

Riserva Naturale Statale Isola di Vivara

Ex Conservatorio delle Orfane, Terra Murata

80079 Procida (NA)

C.F: 92069130646



Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.AO.) 2025-2027

Sommario

PREMESSA	2
Riferimenti normativi	3
SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE	3
2. SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
2.1 Valore pubblico	4
2.2 Analisi del contesto esterno	5
2.3 Analisi del contesto interno	6
2.4 Mappatura dei processi e misure di prevenzione	7
Misure di prevenzione	10
3. SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	2
3.1 struttura organizzativa	2
3.2 Organizzazione del lavoro agile	2
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale	2

PREMESSA

La recente normativa in attuazione del PNRR (D.L. 80/2021) ha introdotto per le pubbliche amministrazioni un nuovo strumento programmatico: il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* (PIAO), disciplinato dal DPCM n. 132 del 30/06/2022.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni. Il Piano ha durata triennale, è aggiornato annualmente.

Il PIAO sostituisce, quindi, alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- il *Piano della Performance*, poiché definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il *Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA)* e il *Piano della Formazione*, poiché definisce la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il *Piano Triennale del Fabbisogno del Personale*, poiché definisce gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)*.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

Il compito principale che questa Amministrazione si è posta è quello di fornire in modo organico una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa già adottati, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli documenti. Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, è stata quindi tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- riguardo ai rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della Legge n. 190 del 2012, il d.lgs n. 33 del 2013 e della Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023: "Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022";
- in materia di Organizzazione del Lavoro Agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale ed alla Formazione.

Il presente documento è stato dunque predisposto in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

La legge n. 190/2012 prevede che la pianificazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sia svolta da numerosi soggetti pubblici e privati. La disciplina sul PIAO ha a sua volta circoscritto alle sole amministrazioni pubbliche previste dal d.lgs. n. 165/2001 l'applicazione del nuovo strumento di programmazione. Il mutato quadro normativo comporta, pertanto, diversamente rispetto al passato, che alcune amministrazioni/enti siano chiamati a programmare le strategie di prevenzione della corruzione non più nel PTPCT ma nel PIAO. Per altre, invece, è confermata l'adozione del PTPCT o delle misure per la prevenzione della corruzione integrative del Modello di organizzazione e gestione previsto dal d.lgs. n. 231/2001.

Alla luce di quanto previsto dal D.L. 80/2021 , art. 6, a partire dal 2022, le Pubbliche Amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute ad adottare un Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in forma semplificata sulla base del Piano Tipo adottato dal Ministro per la Pubblica

Amministrazione, che assorbe e sostituisce i vari documenti previsti fino a oggi in ambito di performance, trasparenza, anticorruzione, parità di genere, fabbisogni di personale, lavoro agile e formazione del personale.

Successivamente, con Decreto Ministeriale congiunto del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Ministro del Tesoro e delle Finanze del 30 giugno 2022 n. 132 sono stati definiti i contenuti del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in forma semplificata per amministrazioni con meno di 50 dipendenti come è il caso del nostro Ente. Di conseguenza, il testo che segue è stato impostato secondo tali indicazioni.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e della Delibera ANAC n.7 del 17/01/2023 "Piano Nazionale Anticorruzione 2022" e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 n. 132, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e della Delibera ANAC n.7 del 17/01/2023 "Piano Nazionale Anticorruzione 2022", le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: autorizzazione/concessione; contratti pubblici; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; concorsi e prove selettive; processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, inoltre, procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132 del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c).

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Riserva Naturale Statale Isola di Vivara
Tipo di ente	Ente pubblico non economico
Sede legale	Ex Conservatorio delle Orfane - Terra Murata - 80079 Procida (NA)
Sito internet	https://www.vivarariservanaturalestatale.it/

istituzionale	
Telefono	081- 283388
email	info@vivarariservanaturalestatale.it
PEC	isoladivivara@pec.it
C.F.	92069130646
Personale in dotazione	n. 4 unità: 1. Responsabile Tecnico (in distacco parziale dalla Regione Campania) 2. assistente tecnico (in distacco parziale dalla Regione Campania) 3. istruttore amministrativo (in distacco parziale dalla Regione Campania) 4. Responsabile Finanziario (in distacco parziale dal Comune di Procida)

L'Isola di Vivara è una proprietà privata che, nel 2002, viene designata Riserva Naturale Statale (D.M. 24 settembre 2002), nonché Sito di Importanza Comunitaria (SIC) ai sensi della Direttiva n° 92/43/CEE relativa alla conservazione degli habitat naturali e semi-naturali, e Zona di Protezione Speciale (ZPS) per gli uccelli migratori.

La Riserva Naturale Statale "Isola di Vivara" ha un'area protetta di superficie di circa 32 ettari.

2. SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

L'Ente RNSIV tutela e gestisce l'isola di Vivara allo scopo di perseguire le finalità istitutive:

- la conservazione delle caratteristiche ecologiche, Floro-vegetazionali, faunistiche, geomorfologiche e naturalistico-ambientali;
- la gestione degli ecosistemi con modalità idonee a realizzare una integrazione tra uomo e ambiente naturale, anche mediante la salvaguardia dei valori antropologici, archeologici, storici e architettonici e delle attività agro-silvo-pastorali e tradizionali;
- il restauro ambientale degli ecosistemi degradati;
- la promozione delle attività compatibili con la conservazione delle risorse naturali della riserva;
- la realizzazione di programmi di studio e ricerca scientifica, con particolare riferimento ai caratteri peculiari del territorio;
- la realizzazione di programmi di educazione ambientale.

Il mandato istituzionale definisce, quindi, il perimetro nell'ambito del quale l'Ente RNSIV deve operare e si ricollega alle disposizioni legislative, regolamentari e statutarie che disciplinano le attribuzioni/competenze istituzionali della Riserva.

La creazione di "valore pubblico" consiste nel perseguire le proprie finalità istitutive candidandosi ad essere punto di riferimento per tutte quelle attività legate alla valorizzazione delle risorse ecologiche e ai servizi per la fruizione lenta e attenta dell'isola di Vivara. Per il raggiungimento di questi obiettivi l'Ente ha individuato cinque raggruppamenti tematici strategici, e i relativi sistemi di obiettivi strategici:

1. Conservazione, tutela ed incremento del patrimonio naturale, ambientale e paesaggistico.

- Preservare la biodiversità.
- Incrementare le conoscenze scientifiche del patrimonio faunistico e floristico.
- Valorizzare il patrimonio boschivo.

2. Educazione ambientale, formazione, valorizzazione della immagine della Riserva e dei caratteri di naturalità che lo contraddistinguono, nonché supporto alla ricerca scientifica.

- Sensibilizzare i visitatori educandoli alla sostenibilità.
- Garantire adeguate informazioni/comunicazioni sulle attività della Riserva razionalizzando modalità e canali di comunicazione soprattutto quelli rivolti all'esterno.

- Promuovere la ricerca scientifica.
3. *Miglioramento dei prodotti e dei servizi per i visitatori e della qualità dell'accoglienza per la promozione di una fruizione sostenibile.*
- Promuovere l'ecoturismo.
 - Riqualificazione ambientale e paesaggistica degli accessi e dei sentieri all'interno dell'isola.
 - Qualificare l'immagine, la leggibilità ed il riscontro nazionale ed internazionale della Riserva.
 - Rafforzare la rete e l'azione sinergica con le altre aree protette.
4. *Gestione e controllo di piani e programmi in relazione a norme generali di salvaguardia, alla mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici, alla riduzione dei rischi idrogeologici e alla riqualificazione ambientale.*
- Integrare e coadiuvare l'operatività del Comando Provinciale dei Carabinieri Forestali.
 - Gestire habitat e specie prioritarie.
 - Promuovere forme organizzative di manutenzione del territorio.
 - Promuovere accordi di collaborazione istituzionale tra enti per interventi di riqualificazione della Riserva.
5. *Rafforzamento della capacità organizzativa dell'ente e miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione.*
- Gestire le relazioni con il pubblico/utenti.
 - Gestire atti autorizzativi, pareri di competenza dell'ente.
 - Sostenere il corretto funzionamento dell'ente sotto il profilo dei servizi e del personale, nonché della trasparenza e dell'anticorruzione.
 - Completare e/o aggiornare documenti di piano, regolamenti del parco.

2.2 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività.

Al fine di aggiornare l'analisi del contesto esterno si è, in primo luogo, effettuata una verifica della ricognizione delle competenze istituzionali dell'Ente, in base alle quali è stato possibile individuare i soggetti che interagiscono con l'Ente. I principali stakeholders sono il Ministero dell'Ambiente, autorità di vigilanza dell'Ente, la Regione Campania e il Comune di Procida, che fanno parte del Comitato di Gestione, e i proprietari eredi Diana, anch'essi facenti parte del comitato di gestione, le associazioni di volontariato ambientale per le quali siede nel Comitato di Gestione un loro rappresentante.

L'Ente, inoltre, si relaziona, in maniera diffusa, con la pluralità di cittadini, dagli istituti scolastici alle numerose associazioni del territorio che a vario titolo interagiscono con le attività della Riserva, dai concessionari di lavori e/o servizi agli operatori economici dell'isola.

Infine, l'Ente ha intense relazioni con il mondo universitario e scientifico, che svolge per conto della RNS le attività di monitoraggio delle specie e degli habitat tutelati

L'Ente RNS Isola di Vivara è stata istituita nel 2002 su un territorio di proprietà privata di 0,36 kmq, geograficamente appartenente all'isola di Procida che ha una popolazione insediata pari a 10.228 abitanti a fronte di una forte concentrazione di popolazione non residente nei quattro mesi estivi il cui si concentra il 94% dei flussi turistici, prevalentemente caratterizzati da una forte presenza in abitazioni per vacanza.

Si può rilevare che l'economia insediata è prevalentemente attinente al settore marittimo, turistico, terziario e alle attività commerciali.

Non si riscontra, nel comune di interesse, pericolosa presenza di criminalità e se presente non risulta incidere sulle normali attività economiche, attese le ridotte dimensioni del territorio e sue peculiarità (insularità), nonché un contesto socio economico abbastanza sviluppato sotto il profilo marittimo, la scarsità di servizi (assenza di ospedali, assenza di uffici giudiziari, esercizi commerciali di grandi dimensioni) che si riducono a poche antiche tradizionali botteghe, ristoranti, bar, pizzerie, punti vendita di piccole dimensioni e attività ricettive quali alberghi, campeggi e bed and breakfast spesso a conduzione

familiare.

Pur non essendo tale territorio, dunque, caratterizzato da tassi elevati di criminalità, né da fenomeni di criminalità organizzata, tuttavia, essendo l'isola di Procida interessata dalla intensa affluenza di turisti descritta, concentrata principalmente nel periodo estivo, si assiste, da un lato, a fenomeni di abusivismo edilizio, dall'altro all'intensificarsi in estate di reati quali spaccio di sostanze stupefacenti, vandalismo e furti. In linea di massima, per quanto riguarda l'azione della pubblica amministrazione, non sono rilevabili forme di pressione, preoccupanti e, l'unico fattore di rischio, sebbene in via preventiva, può rinvenirsi nell'ambito della realizzazione dei Lavori pubblici dove la scelta dei soggetti cui appaltare i lavori merita di essere attenzionata e sottoposta a misure di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi.

Infine, considerato che il turismo è il settore economico di maggiore impatto sulle attività dell'Ente, le principali istanze dell'amministrazione comunale ma anche delle associazioni di categoria, delle aziende ricettive e dei cittadini concernono ambiti strettamente connessi alla fruizione e tutela del territorio e la rete sentieristica, e l'adozione di azioni a supporto dell'incremento turistico. L'Ente cerca di contemperare le varie istanze avendo cura di attuare politiche di conservazione, ma anche di promozione di attività di educazione, di formazione e di ricerca scientifica.

2.3 Analisi del contesto interno

L'organizzazione dell'Ente si articola secondo la disciplina stabilita dalla Legge 394/1991, dalla convenzione siglata con il MATTM che ha definito la struttura organizzativa dell'Ente.

Gli Organi sono il Presidente, il Comitato di gestione, la Commissione di Riserva e il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il Presidente è il legale rappresentante dell'Ente ed è nominato con decreto del Ministro dell'Ambiente, d'intesa con il Presidente della Regione Campania, e dura in carica 5 anni. Il Presidente presiede il Comitato di gestione coordinandone l'attività ed emana atti espressamente demandati dalle leggi, dai regolamenti e dallo Statuto dell'Ente.

Il Presidente esercita il potere di indirizzo nell'ambito delle direttive generali varate dal Comitato, identifica le priorità degli interventi, adotta i provvedimenti indifferibili ed urgenti, sottoponendoli alla ratifica del Comitato e promuove azioni ed interventi opportuni e necessari per la tutela degli interessi della Riserva.

Dal 28/03/2022 la figura del Presidente è assente in quanto il Ministero MASE non ha nominato un nuovo Presidente dopo le dimissioni del dr. Gennaro Esposito

Il Comitato di Gestione è l'organo di indirizzo programmatico, delibera l'attività generale di indirizzo e di programmazione, la relazione programmatica, il bilancio pluriennale, i bilanci annuali preventivi e consuntivi, ecc.

Il Comitato si compone di:

- a) presidente designato dal Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio d'intesa con la regione Campania;
- b) un rappresentante designato dalla Regione Campania;
- c) due rappresentanti designati dal Comune di Procida;
- d) un rappresentante designato dalle associazioni ambientaliste riconosciute ai sensi dell'art. 13 della legge 8 luglio 1986, n. 349;
- e) un rappresentante designato dalla Proprietà, eredi Diana.

Al Comitato competono tutti gli atti ordinari e straordinari di gestione della Riserva, in particolare esso:

- a) redige il Piano di gestione della Riserva ed il relativo regolamento attuativo, per l'adozione da parte del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio;
- b) delibera il programma di gestione annuale della Riserva ed assume tutti i provvedimenti relativi alla sua attuazione, deliberando le relative spese, i contratti, gli incarichi e le eventuali consulenze professionali;
- c) delibera i bilanci, le loro variazioni ed il conto consuntivo;
- d) delibera i provvedimenti relativi alla regolamentazione del personale;
- e) delibera tutti i regolamenti interni, i protocolli e le convenzioni con terzi per il raggiungimento delle finalità della Riserva;

- f) esprime i pareri richiesti dalla legge;
- g) esprime il proprio parere sui piani relativi all'area protetta;
- h) emana ogni altro provvedimento relativo alla gestione della Riserva.
- i) adotta il Regolamento operativo e delibera ogni revisione del medesimo

Per quanto riguarda il controllo sulla gestione economico-finanziaria dell'Ente, questo è esercitato dal Collegio dei Revisori dei Conti. I Revisori durano in carica cinque anni non sono revocabili, salvo inadempienza, e sono rieleggibili per una sola volta. Al fine di garantire la posizione di imparzialità e indipendenza del Revisore, la sua attività è disciplinata esclusivamente dalla legge e da apposito regolamento. Nell'esercizio delle funzioni, il Revisore può accedere agli atti ed ai documenti connessi alla sfera delle proprie competenze e consultare la struttura operativa e presentare relazioni e documenti al Comitato.

La struttura operativa della riserva, ai sensi dell'art. 5 della Convenzione tra Ministero dell'Ambiente e Ente Riserva, può avere esclusivamente personale in distacco dagli Enti rappresentati nel Comitato di Gestione, ovvero Regione Campania e Comune di Procida.

Attualmente la seguente dotazione organica:

- Responsabile Finanziario, in distacco parziale di n. 4 ore settimanali disposto dal Comune di Procida

Il Responsabile tecnico, figura attualmente non nominata, ha il compito di dirigere, coordinare e sorvegliare l'attività della Riserva e risponde direttamente al Comitato di Gestione, o suo delegato; esso cura l'esecuzione delle deliberazioni ed esercita ogni altro compito inerente l'attività del personale e di gestione esecutiva della Riserva. Ha autonomi poteri di organizzazione delle risorse umane e strumentali affidategli. In particolare, collabora all'attività di definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare; adotta gli atti di gestione amministrativa e tecnica, compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.

Il Responsabile Finanziario, è preposto alla gestione degli atti finanziari e contabili dell'Ente Riserva "Isola di Vivara", ai rapporti con la Tesoreria dell'Ente Riserva, alla verifica di veridicità delle previsioni di entrata e di compatibilità delle previsioni di spesa da iscriversi nel bilancio di previsione ed alla verifica periodica dello stato di accertamento delle entrate e di impegno delle spese, alle procedure di acquisti di beni e servizi, alla regolare tenuta della contabilità economico-patrimoniale e più in generale alla salvaguardia degli equilibri finanziari e complessivi della gestione. Nell'esercizio di tali funzioni il Responsabile agisce in autonomia nei limiti di quanto disposto dai principi finanziari e contabili, dalle norme ordinamentali e dai vincoli di finanza pubblica.

Le principali difficoltà operative sono dovute alla sostanziale ed oggettiva difficoltà di ottemperare a tutti gli obblighi normativi ed amministrativi nelle scadenze previste; infatti, l'Ente, pur essendo costituito da un numero esiguo di personale, tutti in distacco a tempo parziale, deve far fronte a tutti gli adempimenti che la legge, indistintamente, pone a carico delle pubbliche amministrazioni.

Si cerca di supportare l'attività di lavoro attraverso diverse modalità:

- con l'impiego di software che facilitino gli adempimenti contabili e gestione fatture,
- con l'attivazione di n. 2 affidamenti per la consulenza contabile e la gestione delle piattaforme Mepa e Asmecomm e gli affidamenti telematici, mirati a supportare il responsabile finanziario,
- con incontri e riunioni operative per il costante monitoraggio delle attività programmate.

Di contro, le ridotte dimensioni della struttura organizzativa garantiscono un continuo confronto e collaborazione tra i dipendenti anche per il necessario scambio di informazioni, competenze e abilità.

2.4 Mappatura dei processi e misure di prevenzione

L'assetto organizzativo dell'Ente prevede che il ruolo di Responsabile della trasparenza e anticorruzione sia svolto dal Responsabile tecnico che ha predisposto tale sottosezione.

L'obiettivo della mappatura è quello di individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi.

Pertanto, la mappatura dei processi diventa un presupposto imprescindibile per la corretta rappresentazione di tutte le attività dell'Ente ed assume carattere strumentale per l'identificazione, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi.

L'Ente opera prioritariamente nei settori core della conservazione della biodiversità e della tutela del territorio, ma svolge anche una intensa attività di sensibilizzazione ed educazione. Parallelamente opera nell'espletamento delle attività di gestione della contabilità, del personale, degli affari generali.

L'Ente ha provveduto all'individuazione delle attività a più elevato rischio corruzione e/o illegalità diffusa nei termini meglio delineati di seguito, catalogando, secondo il criterio della prudenza, il rischio come **minimo, basso o medio**.

Si è proceduto, dunque, a classificare le seguenti attività prevalenti:

1. Le attività oggetto di autorizzazione o concessione con particolare riferimento alle norme generali di salvaguardia di cui alla L.394/2001, al D.M. 24 giugno 2002, agli strumenti di gestione dell'area protetta (piano di gestione della Riserva, regolamento attuativo piani generali e di settore). In quest'ambito sono ricomprese le attività di rilascio pareri e nulla osta, nonché le procedure di Valutazione di incidenza, di VIA e VAS previste dalle norme nazionali e regionali di settore. Tali attività però, hanno un impatto limitato per l'esiguità degli interventi e dei soggetti che potrebbero agire. Infatti, l'Isola è disabitata e le uniche pratiche concernere il nulla osta in ambito edilizio potrebbero riguardare esclusivamente gli edifici storici di epoca borbonica, attualmente fatiscenti, di proprietà privata; le richieste vengono evase secondo l'ordine cronologico di assunzione al protocollo dell'Ente, fatte salve eventuali autorizzazioni per fattispecie connesse a situazioni di pericolosità immediata (es. taglio alberi pericolanti) o autorizzazioni per particolari tipologie di soggetti che vengono reiterate con cadenza annuale. **RISCHIO BASSO**
2. contratti pubblici per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici di cui al Dlgs n. 36 del 31 marzo 2023. **RISCHIO MEDIO**
3. erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati. L'Ente Riserva, eroga contributi a favore di soggetti, enti pubblici e privati per l'attuazione di finalità istituzionali. In tale ambito l'erogazione di contributi avviene sia sulla base della emanazione di un bando pubblico aperto a tutti per il sostegno a progetti di volontariato, adozione di buone pratiche di cura del territorio e azioni di educazione alla biodiversità, che sulla base di specifiche Convenzioni con enti pubblici (Università, Enti di ricerca, Enti Locali, Associazioni ambientaliste a rilevanza nazionale, ecc.) per l'attuazione di progetti condivisi volti a diverse finalità (progetti di ricerca, attività di sorveglianza, ecc.). **RISCHIO MEDIO**
4. acquisizione di personale, selezioni dei collaboratori. Alla luce della normativa attualmente in vigore, l'Ente Riserva non può effettuare procedure di assunzione di personale a tempo indeterminato ma usufruire di personale in distacco da altri enti, o in mancanza, stipulare convenzioni con soggetti singoli privati o cooperativi va bene; le uniche tipologie di reclutamento di personale che possono essere espletate riguardano l'acquisizione di personale c.d. flessibile, a progetto (ad esempio supporto al RUP per determinate gare), affidamento di servizi o incarichi di consulenza utilizzando risorse derivanti da progetti di finanziamento europei o risorse proprie. **RISCHIO MEDIO**
5. le materie oggetto di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi del personale. La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere incarichi, cd. extraistituzionali, retribuiti e conferiti da altri soggetti pubblici o privati, è regolata dalle disposizioni dell'art. 53 d.lgs 165/2001 che prevede un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza; il personale assegnato all'Ente è tutto in distacco da altri Enti Pubblici e pertanto sarà cura dell'amministrazione di appartenenza il relativo eventuale procedimento di autorizzazione. Per quanto riguarda i componenti del Comitato gestione, personale non dipendente, le misure da intraprendere rientrano e sono descritte nel paragrafo 9. *Misure generali di prevenzione della corruzione*. **RISCHIO MINIMO**
6. le materie oggetto di codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente; (art. 54 d.lgs. 165/2001). Il personale dell'Ente è tenuto a rispettare il CODICE ETICO dell'Ente benchè, essendo tutto personale

in distacco parziale da altri enti pubblici, sono tutti già sottoposti a codici di norme comportamentali presso gli Enti di provenienza. **RISCHIO MINIMO**

7. Gli affari legali e il contenzioso. È l'Avvocatura dello Stato ad assumere la rappresentanza e la difesa della RNS "Isola di Vivara" nei giudizi attivi e passivi avanti le autorità giudiziarie, i collegi arbitrali, le giurisdizioni amministrative e speciali." Pertanto, il contenzioso viene gestito direttamente dall'Avvocatura dello Stato, alla quale gli uffici inviano una memoria che supporti adeguatamente la costituzione in giudizio e la documentazione per il fascicolo di parte. L'Ente si avvale altresì dell'Avvocatura dello Stato per la richiesta di consulenze legali in vari ambiti. **RISCHIO MINIMO**

A tali processi si aggiungono i processi ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* a protezione del valore pubblico:

8. Pianificazione generale e di settore (*Pianificazione ambientale, naturalistica e del territorio*). Il regolamento della Riserva prevede la redazione di un piano di gestione, da uniformare alla normativa di salvaguardia prevista per i siti Natura 2000, ZCS e ZPS, istituiti sul territorio della Riserva ai sensi delle Direttive 92/43/CEE "Habitat" e 79/409/CEE "Uccelli". L'aggiornamento del Piano di Gestione avverrà con il supporto dell'università tramite convenzione. **RISCHIO MINIMO**
9. Sorveglianza. La sorveglianza del territorio della Riserva è esercitata dal Gruppo Carabinieri Forestale di Napoli, per il tramite dei Reparti dipendenti in funzione delle esigenze di tutela naturalistica-ambientale della stessa secondo le finalità istitutive della Riserva nonché nel rispetto del relativo piano di gestione e regolamento. La sorveglianza è relativa sia ai punti di accesso alla riserva, che alla intensificazione dei servizi di sorveglianza durante il periodo di grave pericolosità per gli incendi boschivi. **RISCHIO MINIMO**
10. Le procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali. L'intero settore di gestione dei fondi europei e nazionali è già presidiato da significative ed importanti misure organizzative e controlli previsti dalla disciplina comunitaria. La selezione di progetti di elevata qualità si ritiene sia garantita nell'Ente dal fatto che eventuali progetti europei cui la Riserva aderisce, afferiscono all'ambito della ricerca scientifica, e saranno svolti in collaborazione con Università e primarie Istituzioni scientifiche. Questa caratteristica ed il fatto che, di per sé, la ricerca scientifica richiede azioni di elevata programmazione ed ampio spettro temporale e spaziale di applicazione, evita anche il rischio di una eccessiva frammentazione degli interventi. La trasparenza di tali procedure è altresì garantita dagli ordinari obblighi di pubblicità, cui si aggiungono quelli straordinari previsti per tali tipi di progetto che vengono sempre garantiti. **RISCHIO MINIMO**
11. Attività di manutenzione ordinaria del territorio. L'Ente periodicamente sottopone il territorio della Riserva ad interventi idraulico-forestali di manutenzione per la prevenzione degli incendi boschivi e interventi di ripristino e manutenzione della sentieristica per garantire la fruizione della riserva. Tali interventi sono effettuati a titolo gratuito da SMA Campania, in virtù di un accordo di collaborazione istituzionale con la Regione Campania. Per interventi più significativi o straordinari si procede con l'applicazione di procedure di gara ai sensi del Dlgs n. 36 del 31 marzo 2023, di cui al precedente punto 3. **RISCHIO MINIMO**

In relazione alle aree di rischio obbligatorie di cui all'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 (*a. autorizzazione/concessione; b. contratti pubblici; c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d. concorsi e prove selettive*) l'identificazione delle aree di rischio effettuate dall'ente risulta coerente:

1. Le attività oggetto di autorizzazione o concessione **RISCHIO MEDIO**
3. contratti pubblici per l'affidamento di lavori, forniture e servizi **RISCHIO MEDIO**
4. erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari **RISCHIO MEDIO**
5. acquisizione di personale, selezioni dei collaboratori **RISCHIO MEDIO**

Misure di prevenzione

Le misure di prevenzione, utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, sono riportate in forma riassuntiva in riferimento a ciascuna area di rischio descritta con indicazione delle azioni, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalle normative vigenti.

Attività	Misure di prevenzione
1. attività oggetto di autorizzazione o concessione	<ul style="list-style-type: none">▪ Mappatura dei processi;▪ Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento – Pubblicazione atti in apposita sez. trasparenza▪ attestazione nel corpo del provvedimento amministrativo da parte del responsabile dell'istruttoria e del responsabile dell'atto circa l'assenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis della L.241/1990;▪ conclusione dei procedimenti nei tempi previsti dalla legge;▪ verifica del rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi nell'ambito del controllo di regolarità in via successiva;▪ rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale.
2. Affidamento lavori servizi e forniture, scelta del contraente	<ul style="list-style-type: none">▪ Programmazione acquisti di servizi e forniture;▪ Ricorso a Consip e al MEPA per acquisizioni di forniture e servizi sotto soglia comunitaria, anche sotto 5000 €, e applicazione diffusa principi rotazione▪ Pubblicazione di CIG, oggetto del bando, procedura di scelta del contraente, importo di aggiudicazione, aggiudicatario▪ Obbligo di adeguata attività istruttoria e di motivazione del provvedimento▪ Svolgimento di tutte le verifiche dei requisiti degli operatori prescritte dal par. 4 Linee Guida ANAC 4/2018▪ provvedimenti pubblicati sul sito istituzionale contengono, dove del caso, i dati relativi a: struttura proponente, oggetto del bando, elenco degli operatori invitati a presentare offerte, aggiudicatario e importo di aggiudicazione▪ Rispetto delle previsioni normative in merito agli istituti di proroga e rinnovo contrattuale▪ Rispetto degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni ex d.lgs. n.33/2013▪ direttive per rilevazione situazioni conflitto di interessi e per corretta conservazione documentazione di gara;▪ Sottoscrizione da parte di tutti i soggetti coinvolti nella redazione della documentazione di gara di dichiarazioni in cui si attesta l'assenza di interessi personali in relazione allo specifico oggetto della gara.▪ formalizzazione e pubblicazione da parte del personale che ha partecipato alla gestione della procedura di gara di una dichiarazione attestante l'insussistenza di cause di incompatibilità con l'impresa aggiudicataria e con la seconda classificata, avendo riguardo a possibili collegamenti soggettivi/ e/o parentela
3. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari	<ul style="list-style-type: none">▪ Mappatura dei processi;▪ Convenzioni con altri enti del territorio per garantire il principio della rotazione dei membri delle commissioni di valutazione;▪ Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestionale;▪ Obbligo di motivazione puntuale ed adeguata;▪ Predeterminazione di criteri oggettivi e trasparenti per la concessione dei contributi, delle sovvenzioni e di tutti i vantaggi a qualsiasi titolo▪ controllo di regolarità amministrativa in via successiva
4. Acquisizione di personale, selezioni dei collaboratori	<ul style="list-style-type: none">▪ Mappatura dei processi;▪ Ricorso a procedure ad evidenza pubblica per ogni tipologia di incarico▪ massima diffusione attraverso le forme di pubblicazione vigenti, anche in ottemperanza di quanto sancito dal dlgs 33/2013.▪ Il termine per la presentazione delle domande non può mai essere inferiore a 30 giorni dalla

	<p>data di pubblicazione del bando.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dichiarazioni di inesistenza cause di incompatibilità per la partecipazione alle relative commissioni e verifiche a campione. ▪ Rispetto della distinzione tra attività di indirizzo politico e attività gestione. ▪ Motivazione circostanziata delle ragioni di pubblico interesse e dell'assenza di professionalità interne per il conferimento degli incarichi da esplicitare nell'atto che da avvio alla procedura della contrattazione per il conferimento dell'incarico. ▪ Nell'atto di affidamento dell'incarico occorre dare atto della verifica di congruità dell'eventuale preventivo presentato dal professionista. ▪ Rispetto della normativa in tema di incarichi extraufficio. ▪ Pubblicazione di tutti gli incarichi.
--	---

Rischi corruttivi e trasparenza

Premessa

La sottosezione è stata predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo dell'ente.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr.2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelle di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
 - Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO ESTERNO

L'ANAC, nell'allegato 1 alla deliberazione del 13 novembre 2019, n. 1064, contenente l'aggiornamento 2019 al PNA, ha affermato che l'analisi del contesto esterno ha "come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione".

Attraverso l'individuazione e la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento, nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholders e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno, infatti, ciascuna amministrazione può definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo. Operativamente, l'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività:

- 1) l'acquisizione dei dati rilevanti, sia sotto un profilo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.), sia sotto un profilo di tipo "soggettivo", che tenga conto della percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholders: le informazioni possono essere ricavate da fonti diverse, esterne ed interne all'amministrazione, e potrebbero confluire in banche dati digitali, comuni ed interoperabili, a disposizione delle amministrazioni dello stesso territorio o settore d'intervento.
Riguardo alle fonti esterne, l'amministrazione può reperire una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.). Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento (ad esempio, omicidi, furti nelle abitazioni, scippi e borseggi), alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei Conti o Corte Suprema di Cassazione). Può essere molto utile inoltre condurre apposite indagini relative agli stakeholders di riferimento attraverso questionari on line o altre metodologie idonee (es. focus group, interviste ecc.).
Riguardo alle fonti interne, invece, l'amministrazione può utilizzare interviste con l'organo di indirizzo o con i responsabili delle strutture; segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o altre modalità; risultati dall'azione di monitoraggio del RPCT; informazioni raccolte nel corso di incontri e/o attività congiunte con altre amministrazioni che operano nello stesso territorio o settore.
- 2) l'interpretazione dei dati in maniera non acritica, ma funzionale alla realizzazione delle fasi di identificazione e analisi degli eventi rischiosi, nonché di individuazione e programmazione delle misure specifiche di prevenzione.
L'analisi del contesto esterno deve evidenziare in che modo le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

In tema di analisi del contesto esterno, appare quindi rilevante evidenziare che come emerge anche dalle relazioni sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata relative agli anni precedenti non sono presenti sul territorio fenomeni di organizzazione camorristica capaci di inquinare le dinamiche imprenditoriali e/o di svolgere attività di riciclaggio, né vi sono fenomeni diffusi di microcriminalità

VALUTAZIONE DI IMPATTO DEL CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno mira ad evidenziare gli aspetti legati alla organizzazione ed alla gestione operativa di tutti i profili che potrebbero sensibilizzare il rischio della corruzione. L'inquadramento del contesto interno all'Ente richiede un'attività che si rivolge ad aspetti propri dell'Ente. L'Amministrazione del Comune è articolata tra *organi di governo*, con potere di indirizzo e di programmazione e di preposizione all'attività di controllo politico-amministrativo, e la *struttura burocratica* professionale, alla quale compete l'attività gestionale e che ha il compito di tradurre in azioni concrete gli indirizzi forniti e gli obiettivi assegnati dagli organi di governo.

Gli organi di governo sono: Il Comitato di Gestione.

L'organico effettivo dell'ente è notevolmente sottodimensionato; questa situazione, nonostante il costante impegno di alcuni dipendenti, determina una frequente difficoltà dell'ente ad effettuare i numerosi adempimenti nei tempi richiesti.

Il **monitoraggio dell'anno precedente** rivela che non occorre modificare la valutazione del rischio sulla base di episodi sintomatici di scorretta gestione amministrativa.

MAPPATURA DEI PROCESSI SENSIBILI

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura ed alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dell'ente, nelle proprie attività componenti e nelle loro interazioni con altri processi, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività amministrativa per identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, valutare la reale consistenza dei rischi di quibus e di trattarli in modo adeguato.

Al di là degli aspetti connessi alla prevenzione della corruzione, una mappatura dei processi adeguata consente all'organizzazione di evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l'efficienza allocativa e finanziaria, l'efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati.

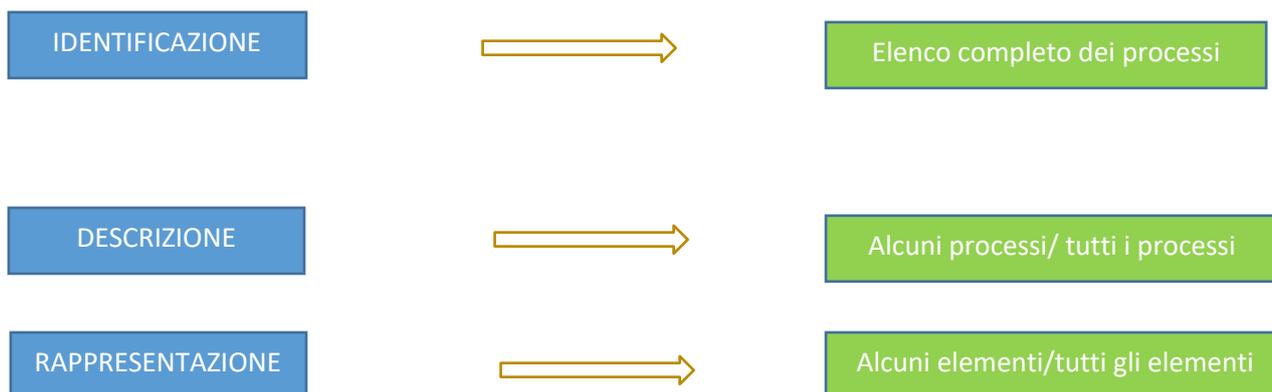
Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Si tratta di un concetto organizzativo che, ai fini dell'analisi del rischio, ha il vantaggio di essere più flessibile, gestibile, completo e concreto nella descrizione delle attività rispetto al procedimento amministrativo. In particolare, il processo è un concetto organizzativo:

- più flessibile, in quanto il livello di dettaglio dell'oggetto di analisi non è definito in maniera esogena (dalla normativa) ma è frutto di una scelta d'ichi imposta il sistema. Si può, quindi, definire l'analiticità della mappatura di un processo a seconda dello scopo, delle risorse e delle competenze di cui l'organizzazione dispone;
- più gestibile, in quanto può favorire la riduzione della numerosità degli oggetti di analisi, aggregando più procedimenti in un unico processo. Questo aspetto rappresenta un notevole vantaggio soprattutto per le amministrazioni che devono gestire una elevata quantità di procedimenti amministrativi;
- più completo, in quanto se, da un lato, non tutta l'attività amministrativa è procedimentalizzata, dall'altro, i processi possono abbracciare tutta l'attività svolta dall'amministrazione;
- più concreto, in quanto descrive il "chi", il "come" e il "quando" dell'effettivo svolgimento

dell'attività e non “come dovrebbe essere fatta per norma”.

La mappatura dei processi si articola in 3 fasi, ovvero identificazione, descrizione, rappresentazione, come si evince dallo schema seguente, comprensivo dei risultati attesi, e si evidenzia nei successivi paragrafi.

FASI RISULTATO



L'Ente Riserva, già all'atto dell'ultimo aggiornamento del PTCPT, ha proceduto alla mappatura dei processi operativi, nell'ottica di identificare i possibili ambiti di vulnerabilità dell'amministrazione rispetto alla corruzione e di puntare al miglioramento complessivo del funzionamento della macchina amministrativa in termini di efficienza allocativa o finanziaria, di efficienza tecnica, di qualità dei servizi, e di *governance*. Questa mappatura, proprio perché piuttosto esaustiva, è stata riproposta anche negli aggiornamenti successivi del PTPCT.

Con l'aggiornamento 2025-2027 e ora, con la predisposizione della sottosezione anticorruzione del PIAO, sempre secondo gli indirizzi espressi dal PNA, è stata registrata l'unità organizzativa responsabile del processo stesso ed è stato individuato il catalogo dei principali rischi di ciascun processo.

In particolare, nell'**allegato "A"**, viene riportato l'elenco completo dei processi nei quali può essere scomposta l'attività dell'ente, raggruppati secondo le aree di rischio individuate dall'ANAC per gli enti locali (allegato 1 al PNA 2019) e così riepilogate:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Oltre alle undici "Aree di rischio" proposte dal PNA, si prevede un'ulteriore area definita "Altri servizi". In tale sottoinsieme, sono ordinati processi tipici degli enti territoriali, in genere privi di rilevanza economica e difficilmente riconducibili ad una delle aree proposte dal PNA. Ci si riferisce, ad esempio, ai processi relativi a: gestione del protocollo, funzionamento degli organi collegiali, istruttoria delle deliberazioni, ecc.

Individuazione delle misure

L'obiettivo, di questa prima fase del trattamento, è di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinata a tali rischi. Il PNA suggerisce le misure di seguito elencate, che possono essere programmate sia in termini di misure generali, sia in termini di misure specifiche:

- **controllo;**
- **trasparenza;**
- **definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;**
- **regolamentazione;**
- **semplificazione;**
- **formazione;**
- **sensibilizzazione e partecipazione;**
- **rotazione (ove attuabile);**
- **segnalazione e protezione;**
- **disciplina del conflitto di interessi;**
- **regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies).**

Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

1. **presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione:** al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;
2. **capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio:** l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);
3. **sostenibilità economica e organizzativa delle misure:** l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte degli enti; se fosse ignorato quest'aspetto, la sottosezione anticorruzione del PIAO finirebbe per essere poco realistico; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:
 - a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;

- b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;
4. **adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione:** l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative, per questa ragione, la sottosezione anticorruzione del PIAO dovrebbe contenere un numero significativo di misure, in maniera tale da consentire la personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione sulla base delle esigenze peculiari di ogni singolo ente.

Il RPCT, d'intesa con i Responsabili di Area, ha proceduto all'individuazione di misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++, A+, A.

Le misure così individuate sono state puntualmente indicate e descritte nell'**allegato "C"**, denominato "**Individuazione e programmazione delle misure**".

Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha l'obiettivo di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione. La programmazione delle misure (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità, effettività, attuazione, verificabilità, efficacia), rappresenta un contenuto fondamentale della sottosezione anticorruzione del PIAO in assenza del quale tale sottosezione risulterebbe priva dei requisiti di cui all'art. 1, comma 5, lett. a) della legge 6 novembre 2021, n. 190.

Secondo il PNA, la programmazione delle misure deve essere realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

- **fasi o modalità di attuazione della misura:** laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;
- **tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi:** la misura deve essere scadenzata nel tempo; ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarla, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- **responsabilità connesse all'attuazione della misura:** volendo responsabilizzare tutta la struttura organizzativa, e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della singola misura, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;
- **indicatori di monitoraggio e valori attesi:** per poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

Secondo l'ANAC, tenuto conto dell'impatto organizzativo, individuazione e programmazione delle misure devono avvenire con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità dell'attuazione delle misure stesse, anche al fine di

stabilire le modalità più adeguate.

Come detto a precedente par. 3.1.1, il RPCT, d'intesa con i Responsabili di Area, ha proceduto all'individuazione di misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++, A+, A, misure puntualmente indicate e descritte nell'allegato "C", denominato "Individuazione e programmazione delle misure", colonna "F".

IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI POTENZIALI E CONCRETI

Identificati i processi, occorre, poi:

1. descriverli analiticamente, con un grado di approfondimento migliorabile negli anni successivi, muovendo dai seguenti elementi di base:
 - elementi in ingresso che innescano il processo - "*input*";
 - risultato atteso del processo - "*output*";
 - sequenza di attività che consente di raggiungere l'*output*- le "attività";
 - responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo;
 - tempi di svolgimento del processo e delle sue attività (nei casi in cui i tempi di svolgimento sono certi e/o conosciuti, anche in base a previsioni legislative o regolamentari);
 - vincoli del processo (rappresentati dalle condizioni da rispettare nello svolgimento del processo in base a previsioni legislative o regolamentari);
 - risorse del processo (con riferimento alle risorse finanziarie e umane necessarie per garantire il corretto funzionamento del processo (laddove le stesse siano agevolmente ed oggettivamente allocabili al processo));
 - interrelazioni tra i processi;
 - criticità del processo;
2. specificare le priorità di approfondimento delle aree di rischio, esplicitandone chiaramente le motivazioni, alla luce degli elementi di seguito individuati:
 - risultanze dell'analisi del contesto esterno (se, ad esempio, dall'analisi è emerso un problema relativo all'ambiente o alla gestione dei rifiuti, dovranno avere priorità nell'approfondimento le aree di rischio attinenti a tali tematiche quali Area gestione rifiuti, Provvedimenti privi di effetto economico, ecc.);
 - precedenti giudiziari o "eventi sentinella" relativi a particolari episodi attinenti a specifici ambiti di interesse dell'amministrazione;
 - analisi del contesto interno (ad esempio stante la dislocazione territoriale degli uffici dell'amministrazione, le funzioni gestite a livello decentralizzato comportano un minor controllo in talune attività);
3. rappresentare gli elementi del processo descritti in precedenza, secondo uno schema tabellare, di più semplice ed immediata evidenza.

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

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

1. Identificazione degli eventi rischiosi

Ha l'obiettivo di individuare, in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, quei comportamenti o quei fatti che possono verificarsi tramite i quali si concretizza il fenomeno corruttivo. Secondo l'ANAC, si tratta di una fase cruciale, in quanto un evento rischioso non identificato non potrà essere gestito e la mancata individuazione potrebbe compromettere l'attuazione di una strategia efficace di prevenzione della corruzione.

Poiché sono i responsabili degli uffici ad avere una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, l'ente ha proceduto al massimo coinvolgimento della struttura organizzativa, fermo restando il ruolo attivo del RPCT nell'individuare eventi rischiosi che non sono stati rilevati dai responsabili degli uffici e nell'integrare, eventualmente, il registro (o catalogo) dei rischi.

Ai fini dell'identificazione dei rischi è necessario:

- a) definire l'**OGGETTO** di analisi: l'unità minima di riferimento rispetto alla quale operare l'analisi dei rischi è il processo. Essendo l'Ente Riserva di Vivara un ente di ridotte dimensioni organizzative, in cui l'elaborazione della sottosezione anticorruzione del PIAO è affidata in massima parte al RPCT, nonostante il più ampio coinvolgimento possibile dei responsabili di Area, in questa prima fase di aggiornamento della sottosezione anticorruzione del PIAO alla nuova metodologia di valutazione del rischio introdotta dal PNA 2019 si è optato per una scomposizione dell'attività amministrativa in processi, con la previsione, fin da ora, di affinare, già dal successivo aggiornamento, il livello di dettaglio dell'analisi, passando dal livello minimo (il processo) ad un livello via via più dettagliato (l'attività), perlomeno per i processi maggiormente esposti a rischi corruttivi; utilizzare opportune **TECNICHE DI IDENTIFICAZIONE** ed una **PLURALITÀ DI FONTI INFORMATIVE**: tenuto conto della dimensione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, il Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza ha analizzato i risultati:
- dell'analisi del contesto interno ed esterno;
 - delle risultanze della mappatura dei processi;
 - dell'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato, anche in altre amministrazioni o enti simili;
 - degli incontri con i responsabili o il personale che abbiano conoscenza diretta dei processi e, quindi, delle relative criticità;
- b) **INDIVIDUARE** i rischi associabili all'oggetto di analisi e **FORMALIZZARLI** nella sottosezione anticorruzione del PIAO: nel menzionato allegato "A", denominato "**Mappatura dei processi e registro dei rischi**", è stata inserita la colonna "G", che contiene il catalogo dei principali rischi individuati in relazione a ciascun processo.

2. Analisi del rischio

Effettuata l'identificazione degli eventi rischiosi, occorre procedere all'analisi degli stessi, al duplice scopo di pervenire, attraverso la valutazione dei cc.dd fattori abilitanti della corruzione (che nell'aggiornamento del PNA 2015 erano denominati, più semplicemente, "cause" dei fenomeni di malaffare), ad una comprensione più approfondita degli rischi nei quali si incorre nella concreta attività amministrativa, e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

I fattori abilitanti consistono negli elementi che possono agevolare il verificarsi di

comportamenti o di fatti di corruzione e che l'ANAC individua negli elementi di seguito riportati:

- mancanza di misure di trattamento del rischio e/o 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;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

La stima del livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio di corruzione deve svolgersi secondo un criterio generale di "prudenza" poiché è assolutamente necessario "evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione", tenendo conto degli step che si evincono dallo schema seguente.

APPROCCIO VALUTATIVO

Approccio qualitativo:

l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri, senza la necessità di una rappresentazione finale in termini numerici

Approccio quantitativo: si utilizzano analisi statistiche o matematiche per quantificare

l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici

Secondo l'ANAC, "considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".

**INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI DI
VALUTAZIONE IN GRADO DI FORNIRE
DELLE INDICAZIONI SUL LIVELLO DI
ESPOSIZIONE AL RISCHIO DEL
PROCESSO O DELLE SUE ATTIVITÀ
COMPONENTI**

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

B: 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;

C: 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;

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

E: 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;

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

**RILEVAZIONE DEI
DATI E DELLE
INFORMAZIONI**

Coordinata dal RPCT, si basa su dati rilevati da soggetti con specifiche competenze o adeguatamente formati, oppure su forme di autovalutazione da parte dei responsabili delle unità organizzative coinvolte nello svolgimento del processo (c.d. *self assessment*). In ogni caso, per le valutazioni espresse bisognerà esplicitare sempre la motivazione del giudizio formulato e fornire delle evidenze oggettive a supporto, salvo documentata indisponibilità.

Per migliorare il processo di misurazione del livello di rischio è necessario supportare l'analisi di tipo qualitativo con l'esame dei dati statistici che possono essere utilizzati per stimare la frequenza di accadimento futuro degli eventi corruttivi.

In particolare, l'ANAC suggerisce di utilizzare:

1. i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti:
 - i reati contro la PA;
 - il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate

all'amministrazione (artt. 640 e 640-*bis* c.p.);

- i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);

- i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici.

2. le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di *whistleblowing*, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità. Altro dato da considerare è quello relativo ai reclami e alle risultanze di indagini di *customer satisfaction* che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla malagestione di taluni processi organizzativi.
3. ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (es. dati disponibili in base agli esiti dei controlli interni delle singole amministrazioni, rassegne stampa, ecc.).

Definiti i processi e raccolti i dati oggettivi, si procede alla **MISURAZIONE DEL LIVELLO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO DI CIASCUN PROCESSO**, secondo un approccio qualitativo basato su una scala di misurazione ordinale (ad esempio: alto, medio, basso), **ED ALLA FORMULAZIONE DI UN GIUDIZIO SINTETICO** sul livello complessivo di esposizione al rischio dell'oggetto dell'analisi.

L'ente, nell'analisi del rischio, ha utilizzato tutti i criteri di valutazione suesposti, dei quali viene dato conto nell'**allegato "B"**, denominato appunto "**Analisi dei rischi**", che contiene:

- una colonna per ciascun dei criteri impiegati, misurati *secondo un approccio qualitativo* basato su una scala di misurazione ordinale per sino di maggior dettaglio rispetto a quella suggerita dal PNA (basso, medio, alto):

Livello di rischio	Sigla corrispondente
Rischio quasi nullo	N
Rischio basso	B
Rischio moderato	M
Rischio alto	A
Rischio molto alto	A+
Rischio altissimo	A++

- una colonna relativa al "*giudizio complessivo*" sul livello di rischio concernente ciascun processo risultante dall'applicazione dei criteri di valutazione;
- una colonna dedicata alla "*motivazione del giudizio espresso*".

Le valutazioni, per quanto possibile, sono sostenute dai "dati oggettivi" in possesso dell'ente (PNA, Allegato n.1, Part. 4.2, pag. 29).

L'ultimo step della valutazione del rischio è costituito dalla **ponderazione**, volta a agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, "i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione" (Allegato n.1, Par. 4.3, pag. 31).

Nella fase di ponderazione si stabiliscono:

1. **le azioni da intraprendere** per ridurre il **grado di rischio**, verificando l'opportunità di mantenere attive solo le misure già esistenti o di introdurne di nuove, e ciò sulla base del concetto di rischio residuo, che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L'obiettivo è quello di ridurre il rischio ad un livello il più possibile prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di *maladministration* non potrà mai essere del tutto annullata;

2. **le priorità di trattamento**, considerando gli obiettivi dell'organizzazione ed il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto. Occorre "*procedere in ordine via via decrescente*", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

In questa fase, si è ritenuto di:

1. assegnare la massima priorità agli oggetti di analisi che hanno ottenuto una valutazione complessiva di rischio A++ ("rischio altissimo") procedendo, poi, in ordine decrescente di valutazione secondo la scala ordinale;

2. prevedere "misure specifiche" per gli oggetti di analisi con valutazione A++, A+, A. Il trattamento del rischio è la fase finalizzata ad individuare, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi e delle risorse disponibili, i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, tenendo conto anche della sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure possono essere "generali" o "specifiche".

Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano dunque per l'incidenza su problemi specifici.

Il trattamento del rischio, dunque, inteso come individuazione delle misure di riduzione del rischio e programmazione della loro attuazione, rappresenta il **nucleo essenziale** del Piano triennale di prevenzione della corruzione.

PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il PNA suggerisce le misure di seguito elencate, che possono essere programmate sia in termini di misure generali, sia in termini di misure specifiche:

- controllo;
- trasparenza;
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- regolamentazione;
- semplificazione;
- formazione;
- sensibilizzazione e partecipazione;
- rotazione (ove attuabile);
- segnalazione e protezione;
- disciplina del conflitto di interessi;
- regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies). Ciascuna misura dovrebbe disporre dei requisiti seguenti:

1. presenza ed adeguatezza di misure o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione: al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, prima

dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti; solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni;

2. capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio: l'identificazione della misura deve essere la conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso; se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo);

3. sostenibilità economica e organizzativa delle misure: l'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte degli enti; pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni:

a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;

b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;

4. adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione: l'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative.

Il RPCT, d'intesa con i Responsabili di Area, ha proceduto all'individuazione di misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++, A+, A.

Le misure così individuate sono state puntualmente indicate e descritte nell'allegato "C", denominato "**Individuazione e programmazione delle misure**", in cui la colonna "F" contiene l'individuazione di misure generali e specifiche, in particolare per i processi che hanno ottenuto una valutazione del livello di rischio A++, A+, A.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

Mappati i processi, identificati i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione, e programmate le misure organizzative di prevenzione della corruzione, vanno individuati indicatori e obiettivi (valori attesi), necessari per verificare la corretta attuazione delle stesse.

Nell'allegato "C", sono stati definiti, per ciascuna tipologia di misura, il responsabile dell'attuazione, gli **indicatori di monitoraggio e le domande di verifica** (colonna "H").

PROGRAMMAZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA

La trasparenza amministrativa costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n.20/2019, laddove considera la legge 190/2012 "principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione". Il ruolo di primo piano

che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.

Il PNA - aggiornamento 2023 - approvato dall'ANAC con deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023 - al paragrafo 5 affronta " La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs.36/2023". La disciplina degli obblighi di pubblicazione in ambito di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture è contenuta nell'art. 37 del Dlgs 33/2013 (come modificato dall'art. 224, comma 4 del Codice contratti, Dlgs. 36/2023) e nel nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al Dlgs. 36/2023. Il nuovo articolo 37 del Dlgs 33 così recita:

Art. 37 ((Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture))) 1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 9-bis e fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti pubblicano i dati, gli atti e le informazioni secondo quanto previsto dall'articolo 28 del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo di attuazione della legge 21 giugno 2022, n. 78. 2. Ai sensi dell'articolo 9-bis, gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 1 si intendono assolti attraverso l'invio dei medesimi dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici presso l'ANAC e alla banca dati delle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 29 dicembre 2011, n. 229, limitatamente alla parte lavori.

Sulla trasparenza il Codice dei contratti pubblici ha previsto:

(art. 28) che i dati e le informazioni in materia di programmazione di lavori, servizi e forniture, nonché le procedure del ciclo dei contratti siano tempestivamente trasmessi alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) presso l'ANAC attraverso le piattaforme di approvvigionamento digitale utilizzate per svolgere le procedure di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici; - che le stazioni appaltanti assicurino il collegamento tra la sezione Amministrazione trasparente del sito e la BDNCP secondo il disposto del Dlgs. 33/2013;

Il suesposto quadro normativo si completa con le seguenti deliberazioni ANAC (che hanno acquisito efficacia dal 01 Gennaio 2024) che precisano obblighi e modalità di pubblicazione a decorrere dal 1° Gennaio 2024:

- n. 261 del 20.06.2023 che individua le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP attraverso le piattaforme di approvvigionamento

- n. 264 del 20.06.2023 che chiarisce che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'art. 9bis del Dlgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'art. 10 della deliberazione 261/2023;

- con la pubblicazione in Amministrazione trasparente del sito istituzionale dei soli atti, documenti, dai ed informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono elencati nell'Allegato 1 della delibera ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Il PNA 2023, al paragrafo 5.1 riferisce che il regime di trasparenza dei contratti pubblici è regolato, pertanto, da norme differenziate con distinti regimi di pubblicazione:

1. contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° Luglio 2023 e conclusi entro il 31.12. 2023 (la pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente sottosezione Bandi di gara e contratti avviene secondo l'Allegato 9 del PNA 2022)

2. contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° Luglio 2023 ma non ancora conclusi al 31.12.2023 (assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo il comunicato che ANAC, d'intesa col MIT, ha adottato con deliberazione 582 del 13.12.2023)

3. contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° Gennaio 2024 (assolvimento mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in Amministrazione trasparente secondo le indicazioni degli artt. 19 e segg. del codice contratti e delle delibere ANAC 261 e

264/2023).

Per quanto concerne gli interventi finanziati con fondi del PNRR rimane ferma la normativa speciale stabilita dal MEF ad oggi applicata.

Nell'**allegato "D"**, sono stati individuati tutti gli obblighi di trasparenza, con la scissione tra il responsabile dell'elaborazione, dell'aggiornamento e della trasmissione dei dati e la struttura responsabile della pubblicazione. Nell'**allegato "D1"** sono stati individuati tutti gli obblighi di trasparenza relativi ai contratti pubblici di cui al Dlgs. 36/2023.

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

Nel presente documento, viene effettuata un'autonoma programmazione di azioni positive a valenza triennale, volte alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, nonché alla valorizzazione delle persone. Le azioni positive sono misure temporanee speciali, eventualmente in deroga al principio di uguaglianza formale, mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra i collaboratori.

Sono misure "speciali" - in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta - e "temporanee" in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento. Ai sensi della Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

La pianificazione delle azioni positive è dunque funzionale all'individuazione di una gamma di strumenti semplici ed operativi per l'applicazione concreta delle pari opportunità nella realtà dell'Ente Riserva di Vivara.

L'Ente, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle pari opportunità, intende perseguire i seguenti obiettivi:

1. definire e attuare politiche che coinvolgano tutta l'organizzazione nel rispetto del principio di pari dignità e trattamento sullavoro;
2. superare stereotipi di genere attraverso politiche organizzative, formazione e sensibilizzazione;
3. integrare il principio di parità di trattamento in tutte le fasi della vita professionale delle risorse umane affinché assunzione, formazione e sviluppo di carriera avvengano in base alle competenze, esperienze e potenziale professionale;
4. sensibilizzare e formare tutti i livelli dell'organizzazione sul valore della diversità e sulle modalità di gestione delle stesse;
5. monitorare periodicamente l'andamento delle pari opportunità e valutare l'impatto delle buone pratiche;
6. individuare e fornire al personale strumenti interni a garanzia della parità di trattamento fornendo strumenti concreti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si individuano i seguenti ambiti di intervento:

Benessere organizzativo nell'ambiente di lavoro

In virtù della necessità di adeguare l'organizzazione dell'ente a mutati scenari normativi e sociali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sull'adattamento, sia individuale che collettivo, alle nuove realtà. Diviene quindi necessario rilevare le esigenze dei dipendenti finalizzate al

“vivere bene sul posto di lavoro”, al fine di individuare eventuali criticità organizzative ed attivare azioni positive. Il Comune si impegna ad adottare misure volte a combattere situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali;
- Casi di mobbing;
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- Atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Conciliazione vita/lavoro

L'ente si impegna, per quanto possibile, e compatibilmente con le esigenze di servizio:

- a soddisfare i bisogni dei dipendenti legati ad esigenze di cura dei figli, in particolare nei periodi di chiusura delle scuole primarie, a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e all'assistenza di familiari e a sostegno dell'handicap, e a favorire l'adozione di politiche di conciliazione degli orari di lavoro;
- ad accogliere le domande dei dipendenti di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, pur nell'ambito dei limiti imposti dalla vigente normativa e tenendo in considerazione la mancanza di un diritto all'accoglimento della richiesta, essendo questa subordinata all'assenso dell'ente di appartenenza;
- ad assicurare a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata ed in uscita;
- a valutare, anche attraverso una diversa organizzazione del lavoro, eventuali richieste di ulteriore flessibilità derivanti da particolari necessità di tipo familiare o personale, valutando possibilità di introdurre diverse modalità spazio- temporali nell'esecuzione del lavoro (telelavoro e lavoro agile);
- a garantire il rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali relative alla concessione e all'utilizzo di permessi, congedi ed aspettative.

GEP – PIANO PER LA PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Premessa

La strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti del programma Horizon Europe debbano dotarsi del Gender Equality Plan, ossia di uno strumento programmatico avente l'obiettivo di favorire l'uguaglianza tra donne e uomini e combattere le discriminazioni di genere nell'ambito della propria struttura.

Il GEP della Riserva di Vivara si integra con il Piano delle Azioni Positive 2025 - 2027: per tale motivo, si è ritenuto opportuno e funzionale inserire tale documento all'interno del PIAO.

Il GEP si articola in tre aree tematiche; per ciascuna area tematica si individuano degli obiettivi e si indicano le azioni da intraprendere, i destinatari di tali azioni, i referenti e gli indicatori impiegati per monitorare l'attuazione del piano.

Le aree tematiche sono:

- 1 - Equilibrio lavoro-vita privata e cultura organizzativa
- 2 - Parità di genere nei processi di reclutamento di nuove risorse e nell'avanzamento di carriera
- 3 - Misure contro la discriminazione e violenza di genere sul luogo di lavoro, incluse le molestie sessuali

AREA 1: EQUILIBRIO LAVORO-VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA

Obiettivo 1	Favorire la flessibilità lavorativa
Azioni	Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Referenti	Responsabili di tutte le aree
Indicatori	Numero di accordi stipulati
Collegamento con SDG Agenda 2030	5 - Parità di genere

Obiettivo 2	Valorizzare forme di sostegno alla genitorialità
Azioni	Implementare l'utilizzo del congedo di paternità tramite la diffusione di informazioni rivolte al personale
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Referenti	Area personale
Indicatori	Numero di lavoratori beneficiari
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 - Salute e benessere 5 - Parità di genere

Obiettivo 3	Tutela dei lavoratori e delle lavoratrici nei periodi o situazioni di maggiore criticità nella conciliazione tra vita privata e lavorativa
Azioni	Priorità di fruizione di lavoro agile per i dipendenti che ne facciano richiesta a seguito di specifiche situazioni familiari e personali
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Referenti	Area personale
Indicatori	Numero di accordi stipulati
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 - Salute e benessere 5 - Parità di genere

Obiettivo 4	Reinserimento lavorativo – rientro dalla maternità
Azioni	Aggiornamento delle lavoratrici sulle modifiche normative e di procedure intervenute durante il congedo di maternità, evitando fenomeni di marginalizzazione dopo il rientro (incontri individuali, letture di documentazione, partecipazione a riunioni).
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Referenti	Area personale
Indicatori	Numero di dipendenti coinvolti
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 - Salute e benessere 5 - Parità di genere

AREA 2: PARITÀ DI GENERE NEI PROCESSI DI RECLUTAMENTO DI NUOVE RISORSE E NELL'AVANZAMENTO DI CARRIERA

Obiettivo 1	Parità di genere nel processo decisionale relativo alle posizioni lavorative messe a concorso
Azioni	Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per le progressioni di carriera
Destinatari diretti	Candidate e candidati alle selezioni interne ed esterne; componenti delle commissioni valutatrici
Destinatari indiretti	Tutto il personale
Referenti	Area personale
Indicatori	Monitoraggio composizione delle commissioni
Collegamento con SDG Agenda 2030	5 - Parità di genere

Obiettivo 2	Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale
Azioni	Promozione di percorsi di empowerment per le lavoratrici, per far emergere risorse latenti e consentire di esprimere pienamente il potenziale personale
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Referenti	Area personale
Indicatori	Numero di dipendenti coinvolti
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 - Salute e benessere 5 - Parità di genere

**AREA 3: MISURE CONTRO LA DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA DI GENERE SUL
LUOGO DI LAVORO, INCLUSE LE MOLESTIE SESSUALI**

Obiettivo 1	Favorire la consapevolezza della violenza di genere (fisica, verbale o sessuale), promuovere modelli di mascolinità positiva e l'utilizzo di un linguaggio inclusivo di genere
Azioni	Organizzazione di seminari tematici e distribuzione di materiale informativo
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Referenti	Area personale, Area Servizi sociali, Culturali, Educativi e Turismo,
Risorse	Fondi per la formazione del personale
Indicatori	Numero di eventi organizzati e numero di partecipanti
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 - Salute e benessere 5 - Parità di genere

Obiettivo 2	Individuazione dei fenomeni di violenza di genere all'interno dell'amministrazione
Azioni	Somministrazione di questionari anonimi per l'emersione del fenomeno e pubblicizzazione dei numeri telefonici antiviolenza
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	Cittadinanza
Referenti	Area personale, Area Servizi sociali, Culturali, Educativi e Turismo,
Indicatori	Numero di segnalazioni raccolte
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 - Salute e benessere 5 - Parità di genere

Obiettivo 3	Riconoscimento dell'identità alias per i dipendenti
Azioni	Attivare azioni di promozione dell'accordo di riservatezza legato all'identità alias del/della dipendente che ne faccia richiesta
Destinatari diretti	Tutto il personale
Destinatari indiretti	
Referenti	Area personale,

Indicatori	Numero di volte in un anno in cui la notizia è pubblicizzata sul sito dell'Ente
Collegamento con SDG Agenda 2030	3 - Salute e benessere 5 - Parità di genere

Organizzazione del lavoro agile

Premessa

In questa sottosezione sono indicati, secondo le più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

In particolare, la sezione contiene:

- le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- gli obiettivi all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- i contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia (es. qualità percepita del lavoro agile; riduzione delle assenze, *customer/user satisfaction* per servizi campione).

Con il lavoro agile, l'Ente Riserva persegue i seguenti obiettivi generali:

- diffondere modalità di lavoro e stili orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e al conseguimento dei risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della performance dell'Ente, organizzativa e individuale;
- valorizzare le competenze delle persone e svilupparne di nuove, con particolare attenzione alle competenze digitali e alle cosiddette soft skill;
- migliorare il benessere organizzativo dei dipendenti con particolare riferimento al loro benessere fisico, psichico e sociale anche attraverso la facilitazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sulla base dei contenuti della presente sottosezione, **in conformità alla disciplina degli artt.63 e ss. del nuovo CCNL 16 novembre 2022, sarà predisposto un regolamento ad hoc**, previa informazione e/o confronto con le OO.SS.

CONDIZIONALITÀ E FATTORI ABILITANTI

1. lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile in modo da non pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
2. la garanzia di un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, assicurando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza;
3. l'adozione di ogni adempimento al fine di dotare l'amministrazione di una piattaforma digitale o di un cloud o, comunque, di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
4. l'adozione di ogni adempimento al fine di fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta.

OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE CON IL LAVORO AGILE

1. lo smaltimento del lavoro arretrato, ove esistente, monitorato con report almeno mensili;
2. la crescita professionale, anche attraverso corsi di formazione dedicati alla innovazione tecnologica, monitorato con attestati di frequenza.

CONTRIBUTI AL MIGLIORAMENTO DELLA PERFORMANCE

1. la riduzione dei tassi di assenza, grazie alla possibilità di lavorare da casa;
2. l'implementazione della qualità dei servizi erogati.



ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

struttura organizzativa

Ai sensi dell'art. 5 della Convenzione tra Ministero dell'Ambiente ed Ente Riserva, **l'ente NON ha capacità assunzionale** in quanto la struttura operativa di gestione può avvalersi esclusivamente di personale in distacco dagli enti rappresentati nel Comitato di Gestione.

Attualmente la Riserva ha la seguente dotazione organica:

- Responsabile Tecnico, in distacco parziale di n. 1 giorni a settimana, disposto dalla Regione Campania, attualmente mancante
- Responsabile Finanziario, in distacco parziale di n. 4 ore settimanali disposto dal Comune di Procida
- assistente tecnico, in distacco parziale di n. 2 giorni a settimana, disposto dalla Regione Campania, attualmente mancante
- Istruttore amministrativo, in distacco parziale di n. 2 giorni a settimana, disposto dalla Regione Campania, attualmente mancante

Per quanto detto, la spesa per la dotazione organica dell'Ente Gestore della Riserva Naturale è nulla in quanto tale personale è a totale carico degli enti di appartenenza.

Organizzazione del lavoro agile

L'Ente non si è dotato di POLA, perché il personale, tutto in distacco da altri Enti, svolge il lavoro agile nelle modalità stabilite dagli enti di appartenenza.

Piano triennale dei fabbisogni del personale

L'Ente Riserva, non avendo capacità assunzionale e non potendo reclutare personale, non può adottare un piano triennale dei fabbisogni di personale, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità di servizi ai cittadini.

A fronte di un evidente sottodimensionamento della struttura organizzativa, determinata anche dalla formula del distacco parziale e non full time del personale degli Enti presenti nel Comitato di Gestione, l'unica possibile strategia di copertura del fabbisogno è:

- incrementare la mobilità esterna in ingresso mediante forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA a tempo pieno, assicurandosi che il distacco a tempo pieno non danneggi il personale assegnato;
- ricorrere a convenzioni con il mondo privato.

