 1 in parola, al comma 2, riconosce che *“La trasparenza ... concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino”*

Ed invero, secondo il successivo comma 3, le disposizioni del decreto *“ ... integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e costituiscono altresì esercizio della funzione di coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale, di cui all'articolo 117, secondo comma, lettera r), della Costituzione”*.

L'Ente Parco dell'Etna adotterà, in relazione alla propria struttura, anche ulteriori iniziative di automatizzazione dei processi, e attiverà procedure per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile.

L'amministrazione dell'Ente Parco ha tra gli obiettivi prioritari il costante aggiornamento e il miglioramento continuo della qualità dei dati pubblicati, al fine di rendere sempre più semplice per il cittadino la consultazione ed il controllo degli stessi.

L'amministrazione dell'ente, inoltre, si impegna ad assicurare l'accessibilità totale dei dati e documenti detenuti, nel rispetto di tutta la normativa vigente, anche in materia di privacy, per tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire, come già detto, forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, la trasparenza diventa così principio cardine dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e dei loro rapporti con i cittadini.

Art. 8 - Attività con rischio di corruzione

In ottemperanza alle disposizioni della legge n. 190/2012, il piano fornisce il diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e di illegalità, in rapporto ai processi ed alle attività svolte dagli uffici, e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

In questa fase sono stati individuati i settori e le attività più esposti al rischio di corruzione, a partire da quelli che la legge in parola considera come tali, traducendoli per l'Ente Parco nei seguenti:

1. attività di autorizzazione o concessione, rilascio pareri o nulla osta, procedure di valutazione di incidenza, VIA e VAS. - Uffici competenti: U.O. n. 3,.4, e n.5;
2. attività di public procurement, con affidamento d'incarico ad un contraente per la fornitura di lavori, beni e servizi. Ufficio competente U.O. n.1-2-3-4-5-, Direzione;
3. attività di vigilanza del territorio. - Ufficio competente U.O. n., 4 e 5;
4. attività istruttoria sanzioni amministrative - Ufficio competente U.O. n.1;
5. attività di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e private. Ufficio competente U.O. n.-2-3-4-5-;
6. espletamento di concorsi e prove selettive per l'assunzione, anche temporanea, di personale e progressioni di carriera. - Ufficio competente U.O. n.1-2.

Art. 9 - Meccanismi e misure di prevenzione del rischio di corruzione e per la trasparenza

a) Formazione

L'Ente Parco dell'Etna programma annualmente adeguati percorsi di formazione che si svolgeranno su due livelli:

- livello generale, rivolto a tutti i dipendenti, sull'aggiornamento delle competenze e sulle tematiche dell'etica e della legalità con particolare riferimento alla Legge 190/2012 e alle norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione, alla conoscenza del Codice di comportamento dell'Ente Parco dell'Etna;
- livello specifico, rivolto al Responsabile della prevenzione, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree con le attività a rischio corruzione.

A tal fine, entro il 15 ottobre di ogni anno, i Responsabili delle U.O. propongono al Responsabile della Prevenzione della Corruzione i nominativi del personale da inserire nei programmi di formazione da svolgere nell'anno successivo, ai fini dell'assegnazione nei settori a rischio.

Entro il 30 novembre il Responsabile della Prevenzione, sentiti i Responsabili di U.O., redige l'elenco del personale da inserire prioritariamente nel programma annuale di formazione e ne dà comunicazione ai diretti interessati.

La partecipazione al piano di formazione da parte del personale selezionato rappresenta un'attività obbligatoria.

Nell'ambito del programma saranno previste anche delle giornate di formazione aventi come tema la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità, nonché sull'etica nella pubblica amministrazione, destinate a tutto il personale.

L'Ufficio Personale (U.O.1) cura l'attuazione del programma formativo.

b) Obblighi di pubblicità

La pubblicazione delle informazioni nella sezione “Amministrazione Trasparente” verrà effettuata in conformità ai criteri di qualità previsti dall'art. 6 del d.lgs. 33/2013, nonché a quelli di apertura e di riutilizzo dei dati sanciti dagli artt. 7 e 7/bis del medesimo decreto, fermo restando l'osservanza dei principi sul trattamento dei dati personali.

Il rispetto dei requisiti sopra enunciati è indispensabile per una trasparenza effettiva ed utile sia per gli stakeholders sia per le pubbliche amministrazioni, nonché per tutti coloro interessati alla conoscenza dei dati.

Ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 33/2013 i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria restano ordinariamente pubblicati per un periodo di cinque anni, decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini indicati dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto da specifiche disposizioni di legge.

Decorsi i termini di pubblicazione, i dati, documenti e informazioni sono accessibili mediante l'attivazione dell'istituto dell'accesso civico “generalizzato” di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs 33/2013.

La pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti nella sezione “Amministrazione Trasparente” deve essere effettuata nel rispetto delle norme vigenti in materia di protezione dei dati personali.

Ciò con specifico riferimento alle disposizioni contenute sia nel Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, entrato in vigore il 25 maggio 2018 .

Al fine del corretto e compiuto assolvimento degli obblighi di pubblicazione normativamente previsti, per il triennio 2024-2026 le pubblicazioni sono individuate e riepilogate in un apposito schema, integrato come da allegati 2 e 9 PNA 2022, denominato Allegato “A” Sezione Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione, che forma parte integrante della presente misura.

c) Verifiche

La pubblicazione, il costante aggiornamento e il miglioramento continuo della qualità dei dati pubblicati con riferimento ai procedimenti amministrativi, nel sito web istituzionale, costituisce il metodo fondamentale per il controllo da parte del cittadino e/o utente.

Il comma 1 dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013 prevede che il RPCT svolga stabilmente una attività di controllo sul corretto adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, nonché su quelli “ulteriori” specificamente individuati e riportati nell'Allegato “A” al presente documento programmatico.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione può, anche, in qualsiasi momento:

- richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di fornire per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;
- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità.
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- 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, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- procedere ad attività ispettive interne, volte a verificare la correttezza delle procedure svolte dagli uffici;
- procedere alla verifica delle eventuali segnalazioni ricevute dagli utenti esterni.

d) Codice di comportamento

In attuazione delle regole contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n.62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del D.Lgs 65/2001", l'Ente Parco dell'Etna ha pubblicato sul proprio sito internet il Codice di comportamento, elaborato ed emanato dalla regione siciliana anche per gli enti di cui all'art.1 della L.R. n.10/2000, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, garantire la corretta azione amministrativa e la formazione delle decisioni di scelta in assenza di conflitto di interesse anche potenziale nella consapevolezza che il codice di comportamento rappresenta una fondamentale misura di prevenzione della corruzione, poiché le norme in esso contenute regolano il comportamento eticamente corretto che il dipendente deve tenere per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

A tale riguardo occorre evidenziare che in data 1.12.2022 è stato approvato in Consiglio dei Ministri uno schema di decreto del Presidente della Repubblica recante modifiche al Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (dpR n. 62/2013) Le principali aree di intervento su cui agisce sono: il divieto di discriminazioni basate sulle condizioni personali, i criteri di misurazione della performance e la responsabilità dei dirigenti per la crescita dei propri collaboratori, l'adozione di comportamenti green rispettosi dell'ambiente l'utilizzo dei social media da parte dei dipendenti pubblici.

La Regione Siciliana in considerazione della necessità di adeguare il Codice di comportamento dei propri dipendenti e di quelli degli enti di cui all'art.1 della LR.10/2000 alla suddetta normativa ha avviato nell'anno 2023 la fase istruttoria per l'aggiornamento del Codice di comportamento

e) Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi da parte dei dipendenti

L'art. 1, comma 41 della legge 190/2012 è intervenuto sulla legge 241/1990 introducendo, all'art. 6 bis, una disposizione con valenza deontologico-disciplinare che norma il “Conflitto di interessi”: “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”

Tra i meccanismi di formazione delle decisioni rientra l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi. Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario, privato o personale, patrimoniale o meno, interferisce o potrebbe tendenzialmente interferire con il dovere del pubblico dipendente, derivante dalla legge, ad agire in conformità all'interesse primario a tutela della collettività; pertanto il dipendente si deve astenere dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi 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. Il dipendente ha l'obbligo di segnalare tutte le situazioni di conflitto di interesse anche potenziale, interni e/o esterni, e derivanti da atti di qualsiasi natura (convenzioni, protocolli di intesa, istanze, stage, tirocini ecc.), tale segnalazione va effettuata anche nei casi in cui dagli stessi atti non discenda un beneficio economico o di altra tipologia. I dipendenti che hanno un ruolo di qualsiasi genere nelle predette attività devono, inoltre, dichiarare la presenza di vincoli di parentela e/o affinità entro il secondo grado con i soggetti coinvolti a vario titolo nei suddetti procedimenti.

Al riguardo, l'art. 6 del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'articolo 1 della L.R. 10/2000 –riprendendo le disposizioni contenute nell'articolo 6, comma 1, del D.P.R. n. 62/2013– prevede anzitutto un obbligo di informazione a carico dei dipendenti stessi, così declinato: *“Fermo restando gli obblighi di trasparenza e pubblicazione previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:*

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.”

Il successivo art. 7 del citato Codice di comportamento –riprendendo le disposizioni contenute negli articoli 6, comma 2, e 7 del D.P.R. n. 62/2013– prevede che:

1. Nel rispetto delle norme vigenti in materia il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi. Si astiene 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.

2. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

3. 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.

4. Sull'astensione decide, con provvedimento motivato, il Dirigente Generale del Dipartimento cui il dipendente presta servizio e nel caso di strutture non dipartimentali il responsabile dell'ufficio di appartenenza ...”

Il dipendente dovrà, quindi, astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Il dipendente deve sempre e comunque attenersi puntualmente a quanto stabilito sull'argomento dai predetti art.6 e 7 del codice di comportamento dei dipendenti elaborato ed adottato dalla Regione Siciliana anche per gli enti di cui all'art.1 della L.R. 10/2000

A carattere generale, si evidenzia che sono soggetti agli obblighi di condotta anche in materia di

conflitto di interessi, in quanto compatibili, tutti coloro che, benché estranei all'amministrazione, siano investiti anche di fatto dello svolgimento di una determinata attività in favore dell'amministrazione stessa (collaboratori, consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo, titolari di organi e di incarichi negli uffici, collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione).

f) Rotazione degli incarichi

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume particolare rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale, anche dirigenziale, addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, e non solo, in modo tale da evitare che possano consolidarsi posizioni di potere nella gestione diretta dell'attività, e che il medesimo dipendente tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti, misura che andrà poi, eventualmente estesa al personale utilizzato in strutture con un minor livello di esposizione al rischio.

La misura è volta ad evitare che l'acquisizione di potere da parte di dirigenti o di responsabili di procedimento, in forza del perdurare per un lungo periodo di tempo nella mansione, possa favorire il concretizzarsi di dinamiche estranee alla corretta gestione dell'attività amministrativa e possa dare luogo a situazioni favorevoli al determinarsi di fatti illeciti.

Il Direttore, compatibilmente con le risorse umane in servizio e con le professionalità presenti nella struttura, assicurando sempre la continuità ed il buon andamento dell'azione amministrativa, può disporre la rotazione dei dipendenti coinvolti nell'istruttoria e/o nel rilascio dei provvedimenti nelle materie più a rischio corruzione. Per i dirigenti si procederà a rotazione degli incarichi solo in caso di reale necessità, ove emergano fatti che lascino intendere la presenza di comportamenti non trasparenti.

Nei casi in cui la rotazione non sia possibile è, comunque, possibile adottare misure, anch'esse da esplicitare per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione.

In particolare devono essere messe in campo altre misure organizzative di prevenzione atte a produrre un effetto analogo a quello della rotazione.

Si richiamano, a titolo esemplificativo, alcune misure alternative indicate nel § 5 dell'allegato2 al PNA 2019:

–rafforzamento delle misure di trasparenza -anche prevedendo la pubblicazione di dati aggiuntivi rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria- in relazione al processo rispetto al quale non è stata disposta la rotazione;

–previsione di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle informazioni e compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio;

–introduzione, nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali (ad esempio, il funzionario istruttore potrebbe essere affiancato da un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria), rigoroso e puntuale rispetto dell'ordine cronologico di ingresso delle pratiche, individuato attraverso il numero di registrazione al protocollo generale dell'ente, nella trattazione delle pratiche stesse;

- programmazione, all'interno dello stesso ufficio, di una rotazione “funzionale”, mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità;
- realizzazione di collaborazione tra diversi uffici con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team o svolgimento di incontri per uniformare le procedure e discutere le problematiche generali o più ricorrenti);
- utilizzo di sistemi informatizzati per l'attività di monitoraggio.

La rotazione, predetta, oggetto della presente misura, prevista in via ordinaria e programmata, si distingue dalla rotazione, detta “straordinaria” specificamente disciplinata dal d.lgs. 165/2001 il quale, all'art. 16, co. 1, lett. l-*quater*), prescrive che i dirigenti di vertice dispongano “... *con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*”.

Si tratta, in questo caso, di una misura di carattere eventuale e cautelare applicabile, in termini generali, a tutti i dipendenti. Mentre per il personale non dirigenziale la rotazione straordinaria si traduce in una assegnazione ad altro ufficio, nel caso di personale dirigenziale comporta la revoca dell'incarico e l'eventuale attribuzione di altro incarico.

L'Istituto in esame è stato trattato dall'*Anac* nella Delibera n. 215 del 26 marzo 2019 recante “*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*” al cui contenuto si rinvia .

L'istituto della rotazione deve riguardare anche il personale dirigenziale, precisando che l'istituto della rotazione dirigenziale deve costituire una prassi fisiologica, mai assumendo carattere punitivo o sanzionatorio, negli uffici che trattano processi individuati ad elevato rischio di corruzione, in particolare aree finanziarie e contratti pubblici. L'ANAC, a tal proposito, nel proprio Piano Triennale 2023-2025 ha fissato per i dirigenti la durata massima dell'incarico in 3 o 5 anni, a seconda, rispettivamente, che l'Ufficio di appartenenza ricada nella fascia di rischio più alta o in quella più bassa.

Anche l'Amministrazione della Regione Siciliana, ai sensi dell' art. 9 della legge regionale n. 10/2000, conferisce gli incarichi dirigenziali per un periodo non inferiore a due e non superiore a sette anni, con facoltà di rinnovo. Tuttavia, per gli incarichi dirigenziali di vertice e non di vertice nelle aree ad elevato rischio corruttivo sin dall'adozione del PTPCT 2017-2019, ha ritenuto di introdurre una limitazione prevedendo una durata complessiva dell'incarico, anche in presenza di rinnovi non superiore a 5 anni. L'amministrazione di questo Ente Parco dell'Etna intende adottare la stessa misura adottata per i propri dirigenti dall'amministrazione regionale, stabilendo, sin da ora, che la predetta clausola temporale deve essere contenuta negli atti con i quali si dà pubblicità alle postazioni dirigenziali vacanti, nonché nei contratti individuali che accedono al provvedimento di conferimento dell' incarico, provvedendo nel caso di vigenti contratti con le dovute integrazioni.

g) Conferimento ed autorizzazione incarichi

In via generale, gli articoli 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato vietano ai dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato di assumere altri rapporti di lavoro, dipendente o autonomo, di svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o di esercitare attività imprenditoriali.

L'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dalla l.190/2012, disciplina i casi di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi per i dipendenti pubblici, che qui si intendono interamente richiamati, e che dovranno essere puntualmente rispettati sia dall'amministrazione dell' Ente Parco , nonché nell'autorizzazione ad incarichi extraistituzionali provenienti da altra pubblica amministrazione, ovvero da soggetti privati.

In particolare, allo scopo di evitare che le attività extra istituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali, è prevista un'autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza per i dipendenti pubblici che intendano svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati.

Va evidenziato che la disciplina di cui sopra si aggiunge alle altre vigenti previsioni che pongono analoghi divieti e che regolano il conferimento di incarichi, quali quelle in materia di incompatibilità e inconfiribilità, oggetto della misura 6.

Per dare attuazione alla misura prevista nel Piano, bisogna attenersi alle previsioni della direttiva del dipartimento della funzione pubblica della regione siciliana prot. _ n. 81745 del 20 giugno 2014 nella quale, utilizzando il modello allegato alla direttiva medesima per ogni richiesta di autorizzazione, sono state esaminate le tre categorie di incarichi vietati dalle disposizioni normative vigenti in materia.

In materia di incarichi extraistituzionali inoltre, il legislatore, all'art. 18 del d.lgs. 33/2013, ha previsto una specifica misura di trasparenza introducendo l'obbligo per le amministrazioni di pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

h) Inconfiribilità e incompatibilità incarichi dirigenziali

In data 8/4/2013 è stato emesso il D.lgs n.39/2013 contenente disposizioni, ai fini del contrasto alla corruzione e all'illegalità, nella pubblica amministrazione, che regolano, modulano, ed in alcuni casi vietano, l'attribuzione di incarichi dirigenziali di vertice e non, presso le pubbliche amministrazioni, e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della L.190/2012.

In particolare all'art.1 comma 2 lettere g-h del D.lgs n.39/2013 il legislatore specifica che per "inconfiribilità" (lettera g) intende: "la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi dirigenziali a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionale a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico"; e per "incompatibilità"(lettera h) intende "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico, specificando, nei successivi articoli, i vari casi di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali".

Il decreto in esame individua quindi, dall'articolo 3 all'articolo 8, le cause di inconfiribilità e, dall'articolo 9 all'articolo 14, quelle di incompatibilità.

A differenza dell'inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato tra loro incompatibili.

Il dirigente, pertanto, in osservanza delle norme contenute nel D.lgs 39/13 all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale deve rendere apposita dichiarazione al Responsabile anticorruzione - Direttore dell'Ente, sull'insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità del predetto incarico, impegnandosi a segnalare qualsivoglia successiva variazione nell'ambito della predetta disciplina di inconfiribilità e incompatibilità.

L'attribuzione di incarichi in violazione delle norme dell'inconfiribilità determina, ai sensi dell'art. 17 del D.lgs. n. 39/2013, la nullità del provvedimento e del relativo contratto.

Con riguardo alle cause di incompatibilità, l'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 prevede l'obbligo di presentazione annuale, nel corso dell'incarico, di una dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità individuate dal medesimo decreto.

Eventuali situazioni di incompatibilità sopravvenute devono comunque essere tempestivamente segnalate dall'interessato al soggetto conferente.

I Referenti, come previsto dal D.P.R. n.445/2000, possono effettuare, anche a campione, idonee verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sopra richiamate avvalendosi delle banche dati informatizzate tenute dalle Amministrazioni competenti (registro imprese, con riferimento ad altre cariche ricoperte in enti registrati, Banca dati del Ministero dell'interno per la titolarità di cariche elettive, verifica dei carichi pendenti, casellario giudiziale, sistema integrato Perla PA del dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

i) Monitoraggio tempi procedurali

L'attività di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti è individuata dal legislatore statale quale uno dei fattori essenziali che concorrono alla salvaguardia dei principi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e della illegalità nell'attività della pubblica amministrazione (art. 1, comma 9, L. 190/2012).

Tutti i dirigenti di U.O. dovranno entro il 30/09 di ogni anno comunicare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione i tempi di conclusione dei procedimenti, riferimento anno precedente, di loro competenza e trasmettere un report delle risultanze del monitoraggio dei tempi procedurali indicando nel caso di mancato rispetto del termine di legge e/o regolamentare, assegnato per quel procedimento, le ragioni in fatto ed in diritto e le conseguenti iniziative adottate per le necessarie correzioni.

Le risultanze del monitoraggio sono pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente".

l) Attività successive alla cessazione del servizio (Pantouflage)

Altra innovazione introdotta dal legislatore con la legge 190/2012, quale misura volta a contenere il rischio del verificarsi di situazioni di corruzione, riguarda lo svolgimento da parte del dipendente di attività successive alla cessazione dal rapporto di pubblico impiego.

Il rischio considerato dalla norma risiede nella possibilità che durante il servizio il dipendente possa sfruttare a proprio fine il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui entra in contatto. Pertanto, al fine di contenere tale rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha introdotto una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione.

Può anche verificarsi il rischio che i privati, per ottenere vantaggi impropri, condizionino l'attività dei dipendenti, promettendo assunzioni o incarichi.

Infatti, il comma 16 ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012 con l'art 1, comma 42, lettera l), dispone che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri....".

Il carattere imperativo e inderogabile della norma è sottolineato dalle rigorose sanzioni, di cui al citato comma 16-ter, previste per il caso di violazione:

-i contratti conclusi e gli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati in violazione del divieto sono nulli, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati per lo svolgimento dell'incarico

-ai soggetti privati che hanno concluso i contratti o conferito gli incarichi è vietato contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni.

Nel PNA 2019 e 2022, l'Anac, allo scopo di favorire il superamento di alcune incertezze interpretative sorte in via di prima applicazione della disposizione normativa, ha ritenuto di dover fornire dei chiarimenti in ordine alla corretta attuazione della misura.

Giova considerare che tale norma, come ribadito anche dal Consiglio di Stato, disciplina una fattispecie qualificabile in termini di "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. Si tratta di un'ipotesi che si configura quale integrazione dei casi di inconfiribilità e incompatibilità contemplate dal d.lgs. n. 39 del 2013 come si evince dalle disposizioni stesse in materia di pantouflage contenute all'art. 21 del citato decreto.

La ratio del divieto di pantouflage è volta, come suddetto, a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, "potrebbe preconstituirsì situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro" o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio".

L'istituto mira, pertanto, "ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi [...], limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro".

In tal senso, il divieto è volto anche a "ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni sui pubblici dipendenti.

In particolare, ai fini della individuazione dell'ambito di applicazione della norma, occorre sottolineare che la stessa è riferita ai dipendenti nel senso più ampio del termine onde ricomprendere anche i soggetti legati alla p.a. da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

L'art. 21 del d.lgs. 39/2013 ha, infatti, precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Si elencano le misure individuate da questo ente per il contrasto del pantouflage;

- inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione e negli atti di incarico del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- dichiarazione da sottoscrivere nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.
- in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 viene prevista una dichiarazione da rendere all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- percorsi formativi in materia di pantouflage per i dipendenti in servizio o per i soggetti esterni nel corso dell'espletamento dell'incarico

m) Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblower

Con l'art.54 bis del D.lgs 165/2001, aggiunto dall'art.1, comma 51, L.190/2012, così come sostituito dall'art.1 ,comma1, L.179 del 30/11/2017 è stata introdotta una disposizione per la tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti (whistleblower) e che, per via della loro denuncia, potrebbero essere soggetti a ritorsione.

Il predetto articolo, infatti, stabilisce che : "Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della

trasparenza di cui all'*articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190*, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli *articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241*, e successive modificazioni.

L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

È a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'*articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23*

Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.”

Il D.L. 90/2014 , articolo 31, ha inserito anche l’ANAC tra i soggetti - R.P.C.T, autorità giudiziaria ordinaria e contabile- deputati a ricevere le segnalazioni di illecito di cui in parola. A tal fine l’ANAC, per dare immediata attuazione alla predetta disposizione normativa, ha aperto un canale privilegiato a favore di chi segnala un fatto illecito, istituendo un protocollo riservato ed un apposito indirizzo e- mail ove trasmettere le segnalazioni. (whistleblowing@anticorruzione.it).

L’identità del segnalante non può essere rilevata ed è sottratta all’accesso previsto dalla normativa in materia, L.241/90 e L.R. 10/91 e successive modifiche ed integrazioni, commi 3 e 4 art.1 L.179/2017.

Ancora deve segnalarsi il d.lgs 10 marzo 2023 n. 24 di attuazione della Direttiva europea 1937/2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’unione Il provvedimento normativo amplia l’ambito soggettivo della misura includendo diverse nuove figure tra le quali anche consulenti, collaboratori e tirocinanti anche non retribuiti, gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza. Inoltre, le misure di protezione si applicano anche ai cosiddetti “facilitatori” colleghi, parenti o affetti stabili di chi ha segnalato.

Riguardo alle modalità di segnalazione il provvedimento sottolinea che essa può essere effettuata anche in via informale e attraverso tre diversi canali: interni, esterni e pubblici. Le disposizioni del decreto in esame hanno effetto dal 15 luglio 2023.

Questa amministrazione ha predisposto una casella di posta elettronica whistleblowing@parcoetna.it; i messaggi di tale casella possono essere letti solo ed esclusivamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, garantendo l’assoluta riservatezza delle informazioni fornite dal dipendente segnalante e l’identità dello stesso. Nel caso in cui il dipendente che effettua la segnalazione volesse inviare documentazione cartacea a supporto, la stessa andrà spedita in busta chiusa con l’espressa indicazione “Documentazione riservata - Non aprire - Whistleblowing” indirizzata al Direttore dell’Ente Parco dell’Etna (R.P.C.T.), Via del Convento n. 45 - 95030 Nicolosi (CT).

Art. 10 – Trasparenza

a) Comunicazione dei dati e dei flussi

Ogni dirigente di U.O: , in relazione al proprio ufficio, trasmetterà, a mezzo protocollo, i dati soggetti a obblighi di pubblicazione, come meglio dettagliati nell’allegato “A”, all’ufficio addetto alla pubblicazione sul sito (Ufficio Pubblicazioni), indicando, altresì, la sezione in cui effettuare la pubblicazione e la dicitura d’accompagnamento, il web master provvederà tempestivamente alla pubblicazione, dandone contestualmente comunicazione al responsabile della trasparenza.

b) Obiettivi strategici in materia di trasparenza

L’Ente Parco dell’Etna garantisce la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell’integrità del proprio personale;

la trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell’organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all’utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell’attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Fermo restando quanto stabilito nell’articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, nell’articolo 54 del codice dell’amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005

n. 82, nell'articolo 21 della legge 18 giugno 2009 n. 69 e nell'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2008 n. 150, l'Ente Parco dell'Etna assicura i livelli essenziali delle prestazioni di trasparenza con particolare riferimento ai procedimenti di:

- autorizzazione e/ o concessione;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo n.50/2016 e s.m.i.;
- concessione ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici e di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- protocolli di intesa anche senza oneri finanziari;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale.

Al fine di consentire la riorganizzazione dei contenuti conformemente ai criteri indicati nella disciplina di riferimento è stata creata nella Home Page del sito del Parco www.parcoetna.it apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Il Parco dell'Etna è tenuto ad assicurare la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'Amministrazione.

La pubblicazione delle informazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" deve essere effettuata in conformità ai criteri di qualità previsti dall'art. 6 del d.lgs. 33/2013, nonché a quelli di apertura e di riutilizzo dei dati sanciti dagli artt. 7 e 7/bis del medesimo decreto, fermo restando l'osservanza dei principi sul trattamento dei dati personali.

Il rispetto dei requisiti sopra enunciati è indispensabile per una trasparenza effettiva.

Non devono, comunque, esser pubblicati :

dati personali non pertinenti e dati dai quali siano ricavabili informazioni sullo stato di salute o situazioni di disagio economico e sociale;

dati sensibili o giudiziari che non siano indispensabili rispetto alle specifiche finalità della pubblicazione;

le notizie di infermità, impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro del dipendente pubblico, le componenti di valutazione o altre notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente e l'Amministrazione che possano rivelare informazioni di cui all'art 4 comma 1 lettera d) del D.lgs n. 196/2003 e s.m.i (dati sensibili idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni, organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale)

Art. 11 - Monitoraggio audit e attuazione del Piano

Il monitoraggio audit e attuazione delle iniziative di prevenzione della corruzione seguono le indicazioni contenute nella tabella seguente:

Fase	Attività	Soggetti responsabili
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	Attuazione delle iniziative di prevenzione della corruzione	Dirigenti/Responsabili e Strutture indicate nel Piano Triennale
	Controllo dell'attuazione delle misure e delle iniziative previste	Responsabile anticorruzione/OIV

Monitoraggio e audit delle misure di prevenzione della corruzione	Attività di monitoraggio periodico da parte dei soggetti interni della p.a. sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di lotta alla corruzione	Strutture indicate nel documento –responsabile della Trasparenza e Responsabile anticorruzione
	Audit sul sistema della trasparenza e integrità. Attestazione dell'assolvimento degli obblighi in materia di mitigazione del rischio di corruzione	OIV

Il Comitato Esecutivo procede entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo diversa scadenza di legge, all'adozione del presente documento sottosezione del PIAO 2024 -2026.. Il presente documento viene comunque aggiornato ogni volta che emergono rilevanti mutamenti nell'organizzazione e/o fatti corruttivi all'interno dell'amministrazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, salvo diversa scadenza di legge, pubblica, sul sito internet nella sezione Amministrazione trasparente, una relazione recante i risultati dell'attività svolta .

Art.11 bis - Contratti pubblici e prevenzione della corruzione-

Nel corso del 2023 la disciplina dei contratti pubblici è stata interessata da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito ad innovarne l'assetto

La disciplina in materia, come è noto, è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”; in vigore dal 1 luglio 2023, intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte.

Aspetto particolarmente significativo e che ha ispirato anche l' Aggiornamento 2023 del PNA 2022, attiene al fatto che molte disposizioni semplificatorie e derogatorie previste dalle norme susseguitesi nel corso degli ultimi anni (d.l. 32/2019, d.l.76/2020, d.l. 77/2021) sono state, per un verso, riproposte nel nuovo Codice e quindi introdotte in via permanente nel sistema dei contratti pubblici e, per altro verso, confermate per i progetti finanziati con fondi PNRR/PNC anche dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023, ai sensi della disciplina transitoria dallo stesso recata da art. 225, comma 8, e dalla Circolare del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti (MIT) del 12 luglio 2023 recante regime giuridico applicabile agli affidamenti relativi a procedure afferenti alle opere PNRR e PNC successivamente al 1° luglio 2023 – Chiarimenti interpretativi e prime indicazioni operative

L'ANAC ha ritenuto che la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulti sostanzialmente ancora attuale, con l' Aggiornamento 2023 del PNA 2022, pertanto, vengono forniti solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice.

Le indicazioni contenute nell' Aggiornamento 2023 sono quindi orientate a fornire supporto agli enti interessati 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, e a cui questa amministrazione intende riportarsi

Occorre rilevare che il legislatore ha comunque fatto salve le misure di trasparenza per tutti gli atti delle procedure di affidamento, a cui questa amministrazione si attiene in ogni fase di affidamento mediante la tracciabilità informatica degli atti, aggiornamento degli elenchi degli operatori economici da invitare nelle procedure negoziate, puntuale esplicitazione nelle determinazioni a contrarre delle motivazioni della procedura di affidamento, ricorso a strumenti informatici che consentano il monitoraggio e la tracciabilità degli affidamenti diretti fuori MePA per appalti di, servizi e forniture, e con un importante ricorso agli strumenti del mercato elettronico Consip e MePA

Art.12 - Accesso civico a dati e documenti - Art.5 D.lgs 33/2013

L'Accesso civico previsto dall'art. 5 del d.lgs. 33/2013 riconosce al cittadino il diritto alla partecipazione attiva all'azione amministrativa attraverso un controllo diffuso di tutti gli ambiti in cui opera l'Amministrazione pubblica, con le limitazioni previste dal successivo art. 5bis.

Nello specifico l'art.5 prevede che:

1. Chiunque ha diritto di richiedere i documenti, i dati e le informazioni che l'Ente ha omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo.

2. Chiunque, inoltre, ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art.5 bis D.lgs. n. 33/2013

3. L'esercizio del predetto diritto di accesso civico non è sottoposto ad alcuna limitazione soggettiva del richiedente, l'istanza di accesso civico non richiede una motivazione.

4. La richiesta è gratuita, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione dei supporti materiali, e va presentata in forma libera al Responsabile della Trasparenza dell'Ente.

5. Fatti salvi i casi di pubblicazione obbligatoria, l'amministrazione, se individua soggetti controinteressati, è tenuta a darne comunicazione agli stessi nei termini e con le modalità previste dal comma 5 art. 5 D.lgs n.33/2013

6. L'amministrazione risponde entro 30 giorni con provvedimento espresso e motivato con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati. In caso di accoglimento, l'amministrazione provvede a trasmettere al richiedente i dati o i documenti richiesti ovvero, se si tratta di dati o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, procede alla pubblicazione sul sito di quanto richiesto e a comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione dello stesso, indicandogli il relativo collegamento ipertestuale.

In caso di diniego parziale o totale dell'accesso o di mancata risposta nei termini di legge, il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile anticorruzione- direttore dell'Ente.

Avverso la decisione della amministrazione competente o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del responsabile anticorruzione - del direttore, il richiedente può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'art.116 del codice del processo amministrativo di cui al D.lgs n.104/2010.

Per quanto non espressamente indicato in questo articolo si applicano le previsioni contenute negli art.5, 5 bis, del D.lgs. n.33/2013

13- Quadro normativo di riferimento

La redazione della presente sezione "Rischi Corruttivi" del PIAO si conforma alla normativa in materia di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione nonché al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)2022 e l'Aggiornamento 2023, atto di indirizzo di ANAC per tutte le pubbliche amministrazioni ai fini dell'adozione dei propri piani di prevenzione della corruzione, e alla normativa della regione siciliana in materia.

Quindi, oltre alla legge 190/2012, occorre citare quali principali disposizioni normative in materia, il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190), ed il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni).

Appare infine necessario ricordare che con l'entrata in vigore dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge 6.8.2021, n. 113, viene prevista l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Per le pubbliche amministrazioni si tratta di uno strumento di pianificazione unico, destinato a sostituire, integrandoli tra loro, una serie di documenti di programmazione. In particolare, una sezione del PIAO sarà dedicata agli strumenti e alle fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione.

Art. 14 - Responsabilità

- a) Il responsabile della prevenzione della corruzione risponde nelle ipotesi previste dall'art. 1 commi 12, 13, 14, legge 190/2012;
- b) con riferimento alle rispettive competenze, la mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente piano della prevenzione della corruzione costituisce elemento di valutazione sulla performance individuale e di responsabilità disciplinare dei Dirigenti e dei dipendenti;
- c) per le responsabilità derivanti dalla violazione del codice di comportamento, si rinvia all'art. 54 D.lgs. 165/2001 (codice di comportamento) ; le violazioni gravi e reiterate comportano la applicazione dell'art. 55-quater, comma 1 del D.lgs. 165/2001.

IL Direttore –R.P.C.T

*(Arch. Giovanni Laudani)

*Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi e per gli effetti dell'art.3 c.2 D.Lgs n.39/93