



**PIANO TRIENNALE  
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E PER LA TRASPARENZA  
2021 - 2023**

## **INDICE**

### **PREMESSE**

#### **1) SEZIONE CORRUZIONE**

1.1. LE FASI DI REDAZIONE DEL PIANO TRIENNALE

1.2. GLI ATTORI INTERNI ED ESTERNI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1.3. IL CONTESTO ESTERNO

1.4. IL CONTESTO INTERNO

1.5. VALUTAZIONE DEI RISCHI

1.6. IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

1.7. MONITORAGGIO DEI TEMPI DI PROCEDIMENTO

1.8. FORMAZIONE DEL PERSONALE

1.9. ROTAZIONE DEL PERSONALE

1.10. CONFLITTI DI INTERESSE

1.11. ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS)

1.12. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

1.13. PROTOCOLLI DI LEGALITÀ O PATTI DI INTEGRITÀ

#### **2) SEZIONE TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO**

#### **3) NORME FINALI , TRATTAMENTO DATI E PUBBLICITA'**

## PREMESSE

Normativa di riferimento:

Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27/01/1999, artt. 20 e 21,

D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e s.m.i.,

Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31/10/2003, art. 6,

D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009 , n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni",

L. n. 190 del 06/11/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione",

Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013 "Legge n. 190 del 2012. Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione",

D. Lgs. n. 33 del 14/03/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", art. 10, c. 1 e 2,

D. Lgs. n. 39 dell' 08/04/2013 "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",

D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, recante il «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici»,

Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2013 "D. Lgs. n. 33 del 2013 – Attuazione della Trasparenza",

Deliberazione del Garante per la protezione dei dati personali n. 243 del 15/05/2014 "Linee guida in materia di trattamento dei dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati",

D.L. n. 90 del 24/06/2014 , convertito con modificazioni nella L. n. 114/2014, «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari» che ha trasferito all'Autorità nazionale anticorruzione le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di prevenzione della corruzione, di cui all'articolo 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190 recante «Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione»,

Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione",

D. Lgs. n. 97 del 25/05/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche",

Deliberazione ANAC n. 831 del 03/08/2016 "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016",

Deliberazione ANAC n. 1310 del 28/12/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016" ,

D.G.R. n. 18 - 4346 del 12/12/2016 "Art. 55 bis, comma 4, del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche – . Individuazione dell'ufficio competente per i procedimenti disciplinari (UPD) per il Sistema degli Enti di gestione delle aree naturali protette", di cui l'Ente ha preso atto con Deliberazione del Consiglio n. 1 - 07 del 27/01/2017,

D.Lgs. n. 74 del 25/05/2017 "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 07 agosto 2015, n. 124".

Deliberazione ANAC n. 1208 del 22/11/2017 “Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”, che costituisce atto generale di indirizzo, rivolto a tutte le Pubbliche Amministrazioni che sono chiamate allo svolgimento di attività di analisi delle realtà amministrative ed organizzative nelle quali si svolgono le attività esposte a rischi di corruzione ed alla contestuale adozione di concrete misure di prevenzione,

Legge n. 179 del 30/11/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”,

D.G.R. n. 1 – 6311 del 28/12/2017 “Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per gli anni 2017-2019 della Regione Piemonte”,

D.G.R. n. 1 – 7022 del 14/06/2018 “Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per gli anni 2018-2020 della Regione Piemonte”,

Deliberazione ANAC n. 1074 del 21/11/2018 “Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”, con la quale l’ANAC ha dato conto, nella prima parte di carattere generale, degli elementi di novità previsti dal d.lgs. 97/2016 valorizzandoli, in sede di analisi dei PTPCT di numerose amministrazioni, per formulare indicazioni operative nella predisposizione dei PTPCT mentre nella parte speciale ha affrontato questioni proprie di alcune amministrazioni o di specifici settori di attività o materie,

D.G.R. n. 1 – 8910 del 16/05/2019 “Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per gli anni 2019-2021 della Regione Piemonte”,

Deliberazione ANAC n. 494 del 05/06/2019 «Linee guida per l’individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici», ai sensi dell’ art. 42 del d.lgs. 50 del 2016,

Deliberazione ANAC n. 1064 del 13/11/2019 “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2019”.

Deliberazione della Giunta Regione Piemonte n. 37 1051 del 21 Febbraio 2020 “Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per gli anni 2020-2022”.

Decreto legge 31 dicembre 2020, n 183 “Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni”, convertito nella Legge n.21 del 26/02/2021 che, all’articolo 1, comma 16, ha ulteriormente prorogato, sino al 30 Aprile 2021 il termine per l’adozione del regolamento sulle pubblicazioni previste e relativamente all’applicazione dell’articolo 14, comma 1 bis, lett.f) del decreto lgs.n. 33/2013.

# 1) SEZIONE CORRUZIONE

## 1.1. LE FASI DI REDAZIONE DEL PIANO TRIENNALE

Lo scopo essenziale del Piano Anticorruzione è la realizzazione di un sistema strutturato ed organico di procedure e di attività di controllo volte a prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi, ed in generale illegali, all'interno degli Enti pubblici così come determinare in tutti coloro che operano per conto dell'Ente la motivata consapevolezza di poter teoricamente incorrere nelle casistiche di illecito rilevanti ai fini della Legge Anticorruzione.

Ma che cosa si intende per corruzione? Un comportamento soggettivo improprio di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assume (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè dalla cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli.

L'ANAC svolge nei confronti delle singole Pubbliche Amministrazioni poteri di vigilanza sulla redazione e sull'attuazione dei Piani Triennali e poteri di sanzione in caso di mancata adozione degli stessi, ai sensi dell'art. 19, comma 5, del D.L. n. 90/2014.

Le amministrazioni e gli altri soggetti obbligati sono tenuti ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo diverso altro termine fissato dalla legge, un unico Piano triennale, inclusa anche l'apposita sezione dedicata alla trasparenza, da pubblicare sul proprio sito web istituzionale (nella sottosezione denominata "Altri contenuti – corruzione" della Sezione Amministrazione Trasparente), in modo tempestivo e comunque non oltre un mese dall'adozione. Si ricorda altresì che nella stessa sottosezione del sito ogni anno, entro il 15 dicembre o altra data stabilita dalla legge, il RPCT provvede alla pubblicazione della Relazione recante i risultati dell'attività svolta.

Il presente Piano Triennale 2021/2023 dell'Ente di Gestione del Parco Paleontologico Astigiano prevede la rimodulazione ed il rafforzamento delle misure di prevenzione alla corruzione già in vigore e contenute nel Piano precedente per il triennio 2020/2022, adottato con Deliberazione del Consiglio n.1 – 04 del 28/01/2020, e quelle che alla luce dei monitoraggi effettuati vanno eliminate, non avendo prodotto i risultati attesi.

Si ritiene che l'idoneità complessiva della strategia di prevenzione della corruzione con particolare riferimento alle misure previste nel Piano sia comprovata anche dall'assenza di segnalazioni di illeciti concernenti fenomeni corruttivi.

Il suddetto Piano potrà in corso d'anno essere modificato, su proposta del RPCT, allorchè siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero nel caso di rilevanti mutamenti organizzativi o modifiche in ordine all'attività dell'Ente.

Il presente Piano è stato approvato con Decreto del Presidente n. 6 del 30/03/2021, su proposta del RPCT.

Ai fini dell'approvazione è stato pubblicato sull'home page del sito internet istituzionale dell'Ente un avviso rivolto a tutte le organizzazioni sindacali rappresentative presenti all'interno dell'ente, le organizzazioni sindacali di categoria, le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, nonché le associazioni e le organizzazioni rappresentative di interessi collettivi e tutti i cittadini interessati, chiedendo di far pervenire, con scadenza 22/12/2020, eventuali proposte ed osservazioni relative ai contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione: durante questa fase non sono pervenute osservazioni.

## 1.2. GLI ATTORI INTERNI ED ESTERNI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione in ogni Ente sono molteplici e partecipano alla predisposizione ed all'aggiornamento del P.T.P.C., nonché alla corretta applicazione della normativa in materia di lotta alla corruzione.

Tali soggetti si possono suddividere in due tipologie:

### **Attori interni all'Amministrazione:**

- a) Organi di indirizzo politico (Presidente e Consiglio)
- b) Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- c) Posizioni Organizzative quali referenti per la Prevenzione della Corruzione
- d) Responsabile della Protezione dei Dati (RDP)
- e) Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)
- f) Personale dell'Ente

### **Attori esterni all'Amministrazione:**

- g) Collaboratori esterni
- h) Stakeholders.

a) Il Presidente e il Consiglio: tra le competenze che il legislatore affida all'organo di indirizzo è fondamentale sottolineare il ruolo nella definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT e quello della conseguente adozione (art. 1, commi 7 e 8, Legge n. 190/2012).

Si evidenziano, a titolo esemplificativo, alcuni obiettivi strategici:

- l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";

- la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;

- l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti;

- l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.

L'individuazione degli obiettivi strategici è sempre rimessa alla valutazione dell'organo di indirizzo che deve elaborarli tenendo conto della peculiarità di ogni amministrazione e degli esiti dell'attività di monitoraggio del PTPCT;

b) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza: è il soggetto titolare in esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) del potere di predisposizione e di proposta del PTPCT all'organo di indirizzo. È necessario che il RPCT partecipi alla riunione dell'organo di indirizzo, sia in sede di prima valutazione sia in sede di approvazione del PTPCT, al fine di verificare adeguatamente i contenuti e le implicazioni attuative. Sono individuate (art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012 e s.m.i.) due ipotesi di responsabilità del RPCT:

- responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. che si configura nel caso di "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano",

- responsabilità disciplinare "per omesso controllo";

c) Le Posizioni Organizzative per le aree di diretta competenza: la responsabilità di tali soggetti si manifesta anche nei casi di mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni di cui al comma 31 della L. n. 190/2012 e s.m.i.;

d) Il Responsabile della Protezione dei dati (RDP o DPO) : in considerazione del potenziale conflitto tra due diritti fondamentali, trasparenza e protezione dei dati personali, occorre garantire un adeguato bilanciamento tra due esigenze contrapposte: quella della full disclosure e della privacy.

e) L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) : particolarmente rilevante il ruolo dell'UPD, con riferimento all'esigenza di garantire il rispetto da parte di tutti i dipendenti del Codice di Comportamento approvato nello specifico con Deliberazione del Consiglio dell'Ente n. 1 - 02 del 30/01/2018;

f) Tutti i dipendenti dell'Ente a tempo indeterminato o determinato: si rammenta infatti che l'art. 8 del D.P.R. n. 62/2013 contiene il dovere per i dipendenti di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT. La violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (legge 190/2012, art. 1, comma 14). Per questo è anche necessario evidenziare nel PTPCT l'obbligo che il dirigente ha di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ai sensi all'art. 55-sexies, comma 3, del d.lgs. 165/2001. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile quando le responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti;

g) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente e tutti i titolari di contratti di lavoro, servizi e forniture, sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel P.T.P.C.T. la cui violazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge 190/2012, costituisce illecito disciplinare;

- osservare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente;

- segnalare tempestivamente al Direttore (ai sensi del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente e dell'art. 8 del DPR n. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165") o al RPCT o all'ANAC eventuali comportamenti illeciti;

h) Gli stakeholders (organizzazioni sindacali, associazioni di consumatori ed utenti, associazioni di categoria, cittadini) : è necessario realizzare forme di consultazione, da strutturare e pubblicizzare adeguatamente, volte a sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare in sede di elaborazione del PTPCT, anche quale contributo per individuare le priorità di intervento, di cui dovrà essere data informazione nel Piano stesso con l'indicazione dei soggetti coinvolti, delle modalità di partecipazione e degli input generati da tale partecipazione.

Nell'obiettivo di programmare ed integrare in modo più incisivo e sinergico la materia della trasparenza e dell'anticorruzione è stata apportata una modifica all'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012 in forza dell'art. 41, comma 1, lett. f) del D. Lgs. 97/2016, in cui è previsto che vi sia un unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). Il RPCT dovrà pertanto occuparsi di svolgere la regia complessiva della predisposizione del PTPCT, in costante coordinamento con le strutture dell'amministrazione.

Gli Enti di Gestione delle Aree Protette, sulla base degli indirizzi forniti dalla Regione Piemonte, Direzione Ambiente e Tutela del Territorio, Settore Biodiversità e Aree Protette, con nota prot. n. 134 del 31/01/2017, ai sensi dell'art. 29 della L.R. 19/2009, sono equiparati, per le loro strutture amministrative di piccole dimensioni, ai piccoli comuni espressamente contemplati dal legislatore, per i quali è prevista una semplificazione degli adempimenti burocratici in tema di anticorruzione (Aggiornamento PNA 2018 – Approfondimento IV. Piccoli Comuni – Le proposte di semplificazione), tra le quali la nomina, da parte del Consiglio degli Enti, del Responsabile della prevenzione della corruzione, che assume in sé anche il ruolo di Responsabile della trasparenza. Tale figura, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 190/2012, così come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, dovrebbe essere scelta tra i dirigenti di ruolo in servizio pur non costituendo questa scelta, ai sensi anche della Circolare 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, una regola rigida ma suscettibile di diverse soluzioni gestionali.

Alla luce di quanto sopra esposto per l'Ente di Gestione del Parco Paleontologico Astigiano è il suddetto ruolo è stato assegnato alla Responsabile del Servizio Amm.vo/Contabile e del personale, Cristiana Robba.

Il RPCT esercita i compiti a lui attribuiti dalla legge (p. es. i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità ai sensi dell'art. 1 L. n. 190/2012 e s.m.i. e dell'art. 15 del D. Lgs. n. 39/2013 o la pubblicazione della Relazione annuale sull'attività svolta, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012 e s.m.i.) e dal presente Piano ; svolge inoltre i nuovi compiti derivanti dall'applicazione del FOIA (Accesso civico potenziato) per richiesta agli uffici di informazioni sull'esito delle istanze pervenute e per competenza in materia di "riesame" (nuovo art. 5, comma 7, del D. Lgs. 33/2013 modificato).

Il RPCT dell'Ente è coadiuvato da un gruppo di lavoro individuato come di seguito:

Piero Damarco , Responsabile dell'Area Museo Paleontologico con Posizione Organizzativa,

Alessandra Fassio, Responsabile dell'Area Promozione ed Educazione ambientale,

Beatrice Demeglio, Funzionario dell'Area Vigilanza, Biodiversità e territorio.

I componenti del gruppo di lavoro sono i referenti per la prevenzione per le aree di diretta competenza, nonché nell'ambito dei ruoli di supporto conferiti.

Allo svolgimento dei compiti di partecipazione alla gestione del rischio, nonché di proposta, monitoraggio e controllo sono tenuti sia i suddetti Responsabili sia tutti i dipendenti, ciascuno per l'area di competenza.

I componenti del gruppo di lavoro, a seguito della ricezione di copia del presente Piano, risultano edotti sul contenuto dello stesso e, a loro volta, verificano dai dipendenti facenti parte dell'ambito di servizio la conoscenza dello stesso, segnalando tempestivamente eventuali rifiuti o mancate applicazioni al RPCT.

Ogni Responsabile di Servizio individua azioni di dettaglio sulle materie sensibili, provvede mensilmente alla verifica del rispetto dei tempi procedurali ed eventualmente all'immediata risoluzione delle anomalie riscontrate, attestando formalmente con cadenza trimestrale il risultato della verifica effettuata. Ai Responsabili è fatto obbligo, con specifico riguardo alle attività sensibili alla corruzione, di dare immediata informazione al RPCT relativamente al mancato rispetto dei tempi procedurali e/o a qualsiasi altra manifestazione di mancato rispetto del Piano e dei suoi contenuti.

Tutto il personale dell'Ente attesta, con riferimento alle rispettive competenze, di essere a conoscenza del presente Piano ed è tenuto a rispettare puntualmente le disposizioni del Piano stesso (art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012 e s.m.i.), anche in virtù degli obblighi di lealtà e diligenza che derivano dal rapporto di lavoro instaurato con l'Ente, qualunque forma esso assuma.

I soggetti incaricati di operare nell'ambito di settori e/o attività particolarmente sensibili alla corruzione, in relazione alle proprie competenze previste dalla norma, dichiarano di essere a conoscenza del Piano di Prevenzione della Corruzione e provvedono a darvi esecuzione; ad essi, pertanto, è fatto obbligo di astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990, in caso di conflitto di interessi e/o di incompatibilità, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La puntuale applicazione del Piano ed il suo rigoroso rispetto rappresentano elemento costitutivo del corretto funzionamento delle attività dell'Ente: in tali casi i Responsabili di Servizio adottano le azioni necessarie volte all'eliminazione delle difformità informando il RPCT che, qualora lo ritenga, può intervenire per disporre propri correttivi.

La collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti è fondamentale per consentire al RPCT e all'organo di indirizzo che adotta il PTPCT di definire misure concrete e sostenibili da un punto di vista organizzativo entro tempi chiaramente definiti.

Sono previste anche forme e modalità relative alla presa d'atto dei contenuti del Piano per i dipendenti neo assunti (al momento dell'assunzione), per i dipendenti già in servizio (con cadenza periodica) così come per i collaboratori dell'Ente a qualsiasi titolo.

I risultati relativi all'attuazione del Piano sono contenuti negli aggiornamenti annuali dello stesso, previsti dalla normativa, e costituiscono attuazione dell'art.1, comma 14 della Legge n. 190/2012 e s.m.i. Gli aggiornamenti annuali sono pubblicati secondo i principi e le modalità previste dalla vigente normativa nazionale.

Il Regolamento (UE) 2016/679 del 24 maggio 2016, entrato in vigore il 25/05/2018, disciplina la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e abroga la precedente direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).

In considerazione del potenziale conflitto tra due diritti fondamentali, trasparenza e protezione dei dati personali, occorre garantire un adeguato bilanciamento tra due esigenze contrapposte: quella della full disclosure e della privacy.

Già l'art. 10, comma 3, del d.lgs. 33/2013, come novellato dall'art. 10 del d.lgs. 97/2016, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione e che esso deve tradursi in precisi obiettivi organizzativi e individuali da raggiungere da parte di ciascuno degli uffici coinvolti anche ai fini della responsabilità dirigenziale.

### 1.3. IL CONTESTO ESTERNO

Così come indicato e ribadito nel P.N.A., l'analisi del contesto esterno rappresenta la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi all'interno dell'Ente per via della specificità dell'ambiente in cui esso opera, in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali.

La Relazione del Ministero dell'Interno al Parlamento sull'attività svolta dalla Direzione Investigativa Antimafia primo semestre 2020 delinea un quadro caratterizzato dall'emergenza sanitaria COVID – 19, un evento di portata globale non ancora superato, che ha avuto un impatto notevole con effetti devastanti sul piano sia della salute delle persone, sia della tenuta del sistema economico. La straordinaria situazione ha imposto, a tutti i livelli istituzionali, la necessità di monitorare l'evoluzione degli accadimenti nella consapevolezza che il processo di superamento dell'emergenza, se non adeguatamente gestito, può rappresentare un'ulteriore opportunità di espansione dell'economia criminale.

Un articolo interessante dal titolo “Shock economy mafiosa” pubblicato sulla rivista “Polizia Moderna” il 9 dicembre 2020, evidenzia “Oggi la pandemia sembra essere il disastro perfetto per i potentati del malaffare. L'allarme lo ha lanciato il Capo della Polizia, Franco Gabrielli, già alla fine del primo lockdown, dichiarando come la situazione generata dall'emergenza Covid-19 costituisca uno scenario di indubbio interesse per la criminalità organizzata, con il rischio sia di doping finanziario che di un sistema alternativo di welfare assicurato da capibastone e clan”.

Le disposizioni governative adottate per contenere la pandemia hanno comportato, in linea generale, anche in Piemonte una diminuzione sia dei volumi d'affari produttivi e commerciali, sia degli eventi delittuosi. La Banca d'Italia evidenzia nel rapporto annuale relativo alle “Economie regionali - L'economia del Piemonte”, pubblicato il 19 giugno 2020, una decrescita della produzione industriale nei principali comparti economici. Analoghe considerazioni emergono dalla lettura del Rapporto di Unioncamere Piemonte del 30 giugno 2020, relativo all' “Andamento della Congiuntura economica”. Dal documento risulta come “nel periodo gennaio-marzo 2020, la produzione industriale piemontese abbia registrato un crollo del -5,7%”. Un dato che è stato in parte contenuto, così come precisa il presidente del predetto organismo, in quanto “Le imprese hanno fatto del loro meglio per adattarsi, riconvertirsi o modificare le proprie produzioni. Spesso con grande creatività e inventiva”.

Nel mese di aprile 2020, al fine di prevenire i prevedibili tentativi di infiltrazioni mafiose nel tessuto socio economico in crisi, la Procura della Repubblica di Torino ha costituito uno specifico pool di magistrati con il compito di mettere a punto una strategia di contrasto in grado di tener conto della capacità delle consorterie criminali di approfittare delle criticità del tessuto produttivo e commerciale.

A tal riguardo, si conferma il radicamento in Piemonte di gruppi mafiosi, segnatamente della 'ndrangheta, la quale ha costituito nel tempo locali analoghi a quelli presenti nelle rispettive aree d'origine. La storica presenza di questi clan è stata ancora una volta evidenziata dalla sentenza 35 pronunciata il 19 febbraio 2020 dalla Corte di Cassazione, che ha condannato all'ergastolo un esponente della cosca Belfiore-Ursino per avere commesso nel capoluogo piemontese, nel 1983, l'omicidio dell'allora Procuratore Capo di Torino. Si tratta di sodalizi dediti principalmente al traffico di stupefacenti, alle estorsioni e alle azioni usuarie spesso finalizzate all'acquisizione di attività imprenditoriali, ma che hanno di recente privilegiato l'inserimento nel settore degli appalti pubblici, attraverso condotte corruttive. In relazione a quest'ultimo aspetto, nel mese di febbraio 2020, si segnala il rinvio a giudizio di un esponente politico locale, nell'ambito del procedimento penale scaturito dall'operazione “Carminius/Bellavita 416 bis”. L'inchiesta aveva fatto luce sui tentativi di un sodalizio 'ndranghetista di acquisire alcuni lavori pubblici indetti da un comune della provincia torinese, a fronte della promessa di procacciare consensi elettorali in occasione delle consultazioni amministrative in quel contesto locale.



Una commistione con ambiti opachi della Pubblica Amministrazione che spesso avviene con il contributo fornito da professionisti in grado di costituire complessi reticoli societari utili a schermare la provenienza dei capitali. Un fenomeno sempre più diffuso, come evidenziato anche dal Procuratore Generale della Repubblica di Torino in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario 2020. In relazione alle frequenti collusioni è stato sottolineato come "non vi è porzione del nostro territorio che sia rimasta immune dalla penetrazione della struttura criminale di natura mafiosa. Il susseguirsi di indagini preliminari, dibattimenti di primo e di secondo grado e la pronuncia di molte sentenze della Corte di cassazione che hanno definitivamente accertato la "stabilità" delle consorterie sui nostri territori, la loro capillare penetrazione, il radicarsi sul territorio, sono la prova di un fenomeno pervasivo, insidioso, pericolosissimo. Di fronte al quale si registra, in molti casi, una certa "neutralità" del territorio e di sue componenti sociali, che hanno nei confronti di questi personaggi un atteggiamento spesso ambiguo, altre volte di soggezione, altre volte, purtroppo, come le indagini hanno dimostrato, una accettazione ed una condivisione di fini e di strumenti criminali. Pure hanno messo in luce quelle indagini, contiguità e collusione con esponenti politici". E ancora: "...un tessuto sociale come quello di Torino e del Piemonte, dove dovrebbe esserci una estraneità di fondo al mondo criminale, non riesce a sviluppare gli anticorpi che servono... La 'ndrangheta agisce con una apparente segretezza, in realtà adotta spesso manifestazioni esteriori inequivoche e spalvate ... detta legge negli appalti, negli investimenti, condiziona i rappresentanti del potere politico".

In effetti, alcune importanti inchieste degli ultimi anni 40 hanno contribuito non solo alla ricostruzione degli organigrammi 'ndranghetisti, ma hanno rivelato la stabile presenza nella Regione di strutturati gruppi calabresi. Si tratta di aggregazioni criminali con una spiccata propensione affaristico-imprenditoriale, che si avvalgono se del caso dei comportamenti violenti tipici mafiosi commessi sempre in sinergia con la casa madre reggina.

Al riguardo, le pronunce giudiziarie e le più recenti evidenze investigative hanno dato riscontro della costituzione di parecchie strutture criminali di matrice calabrese ; in particolare per la provincia di Asti è emerso il "locale di Asti", voluto da esponenti delle famiglie Emma, Stambè e Catarisano, mentre presente anche sulla provincia di Asti ma con influenza sulla provincia di Cuneo e su quella di Alessandria, opera il locale del basso Piemonte, insistente prevalentemente su Alba, Sommariva del Bosco e Novi Ligure, con ramificazioni fino al confine con la Liguria.

Alcune ultime evidenze investigative hanno fatto emergere, alla stessa stregua di altre aree del Centro-Nord, come alcuni rappresentanti dell'imprenditoria piemontese siano ricorsi a esponenti delle consorterie 'ndranghetiste per massimizzare i profitti. A conferma di ciò, sono stati adottati alcuni provvedimenti interdittivi antimafia nei confronti di ditte operanti prevalentemente nella gestione del ciclo dei rifiuti.

Vale la pena di ricordare, per quanto concerne il comparto delle Istituzioni, anche i provvedimenti di scioglimento per infiltrazioni mafiose, in passato, di tre Consigli comunali piemontesi.

Con riferimento ai tentativi di infiltrazione nei settori economici da parte di Cosa nostra valgono le stesse considerazioni. Infatti, in Piemonte, da tempo alcune famiglie mafiose sono riuscite ad inserirsi nei settori dell'edilizia e del movimento terra, nonché nella gestione delle attività connesse al gioco e alle scommesse.

È doveroso, nel contesto, considerare che la geometria criminale della Regione Piemonte favorisce l'operatività, tra gli altri, di gruppi delinquenziali di matrice straniera. Le compagini criminali di matrice africana (soprattutto nigeriana), albanese e romena confermano il dinamismo criminale sul territorio ; nella provincia di Asti si ricordano le operazioni "Riki Cod", emessa dal GIP del Tribunale di Asti ed eseguita dalla Polizia di Stato nei confronti di n. 20 appartenenti a un sodalizio criminale composto da cittadini italiani, albanesi, tunisini e nigeriani dediti allo spaccio di cocaina, eroina, hashish, marijuana e metadone, anche nei pressi di plessi scolastici della città, "Fiore dell'est" emessa dal GIP del Tribunale di Asti ed eseguita dalla Polizia di Stato nei confronti di n. 23 appartenenti ad un sodalizio italo-albanese dedito allo spaccio di cocaina e crack nell'astigiano e "Game over" emessa dal GIP del Tribunale di Asti ed eseguita dalla Polizia di Stato e dalla Guardia di finanza nei confronti di n. 10 soggetti (tra i quali quattro cittadini albanesi) ritenuti responsabili, a vario titolo, di estorsione e di un articolato giro di usura gestito da personaggi di elevata caratura criminale.

Le evidenze investigative relative a soggetti di origine cinese, invece, confermano l'interesse di questi ultimi per il settore della contraffazione dei marchi, del favoreggiamento dell'immigrazione clandestina e dello sfruttamento della prostituzione di connazionali. Non si rilevano punti di contatto con gruppi mafiosi italiani.

Al momento attuale, dunque, non si osservano in Piemonte segnali sintomatici di un ridimensionamento criminale della 'ndrangheta che, invece, si ritiene continuerà a rivestire un ruolo di primissimo piano nello scenario criminale del territorio.

#### 1.4. IL CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa dell'Ente è così formata:

Direttore (anche Responsabile Unico del Procedimento) con titolarità di tutte le singole procedure aventi rilevanza esterna,

Area strategica : Amministrativa e affari generali

Area strategica : Vigilanza, Biodiversità e territorio

Area strategica : Museo Paleontologico

Area strategica : Promozione ed Educazione ambientale

Nel P.N.A. 2016 di cui alla Deliberazione dell'ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 sono stati previsti approfondimenti su specifici settori di attività o materie quali il "Governo del territorio" e "Beni e attività culturali".

La specificità del settore dei **"Beni e attività culturali"** (a cui fanno capo le Aree strategiche Museo Paleontologico e Promozione ed Educazione ambientale), rispetto ad altri ambiti di attività della pubblica amministrazione, risente della peculiarità e della complessità dei beni da tutelare.

La scelta di analizzare questo procedimento per la dichiarazione di interesse culturale è nata da una valutazione degli interessi coinvolti all'interno delle singole fasi istruttorie e decisionali.

Si tratta di un procedimento, strutturato su più livelli e secondo diverse fattispecie normative delineate all'interno del Codice dei beni culturali e del paesaggio (decreto legislativo 22 gennaio 2004, n.42), in cui si opera un bilanciamento costante tra interesse del singolo e interesse della collettività, con provvedimenti finali autoritativi che incidono in modo economicamente rilevante nella sfera giuridica dei singoli, sia persone fisiche che giuridiche.

Con l'entrata in vigore del Codice dei Beni Culturali e del Paesaggio è stata infatti introdotta la norma che prevede l'accertamento specifico dell'interesse culturale delle cose appartenenti a soggetti pubblici o privati senza scopo di lucro (c.d. verifica di interesse culturale).

L'analisi del contesto interno in cui si sviluppa il procedimento ha evidenziato una serie di possibili eventi rischiosi, collegabili tanto agli aspetti organizzativi che di regolamentazione del processo, trattandosi peraltro di fasi procedurali che coinvolgono più amministrazioni ed uffici, oltre che utenti privati destinatari del provvedimento finale, da cui derivano una serie di obblighi e limiti: denuncia di trasferimento delle opere per cambio di residenza, denuncia di trasferimento di proprietà\detenzione, divieto di trasferimento all'estero, sanzioni.

Il rischio di ingerenze si ripropone su più livelli intermedi, declinabili dalla fase istruttoria fino alla fase decisoria.

Come in casi analoghi, inoltre, la rotazione degli incarichi e l'adozione di strumenti di emersione di eventuali conflitti di interessi (anche solo nella forma di una dichiarazione attestante l'assenza di conflitti sottoscritta dal funzionario in rapporto a ciascun procedimento gestito) consentirebbe un maggior controllo sull'esercizio imparziale del potere autoritativo.

Con l'espressione **"Governo del territorio"** (a cui fa capo l'Area strategica Vigilanza, Biodiversità e territorio) si fa riferimento ai processi che regolano la tutela, l'uso e la trasformazione del territorio.

Il governo del territorio rappresenta da sempre, e viene percepito dai cittadini, come un'area ad elevato rischio di corruzione, per le forti pressioni di interessi particolaristici, che possono condizionare o addirittura precludere il perseguimento degli interessi generali.

Il rischio corruttivo è trasversale e comune a tutti i processi dell'area governo del territorio, a prescindere dal contenuto (generale o speciale) e dagli effetti (autoritativi o consensuali) degli atti adottati (piani, programmi, concessioni, accordi, convenzioni); la gran parte delle trasformazioni territoriali ha conseguenze permanenti, che possono causare la perdita o il depauperamento di risorse non rinnovabili, prima fra tutte il suolo, le cui funzioni sono tanto essenziali quanto infungibili per la collettività e per l'ambiente.

L'attività di vigilanza in particolare costituisce un processo complesso volto all'individuazione degli illeciti ambientali, all'esercizio del potere sanzionatorio, repressivo e ripristinatorio, ma anche alla sanatoria degli abusi.

Quest'attività è connotata da un'ampia discrezionalità tecnica e, come tale, è suscettibile di condizionamenti e pressioni esterne, anche in relazione ai valori patrimoniali in gioco.

Gli eventi rischiosi possono consistere nella omissione o nel parziale esercizio dell'attività di verifica dell'attività in corso nel territorio.

## 1.5. VALUTAZIONE DEI RISCHI

Nel corso del 2021 sarà avviata la rilevazione del rischio secondo la nuova metodologia ANAC al fine di procedere all'aggiornamento della valutazione del rischio stesso.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, infatti, nell'allegato 1 al PNA 2019 (approvato con deliberazione n. 1064 del 13/11/2019), ha introdotto una nuova metodologia per procedere alla valutazione del rischio; tale metodologia è basata sulla individuazione di tre fasi successive:

- la mappatura completa dei procedimenti e processi
- l'autovalutazione del rischio ad opera delle singole strutture
- l'analisi di tali valutazioni che porterà ad una mappatura finale del rischio.

L'adeguamento al nuovo sistema di valutazione del rischio richiede innanzitutto la preliminare mappatura dei procedimenti/processi.

Ciascun componente del gruppo di lavoro per la propria Area provvederà ad individuare almeno tre procedimenti, scelti fra le attività rilevanti e caratterizzanti la struttura sulla base della declaratoria, procedendo alla compilazione della scheda di autovalutazione secondo la metodologia ANAC; ai soggetti chiamati a procedere alla valutazione del rischio verranno forniti alcuni esempi abilitanti del rischio corruttivo e indicatori di stima del livello di rischio, di seguito già individuati:

**Esempi di fattori abilitanti del rischio corruttivo:**

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

**Esempi di indicatori di stima del livello di rischio**

livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;

grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;

manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;

opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;

livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;

grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Si procederà quindi alla redazione delle SCHEDE DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE che entreranno a far parte del Piano per il prossimo triennio.

In attesa quindi di procedere alla nuova mappatura dei procedimenti/processi ed alla successiva valutazione del rischio, si ritiene utile riproporre quelle che sono state finora le misure adottate dall'Ente.

Per l'anno in corso, al fine di mappare le aree di rischio, si è preso atto degli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione già operanti nell'Ente e consistenti in meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a detta prevenzione.

Tra questi, in particolare, si ritiene utile ricordare:

- la pubblicazione degli atti dell'Ente Parco (Decreti del Presidente, Deliberazioni del Consiglio, Deliberazioni della Comunità delle Aree protette e Determinazioni del Direttore) sull'apposito sito web;
- l'approvazione del Regolamento per l'attività negoziale e per il servizio di cassa economica avvenuta con D.C. n. 1-06 del 30/01/2018 (aggiornamento);
- l'utilizzo delle Convenzioni CONSIP e del MEPA per le forniture ed i servizi;
- la riorganizzazione dell'Ente con organigramma dettagliato che individua con chiarezza gli addetti, i ruoli ed i compiti di ogni area di attività;
- la rotazione per quanto possibile del personale nelle Commissioni di gara;
- la pubblicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (aggiornamento).

Ferme restando le disposizioni di legge per se stesse esemplificative di aree a rischio corruzione o gli atti indicativi di altra natura (es: protocolli di legalità o patti di integrità) e richiamati i principi di cui all'art.97 della Costituzione e all'art.1 della Legge n. 241/90 e s.m.i., la valutazione dei rischi è stata svolta attraverso un lavoro di analisi delle attività svolte dall'Ente.

Tenendo conto delle attività a rischio di corruzione individuate dall'art. 1, comma 16 della Legge n. 190/2012 e s.m.i. e sulla base della valutazione delle attività svolte dall'Ente e del loro livello di rischio di corruzione si individuano, nella scheda Allegato 1, le seguenti attività esposte al rischio di corruzione:

- attività in materia di contratti;
- attività in materia di rilascio autorizzazioni, valutazioni e pareri;
- attività in materia di erogazione di benefici economici, diretti e indiretti, a persone e associazioni;
- attività in materia di selezione, acquisizione e progressione del personale, concorsi, prove selettive, formazione di graduatorie in tutti i settori;
- attività in materia di vigilanza, controlli, verifiche successive, ispezioni.

## 1.6. IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI

Tra le misure di prevenzione della corruzione i Codici di Comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla Legge n. 190 del 2012, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione.

L'art. 1, comma 44, della legge 190 del 2012 prevede un Codice di Comportamento generale, nazionale, valido per tutte le amministrazioni pubbliche, e un Codice per ciascuna Amministrazione, obbligatorio, che integra e specifica il codice generale.

Il Codice nazionale è stato emanato con D.P.R. 16 Aprile 2013, n. 62 e prevede i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta per i dipendenti pubblici: all'art. 1, comma 2, il Codice rinvia all'art. 54 del D.Lgs. 165/2001, prevedendo che le disposizioni ivi contenute siano integrate e specificate dai Codici di Comportamento adottati dalle singole Amministrazioni.

L'Ente, in quanto ente strumentale della Regione Piemonte, adotta il Codice di comportamento del personale dipendente approvato dalla Regione Piemonte, oltre al Codice di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n.62.

Il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente di Gestione del Parco Paleontologico Astigiano è stato adottato dal Consiglio dell'Ente con Deliberazione n. 1 - 02 del 30/01/2018, a modificazione di quanto già adottato dall'Ente con Decreto del Commissario straordinario n. 12 del 13 marzo 2015.

Il Codice si applica al personale dipendente dell'Ente, sia a tempo indeterminato che determinato, ivi compresi i dipendenti di diretta collaborazione con gli organi politici.

Gli obblighi di condotta sono estesi anche nei confronti di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi o di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità, nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore dell'Ente Parco.

L'Ente, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro (per i neo assunti con rapporti comunque denominati) o all'atto di conferimento dell'incarico (per i collaboratori) o infine all'atto della stipula del contratto (per le imprese fornitrici di servizi), consegna, e fa eventualmente sottoscrivere, copia del Codice di comportamento adottato.

L'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001 attribuisce all'ANAC il potere di definire «criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione ai fini dell'adozione dei singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione».

L'ANAC infatti con Deliberazione n. 177 del 19/02/2020 ha adottato le Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche; di conseguenza anche questo Ente dovrà adottare, sempre sulla scorta di quanto adottato dalla Regione Piemonte, un nuovo Codice di comportamento, un Codice che sviluppi un sistema completo di valori fondamentali che siano in grado di rappresentare gli standard che l'amministrazione stessa richiede ai propri dipendenti e collaboratori.

Lo sforzo che l'Ente deve compiere è quello di chiarire il comportamento atteso dal dipendente innanzitutto con riferimento ai principi generali che, in quanto tali, nel testo normativo non sono specificati e possono condurre a diverse interpretazioni.

Inoltre, dovranno essere disciplinate le modalità di applicazione di quanto previsto dall'articolo 16, comma 1, lettera l quater, del decreto legislativo 165/2001, in merito alla rotazione straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva e una specifica disciplina anche per il personale regionale addetto a verifiche, ispezioni e controlli.

Sarà importante anche fornire con il codice regole chiare di comportamento per lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working.

Sull'applicazione del Codice vigilano il Direttore dell'Ente e i Responsabili di Servizio i quali assicurano l'osservanza del Codice stesso, anche attraverso attività di formazione e divulgazione, e verificano le ipotesi di violazione.

La violazione delle disposizioni del Codice, ferma restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile, è fonte di responsabilità disciplinare del dipendente accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

## 1.7. MONITORAGGIO DEI TEMPI DI PROCEDIMENTO

I fenomeni corruttivi possono trovare terreno fertile anche a causa dell'inefficienza nel compimento di alcune fasi procedurali.

Strumento particolarmente rilevante è quello relativo alla definizione delle modalità di monitoraggio dei termini per la conclusione dei procedimenti, che, ai sensi dell'art.1, comma 9, lett. d), della L. n. 190/2012, così come modificata dal D. Lgs. n. 97/2016, costituisce uno degli obiettivi del Piano.

Sulla base delle conoscenze attuali, che vengono costantemente monitorate per evidenziare eventuali accorgimenti utili per aumentare l'efficienza dell'azione amministrativa, si confermano, tra gli altri, i seguenti accorgimenti:

- compilazione di apposita scheda annuale riassuntiva da cui risultano gli affidamenti diretti (procedura negoziata ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. n. 163/2006 e s.m.i.) con informazioni sull'oggetto dell'affidamento, l'operatore affidatario e l'importo, da pubblicarsi sul sito web istituzionale dell'Ente;
- pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le autorizzazioni/pareri/valutazioni di incidenza rilasciati, con indicazione della tipologia di atto, del contenuto e del beneficiario;
- pubblicazione, a tempo indeterminato, delle schede e degli atti amministrativi tramite specifico applicativo informatico, anche in applicazione dell'art. 35 del D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- nei procedimenti delle attività più a rischio, consentire ai soggetti che lo richiedano il monitoraggio della pratica e lo stato di avanzamento del procedimento, anche mediante posta elettronica.

Le attività di controllo e monitoraggio assumono una valenza strategica per il RPCT il quale è tenuto a rendicontare ogni anno sull'efficacia delle misure di prevenzione predisposte.

L'obbligo di monitoraggio è divenuto più stringente dal momento che la L. n. 190/2012, all'art. 1, comma 28, chiede di regolare il monitoraggio periodico, la tempestiva eliminazione delle anomalie e la pubblicazione dei risultati sul sito web istituzionale di ciascuna amministrazione.

A tal fine dovrà essere attestata l'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

- azioni e controllo nella gestione dei rischi;
- formazione sul tema dell'anticorruzione;
- applicazione delle disposizioni previste nei Codici di comportamento, e anche alle ulteriori attività di controllo di seguito indicate:
  - verifica dei rapporti tra l'Ente e soggetti terzi contraenti/concessionari/destinatari di autorizzazioni/beneficiari, anche al fine della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci, i dipendenti, i soggetti terzi e i dipendenti dell'Ente;
  - verifica del controllo sulle situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, in particolare l'esistenza di rapporti di parentela, anche mediante controlli a campione da parte del RPCT, attraverso la predisposizione di appositi moduli per agevolare la presentazione tempestiva di dichiarazione di conflitto di interessi oppure attraverso attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto in materia dalla l. 241 /1990 e dal Codice di comportamento;
  - verifica della rotazione degli incarichi negli uffici a più alto rischio, oppure dell'applicazione delle misure alternative mediante presentazione della relazione annuale;
  - verifica dell'attuazione delle attività formative inserite nel Piano;
  - verifica dell'applicazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico, a cura del RPCT, mediante la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico; la successiva verifica entro un congruo arco temporale; il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso); la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, comma 3, del d.lgs. 39/2013;
  - verifica dell'attuazione delle disposizioni in materia di incarichi esterni;
  - verifica dell'attivazione della responsabilità disciplinare in caso di violazione dei doveri di comportamento, anche in caso di mancato rispetto delle disposizioni del PTPCT, da parte dei dipendenti;
  - verifica dell'attivazione delle misure in materia di trasparenza.

La mappatura di tutti i procedimenti, pubblicata nella apposita sezione del sito, è in costante aggiornamento.

## 1.8. FORMAZIONE DEL PERSONALE

La Legge n. 190 del 2012 e s.m.i. all'art. 1, comma 8, ha riconosciuto un ruolo centrale alla formazione del personale nelle materie della trasparenza e dell'anticorruzione, con particolare riferimento al personale assegnato alle aree considerate a rischio corruzione più elevato.

La formazione persegue due obiettivi orientati alla riduzione del rischio: l'accrescimento della competenza professionale dei soggetti coinvolti, nonché la diffusione ed il rafforzamento della cultura della legalità e dei valori connessi all'etica decisionale.

Il fine non è solo quello di prevenire il rischio di corruzione, ma anche quello di sviluppare una “cultura” comune a tutto il personale dell’ente in materia di legalità e trasparenza dell’azione amministrativa.

Dopo l’approvazione del Piano, il RPCT, di concerto con il Direttore e avvalendosi dei Responsabili di Servizio, individua le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti.

I Responsabili di Servizio contribuiscono alla formazione del personale assegnato promuovendo, in collaborazione con il Direttore dell’Ente ed il RPCT, l’affermarsi delle buone prassi e della trasparenza.

La partecipazione ai corsi di formazione da parte del personale individuato nel programma annuale è obbligatoria.

La formazione in tema di anticorruzione dovrà essere rivolta principalmente alla conoscenza della normativa in materia, con particolare riferimento alla Legge n. 190/2012 e s.m.i., ai DD.Lgs. n. 33/2013, n. 39/2013, n. 97/2016 e n. 74/2017, agli articoli del D.Lgs n. 165/2001 modificati dalle norme prima citate, nonché all’esame, studio e analisi dettagliata dei procedimenti individuati “a rischio”, sia per una corretta applicazione della normativa sia per individuare le soluzioni organizzative più appropriate.

Nella scelta delle modalità per l’attuazione dei corsi di formazione si farà riferimento ai principi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Le azioni individuate possono comunque essere così sintetizzate:

- trasmissione del Piano a tutto il personale dipendente (tramite la pubblicazione sul sito internet istituzionale);
- riunioni periodiche con tutti i Responsabili incaricati delle funzioni apicali;
- formazione per tutto il personale sulla normativa anticorruzione, sui Codici di comportamento e sulle tematiche dell’etica e della legalità.

### 1.9. ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE

La rotazione c.d. “ordinaria” del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, quale misura di prevenzione della corruzione, dalla legge 190/2012 - art. 1, comma 4, lett. e), comma 5 lett. b), comma 10 lett. b).

La rotazione “ordinaria” del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

L’alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l’assunzione di decisioni non imparziali.

In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

L’ANAC nell’allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ha approfondito i criteri per l’applicazione della rotazione ordinaria:

- vincoli oggettivi sono correlati all’esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali, con particolare rilievo per quelle necessarie allo svolgimento di talune attività specifiche ed in particolare di quelle con elevato contenuto tecnico (si tratta di esigenze già evidenziate da ANAC nella delibera n. 13 del 4 Febbraio 2015);

- vincoli soggettivi sono connessi con i diritti individuali dei dipendenti interessati, soprattutto là dove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente.

Nel caso in cui si tratti di categorie professionali omogenee non si può invocare il concetto di infungibilità ma è ovviamente fondamentale tener conto delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

L’esigenza di rotazione dei dipendenti particolarmente esposti ai rischi di corruzione deve però compendiarsi con le dimensioni dell’Ente e dunque con l’esiguità del numero degli stessi ; ove infatti questa non fosse effettivamente attuabile, possono essere adottate misure organizzative alternative di riduzione del rischio, in modo da evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi ad esso demandati. Si possono così prevedere modalità operative che favoriscono una maggiore compartecipazione del personale alle attività o meccanismi di condivisione delle varie fasi procedurali, in modo che la decisione finale sia condivisa fra più soggetti.

### 1.10. CONFLITTI DI INTERESSE

L’articolo 1, comma 41, della legge 190/2012 ha introdotto l’articolo 6 bis “Conflitto di interessi” nella Legge 241/1990.

La disposizione sopra citata stabilisce che “il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”.

La norma contiene due prescrizioni:

- l’obbligo di astensione per il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali ed il provvedimento finale nel caso si profili un conflitto di interesse, anche potenziale;
- il dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

Il Piano Nazionale Anticorruzione precisa che la norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l’astensione dalla partecipazione alla decisione da parte del titolare dell’interesse che potrebbe porsi in conflitto con l’interesse perseguito mediante l’esercizio della funzione.

La norma va coordinata con il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al DPR 62/2013, e con il Codice di comportamento dei dipendenti dell’Ente.

La violazione della norma comporta l’adozione di un atto illegittimo e la responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata con l’irrogazione di una sanzione al termine del procedimento disciplinare.

Il conflitto d’interessi può determinare anche l’illegittimità del procedimento amministrativo e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell’azione amministrativa.

In materia di conflitto di interessi si richiama il parere dell’ANAC del 25 Febbraio 2015 nel quale l’Autorità ricorda che le situazioni di conflitto di interesse possono minare il corretto agire amministrativo e si verificano quando il dipendente pubblico è portatore di interessi della sua sfera privata che potrebbero influenzare negativamente l’adempimento dei doveri istituzionale. Si tratta di situazioni in grado di compromettere anche solo potenzialmente l’imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell’esercizio del potere decisionale.

Al riguardo occorre sottolineare come, ai fini dell’anticorruzione, nella determina n. 12 del 2015 ANAC estenda il concetto di corruzione fino alla tutela dell’affidamento dei cittadini sull’imparzialità della pubblica amministrazione:

*“Nozione di corruzione (in senso ampio)*

*Si conferma la definizione del fenomeno contenuta nel PNA, non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la “maladministration”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.*

*Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.”*

La valutazione sulla sussistenza, anche potenziale, del conflitto d’interesse deve sempre essere orientata ad un criterio di prudenza, volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione, secondo le recenti indicazioni di ANAC.

La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento di un incarico di consulente risulta coerente con l’art. 2 del D.P.R. n. 62 del 2013, laddove è stabilito che le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, co. 2, del d.lgs. 165/2001 estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

Occorre quindi prevedere nel PTPCT adeguate misure relative all’accertamento dell’assenza di conflitti di interessi con riguardo ai consulenti quali ad esempio:

- la predisposizione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l’indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l’interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche;
- il rilascio della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell’incarico di consulenza, tutto ciò naturalmente tenendo conto della disciplina in materia di tutela dei dati personali;
- l’aggiornamento, con cadenza periodica da definire (anche in relazione alla durata dell’incarico di consulenza) della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi;
- la previsione di un dovere dell’interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell’incarico.

Anche il Codice dei contratti pubblici (art. 42 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50) , al fine di contrastare fenomeni corruttivi nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni e garantire la parità di trattamento degli operatori economici, disciplina il conflitto di interessi.

La sussistenza di un conflitto di interesse relativamente ad una procedura di gestione di un contratto pubblico comporta il dovere di astensione dalla partecipazione alla procedura.

La partecipazione alla procedura da parte del soggetto che versi in una situazione di conflitto di interessi comporta l'insorgere delle responsabilità penali, amministrative e disciplinari, individuate all'articolo 42, comma 3, del codice dei contratti pubblici.

L'articolo 42 del codice dei contratti pubblici infatti disciplina l'ipotesi particolare in cui il conflitto di interesse insorga nell'ambito di una procedura di gara e deve considerarsi prevalente rispetto alle disposizioni contenute nelle altre disposizioni vigenti, ove contrastanti.

Il comma 1 dispone: "Le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici".

La norma si applica: a tutte le procedure di aggiudicazione di appalti e concessioni nei settori ordinari, sopra e sotto soglia, agli appalti nei settori speciali, agli appalti assoggettati al regime particolare di cui alla parte II, titolo VI del codice dei contratti pubblici ed ai contratti esclusi dall'applicazione del codice medesimo, anche alla fase di esecuzione dei contratti pubblici.

L'articolo 42 del codice dei contratti pubblici offre una definizione di conflitto di interesse riferita al «personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi». Si tratta dei dipendenti, ossia dei lavoratori subordinati dei soggetti giuridici ivi richiamati, ma anche di tutti coloro che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna.

L'interesse personale dell'agente, che potrebbe porsi in contrasto con l'interesse pubblico alla scelta del miglior offerente, può essere di natura finanziaria, economica o dettato da particolari legami di parentela, affinità, convivenza o frequentazione abituale con i soggetti destinatari dell'azione amministrativa.

L'interesse economico finanziario non deve derivare da una posizione giuridica indifferenziata o casuale, quale quella di utente o di cittadino, ma da un collegamento personale, diretto, qualificato e specifico dell'agente con le conseguenze e con i risultati economici finanziari degli atti posti in essere.

Il vantaggio economico finanziario si può realizzare in danno della stazione appaltante oppure a vantaggio dell'agente o di un terzo senza compromissione dell'interesse pubblico. In tal caso, il bene danneggiato è l'immagine imparziale della pubblica amministrazione.

L'interesse personale deve essere tale da comportare la sussistenza di gravi ragioni di convenienza all'astensione, tra le quali va considerata il potenziale danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione nell'esercizio delle proprie funzioni.

Le situazioni di conflitto di interesse non sono individuate dalla norma in modo tassativo, ma possono essere rinvenute volta per volta, in relazione alla violazione dei principi di imparzialità e buon andamento sanciti dall'articolo 97 della Costituzione, quando esistano contrasto ed incompatibilità, anche solo potenziali, fra il soggetto e le funzioni che gli vengono attribuite.

I soggetti che ritengano di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica procedura di gara o che siano a conoscenza di circostanze che potrebbero far insorgere detta situazione, devono rendere al responsabile del procedimento una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà e di certificazione ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica n. 445/2000 (il RUP invece rilascia la dichiarazione sui conflitti di interesse al soggetto che lo ha nominato e/o al superiore gerarchico).

La dichiarazione, resa per quanto a conoscenza del soggetto interessato, ha ad oggetto ogni situazione potenzialmente idonea a porre in dubbio la sua imparzialità e indipendenza.

Al fine di assicurare che il conferimento degli incarichi attinenti alla procedura di gara sia effettuato in assenza di conflitti di interessi, la nomina è subordinata all'acquisizione della dichiarazione sostitutiva sull'assenza di conflitti di interesse resa dal soggetto individuato.

L'amministrazione provvede al protocollo, alla raccolta e alla conservazione delle dichiarazioni acquisite, nonché al loro tempestivo aggiornamento in occasione di qualsivoglia variazione sopravvenuta dei fatti dichiarati.

I controlli delle dichiarazioni sostitutive sono effettuati a campione, in contraddittorio con il soggetto interessato, mediante utilizzo di banche dati, informazioni, note e qualsiasi altro elemento a disposizione della stazione appaltante (Delibera ANAC n. 494 del 5 giugno 2019 Linee Guida n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici").

### 1.11. ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS)

L'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 introdotto dalla legge n. 190/2012 e s.m.i., recita "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 i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri".



Infatti i dipendenti a tempo indeterminato ed i soggetti legati all'Ente da un rapporto di lavoro a tempo determinato od autonomo (cfr. parere ANAC AG/2 del 04 Febbraio 2015) che nel corso degli ultimi tre anni di servizio (cosiddetto periodo di raffreddamento) hanno esercitato poteri autoritativi e/o negoziali per conto dell'Ente Parco devono vedere limitata la propria libertà negoziale (consistente nel non avere alcun tipo di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato o professionale con assunzione di incarico o consulenza con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti od accordi) nel triennio successivo alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, qualunque sia la causa della cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

L'Autorità ha avuto modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali succitati rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la P.A. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere (cfr. parere ANAC AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 dell'08 Febbraio 2017).

Lo scopo della norma è infatti quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente e/o del soggetto incaricato, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione.

Ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, secondo l'art. 21 del D.Lgs. 39/2013, 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, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Si è inteso così estendere la sfera dei soggetti assimilabili ai dipendenti pubblici, rafforzando la finalità dell'istituto in argomento quale presidio del rischio corruttivo: di conseguenza, il riferimento ai dipendenti pubblici va inteso nel senso di ricomprendere anche i titolari di incarichi indicati all'art. 21 del D.Lgs. 39/2013.

La violazione della norma comporta la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti ed il divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di stipulare contratti con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni nonché l'obbligo di restituzione dei compensi riferiti agli stessi eventualmente percepiti ed accertati.

Alcune misure di prevenzione possono essere:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale o nei provvedimenti di incarico che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- l'acquisizione da parte dell'Ente di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione del rapporto di lavoro o dell'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 (Allegato 2);
- l'inserimento, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, della dichiarazione da parte dell'operatore economico concorrente di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016 (Allegato 3).

Si ritiene che la disposizione trovi applicazione nei confronti dei dipendenti cessati dopo la sua entrata in vigore, cioè nei confronti di tutti coloro che sono cessati successivamente al 2012.

A fronte della difficoltà di applicazione del sistema sanzionatorio previsto per la violazione della norma, il Consiglio di Stato, nella sentenza n.7411 del 29 Ottobre 2019 ha stabilito la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dall'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 ed ha stabilito altresì che spettano all'Autorità i previsti poteri sanzionatori.

#### 1.12. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE DENUNCIA ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Il whistleblowing è disciplinato dalla legge 30 Novembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Il provvedimento infatti è finalizzato ad ampliare il ricorso alle segnalazioni di illeciti e gravi irregolarità sul luogo di lavoro, quale strumento di contrasto della corruzione, assicurando al contempo una maggiore protezione del dipendente, sia pubblico che privato, da possibili discriminazioni.

Con riferimento al settore pubblico (art. 1), si amplia l'ambito di applicazione della normativa rispetto a quanto previsto dall'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001 (testo unico sul pubblico impiego).

Il personale – incluso anche quello delle aziende che ha ricevuto appalti dalla P.A. – che denuncia condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro non può essere – a causa di tale segnalazione – soggetto a sanzioni, licenziato o sottoposto a misure ritorsive che abbiano effetto sulle condizioni di lavoro; ciò non vale 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 stessa ovvero in seguito ad accertamento della responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave: se emergesse la mancanza di buona fede, il segnalante sarebbe passibile anche di licenziamento senza preavviso nelle ipotesi di cui all'articolo 55-quater, comma 1, lettera e) ed f-bis).

Eventuali misure discriminatorie vengono valutate dall'ANAC e dagli altri organismi di garanzia per l'adozione delle relative sanzioni o di altri provvedimenti.

Il datore di lavoro pubblico dovrà dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive siano motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dal datore di lavoro pubblico sono nulli e il segnalante ha diritto, se licenziato, a essere reintegrato nel posto di lavoro e al risarcimento per gli eventuali danni secondo la disciplina dettata dal D. Lgs. n. 23 del 2015.

Un nuovo testo in fase di predisposizione prevede un'articolata disciplina per limitare o ritardare la rivelazione dell'identità del segnalante nell'ambito dei diversi procedimenti (penale, contabile, disciplinare): in particolare, 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 mentre 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.

Sono previste sanzioni da parte dell'ANAC per l'applicazione non corretta delle procedure.

Con riferimento al settore privato (articolo 2) si modifica il decreto legislativo n. 231/2001, sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ed associazioni, prevedendo modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire illeciti, con l'obbligo di prevedere canali riservati di presentazione, da parte dei vertici degli enti o di soggetti da loro vigilati (o di coloro che collaborano con l'ente), di circostanziate segnalazioni in buona fede, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di illeciti o violazioni del modello di organizzazione e gestione dell'ente.

Sono dettate disposizioni specifiche sul divieto di atti di ritorsione o discriminatori (come il licenziamento oppure il mutamento di mansioni, con denunce all'ispettorato del lavoro) e sulla tutela di terzi in caso di calunnia o diffamazione.

Il contrasto ai fenomeni corruttivi che interessano l'azione delle amministrazioni pubbliche non può prescindere dalla preziosa collaborazione dei propri dipendenti, i quali, ai sensi dell'art. 7 comma 3 del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente, hanno l'obbligo di segnalare i comportamenti illeciti di cui siano venuti a conoscenza, in ragione del rapporto di lavoro.

L'ordinamento giuridico, consapevole dell'importanza di questa azione, prevede espressamente la tutela del dipendente-segnalante da ogni tipo di ritorsione, diretta o indiretta, che sia conseguente alla segnalazione di casi di corruzione o mala gestio; l'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 dispone infatti che: "fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia".

La garanzia principale sottesa alla tutela del dipendente che segnali un illecito, non può che risiedere nella riservatezza che è garantita per legge al segnalante: nel corso del procedimento disciplinare, l'identità del soggetto che ha effettuato la segnalazione non può essere rivelata, senza il previo consenso dello stesso, e salvo il caso in cui non si configuri una rilevante necessità a garanzia delle facoltà difensive riconosciute all'incolpato. Sempre in un'ottica di garanzia della riservatezza, non è consentito l'accesso agli atti, ai sensi dell'art. 24 primo comma lettera a) della Legge 241/1990.

E' importante sottolineare che la disciplina sopra richiamata presuppone l'identificazione del soggetto segnalante (il cui nominativo sarà comunque mantenuto riservato): sono quindi escluse le segnalazioni anonime, le quali – seppure ricevibili dall'amministrazione – non sono regolate dalle previsioni di questa disciplina.

Restano salvi gli obblighi di denuncia a carico dei pubblici ufficiali e degli incaricati di pubblico servizio di cui agli articoli 331 c.p.p. e 361 e 362 c.p.. Tali obblighi rivestono natura autonoma e non sono sostituibili dalla segnalazione di cui all'art. 54 bis del D.Lgs 165/2001.

Tutti i dipendenti dell'Ente, nonché i collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, possono inviare segnalazioni di fatti illeciti e sono tutelati ai sensi del già richiamato art. 54 bis del d. lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8 del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente.

La segnalazione verrà trattata direttamente dal R.P.C.T. (eventualmente dopo la sua ricezione dal superiore gerarchico o dall'A.N.A.C. qualora sia pervenuta precedentemente ad essi la segnalazione).

L'oggetto della segnalazione è riferibile non soltanto a tutte le condotte riconducibili ai delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II Capo I del codice penale, ma anche ad ogni situazione nella quale si riscontri – nel corso dell'attività amministrativa – l'abuso da parte di un soggetto delle funzioni e dei poteri affidati a fini di vantaggio privato.

Il concetto di corruzione che informa la ratio sottesa alla Legge 190/2012 e al sistema di prevenzione è riferibile a tutte le situazioni di mal funzionamento dell'attività amministrativa a causa dell'utilizzo a fini privati delle funzioni attribuite.

La segnalazione deve essere adeguatamente circostanziata e non può fondarsi su meri sospetti o dicerie. Non si pretende certo l'assoluta certezza del segnalante in ordine a quanto esposto ma la concreta probabilità che – anche in base alla propria esperienza lavorativa – i fatti oggetto della segnalazione si siano verificati.

A seguito della ricezione della segnalazione, il R.P.C.T. provvede, a seguito di propria valutazione sull'attendibilità della segnalazione, alla trasmissione della segnalazione all'autorità ritenuta competente (Autorità giudiziaria, Corte dei Conti, Ufficio Procedimenti Disciplinari) o procede all'archiviazione qualora la ritenga infondata, dandone comunicazione al segnalante, secondo modalità orientate alla tutela della riservatezza di quest'ultimo.

Il segnalante che ritenga di essere sottoposto a misure discriminatorie riconducibili alla propria segnalazione ne dà immediata notizia al R.P.C.T. che ne verifica la sussistenza e intraprende ogni azione necessaria al contrasto di tali condotte.

La garanzia di tutela a favore del segnalante decade soltanto qualora vi sia stata una pronuncia giudiziale nei suoi confronti a titolo di calunnia, diffamazione o ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile.

I dipendenti ed i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'Ente potranno inviare al RPCT segnalazioni scritte o via mail, utilizzando il modello Allegato 4, attraverso la casella di posta elettronica del RPCT appositamente predisposta ([responsabile.prevenzionecorruzione@posta.parchiastigiani.org](mailto:responsabile.prevenzionecorruzione@posta.parchiastigiani.org)).

Il R.T.P.C. è comunque disponibile inoltre ad appuntamenti finalizzati a ricevere le segnalazioni, garantendo la riservatezza del segnalante.

Alla casella potranno scrivere dipendenti e non, segnalando casi di illeciti potenziali, nella consapevolezza che a norma dell'art.51, comma 1, della L.190/2012 e s.m.i., “nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione”.

I cittadini che inoltrino segnalazioni dovranno rilasciare apposita dichiarazione di autorizzazione al trattamento dei dati personali a norma del codice sulla privacy.

### 1.13. PROTOCOLLI DI LEGALITÀ O PATTI DI INTEGRITÀ

La Delibera ANAC n. 494 del 05 giugno 2019 Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici» raccomanda l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interesse rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interesse che insorga successivamente. Lo stesso atto invita a prevedere anche sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti. La Stazione appaltante valuta il comportamento del concorrente ai sensi dell'articolo 80, comma 5, lettera c-bis) del codice dei contratti pubblici, tenuto conto della natura del conflitto non dichiarato e delle circostanze che hanno determinato l'omissione. Le sanzioni devono variare secondo la gravità della violazione accertata e la fase in cui la violazione è posta in essere, e devono rispettare il principio di proporzionalità.

Nei precedenti Piani Anticorruzione non erano ancora stati previsti specifici patti di integrità; si è ritenuta opportuna l'approvazione con il presente Piano, al fine di inserire nei contratti e nei capitolati per appalti di lavori, servizi e forniture, specifici patti di integrità (ad esempio: reciproca obbligazione a comportamenti improntati ai principi di lealtà, correttezza e trasparenza; impegno a segnalare tempestivamente all'amministrazione aggiudicatrice i tentativi illeciti da parte di terzi finalizzati alla turbativa o comunque a influenzare le decisioni) e l'inserimento di una clausola di salvaguardia, il cui mancato rispetto (osservanza patto integrità) potesse costituire causa di risoluzione del contratto o di esclusione dalla gara, in applicazione della determinazione dell'AVCP n. 4/2012, ed in analogia alle regole previste dal Protocollo sottoscritto nel mese di luglio 2014 dal Ministro dell'Interno e dall'A.N.A.C.

Con il presente Piano si intende approvare l'allegato schema di “Patto di integrità” che dovrà essere adottato dalla stazione appaltante (Allegato n. 5).

## 2) SEZIONE TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO

Il d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza intesa come «accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche».

La sezione del PTPCT sulla trasparenza deve quindi essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni Ente, l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Caratteristica essenziale della sezione della trasparenza è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione.

In Allegato 6, lo schema nel quale, per ciascun obbligo, viene individuato il nominativo del dipendente e dell'ufficio responsabile (o il responsabile in termini di posizione ricoperta nell'Ente), sia per quanto riguarda la individuazione ed elaborazione dei dati sia per quanto riguarda la loro pubblicazione, che possono anche coincidere negli Enti di piccole dimensioni.

Vengono altresì definiti, in relazione alla periodicità dell'aggiornamento fissato dalle norme, i termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato nonché le modalità stabilite per la vigilanza e per il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

Accanto al diritto di chiunque di richiedere alle Pubbliche Amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati per i quali è previsto l'obbligo di pubblicazione, nei casi in cui sia stata omessa (accesso civico "semplice"), è previsto anche il cosiddetto accesso civico potenziato o FOIA (Freedom of information act), che consente ai cittadini di richiedere anche dati e documenti che le Pubbliche Amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare.

E' previsto infatti che chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, possa accedere a tutti i dati ed ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, nel rispetto di alcuni limiti tassativamente indicati dalla legge, al fine di esercitare un controllo diffuso sull'azione amministrativa, in modo particolare per la verifica dell'efficienza e della correttezza nella gestione delle risorse.

L'art. 46 inoltre dispone che "Il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'art. 5bis, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e sono comunque valutate ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili".

Per garantire la partecipazione civica appare indispensabile quindi il passaggio ad una trasparenza sui risultati e su pochi e qualificati indicatori anziché sugli atti e sull'organizzazione burocratica.

Contestualmente ai nuovi fabbisogni informativi e partecipativi occorre però tenere presente le esigenze di semplificazione provenienti dai territori, con particolare riferimento agli enti di piccole dimensioni e non solo, a causa della gravosità degli oneri derivanti dagli obblighi di pubblicazione.

Spesso tale attività assorbe una crescente mole di risorse umane e strumentali a scapito dello svolgimento delle funzioni istituzionali e del perseguimento della mission dell'Ente.

Infatti la tendenza dell'ultimo periodo è la necessità di semplificazione e la riduzione di alcuni obblighi di pubblicazione al fine di ottimizzare le risorse impiegate e l'impegno profuso dalle Amministrazioni su temi di maggiore interesse per la collettività.

E' opinione generale che così facendo si potrebbero rendere disponibili ai cittadini le informazioni legate ai risultati in modo semplice e chiaro, mediante nuovi registri comunicativi favorendo una partecipazione consapevole del cittadino all'azione pubblica.

A livello nazionale ci sono state numerose proposte di semplificazione ed un testo abbastanza avanzato è già stato predisposto grazie alla Commissione costituita ad hoc già alla fine del 2019.

Modifiche ci sono state relativamente per esempio all'art. 14 del D. Lgs. n. 33/2013 infatti la Corte Costituzionale con sentenza n. 20 del 23/01/2019 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale del comma 1-bis del suddetto art. 14 nella parte in cui prevede che le Pubbliche Amministrazioni debbano pubblicare i dati previsti anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti. La stessa ANAC con deliberazione n. 586 del 26/06/2019 ha dato delle indicazioni a modifica e integrazione di quelle già contenute nella delibera n. 241 dell'08/03/2017 per l'applicazione di questo articolo in particolare stabilendo che le Pubbliche Amministrazioni devono identificare a quali posizioni dirigenziali applicare la normativa di trasparenza rafforzata in attesa di un nuovo intervento normativo in materia.

Il diritto alla trasparenza va a scontrarsi con il tema della riservatezza dei dati personali ; la Corte Costituzionale, chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali, inteso come diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona, e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ha riconosciuto (sent. 20/2019) che entrambi i diritti sono «contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato».

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che 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 (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le Pubbliche Amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Giova rammentare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Ricordiamo inoltre che l'accesso civico può essere motivatamente rifiutato, al fine di tutelare "interessi giuridicamente rilevanti" secondo l'art. 5bis, nei seguenti casi, oltre naturalmente nei casi di segreto di Stato o nei casi di divieto di accesso o divulgazione previsti dalla legge:

evitare un pregiudizio ad un interesse pubblico e/o ad interessi privati,

difesa ed interessi militari,

sicurezza nazionale,

sicurezza pubblica,

politica e stabilità economico-finanziaria dello Stato,

indagini su reati,

attività ispettive,

relazioni internazionali,

libertà e segretezza della corrispondenza,

protezioni dei dati personali,

tutela degli interessi economici e commerciali di persone fisiche e giuridiche (diritti d'autore, i segreti commerciali, la proprietà intellettuale, etc...).

Il Responsabile per la Trasparenza effettua verifiche periodiche dell'avvenuta pubblicazione dei dati attraverso la navigazione nella sezione Amministrazione Trasparente, verifica il grado di automatizzazione informatica delle procedure di pubblicazione, monitora lo stato di attuazione del P.T.P.C.T.

Gli esiti di questo monitoraggio costante consentono l'individuazione di eventuali informazioni mancanti, incomplete o per le quali siano necessari interventi in termini di accessibilità, comprensibilità o formato di pubblicazione e, di conseguenza, consentendo un miglioramento progressivo della trasparenza delle attività dell'Amministrazione.

#### **a – Azioni di intervento**

L'attività che l'Ente Parco ha messo in atto per migliorare la propria trasparenza e accessibilità si concentra su diversi canali di comunicazione che, consentendo la pubblicazione di grandi quantità di informazioni ed una diffusione pressoché illimitata, permettono di aumentare il grado di accessibilità delle informazioni e, conseguentemente, la trasparenza dell'operato amministrativo.

L'Ente è presente sui seguenti siti

[www.astipaleontologico.it](http://www.astipaleontologico.it) (istituzionale)

[www.museodeifossili.org](http://www.museodeifossili.org)

e sui social

<https://www.facebook.com/parcoemuseopaleontologicoastigiano/>

[twitter.com/museodeifossili](https://twitter.com/museodeifossili)

[/www.instagram.com/parco\\_paleontologicoat/](https://www.instagram.com/parco_paleontologicoat/)

Il sito web istituzionale presenta molteplici sezioni e approfondimenti sull'attività dell'Ente, tra le quali il Museo Paleontologico, le aree protette, i Geositi e i SIC Rete Natura 2000 gestiti, l'Art Bonus, la didattica, lo Sportello forestale, le news, gli eventi, il nuovo portale dei pagamenti PagoPa.

All' interno del sito istituzionale sono state create in particolare la sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi del Decreto Legislativo n. 33 del 14/03/2013 e s.m.i. , e "Albo Pretorio", ai sensi dell'art. 32 della L. 69/09 , per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale.

In maniera più ridotta si affiancano ai social i mezzi più tradizionali, quali opuscoli e materiale informativo in formato cartaceo in distribuzione presso l' URP ed il punto informativo presso il Museo stesso.

## **b – Modalità di pubblicazione on line dei dati**

L' Ente rispetta le Linee Guida per i siti web della Pubblica Amministrazione.

La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al RPCT dell'Ente secondo il modello Allegato 7.

L' Ente, entro 30 giorni dalla richiesta, procede alla pubblicazione del documento, informazione o dato richiesto sul sito istituzionale e contestualmente lo trasmette al richiedente o gli comunica l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale dove reperirlo (se si tratta di dato già pubblicato è sufficiente indicare al richiedente il relativo collegamento ipertestuale).

Per quanto riguarda invece la procedura di accesso civico potenziato, il cittadino può presentare istanza di accesso anche telematicamente (modello Allegato 8) rivolgendosi all'ufficio che detiene i dati in oggetto oppure al RPCT (che deve comunque controllare e verificare).

Il responsabile a cui viene inoltrata l'istanza, entro di norma trenta giorni, dovrà valutarne l'ammissibilità non più quindi sulla base delle motivazioni o di un eventuale interesse soggettivo, ma solo riguardo l'assenza di pregiudizio a interessi giuridicamente rilevanti, facendo riferimento anche alle Linee Guida ANAC – Garante Privacy.

Se l'Ente individua soggetti contro-interessati ai suddetti dati dovrà dare a loro comunicazione dell'istanza presentata ed essi avranno dieci giorni di tempo per motivare una loro eventuale opposizione.

In questo caso l'Ente dovrà accertare la fondatezza o meno delle motivazioni addotte dai terzi e, in caso positivo, darne comunicazione al richiedente, motivando tale decisione.

Il richiedente, se lo ritiene, potrà ancora presentare richiesta di riesame al RPCT che deciderà con provvedimento motivato, eventualmente sentito anche il Garante per la protezione dei dati personali.

In caso di diniego, il richiedente potrà proporre ricorso al TAR o al Difensore Civico, così come potrà eventualmente fare anche il contro-interessato.

Allo scopo di aumentare il livello di trasparenza, facilitando la reperibilità e l' uso delle informazioni da parte dei cittadini, l'Ente adotta le seguenti strategie per la predisposizione, la modifica o l'integrazione dei dati nei propri siti :

### Chiarezza e accessibilità

L' Ente adotta criteri e principi operativi ed organizzativi atti a favorire l' accessibilità dei propri siti a tutela dei diritti dei disabili (ai sensi della "Legge Stanca" n. 4 del 09/01/2004 "Disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici" e del relativo Regolamento attuativo n. 75/2005) e s.m.i.

Le Linee Guida adottate in data 23/07/2020 dall'AGID hanno lo scopo di adempiere a quanto definito dall'art. 11 della Legge del 09 gennaio 2004, n. 4, in cui si richiede che l'Agenzia dell'Italia Digitale, sentite anche le associazioni maggiormente rappresentative delle persone con disabilità, nonché quelle del settore industriale coinvolto nella creazione di software per l'accessibilità di siti web e applicazioni mobili, d'intesa con la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, emani, in conformità alle procedure e alle regole tecniche di cui all'articolo 71 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, apposite linee guida.

Come riportato nell'art.2 del D.Lgs. n. 106/2018 (Norme transitorie e abrogazioni):

"1. comma 1. Le disposizioni del presente decreto relative ai siti web e alle applicazioni mobili, ad eccezione di quanto disposto dall'articolo 11, comma 1, lettera a), della legge n. 4 del 2004, come sostituito dall'articolo 1, comma 10, del presente decreto, limitatamente ai siti web e alle applicazioni mobili, si applicano come segue:

a. ai siti web non pubblicati prima del 23 settembre 2018: a decorrere dal 23 settembre 2019;

b. ai siti web non contemplati dalla lettera a): a decorrere dal 23 settembre 2020."

Nelle predette Linee Guida si raccomanda il ricorso a soluzioni volte a facilitare la comunicazione alternativa con il pubblico, comprendendo anche nella Wi-Fi area possibili utilizzi di Social media e App specifiche accessibili, su smartphone e tablet, che consentano ulteriori comunicazioni vocali e scritte.

Il pubblico ufficiale/dipendente che si relaziona con l'utente deve adottare tutti i possibili accorgimenti per far sì che i diritti di ogni soggetto vengano rispettati, così come previsto dalle più generali disposizioni della citata Convenzione ONU e dalla normativa italiana.

L'Ente in data 01/10/2020 ha redatto la propria Dichiarazione di accessibilità, impegnandosi a rendere il proprio sito web accessibile, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 10 agosto 2018, n. 106, che ha recepito la Direttiva UE 2016/2102 del Parlamento Europeo e del Consiglio. Da tale dichiarazione risulta lo stato di conformità del sito, in particolare che il sito dell'Ente è parzialmente conforme ai requisiti previsti dall'allegato A alla norma UNI EN 301549:2018 (WCAG 2.1) in quanto alcuni contenuti non sono accessibili per onere sproporzionato.

Per onere sproporzionato si intende una circostanza di fatto o di diritto che rappresenta, nei casi previsti dall'art. 3-ter, comma 2, Legge n.4/2004, una deroga alle prescrizioni fissate dalla stessa legge in materia di accessibilità che deve fondarsi esclusivamente su motivazioni legittime e adeguatamente giustificate.

Si considerano misure che impongono un onere sproporzionato quelle che generano in capo a un soggetto erogatore un onere organizzativo o finanziario eccessivo, o mettono a rischio la sua capacità di adempiere allo scopo prefissato o di pubblicare le informazioni necessarie o pertinenti per i suoi compiti e servizi, pur tenendo conto del probabile beneficio o danno che ne deriverebbe per le persone con disabilità.

L'Ente ha quindi previsto l'adeguamento ai criteri di accessibilità del proprio sito web entro il 31/12/2021.

#### Tempestività

La gestione dei siti persegue la tempestività della pubblicazione delle informazioni e dei dati e la trasparenza dei criteri di validità. Le informazioni superate e/o non più significative dovrebbero essere archiviate o eliminate, anche nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali e delle politiche di archiviazione dei dati, soprattutto per quanto attiene ai dati informativi relativi al personale.

#### Policy: privacy e cookie

Il sito istituzionale (definito "Portale") informa con chiarezza il visitatore sul trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.13 del Regolamento UE 2016/679, e sui cookie. Un link costantemente disponibile nella pagina iniziale del sito rimanda a tutta una serie di informative rese con riferimento a specifici Servizi (quali la newsletter, gli accessi riservati, il diritto di accesso, le riprese foto-audio-video, i pagamenti tramite PagoPa, etc...).

I dati di navigazione sono utilizzati al solo fine di ricavare informazioni statistiche anonime sull'uso del sito e per controllarne il corretto funzionamento e sono cancellati immediatamente dopo l'elaborazione.

Nessun dato personale degli utenti è di proposito acquisito dal sito, salvo per scopi e per tempi strettamente necessari ad effettuarne la transazione.

L'Ente verifica costantemente il livello di sicurezza del sito in merito a transazioni e gestione dei dati.

#### Usabilità

L'Ente verifica il livello di utilizzo e di utilizzabilità del sito ed è prevista una ulteriore analisi dell'usabilità del proprio sito web entro il 31/12/2021.

#### Formati e contenuti aperti

L'Ente privilegia, ove possibile, la pubblicazione delle informazioni e dei documenti in formato aperto.

Tutti i contenuti e le informazioni presenti all'interno dei siti dell'Ente sono di proprietà dell'Ente stesso, pertanto nulla, neppure in parte, potrà essere copiato, modificato o rivenduto per fini di lucro. Gli oggetti presenti nei siti per lo scaricamento (download) quali ad esempio la modulistica sono liberamente e gratuitamente disponibili. La riproduzione o l'impiego di informazioni testuali e multimediali (suoni, immagini, software, ecc...) sono consentiti con indicazione della fonte e – qualora sia richiesta un'autorizzazione preliminare – questa indicherà esplicitamente ogni eventuale restrizione.

#### Classificazione, semantica e reperibilità delle informazioni

Le informazioni e i dati indicati sono pubblicati nei siti web dell'Ente in modo da favorire l'accesso e la reperibilità delle informazioni stesse da parte dei cittadini e dell'utenza, anche tramite i motori di ricerca.

### **c – Sezione programmatica**

L'URP è il punto di incontro e di dialogo tra i fruitori delle aree protette, i visitatori del Museo dei Fossili e l'Ente di gestione.

L'Ufficio svolge funzioni di informazione e raccoglie indicazioni e suggerimenti per il miglioramento dei servizi erogati, sia in maniera diretta sia tramite un proprio indirizzo di posta elettronica specifico : [info@astipaleontologico.it](mailto:info@astipaleontologico.it)

### **d – Posta Elettronica Certificata (PEC)**

Ai sensi dell'art. 47, comma 3, del D. Lgs. n. 82 del 07/03/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale - CAD) così come aggiornato dal D. Lgs. n. 217 del 13/12/2017 e s.m.i. le Amministrazioni Pubbliche provvedono ad istituire e pubblicare nell'Indice dei domicili digitali delle pubbliche amministrazioni e dei gestori di pubblici servizi almeno una casella di posta elettronica certificata per ciascun registro di protocollo. Le pubbliche amministrazioni utilizzano per le comunicazioni tra l'amministrazione ed i propri dipendenti la posta elettronica o altri strumenti informatici di comunicazione nel rispetto delle norme in materia di protezione dei dati personali e previa informativa agli interessati in merito al grado di riservatezza degli strumenti utilizzati.

La trasmissione telematica di comunicazioni che necessitano di una ricevuta di invio e di una ricevuta di consegna avviene mediante la posta elettronica certificata ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 11 febbraio 2005, n. 68, o mediante altre soluzioni tecnologiche individuate con le regole tecniche adottate ai sensi dell'articolo 71.

La trasmissione del documento informatico per via telematica, effettuata con PEC, equivale, salvo che la legge disponga diversamente, alla notificazione per mezzo della posta.

La data e l'ora di trasmissione e di ricezione di un documento informatico trasmesso con PEC sono opponibili ai terzi se conformi alle disposizioni di cui al decreto del Presidente della Repubblica 11 febbraio 2005, n. 68, ed alle relative regole tecniche, ovvero conformi alle regole tecniche adottate ai sensi dell'articolo 71.

L'indirizzo PEC dell'Ente è [parchi.astigiani@cert.ruparpiemonte.it](mailto:parchi.astigiani@cert.ruparpiemonte.it).

### **NORME FINALI , TRATTAMENTO DATI E PUBBLICITA'**

Gli aggiornamenti del presente Piano, a seguito di intervenute modifiche legislative, verranno disposti a cura del RPCT dandone comunicazione all'Organo di indirizzo politico dell'Ente.

Eventuali modifiche che si rendessero opportune e/o necessarie per inadeguatezza del Piano a garantire l'efficace prevenzione saranno approvate dall'Organo di indirizzo politico con proprio atto, su proposta del RPCT.

I dati raccolti in applicazione del presente Piano vengono trattati in forma anonima e aggregata in osservanza delle norme stabilite nel D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e delle disposizioni del Garante della Privacy.

Con l'approvazione del presente Piano sono abrogate le disposizioni interne in contrasto con lo stesso.

Il P.T.P.C. è pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" e tale pubblicazione è portata a conoscenza di tutto il personale da parte del Responsabile Anticorruzione. Per quanto riguarda il personale di nuova assunzione o i firmatari di contratti di collaborazione o consulenza, il P.T.P.C. sarà trasmesso al momento della presa di servizio e l'obbligo della sua osservanza costituirà oggetto di apposita previsione nel contratto individuale di lavoro/di incarico.

Potrebbe essere opportuna la partecipazione dell'Ente alle giornate della trasparenza previste dal decreto legislativo n. 150/2009, le quali sono da considerarsi a tutti gli effetti la sede opportuna per illustrare il P.T.P.C.T. a tutti i soggetti a vario titolo interessati e coinvolti.