

REGIONE SICILIANA



Ente Parco fluviale
dell'**Alcantara**



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)
2025 - 2027**

INDICE

PREMESSA.....	pag. 3
SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	pag. 4
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE	
SOTTOSEZIONE: Valore Pubblico.....	pag. 5
SOTTOSEZIONE: Performance.....	pag. 7
SOTTOSEZIONE: Rischi corruttivi e trasparenza PTPCT.....	pag. 9
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (art. 4 D.M. 132/2022)	
SOTTOSEZIONE: Struttura organizzativa dell'Ente Parco	pag. 28
SOTTOSEZIONE: Organizzazione del Lavoro Agile.....	pag. 31
SOTTOSEZIONE: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.....	pag. 33
SEZIONE 4 MONITORAGGIO:.....	pag. 40

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), documento unico di programmazione e governance, strategico per la gestione e il funzionamento dell'attività amministrativa, che sostituisce una serie di Piani che finora le Amministrazioni Pubbliche erano tenute a predisporre, è stato introdotto con l'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

L'obiettivo che ogni amministrazione si prefigge con l'adozione di tale strumento pianificatorio è di garantire la semplificazione, la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e di migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, cittadini e imprese. In esso gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva.

In tale nuovo strumento pianificatorio risultano, infatti, accorpati, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni dello stesso, gli adempimenti inerenti ai seguenti strumenti di pianificazione, soppressi dall'art.1 D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, che spesso risultavano sovrapposti tra loro e privi di un comune filo conduttore.

In particolare l'art.6 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), assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e in particolare:

- Piano della Performance
- Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza
- Piano organizzativo del lavoro agile
- Piano triennale dei fabbisogni del personale

rideterminandoli quali specifiche sezioni del PIAO.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132.

L'attuale Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 contiene 3 SEZIONI:

- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE
- SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE
 - Sottosezione di programmazione Rischi Corruttivi e Trasparenza;
- SEZIONE ORGANIZZATIVA E CAPITALE UMANO
 - Sottosezione di programmazione Struttura Organizzativa;
 - Sottosezione di programmazione Organizzazione del Lavoro Agile;
 - Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale
- SEZIONE MONITORAGGIO

Il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 30 giugno 2022, n. 132, emanato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha approvato il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", fornendo, quale supporto alle amministrazioni pubbliche, indicazioni riguardo alla struttura tipo e alle modalità redazionali del Piano.

Il predetto PIAO è adottato in forma semplificata ai sensi dell'art. 6 del citato decreto 132/2022 facendo riferimento al numero dei dipendenti inferiore a 50 in quanto l'organico dello stesso è costituito da 7 unità oltre al direttore ed al presidente del Parco.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE (art. 2 D.M. 132/2022)

Sede legale: Via Dei Mulini, s.n. / 98034 FRANCAVILLA DI SICILIA (ME)

Telefono: 0942 388020

Sito istituzionale: www.parcoalcantara.it

Pec: parco alcantara@pec.it

E-mail: info@parcoalcantara.it

Codice fiscale: 96005940836

Presidente: Ing. Santi Trovato (commissario straordinario)

Direttore reggente: dott.ssa Valentina Tamburino

Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza: dott.ssa Valentina Tamburino

L'Ente Parco fluviale dell'Alcantara è un'ente di diritto pubblico di cui all'art.1 della L.R. 10/2000 che ha amministrazione e rappresentanza propria ed è sottoposto al controllo e vigilanza della Regione Siciliana per il tramite dell'Assessorato Regionale Territorio e Ambiente. Esso ha il compito di provvedere alla gestione del Parco naturale Fluviale dell'Alcantara al fine di perseguire la protezione, la conservazione e salvaguardia dell'ecosistema fluviale, dell'ambiente naturale e del paesaggio e con le finalità di cui all'art.1 dell Statuto

SEZIONE 2**VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE ED ANTICORRUZIONE (art. 3 D.M. 132/2022)****• SOTTOSEZIONE: Valore Pubblico**

Secondo lo schema tipo introdotto con D.M. del Ministro della Pubblica Amministrazione N. 132 del 30.06.2023, in questa sottosezione, l'Ente Parco dovrebbe definire i risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici, pianificati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria; le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità, fisica e digitale, all'amministrazione da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità; nonché l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti. Questa rappresentazione di carattere generale se non contestualizzata nella capacità dell'ente di generare, con la propria azione amministrativa, Valore Pubblico sembrerebbe indirizzare più al piano della performance che nella traduzione dell'azione dell'ente Parco nei reali benefici a favore del territorio di pertinenza e dei suoi abitanti. Dunque, si tratta di rendere chiara la trasposizione degli obiettivi in termini di Valore Pubblico generato e, per via delle finalità del PIAO, di individuare i relativi indicatori di impatto secondo i riferimenti previsti dalle misure dall'Agenda ONU 2030 Sustainable Development Goals² e degli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL³. Ora, posto che la missione dell'ente Parco fluviale dell'Alcantara, come già indicato nella scheda anagrafica, è quella di tutelare conservare e promuovere il patrimonio naturale, culturale e delle attività socio economiche sostenibili del territorio del Parco fluviale dell'Alcantara, il Valore Pubblico generato può essere identificato nel miglioramento delle condizioni ambientali sociali ed economiche dello stesso territorio, dei suoi abitanti e anche dei suoi tanti fruitori. In linea generale, le strategie utilizzate dall'ente Parco fluviale dell'Alcantara per generare Valore Pubblico si concretizzano nelle azioni indotte dalla stessa mission dell'ente e che vengono effettuate attraverso pianificate attività di: gestione e sorveglianza del territorio, valorizzazione e promozione degli ambienti naturali e delle attività tradizionali, ricerca scientifica e, principalmente, l'educazione ambientale rivolta alle nuove generazioni per il raggiungimento di uno standard di consapevolezza sui benefici che l'azione di conservazione e tutela della biodiversità realizza. Inoltre, va da se che l'impegno del Parco nel preservare il proprio patrimonio paesaggistico, nel favorire il turismo responsabile e un'economia tradizionale distintiva del territorio si concentra nell'adozione di progetti integrati e legati ai temi della sostenibilità. Tali azioni, innanzitutto, hanno benefiche ricadute sulla stabilità fisica

del territorio, sulla sua qualità ambientale e sulle condizioni economiche e sociali delle comunità che, in quest'ultimo, vi dimorano.

Non di meno, positive ricadute, le si registrano verso l'esterno in termini di fruizione, per l'enorme valore ricreativo del paesaggio naturale e di interscambio, che si sviluppa per via delle tante attività tradizionali presenti, sia nel settore delle produzioni tipiche, che in quello etnoantropologico. Il punto di partenza per fissare il Valore Pubblico generato e renderlo misurabile in termini di risultati attesi sugli obiettivi generali e specifici stabiliti dall'ente Parco fluviale dell'Alcantara, è rappresentato dagli stanziamenti finanziari previsti dal Bilancio di Previsione 2025-2027 approvato con Deliberazione del Comitato Esecutivo N. 3 del 11 febbraio 2025 e adottato da Consiglio del Parco delibera n.5/2025

SOTTOSEZIONE: Performance

Questo paragrafo, come già rappresentato nelle premesse introduttive del PIAO, assorbe ed armonizza il Piano della Performance con gli altri documenti programmatici dell'Ente. Il Piano della Performance era stato introdotto tra le incombenze delle Pubbliche Amministrazioni, con l'art. 10 c. 1 lett. a del D. lgs 150/2009 e che, unitamente alle modifiche apportate dal D.P.R. 9 maggio 2016 N. 105 e dall'art. 1 della L.R. N.5/2011, rappresentava un documento programmatico triennale definito dall'Organo di indirizzo Politico-Amministrativo in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (Linee Guida n. 1/20176). Nella sua struttura originaria, il Piano della Performance definiva un complesso di elementi sintetizzabili in: obiettivi strategici, obiettivi specifici annuali, risorse, indicatori per la misurazione e la valutazione della Performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale e i relativi indicatori, nell'ottica di consentire alle Amministrazioni di organizzare il proprio lavoro migliorando e migliorare la prestazione dei servizi resi.

La legislazione ha introdotto i concetti di: performance organizzativa e performance individuale come gli elementi più importanti per l'utilizzo dei sistemi premianti. La sequenza temporale del Ciclo della Performance è intimamente legata all'approvazione del Bilancio di Previsione dell'ente che ne assicura la coerenza tra gli obiettivi strategici e le risorse assegnate per raggiungerli. L'albero della performance rappresenta in maniera logico sistemica il legame tra mandato istituzionale, missioni, obiettivi strategici e obiettivi operativi. Esso ha una valenza di comunicazione esterna e una valenza tecnica di "messa a sistema" delle due principali dimensioni della performance (organizzativa ed individuale). Inoltre, al fine di assicurare la richiesta coerenza del "Ciclo di gestione della performance" con il ciclo di Programmazione Finanziaria e di Bilancio, l'albero della performance riporta nella sua parte alta l'indicazione delle entità (Missione/Programma) sulla base delle quali si fonda la classificazione dei bilanci pubblici, prevista dalla vigente normativa sull'armonizzazione dei bilanci, secondo la relativa strutturazione nazionale, non modificabile ed applicata da tutte le Regioni.

Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs 74/2017, le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la Performance Organizzativa e Individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri nelle Linee Guida N. 2/2017. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), dunque, è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di misurazione, valutazione e rendicontazione della Performance Organizzativa e

Individuale. L'Ente Parco fluviale dell'Alcantara adotta il SMVP della Regione Siciliana 2024 approvato con D.P. N.244 del 01.02.2024 e pubblicato sulla G.U.R.S. N. 9 del 16 febbraio 2024.

Il sistema ha lo scopo di:

- Valutare l'apporto di ciascun dipendente agli obiettivi dell'Amministrazione e quindi alla Performance;
- Promuovere l'equa gestione delle risorse umane ed il loro processo di crescita;
- Promuovere l'orientamento al risultato, l'innovazione e il miglioramento dei processi amministrativi anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo e contrasto ad ogni forma di discriminazione;
- Promuovere la cultura della legalità, dell'etica professionale, della responsabilità istituzionale e sociale;
- Orientare alla cura degli interessi pubblici e della collettività;
- Premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico e/o altre forme di premialità individuate nelle Linee Guida N. 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Incentivare la crescita "professionale", in termini di competenze professionali e manageriali;

SOTTOSEZIONE: Rischi corruttivi e trasparenza

Il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza prevista dalla L 190/2012 è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione di un documento di programmazione unitario con specifiche previsioni per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti tra cui rientra questo Ente Parco.

Il mutato quadro normativo comporta quindi che le strategie di prevenzione della corruzione e della trasparenza vengano inserite nella sottosezione del PIAO “RISCHI CORRUTTIVI - TRASPARENZA.” per cui risulta opportuno bilanciare la previsione delle misure tenendo conto della effettiva utilità delle stesse ma anche della relativa sostenibilità amministrativa, al fine di concepire un sistema di prevenzione efficace e misurato rispetto alle possibilità e alle esigenze dell’amministrazione da integrare con le altre misure e sezioni del PIAO, tenendo sempre in debito conto la necessità di generazione di valore pubblico.

Si richiama quanto precisato nel PNA (ANAC) anno 2022 “l’obiettivo della creazione di valore pubblico può essere raggiunto avendo chiaro che la prevenzione della corruzione e la trasparenza sono dimensioni del e per la creazione del valore pubblico, di natura trasversale per la realizzazione della missione istituzionale di ogni amministrazione o ente...” nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e riducendo gli sprechi orientando correttamente l’azione amministrativa”. Sotto questo profilo è necessario ribadire che le misure di prevenzione della corruzione, oltre che a protezione del valore pubblico, sono esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a conseguire risultati sul piano economico e dei servizi.

In una logica di integrazione tra le diverse sottosezioni del PIAO che non può che avvenire in modo progressivo e graduale, nell’anno 2025 particolare attenzione verrà posta nel rafforzare la strategicità e l’efficacia delle politiche anticorruptive specialmente in materia di contratti pubblici così come indicato da ANAC nel PNA (aggiornamento 2023 del 19/12/2023) dato che la disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia dei contratti pubblici.

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

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

stesso abbia successo, sia che rimanga a livello di tentativo. In considerazione del fatto che le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza risultano essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi, la prevenzione della corruzione serve per prevenire fenomeni di cattiva amministrazione, per perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

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

Il procedimento finalizzato all'adozione del presente documento è stato avviato come previsto dall'articolo 1, comma 8, della legge 190/2012 - su iniziativa del Responsabile per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

La legge n. 190/2012 ha, tra l'altro, previsto e tipizzato nuove figure amministrative, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e il Responsabile per la trasparenza, incaricate di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano anticorruzione. A seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016, anche il d.lgs. 33/2013 ora prevede che i due incarichi siano tendenzialmente conferiti ad un solo soggetto, denominato "Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza" che per l'Ente Parco Fluviale dell'Alcantara è il Direttore dell'Ente stesso dott.ssa Valentina Tamburino giusto delibera n.1 del 17/10/2023 del Commissario Straordinario

Il Responsabile, attraverso la propria attività di vigilanza, concorre alla prevenzione dei fenomeni illeciti nella Pubblica Amministrazione. Ciò trova conferma in alcune considerazioni di carattere generale:

- 1) la corruzione si annida e si sviluppa anche nella P.A., con rilevante impatto esterno;
- 2) la lotta alla corruzione è più efficace se governata dall'interno della stessa P.A.;
- 3) a tale scopo, ogni amministrazione deve attuare un sistema di controllo interno;
- 4) l'attività di controllo, pur generalizzata, deve far capo a persone specifiche, chiamate a rispondere di eventuali omissioni.

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

Nello specifico il RPCT dovrà:

- redigere il Piano di prevenzione della corruzione affinché sia conforme alle linee guida dettate dalla Commissione nazionale per la valutazione, l'integrità e la trasparenza della pubblica amministrazione (Civit) nel Piano Nazionale Anticorruzione;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità in relazione all'attività dell'amministrazione;
- definire le procedure appropriate per la selezione e formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.
- curare la diffusione del PTPCT e le trasmissioni di legge dello stesso;

- emanare indicazioni in materia di prevenzione della corruzione. Le stesse, se di carattere generale saranno pubblicate nella pagina del sito web istituzionale “Atti e direttive in materia di prevenzione della corruzione”;
- predisporre la relazione annuale e curarne la pubblicazione sul sito web istituzionale entro il 15/12 di ogni anno, salvo altro diverso termine fissato dalla normativa o dall’ANAC
- svolgere attività di controllo degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- segnalare all’organo di indirizzo politico, all’OIV, all’ANAC e, nei casi più gravi, all’Ufficio procedimenti disciplinari, le disfunzioni inerenti all’attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- raccogliere, valutare ed esaminare le proposte pervenute dai Referenti e dai soggetti coinvolti nelle politiche anticorruzione, ai fini dell’eventuale inserimento nello schema della relativa sezione del PIAO;
- trasmettere all’Organo di indirizzo politico e all’Organismo Indipendente di Valutazione una relazione, redatta secondo lo schema fornito dall’ANAC, recante i risultati dell’attività svolta e la pubblica nel sito web dell’Amministrazione;
- assicurare la regolare attuazione dell’accesso civico, anche in sede di riesame, sulla base di quanto stabilito dagli articoli 5 e 5-bis (comma 4) del d.lgs. n. 33/2013

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

Referenti per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Seppur l’Ente non è di grandi dimensioni, si ritiene porre particolare attenzione alle aree maggiormente critiche dal punto di vista di possibili fenomeni corruttivi con riferimento ad appalti pubblici e rilascio autorizzazioni ambientali. A tal proposito si ritiene opportuno il supporto di apposito Referente per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della U.O.B.3 Area Tecnica e della Vigilanza dell’Ente Parco Fluviale dell’Alcantara individuando all’uopo il dirigente facente parte dell’organico della struttura ovvero l’ing. Nunzio Priolo.

Il Referente riveste un ruolo di fondamentale importanza per il perseguimento degli obiettivi previsti nel Piano in quanto responsabile anche della trasmissione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs n. 33/2013 e per il perseguimento degli obiettivi previsti nella Sezione RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA del PIAO, per la parte di competenza; il referente coadiuva il responsabile anticorruzione nella predisposizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Referente, in caso di mancato adempimento dei compiti agli stessi assegnati, incorre nelle forme di responsabilità previste dalla L.190/2012 e dai decreti attuativi, ed in particolare responsabilità disciplinare in caso di inosservanza delle misure di prevenzione previste dal Piano (art.1, comma 14, L.190/2012), e responsabilità dirigenziale e disciplinare in caso di mancato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti.

Organismo indipendente di valutazione (OIV)

E’ stato nominato, previa adozione del Regolamento per la composizione e il funzionamento dell’Organismo Indipendente di Valutazione, l’OIV per l’Ente da parte del Commissario Straordinario.

Compito dell’OIV è di verificare che la sezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” sia coerente con gli obiettivi strategico gestionali della amministrazione e provvede alla verifica della coerenza tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale della dirigenza e l’attuazione delle misure di prevenzione della

corruzione, svolge, inoltre, gli altri compiti assegnati allo stesso dalla vigente normativa in materia di anticorruzione e trasparenza.

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

Ufficio Procedimenti Disciplinari

Ai sensi del D.Lgs 165/2001, ciascuna Amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari. La posizione centrale di detto Ufficio è anche confermata dall'articolo 57 e 73 rispettivamente del vigente CCRL del comparto dirigenziale e di quello non dirigenziale che, richiamandosi alla norma nazionale, gli attribuiscono la maggior parte delle competenze istruttorie, dalla contestazione dell'addebito all'irrogazione della sanzione.

Pertanto l'UPD espleta i compiti del D.Lgs 165/2001, rafforzati dalle previsioni di cui alla legge 190/2012 e dai successivi decreti di attuazione e, in particolare:

- comunica al dirigente preposto al Servizio Formazione e qualificazione del personale, anche sulla base di indicazioni ricevute dai Referenti, l'attivazione dei relativi corsi di formazione;

comunica al RPCT le notizie relative:

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

Entro e non oltre il 10 novembre, l'UPD fornirà al RPCT apposito report di monitoraggio relativo agli adempimenti posti in essere dall'UPD nell'arco di un anno nel periodo compreso fra il 1 novembre dell'anno precedente e fino al 31 ottobre dell'anno di riferimento.

Responsabile della Protezione dei dati (RPD)

La sezione 4 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, entrato in vigore il 25 maggio 2018 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) ha introdotto la figura del "Responsabile della protezione dei dati (RPD)". Nell'ambito dell'Amministrazione dell'Ente Parco il titolare del trattamento dei dati è il direttore p.t.. Il RPD rappresenta per il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, pur nella distinzione dei rispettivi ruoli, una figura di riferimento per le questioni riguardanti la protezione dei dati personali.

Portatori di interesse – stakeholders

Per l'elaborazione della presente sottosezione del PIAO 2025- 2027, il Responsabile anticorruzione e trasparenza ha provveduto a coinvolgere i portatori di interessi (stakeholders) invitandoli, con avviso pubblicato, in data 05/11/2024 sul sito web istituzionale dell'amministrazione, a fare pervenire eventuali idee, osservazioni e proposte in ordine ai contenuti della sezione "Rischi corruttivi e Trasparenza". Attesi i mancati riscontri si potranno prevedere in seguito altre forme di coinvolgimento e sensibilizzazione della società civile, online ed offline.

RASA

Nell'ambito dell'Ente, con Determina del Direttore n. 36 del 07.03.2023, l'incarico di Responsabile dell'anagrafe della stazione appaltante (RASA), presso ANAC, è stato attribuito all'ing. Nunzio Priolo.

Consulenti e collaboratori

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

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA 2025/2027.**Valutazione di impatto del contesto esterno**

La legge regionale 3 maggio 2001 n. 6 con l'art. 129 ha istituito il Parco fluviale dell'Alcantara "*al fine di consentire il completamento della rete ecologica siciliana e mettere a sistema le aree naturali protette, coerentemente ai principi e le linee guida del P.O.R. Sicilia 2000-2006*".

Con decreto dell'Assessore Regionale del Territorio e dell'Ambiente n.329/XI del 18.5.2001 è stata disciplinata l'organizzazione dell'Ente Parco, con sede in Francavilla di Sicilia, via dei Mulini s.n.c. Con successivo decreto n. 393/XI dell'11.6.2001 è stato individuato presso il comune di Castiglione di Sicilia (CT) la sede di un proprio Centro di ricerca, formazione e educazione ambientale sugli ecosistemi fluviali.

Il Parco fluviale dell'Alcantara è il primo parco fluviale regionale e la sua istituzione ha consentito la creazione di un corridoio ecologico fra i due maggiori comprensori ambientali protetti della Sicilia Orientale: Etna e Nebrodi.

L'Ente Parco fluviale dell'Alcantara ad oggi è dotato di una perimetrazione provvisoria e la superficie complessiva dell'area tutelata è di 1927,48 ha, di cui 897,19 ha nell'area di riserva (A) e 1030,29 ha in quella di prereserva (B).

I comuni i cui territori sono interessati dal parco ricadono nelle Province Regionali di Catania e Messina e sono quelli di Randazzo, Castiglione di Sicilia e Calatabiano (Prov. Reg. di Catania), Roccella Valdemone, Moio, Malvagna, Francavilla di Sicilia, Motta Camastra, Graniti, Gaggi, Taormina e Giardini Naxos (Prov. Reg. di Messina), secondo la sottostante tabella:

Comune	Sup. Area protetta Ha		Sup. Area protetta zona A Ha	Sup. Area protetta zona B Ha
1) Randazzo (CT)	10,00		10,00	0,00

2) Castiglione di Sic (CT)	1.402,78		614,13	788,65
3) Calatabiano (CT)	55,80		31,67	24,13
Territorio del Parco compreso nella Provincia di Catania		1.468,58		
4) Roccella Valdemone (ME)	13,20		11,24	1,8
5) Moio Alcantara (ME)	131,10		90,73	40,37
6) Malvagna (ME)	12,10		4,90	7,20
7) Francavilla di Sicilia (ME)	70,00		11,27	58,73
8) Motta Camastra (ME)	80,00		57,40	21,60
9) Graniti (ME)	71,80		15,00	56,80
8) Gaggi (ME)	45,20		15,73	29,47
9) Taormina (ME)	26,80		58,80	1,00
10) Giardini - Naxos (ME)	8,70		8,70	0,00
Territorio del Parco compreso nella Provincia di Messina		458,90		
TOTALE Ha	1.927,48	1.927,48	897,19	1.030,29

Caratteristiche geografiche

Geograficamente l'area dell'attuale territorio del Parco si trova all'interno del bacino imbrifero del fiume Alcantara.

Il territorio del Parco fluviale dell'Alcantara comprende soprattutto l'alveo e le aree spondali del tratto del fiume Alcantara che va dalla foce fino al territorio del comune di Randazzo.

Dal cono vulcanico dell'Etna, a quota 1250 m, nasce il **Fiume Alcantara**, un corso d'acqua con particolari e insolite caratteristiche che, nel suo scorrere incessante, ha attraversato nei secoli una straordinaria vallata, anticamente invasa da una violenta e abbondante eruzione lavica. In particolare, il consolidamento di questa lava formò, molto lentamente, un'infinità di prismi praticamente perfetti, che diedero vita a delle masse rocciose a dir poco spettacolari, oggi osservabili grazie all'azione erosiva del fiume. Scavando nel tempo, l'acqua portò alla formazione di veri e propri canyon: le attuali Gole dell'Alcantara, con una lunghezza di circa 400 metri, un'ampiezza media di 5 metri ed un'altezza che in alcuni punti supera i 50 metri. Una parte di questa gola è accessibile all'uomo (quando il livello dell'acqua non è alto - generalmente d'estate) e permette di ammirare da vicino lo straordinario ambiente naturale e la particolarità geologica della roccia lavica modellata, tipica di queste grigie e imponenti pareti.

Ma il fiume si presenta stupendo anche oltre le gole, dove l'acqua ha creato piccoli laghetti, salti e cascate circondate da una fitta vegetazione, visibili dal sentiero Le Gurne, nel Comune di Francavilla di Sicilia.

Al di fuori di questo contesto prettamente fluviale e caratterizzato da repentine mutazioni delle caratteristiche dell'alveo fluviale, in particolare per la presenza della colata basaltica che vi scorre al suo interno, il Parco comprende anche:

- i due monticcioli (altezze intorno ai 400 m.s.l.m.) costituiti da alternanze di argille e arenarie, posti in prossimità dei centri abitati dei comuni di Calatabiano e Francavilla di Sicilia dove sono presenti i ruderi di due importanti castelli del periodo medioevale;

- il complesso del Monte Miramare (650 m.s.l.m.) che rappresenta una importante presenza geomorfologia in quanto si frappone tra il fiume Alcantara e l'edificio Etneo. Si tratta di una frana di scoscendimento e scivolamento nel detrito di falda e nei livelli superficiali tettonizzati del Flysch di Capo d'Orlando;

- il vulcanetto di Moio Alcantara (703 m.s.l.m.): si tratta di un conetto costituito da rocce piroclastiche in lamine e letti di varie direzioni ed immersioni, originato in epoca pre o protostorica, da un'attività esplosiva con ceneri, sabbie, lapilli, scorie e bombe vulcaniche; rappresenta una particolarissima presenza geologica, oggetto ancora di studi sulla interrelazione con il cono Etneo.

Oggi il Parco ha in itinere la procedura di ripermetrazione definitiva del proprio territorio con la previsione di ampliamento della superficie fino a circa 28.000 ettari includendo ulteriori sei comuni, con il completamento della zonizzazione, prevedendo oltre alle zone A e B, anche le C e D, che rappresentano rispettivamente le aree a vocazione turistico-ricettivo e le aree di protezione dell'intero sistema protetto.

I nuovi comuni che dovrebbero fare parte della perimetrazione definitiva sono: Bronte e Linguaglossa in provincia di Catania e Tripi, Montalbano, Santa Domenica Vittoria e Monciuffi Melia in provincia di Messina. I relativi territori sono tutti all'interno del Bacino del Fiume Alcantara.

Nell'iter procedimentale della ripermetrazione è stato siglato un accordo di collaborazione tra il Dipartimento dell'Ambiente e l'Ente Parco fluviale dell'Alcantara, sottoscritto il 29 giugno 2017, finalizzato all'espletamento delle attività connesse alla ripermetrazione dei confini del Parco, e di cui al D.D.G dell'ARTA n. 600 del 13 luglio 2017, nel quale, in sintesi, all'Ente Parco è stato assegnato il compito di espletare le procedure di pubblicazione della nuova perimetrazione e di provvedere all'istruttoria di tutti quegli interventi che ricadendo nelle nuove zone A, B e C sono sottoposte ad autorizzazione da parte dell'Assessorato Regionale Territorio e Ambiente della Regione Siciliana.

Caratteristiche socioeconomiche

Il processo demografico è contrassegnato da un trend decrescentedovuto sia al saldo negativo del movimento naturale sia al persistere dell'emigrazione sia, soprattutto a Messina, alla tendenza al decentramento di parte della popolazione verso i comuni del Catanese, che, estendendosi sempre di più lungo la costa, hanno finito per raggiungere le propaggini dell'area metropolitana messinese.

L'economia è ancora largamente basata sull'agricoltura, che produce notevoli quantità di agrumi, olive, uva da vino, nocciole, noci, ortaggi e frutta; sviluppati sono anche l'allevamento di ovini, bovini e caprini.

Per quanto attiene al settore secondario, l'unico nucleo di rilievo è costituito dalla cartiera di Castiglione di Sicilia.

Vi è, come per il resto delle provincie di Catania e Messina una riscoperta dell'attività manifatturiera condotta da aziende che operano, perlopiù a livello artigianale, nel settore alimentare.

In crescita è il settore turistico legato consequenziale al valore aggiunto che il territorio offre con le sue bellezze naturali anche se il turismo di transito e di soggiorno è meritevole dell'insediamento di ulteriori strutture ricettive e ricreative potenzialmente idonee ad attirare un flusso turistico nazionale e internazionale in espansione.

Valutazione di impatto del contesto interno

L'analisi del contesto interno dell'Ente mira a valutare tutti gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa che possono influenzare la sensibilità della stessa al rischio corruzione. Detto esame consiste nell'analisi di tutta l'attività svolta al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle proprie peculiarità, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

L'Ente Parco Fluviale dell'Alcantara è un Ente di diritto pubblico regionale, non economico, sottoposto alla vigilanza della Regione siciliana per il tramite dell'Assessorato Territorio ed Ambiente – Dipartimento regionale dell'Ambiente.

L'Ente è dotato di amministrazione e rappresentanza propria, come espressamente previsto dall'art. 1 dello Statuto ed è organizzato sulla base dei principi introdotti dalla L.R. 10/2000 come riportato nello stesso Statuto dell'Ente e nel Regolamento di organizzazione.

Gli organi dell'Ente sono: Il Presidente, il Comitato Esecutivo, il Consiglio del Parco ed il Collegio dei revisori.

In mancanza di Presidente le funzioni sono svolte da un Commissario Straordinario all'uopo nominato dall'Assessorato Territorio ed Ambiente della Regione Siciliana. Con Decreto Assessoriale n. 16 del 17/02/2023 è stato nominato Commissario straordinario dell'Ente Parco Fluviale dell'Alcantara il dott. Santi Trovato.

L'organizzazione dell'ufficio si articola funzionalmente in una struttura unica denominata Direzione articolata in Unità Operative.

La direzione costituisce la struttura di massima dimensione ed ai fini del trattamento economico ed accessorio coincide con un servizio di cui alla L.R. 10/2000.

Le Unità Operative di Base rappresentano strutture organizzative preposte alla realizzazione di procedimenti, interventi ed obiettivi definiti ed omogenei nell'ambito della competenza della direzione.

Il Direttore dell'Ente è il responsabile della struttura burocratica articolata in quattro Unità Operative di Base:

- U.O.B. 1 Area Amministrativa Affari generali e Gestione Giuridica del Personale
- U.O.B. 2 Area Finanziaria Contabile e Gestione Economica del Personale
- U.O.B. 3 Area Tecnica e della Vigilanza
- U.O.B. 4 Area della Promozione – della Comunicazione e della Fruizione

L'unico dirigente facente parte dell'organico della struttura ovvero l'ing. Nunzio Priolo ricopre l'incarico di dirigente della U.O.B.3 Area Tecnica e della Vigilanza che ha attualmente richiesto due anni di aspettativa. Le rimanenti Unità Operative sono condotte ad interim dall'attuale Direttrice reggente dott.ssa Valentina Tamburino.

Con ordine di servizio n. 1595 del 06 settembre 2018 il direttore pro-tempore ha disposto l'organigramma dell'Ente.

Mappatura dei processi per individuare le criticità che espongono l'amministrazione ai rischi corruttivi.

In tale contesto si richiamo i procedimenti a potenziale rischio corruttivo:

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

Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi in funzione delle misure previste dalla L. 190/2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi.

Principali misure già adottate dall'Ente con funzione di prevenzione.

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

- Regolamento di organizzazione approvato con D.A.12/04/2005 (Gurs n. 23 del 27/05/2005);
- Regolamento di amministrazione e contabilità redatto ai sensi dell'art. 2, comma 2, D.P.R. 27 febbraio 2003, n. 97 con le modifiche apportate dal Decreto del Presidente della Regione Siciliana n. 729 del 29/5/2006;
- Regolamento recante i criteri per l'attività erogativa dell'Ente Parco fluviale dell'Alcantara;
- Regolamento per la disciplina dell'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi;
- Regolamento per la fruizione delle attività turistiche, escursionistiche e sportive del Territorio del Parco fluviale dell'Alcantara;
- Regolamento per le gestioni del Cassiere e del Consegnatario;
- Regolamento sulla disciplina delle attività esercitabili e dei divieti operanti in ciascuna zona del Parco;
- Regolamento sulla disciplina delle missioni del personale dell'Ente;
- Regolamento utilizzo automezzi dell'Ente;
- Regolamento spese di Rappresentanza;
- Regolamento per acquisizione in economia di beni e servizi e per l'esercizio in economia dei lavori dell'ente;
- Regolamento per l'affidamento di incarichi di progettazione, indagini connesse, direzione dei lavori e per la consulenza tecnica, comunque denominata, a professionisti esterni all'Ente Parco, di importo inferiore ad € 100.000,00;

- Regolamento per la disciplina dell'Albo pretorio on line;
- Regolamento concessione temporanea locali Cea.
- Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024

Misure obbligatorie di cui alla legge 190 del 2012:

a) Formazione del personale

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

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

I corsi di aggiornamento saranno effettuati previa verifica delle disponibilità finanziarie.

b) Obblighi di pubblicità

La misura di prevenzione alla corruzione sulla trasparenza prevede la pubblicazione dei provvedimenti emessi dall'Ente, ai sensi del d.lgs 33/2013 nonché del d.lgs 97/2016, nel sito del Parco corrispondente al link: <http://www.parcocalcantara.it/index.php> finestra "L'ENTE" sezione "Amministrazione trasparente".

Relativamente agli atti per i quali vi è l'obbligo di pubblicazione si rimanda alla Sezione Trasparenza – Elenco obblighi di pubblicazione che forma parte integrante del PTPCT 2022-2024 adottato dalla Regione Siciliana nonché del presente Piano Anticorruzione.

c) Verifiche

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

Il comma 1 dell'art. 43 del d.lgs. 33/2013 prevede che il RPCT svolga stabilmente una attività di controllo sul corretto adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

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

- richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di fornire per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;
- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità.
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;

- monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- procedere ad attività ispettive interne, volte a verificare la correttezza delle procedure svolte dagli uffici;
- procedere alla verifica delle eventuali segnalazioni ricevute dagli utenti esterni.

d) Codice di comportamento

Relativamente al codice di comportamento si rinvia integralmente al Codice dei dipendenti della Regione Siciliana. In data 10 gennaio 2018 il Dipartimento Regionale della Funzione pubblica ha provveduto a pubblicare l'aggiornamento 2017 al codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000 n. 10 (art. 54 D.lgs. 165/2001).

Il Codice si inserisce in un quadro di riferimento regionale già comprendente:

- a) il "Codice disciplinare" di cui all'art. 74 del Contratto Collettivo Regionale di lavoro del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli enti di cui all'art.1 della legge regionale 15 maggio 2000, n. 10 – Triennio normativo ed economico 2016/2018;
- b) il "Codice antimafia e anticorruzione della Pubblica Amministrazione di cui all'art.15 della legge regionale 5 aprile 2011, n. 5", adottato dalla Giunta regionale con delibera n. 514 del 4 dicembre 2009;
- c) il "Codice di condotta per la tutela del diritto alle pari opportunità, alla valorizzazione del benessere di chi lavora e in contrasto alle discriminazioni, alle molestie e al mobbing" adottato dal Dirigente Generale della Funzione Pubblica e del Personale con D.D.G. 4 maggio 2020 n.° 1888.

e) Obbligo di astensione in casi di conflitto di interessi

Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario - privato o personale, patrimoniale o meno - interferisce o potrebbe tendenzialmente interferire con il dovere del pubblico dipendente di agire in conformità all'interesse primario a tutela della collettività.

L'obbligo pertanto esclude casi di conflitto di interessi e nei casi di accertato conflitto consente di assegnare ad altro funzionario il procedimento da esitare. Nella fattispecie presso l'Ente parco, ad oggi, non sono stati segnalati situazioni di conflitto di interesse.

f) Rotazione del personale

Tra le misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume particolare rilievo la rotazione. La misura muove dalla constatazione che la permanenza del medesimo personale, per un lungo lasso di tempo, nelle stesse mansioni – segnatamente nei settori particolarmente esposti - possa innalzare il pericolo del concretizzarsi di dinamiche estranee alla corretta gestione dell'attività amministrativa.

La rotazione viene attuata nei casi in cui vi siano almeno due dipendenti in possesso della necessaria qualifica professionale e dovrà essere disposta, previa adeguata formazione, secondo un intervallo compreso tra un anno e cinque anni salvaguardando comunque l'efficienza e la funzionalità degli uffici. Nel pianificare le rotazioni si deve comunque tenere conto delle competenze e delle attitudini dei dipendenti.

L'attuale composizione del personale dell'Ente sia con qualifica dirigenziale che non dirigenziale non consente di effettuare, ad oggi, disposizioni di rotazioni del personale tranne eventuale rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, ulteriori rotazioni secondo quanto stabilito dalla legge anticorruzione, senza compromettere continuità nell'espletamento delle funzioni.

g) Conferimento ed autorizzazione allo svolgimento di incarichi ai dipendenti

La legge 190/2012 ha modificato anche il regime dello svolgimento degli incarichi dei dipendenti pubblici, ex art. 53 del d.lgs. 165/2001 che qui si intendono interamente richiamati. In particolare, allo scopo di evitare che le attività extraistituzionali impegnino eccessivamente il dipendente a danno dei doveri d'ufficio o che possano interferire con i compiti istituzionali, è prevista un'autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza per i dipendenti pubblici che intendano svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti, pubblici o privati. Si evidenzia che la disciplina di cui sopra si aggiunge alle altre vigenti previsioni che impongono analoghi divieti e che regolano il conferimento di incarichi quali quelle in materia di incompatibilità ed inconfiribilità oggetto della misura 6. Per l'attuazione della misura prevista nel Piano bisogna attenersi della direttiva del dipartimento della funzione pubblica della regione siciliana prot. n. 81745 del 20 giugno 2014 nella quale, utilizzando il modello allegato alla direttiva medesima per ogni richiesta di autorizzazione, sono state esaminate le tre categorie di incarichi vietati dalle disposizioni normative vigenti in materia.

In materia di incarichi extraistituzionali il legislatore ha previsto una specifica misura di trasparenza introducendo l'obbligo per le Amministrazioni di pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

h) Inconfiribilità e incompatibilità incarichi dirigenziali

Ai sensi dell'art.1, commi 49 e 50 della L.190/2012 è stato emanato il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 3946, recante disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico. Il Legislatore all'art. 1, comma 2, lettera g) del citato decreto, per "inconfiribilità" intende: "la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionale a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico"; e alla lettera h) del medesimo articolo per "incompatibilità" intende: "l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico".

Eventuali situazioni di incompatibilità sopravvenute devono comunque essere tempestivamente . I Referenti, come previsto dal D.P.R. n.445/2000, possono effettuare, anche a campione, idonee verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni sopra richiamate avvalendosi delle banche dati informatizzate tenute dalle Amministrazioni competenti (registro imprese, con riferimento ad altre cariche ricoperte in enti registrati,

Banche dati del ministero dell'Interno per cariche a titolarità di cariche elettive, verifica dei carichi pendenti, casellario giudiziale, sistema integrato Perla PA del dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri).

Presso l'Ente Parco Fluviale dell'Alcantara i dirigenti in atto, ovvero il direttore reggente dott.ssa Valentina Tamburino e l'ing. Nunzio Priolo dirigente della U.O.B. n.° 3, sono obbligati a pubblicare la dichiarazione di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali.

i) Monitoraggio dei tempi procedurali

L'attività di monitoraggio periodico del rispetto dei termini procedurali, previsti dalla legge o dai regolamenti, è individuata dal legislatore statale quale uno dei fattori essenziali che concorrono alla salvaguardia dei principi di trasparenza e di prevenzione della corruzione e della illegalità nell'attività della pubblica amministrazione ed è disciplinata all'art. 1, commi 9 lett. d) e 28, della legge 190/2012.

L'Ente Parco Fluviale dell'Alcantara con deliberazione del Consiglio n.° 13 del 24/11/2011 ha ratificato la delibera del Comitato Esecutivo n. 32 del 29/09/2011 recante la ratifica delibera Commissariale n. 10 del 09/09/2011 di "*Adeguamento del regolamento di attuazione della legge regionale 30 aprile 1991 n. 10 adottato con delibera commissariale n. 98 del 26/06/2003 in applicazione delle previsioni dell'art. 2, comma 1 della legge regionale 5 aprile 2011, n.5*" contenente i tempi procedurali.

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

Le risultanze del monitoraggio sono pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente"

l) Attività successive alla cessazione del servizio (Pantouflage)

Altra innovazione introdotta dal legislatore con la legge 190/2012, quale misura volta a contenere il rischio del verificarsi di situazioni di corruzione, riguarda lo svolgimento da parte del dipendente di attività successive alla cessazione dal rapporto di pubblico impiego. Il rischio considerato dalla norma risiede nella possibilità che durante il servizio il dipendente possa sfruttare a proprio fine il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui entra in contatto. Pertanto, al fine di contenere tale rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha introdotto una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto con l'amministrazione. Infatti, il comma 16 ter dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla legge 190/2012 con l'art 1, comma 42, lettera l), dispone che "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri...".

A tal fine è necessario che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, venga inserita la condizione soggettiva, che la controparte non abbia concluso contratti

di lavoro subordinato o autonomo e non abbia conferito incarichi ad ex dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei propri confronti, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto.

m) Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illecito – Whistleblower

Con l'art. 54 bis, d.Lgs. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, comma 51, L. 190/2012, è stata introdotta una disposizione per la tutela dei dipendenti pubblici che segnalano illeciti (whistleblower) e che, per via della loro denuncia, potrebbero essere soggetti ad atti di ritorsione.

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

Il d.l. 90/2014 è intervenuto sul citato art.54 bis del d.lgs. 165/2001 -poi sostituito integralmente dall'art. 1 della legge 30 novembre 2017, n. 179- apportando alcune modifiche. In particolare, l'articolo 31 ha inserito l'ANAC tra i soggetti deputati a ricevere le segnalazioni di illecito di cui in parola. A tal fine l'Autorità, per dare immediata attuazione alla predetta disposizione normativa, ha aperto un canale privilegiato a favore di chi segnala un fatto illecito, istituendo un protocollo riservato ed attivando un apposito portale dei servizi ANAC al seguente url: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Il nuovo testo dell'articolo 54-bis precisa ed amplia le tutele apprestate a favore del dipendente pubblico (secondo l'ampia definizione ora contenuta nel comma 2) e, prevede severe sanzioni sia nei confronti del responsabile di eventuali atti discriminatori o ritorsivi collegabili alla segnalazione -ferma la relativa nullità prevista dal comma 7- sia, nei casi previsti, nei confronti dello stesso RPCT.

Questa amministrazione predisporrà una casella di posta elettronica ; i messaggi di tale casella possono essere letti solo ed esclusivamente dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, garantendol'assoluta riservatezza delle informazioni fornite dal dipendente segnalante e l'identità dello stesso. Nel caso in cui il dipendente che effettua la segnalazione volesse inviare documentazione cartacea a supporto, la stessa andrà spedita in busta chiusa con l'espressa indicazione "Documentazione riservata - Non aprire – Whistleblowing indirizzata al Direttore dell'Ente Parco Fluviale Alcantara (RPCT) via dei Mulini – Francavilla di Sicilia (ME)

MISURE ULTERIORI

Nei paragrafi precedenti sono state programmate le misure, di carattere generale, introdotte dalla legge n. 190/2012 e dai successivi decreti attuativi. Alle già menzionate misure "obbligatorie" si affiancano – conformemente alle indicazioni del PNA - misure "ulteriori" da sviluppare anche in relazione al particolare contesto di riferimento. Sulla scorta anche delle misure ulteriori elencate nella scheda predisposta dall'ANAC per l'elaborazione della relazione annuale dei Responsabili per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, di seguito, si riportano le misure ulteriori (specifiche) attivate:

Patti di integrità negli affidamenti Il Patto di Integrità rappresenta una ulteriore misura preventiva di cui possono dotarsi le pubbliche amministrazioni per il contrasto dei fenomeni corruttivi nelle procedure d'appalto e per l'implementazione della legalità, prevedendo un controllo incrociato e sanzioni nel caso di tentativi di elusione.

Nel patto di integrità si sottoscrive una condotta anticorruptiva e integrità legale.

Nel 100% dei bandi di gara, atti prodromici agli affidamenti, contratti e lettere di affidamenti, vi è l'obbligo di inserire la seguente clausola:

“La mancata sottoscrizione del patto di integrità da parte della S.V. comporta l'esclusione automatica dell'affidamento e l'eventuale mancato rispetto degli impegni anticorruzione, nella fase di esecuzione del contratto, comporta la risoluzione del medesimo.

Il patto di integrità è parte integrante, sostanziale e pattizia del presente affidamento.”

Procedure per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile

Presso l'Ente Parco Fluviale dell'Alcantara l'Ufficio Relazioni Pubblico provvede all'accoglienza del pubblico indirizzandolo agli uffici competenti. Provvede altresì agli adempimenti connessi alle richieste di accesso ai documenti ed eventuali segnalazioni.

Monitoraggio audit e attuazione del Piano

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

Fase	Attività	Soggetti responsabili
Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione	Attuazione delle iniziative di prevenzione della corruzione	Dirigenti/responsabili e strutture indicate nel piano triennale
	Controllo dell'attuazione delle misure e delle iniziative previste	Responsabile anticorruzione/OIV
Monitoraggio e audit del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Attività di monitoraggio periodico da parte dei soggetti interni delle pp.aa. sulla pubblicazione dei dati e sulle iniziative in materia di lotta alla corruzione	Strutture indicate nel Piano triennale e Responsabile della prevenzione
	Audit sul sistema della trasparenza e integrità. Attestazione dell'assolvimento degli obblighi in materia di mitigazione del rischio di corruzione	OIV

L'Ente Parco procede entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo diversa scadenza di legge, all'adozione del presente documento. Il presente documento viene comunque aggiornato ogni volta che emergono rilevanti mutamenti nell'organizzazione e/o fatti corruttivi all'interno dell'amministrazione.

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

Contratti pubblici e prevenzione della corruzione - Normativa derogatoria

La disciplina dei contratti pubblici è stata investita, negli anni recenti, da una serie di interventi legislativi che hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all'interno di tale ambito e, dall'altro lato, a produrre una sorta di “stratificazione normativa”, per via dell'introduzione di specifiche

legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento.

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

Accesso civico

L'art. 6 del d.lgs 97/2016 ha sostituito l'art. 5 del d.lgs. 33/2013, ora rubricato "accesso civico a dati e documenti". Le modifiche apportate sono di estrema rilevanza in quanto il Legislatore ha inteso operare un netto cambio di prospettiva, passando da mere forme di pubblicazione di informazioni da parte delle Amministrazioni, a garantire una vera e propria libertà di accesso a dati e documenti detenuti dalle stesse.

Il nuovo istituto dell'accesso civico "generalizzato" - che si aggiunge a quello "semplice" previsto dal comma 1 del citato art. 5 - riconosce a tutti il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti non ponendo, pertanto, alcun limite alla legittimazione soggettiva del richiedente.

Il diritto di accesso può essere esercitato non più nei confronti dei soli dati e documenti per i quali esistono specifici obblighi di pubblicazione ma anche rispetto a quelli per i quali non è prevista alcuna specifica pubblicità.

Unico limite posto all'esercizio del diritto è il necessario contemperamento con gli interessi pubblici (relazioni internazionali, sicurezza e ordine pubblico, etc..) e privati (tutela dei dati personali, interessi commerciali e industriali, etc..) di cui all'art. 5-bis del medesimo decreto legislativo n. 33.

Pertanto, a seguito delle sopra enunciate modifiche, l'istituto non si configura più come mero rimedio sanzionatorio per il mancato o parziale adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Amministrazione ma acquisisce valenza di strumento di partecipazione attiva del cittadino all'attività amministrativa attraverso un controllo diffuso di tutti gli ambiti in cui opera l'Amministrazione pubblica.

Nell'anno 2016 il Dipartimento Regionale della Funzione Pubblica e del Personale con direttiva prot. n. EM/133/S.14 del 9 dicembre 2016, nelle more dell'adozione di apposite Linee guida da parte dell'ANAC ha diramato i primi indirizzi operativi in ordine alle modalità e ai termini per l'esercizio del diritto all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013.

Nel corso dell'anno 2017, in conformità ai suggerimenti diramati dall'Autorità nelle "Linee guida" di cui alla delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, il Presidente della Regione - previa delibera della Giunta Regionale n. 324 dell'8 agosto 2017- con decreto n. 5257 del 18.9.2017 ha adottato la direttiva recante "Disposizioni organizzative e procedurali in materia di accesso civico generalizzato". Quest'ultima oltre a contenere importanti indicazioni in merito alla gestione e trattazione delle istanze presentate ai sensi dell'art. 5, comma 2, d.lgs. 33/2013 dispone l'istituzione del "Registro dell'accesso civico generalizzato", ancorché non espressamente previsto dal d.lgs. 33/2013.

Dirigenti dell'Ente Parco Fluviale dell'Alcantara

Le funzioni, compiti e responsabilità dei dirigenti sono disciplinate dalla l.r. 10/2000, ai sensi dell'art 16 del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 38, comma 1, lett. b) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Essi hanno obblighi specifici di contrasto e prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'ambito degli uffici di rispettiva competenza e pertanto: - attuano iniziative finalizzate alla prevenzione di fenomeni corruttivi; - concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti.

In capo ai Dirigenti dell'Amministrazione, gravano le responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile e dirigenziale), nonché quelle specificamente discendenti dalla normativa anticorruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT (art.1, comma 14, L.190/2012) e degli obblighi prescritti dal Codice di comportamento.

Dipendenti dell'Ente Parco Fluviale dell'Alcantara

Tutti i dipendenti del comparto non dirigenziale sono tenuti a: - osservare le misure contenute nel PTPCT; - osservare le specifiche norme dell'ordinamento regionale siciliano in materia di anticorruzione; - osservare le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 15 maggio 2000, n. 10; - segnalare casi di violazioni, di cattiva gestione o di personale conflitto di interessi (art. 6 bis, legge 241/1990 e Codice di comportamento); - contribuire, in relazione agli specifici profili professionali, all'attuazione delle misure contenute nel PTPCT ed ai processi di gestione del rischio.

Anche in capo ai dipendenti dell'Amministrazione con qualifica non dirigenziale gravano, oltre alle responsabilità di carattere generale (civile, penale, amministrativo-contabile) quelle di carattere specifico, direttamente discendenti dalla normativa anticorruzione, come la responsabilità disciplinare, in caso di violazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT (art. 1, comma 14 della legge 190/2012) e degli obblighi prescritti dal Codice di comportamento.

Specificità' dell'ente Parco fluviale dell'Alcantara

L'Ente Parco Fluviale dell'Alcantara è un ufficio con organigramma di limitate dimensioni. In particolare, allo stato attuale le risorse umane sono particolarmente contenute pertanto la Direzione è nelle condizioni di verificare eventuali casi a rischio corruzione.

Oltre alle misure di prevenzione al rischio della corruzione, di per sé abbastanza significative, il Responsabile della prevenzione della corruzione può comunque in qualsiasi momento:

- richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;
- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità.
- verificare la legittimità degli atti adottati;
- monitoraggio della pubblicazione degli atti emessi dall'ufficio in armonia alla trasparenza;
- procedere ad attività ispettive interne, volte a verificare la correttezza delle procedure svolte dagli uffici;
- procedere alla verifica delle eventuali segnalazioni ricevute dagli utenti esterni

Compiti dei dipendenti

I dipendenti destinati a operare in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione, i responsabili dei servizi, i referenti e i dirigenti, con riferimento alle rispettive competenze previste dalla legge e dai regolamenti vigenti, attestano di essere a conoscenza del piano di prevenzione della corruzione e provvedono a svolgere le attività per la sua esecuzione; essi devono astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis legge 241/1990, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Tutti i dipendenti nel rispetto della disciplina del diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al capo V della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, in materia di procedimento amministrativo, rendono accessibili, in ogni momento agli interessati, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi, ivi comprese quelle relative allo stato della procedura, ai relativi tempi e allo specifico ufficio competente in ogni singola fase.

Compiti dei dirigenti

I dirigenti nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza:

- provvedono trimestralmente al monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e alla tempestiva eliminazione delle anomalie ed informano il Responsabile dell'Anticorruzione.
- hanno l'obbligo di inserire nei bandi di gara le regole di legalità o integrità del presente piano della prevenzione della corruzione, prevedendo la sanzione della esclusione.
- procedono, nelle procedure di affidamento di lavori, beni e servizi, secondo le norme di attuazione al rispetto del codice degli appalti di cui al d.lgs 36/2023 e s.m.i. nonché secondo quanto disposto nelle relative linee guida emesse dall'A.N.A.C.
- indicano, entro il 31 marzo di ogni anno, al responsabile della prevenzione della corruzione, le forniture dei beni e servizi e lavori da appaltare nei successivi dodici mesi
- effettuano il monitoraggio con la applicazione di indicatori di misurazione dell'efficacia ed efficienza (economicità e produttività) le attività individuate dal presente piano, quali a più alto rischio di corruzione e indicano in quali procedimenti si palesano criticità e le azioni correttive.
- propongono entro il 30 novembre di ogni anno, a valere per l'anno successivo, al Responsabile del piano di prevenzione della corruzione, il piano annuale di formazione del proprio settore, con esclusivo riferimento alle materie inerenti alle attività a rischio di corruzione individuate nel presente piano.
- propongono entro il mese di febbraio di ogni anno, al Responsabile della prevenzione della corruzione, una relazione dettagliata sulle attività poste in merito alla attuazione effettiva delle regole di legalità o integrità indicate nel presente piano nonché i rendiconti sui risultati realizzati, in esecuzione del piano triennale della prevenzione.
- effettuano il monitoraggio, anche con controlli sorteggiati a campione tra i dipendenti adibiti alle attività a rischio di corruzione disciplinate nel presente piano, i rapporti aventi maggior valore economico (almeno il 10%) tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità

sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione; del monitoraggio presentano trimestralmente, una relazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il dirigente del Personale, entro il 31 maggio di ogni anno, comunica al Responsabile della prevenzione della corruzione, tutti i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, interne e/o esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione.

Le omissioni, i ritardi, le carenze e le anomalie da parte dei dirigenti rispetto agli obblighi previsti nel presente Piano costituiscono elementi di valutazione della performance individuale e di responsabilità disciplinare.

Compiti della direzione

La Direzione verifica che la corresponsione della indennità di risultato dei dirigenti, con riferimento alle rispettive competenze, sia direttamente e proporzionalmente collegata alla attuazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'anno di riferimento.

RESPONSABILITA'

Il responsabile della prevenzione della corruzione risponde nelle ipotesi previste dall'art. 1 commi 12, 13, 14, legge 190/2012 e s.m.i. La mancata osservanza delle disposizioni contenute nel presente piano della prevenzione della corruzione, ciascuno per le proprie competenze, costituisce elemento di valutazione sulla performance individuale e di responsabilità disciplinare dei dirigenti e dei dipendenti.

Per le responsabilità derivanti dalla violazione del codice di comportamento, si rinvia all'art. 54 D.lgs. 165/2001 (codice di comportamento) - cfr. comma 44; le violazioni gravi e reiterate comportano la applicazione dell'art. 55-quater, comma 1 del D.lgs. 165/2001; cfr. comma 44.

SEZIONE 3**ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO (art. 4 D.M. 132/2022)****SOTTOSEZIONE: struttura organizzativa dell'Ente Parco**

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

Nella struttura sono in servizio alla data del 31/12/2024, le seguenti unità di personale: n. 1 dirigenti II fascia (richiesta in atto di aspettativa per due anni), n.3 dipendenti di categoria D, n.1 dipendenti di categoria C, n. 1 dipendenti di categoria B (in quiescenza dal 1/04/2025), n. 1 dipendenti di categoria A. Dal giorno 1 febbraio 2024 è in servizio con comando dall'Università di Catania n.1 unità di categoria C con proroga fino al 15/06/2025. Dal giorno 1 aprile 2025 la dipendente di categoria B sarà collocata in quiescenza per raggiungimento limite di età

ORGANI:

Presidente - legale rappresentante: commissario straordinario ing. Santi Trovato

Consiglio: Sindaci comuni del Parco dell'Alcantara; sindaco Città Metropolitana di Catania e Messina; Isp.ri forestali Catania e Messina.

Comitato esecutivo:

- Presidente – (Commissario straordinario) ing. Santi Trovato
- Componente - Sindaco di Malvagna dott. Panebianco
- Componente – Ispettore rip.le delle foreste di Catania Dott. Filippo Buscemi
- Collegio dei revisori: presidente dott.ssa Fabris Natalia, componenti dott. Roberto Miano, dott. Giuseppe Tomasello

AMMINISTRAZIONE**Direttore**

U.O.B. 1 Area Amministrativa Affari generali e Gestione Giuridica del Personale

U.O.B. 2 Area Finanziaria Contabile e Gestione Economica del Personale

U.O.B. 3 Area Tecnica e della Vigilanza

U.O.B. 4 Area della Promozione – della Comunicazione e della Fruizione

Solo la UOB3 ha un Dirigente responsabile, le altre 3 U.O.B. sono ricoperte nel ruolo di Dirigente ad interim dal Direttore.

Risorse Umane

Sulla base della precedente dotazione organica e delle osservazioni del Dipartimento regionale dell'Ambiente, il Comitato Esecutivo, con propria Deliberazione n. 5 del 21.05.2024, ha proposto al Consiglio la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente anno 2024, come di seguito rappresentata:

<i>Categoria di riferimento</i>	<i>Dotazione di diritto</i>
DIREZIONE	
Direttore	1

Funzionario D	1
Istruttore C	1
U.O.B. 1 – AREA AMMINISTRATIVA – AFFARI GENERALI E GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE	
Dirigente di II e III fascia	1
Funzionario D	1
Istruttore C	1
Collaboratore B	1
U.O.B. 2 – AREA FINANZIARIA – CONTABILE ECONOMICA DEL PERSONALE	
Dirigente di II e III fascia	1
Funzionario D	1
Istruttore C	1
Collaboratore B	1
U.O.B. 3 – AREA TECNICA E DELLA VIGILANZA	
Dirigente di II e III fascia	1
Funzionario D	4
Istruttore C	2
Autista A	2
Operatore A	1
U.O.B. 4 – AREA DELLA PROMOZIONE – COMUNICAZIONE E FRUIZIONE	
Dirigente di II e III fascia	1
Funzionario D	1
Istruttore C	3
Collaboratore B	1
Operatore A	1
NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO	
Funzionario D	1
Istruttore C	1

RIEPILOGO

<i>Categoria di riferimento</i>	<i>Dotazione di diritto</i>
Direttore	1
Dirigente di II e III fascia	4
Funzionario D	9
Istruttore C	9
Collaboratore B	3
Autista A	2
Operatore A	2
TOTALE	30

Dotazione organica di fatto

Rispetto alla dotazione organica di diritto, le attuali risorse umane sono nettamente inferiori. Sia il blocco delle assunzioni che i pensionamenti hanno fortemente ridotto il personale dirigenziale e del comparto non dirigenziale. Attualmente la dotazione organica è così composta:

<i>Categoria di riferimento</i>	<i>Dotazione di fatto</i>
Direttore	1
Dirigente di II e III fascia	1
Funzionario D	3
Istruttore C	1
Collaboratore B	1
Autista A	0
Operatore A	1
TOTALE	8

Nel corso dell' anno 2024, previa diramazione di apposita manifestazione di interesse, è stato attivato il comando per un anno decorrente dal 1° febbraio 2024 di una unità di personale con mansioni di Istruttore di Ctg. C, in servizio di ruolo presso l'Università di Catania che ha potuto fruire di una proroga fino al 15/06/2025.

SOTTOSEZIONE: Organizzazione del Lavoro Agile

La disciplina del lavoro agile è stata introdotta dall'articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, che differenziava tale modalità di svolgimento del lavoro subordinato da remoto dal telelavoro disciplinato, anche per il settore pubblico, dalla legge 16 giugno 1998, n. 191 e, successivamente, dal D.P.R. 8 marzo 1999, n. 70.

Durante le fasi più acute della emergenza pandemica, il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell'articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27. Ciò ha consentito di garantire la continuità del lavoro per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza e per quanto possibile, la continuità dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Nell'ottica del superamento della gestione emergenziale, si è ritenuto opportuno individuare quale via ordinaria per lo sviluppo del lavoro agile nella pubblica amministrazione quella della disciplina nell'ambito della contrattazione collettiva, e della applicazione, nell'ambito di ciascuna Amministrazione, attraverso appositi atti di pianificazione. A tal fine il Ministro per la Pubblica amministrazione ha emanato delle apposite linee guida, rivolte alle pubbliche amministrazioni tenute a prevedere misure in materia di lavoro agile, nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi di lavoro. Appare utile evidenziare che tali linee guida, oltre a stabilire le regole per lo smart working, fanno riferimento anche al lavoro da remoto come istituto distinto in quanto a differenza del lavoro agile caratterizzato dal vincolo di tempo e dal controllo della presenza, che si concretizza nelle seguenti "forme di lavoro":

- Telelavoro domiciliare;
- Coworking (attività svolta in luoghi pubblici o privati diversi dalla sede di lavoro) o lavoro decentrato da centri satellite.

Tenuto conto che a far data dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è tornata ad essere quella svolta in presenza, il Dipartimento regionale della Funzione Pubblica e del personale ha stabilito, con una serie di circolari susseguitesisi nel tempo, che l'accesso al lavoro agile potrà essere autorizzato esclusivamente, ove consentito dalla legislazione vigente, solo ed esclusivamente ai dipendenti c.d. "soggetti fragili" nelle more della regolazione contrattuale del lavoro agile a seguito del confronto con le OO.SS.

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

Rilevato, inoltre, che nelle more del predetto rinnovo contrattuale l'amministrazione regionale ha avviato, come previsto dalla circolare ministeriale, in via sperimentale, l'applicazione ad alcuni suoi dipendenti dell'istituto del Telelavoro nella forma di lavoro da remoto e in particolare il "Telelavoro domiciliare", questa amministrazione, in analogia a quanto sopra, ha applicato compatibilmente con la realtà strutturale e funzionale dell'ente, previo confronto sindacale, in via sperimentale il telelavoro domiciliare, a decorrere dall'anno 2025, anche ai propri dipendenti, nel puntuale rispetto delle percentuali, delle condizioni e modalità di svolgimento previste per i dipendenti della Regione Siciliana, precisando che con il telelavoro, quale forma di lavoro da remoto con vincolo di tempo, il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti

dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro.

Sono altresì garantiti tutti i diritti giuridici ed economici previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause e permessi orari e trattamento economico accessorio.

Il lavoro da remoto con vincolo di tempo si deve adottare con il consenso del lavoratore e, di norma, in alternanza con il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, anche nel caso di attività, previamente individuate dalle stesse amministrazioni nel rispetto del sistema di partecipazione sindacale previsto dai contratti collettivi ove è richiesto un presidio costante del processo e ove sussistono i requisiti tecnologici che consentano la continua operatività ed il costante accesso alle procedure di lavoro ed ai sistemi informativi oltreché affidabili controlli automatizzati sul rispetto degli obblighi derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro.

L'amministrazione concorda con il lavoratore tempi e modalità di accesso al domicilio per effettuare la verifica della sua idoneità, anche ai fini della valutazione del rischio di infortuni, nella fase di avvio e, successivamente, con frequenza almeno trimestrale.

Nell'ambito della Regione Siciliana già il contratto collettivo per il comparto non dirigenziale 2002-2005, che si applica anche ai dipendenti di questo ente di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000, prevedeva all'art. 79 la specifica disciplina del telelavoro. In particolare, le parti hanno concordato nel ritenere che un più ampio uso delle tecnologie informatiche e modalità di lavoro più flessibili possa fornire una risposta a importanti esigenze economico-sociali, quali la valorizzazione dei centri cittadini minori, il rispetto dell'ambiente, il miglioramento della qualità della vita, la gestione dei tempi di lavoro, l'integrazione delle categorie più deboli. E ancora, tenendo conto che il telelavoro rappresentando una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e/o professionale può caratterizzare il rapporto di lavoro subordinato, hanno convenuto di realizzare un apposito accordo - allegato "F" al contratto stesso.

Con il contratto 2016-2018 all'art. 104 le parti hanno confermato la perdurante applicabilità della disciplina di cui all'art. 79 del predetto CCRL e dell'accordo allegato F.

Tenuto conto che ad oggi la Regione Siciliana ha concluso le trattative per il rinnovo contrattuale 2019-2021, si è ritenuto per l'anno 2025 di poter avviare la sperimentazione del telelavoro fermo restando l'attivazione del lavoro agile non appena definita la nuova disciplina previa individuazione delle tipologie di attività ritenute delocalizzabili, in tutto o in parte, fuori dalla sede di lavoro, senza detrimento per la prestazione medesima o l'attività della struttura dirigenziale. A seguito di contrattazione sindacale in data 22/11/2024 su proposta del Direttore, è stata istituita l'opportunità al telelavoro domiciliare per imprevedibili ed eccezionali motivi di carattere personale, familiare o di rischio idraulico/ incendi (allerta rossa della Protezione Civile nel comune di residenza o di sede lavorativa) con l'accesso ad un telelavoro "emergenziale" e con l'immediatezza dell'attivazione della postazione di lavoro qualora ne sussistano i requisiti tecnologici del dipendente. In tale contesto, rimane confermata l'unità di personale in comando già autorizzata al lavoro agile dall'Ente di provenienza (Università di Catania) in possesso dei requisiti richiesti.

SOTTOSEZIONE: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027**Quadro normativo di riferimento:**

D. Lgs. 30-3-2001 n. 165 ad oggetto "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" come modificato dal D.Lgs. 27-10-2009 n. 150 e ss. mm. ii. per ultima la L. 114/2014;

D. LGS 27-10-2009, N. 150

D.L. 6-7-2012, n. 95, convertito con modificazioni, dalla legge 7/8/2012 n. 135, e in particolare quanto previsto dall'art. 2, comma 10 bis;

D.L. 25/5/2017, n. 74

D.L. 25/5/2017, n. 75

L.Reg. 15 maggio 2000 n. 10 relativa alle norme sulla dirigenza e sui rapporti di impiego e di lavoro alle dipendenze della regione siciliana, in particolare l'art. 23;

Art. 10 della L.R. 15/04/2021 n. 9 "Norme in materia di personale";

D.L. 80/2021;

Premessa

L'art. 6, comma 1, D.lgs 30/03/2001, n. 165 e ss.mm.ii. stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale ove prevista nei contratti nazionali.

Il comma successivo stabilisce anche allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché, le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 *ter*. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente.

Il comma 3 del medesimo articolo prevede che in sede di definizione del piano triennale del fabbisogno del personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 *ter*, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente. Ai sensi del successivo comma 6, le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti previsti non possono assumere nuovo personale.

I commi 2,3 e 6 dell'art. 6 del D.lgs 165/2001 prevedono tra l'altro che per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni Amministrazione procede adottando gli atti del proprio Ordinamento;

Con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/5/2018, ai sensi dell'art. 6 *ter* del D.Lgs 165/2001, sono state emesse le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Analisi delle esigenze e dei fabbisogni di personale

Il fabbisogno del personale scaturisce dalle finalità e compiti istituzionali dell'Ente Parco fluviale dell'Alcantara nonché dall'indirizzo politico e strategico indicato dal Presidente del Parco dal quale si può confermare il fabbisogno di personale di cui alla dotazione organica di diritto individuata con deliberazione del consiglio del Parco n.° 10 del 27/06/2012 e dettagliata nel paragrafo 3. Risorse umane. Quanto alla modalità di definizione del PTFP, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, con il Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018, sono state emanate Linee di indirizzo, di natura non regolamentare, per la predisposizione del piano da parte delle Amministrazioni Pubbliche, che definiscono una metodologia operativa di orientamento per le medesime. Il PTFP 2025-2027 rappresenta l'avvio di un processo complesso che richiederà un'implementazione e miglioramento progressivo anno per anno. A questo proposito, lo strumento offre l'opportunità per la messa a punto di ulteriori procedure volte ad una mappatura dei processi, delle competenze del personale già presente all'Ente Parco e delle attività richieste ai vari profili e ruoli, con un grado di dettaglio sempre maggiore, utilizzando tecniche innovative e strumenti tipici della Job Analysis e Management Accounting.

Si ribadisce, ancora una volta, la necessità di aggiornare tale dotazione in occasione della futura e definitiva perimetrazione del Parco.

Contenimento e razionalizzazione della spesa per il personale

Il Piano triennale anticorruzione, la transizione digitale, la semplificazione amministrativa e la trasparenza attraverso la digitalizzazione dei servizi, la realizzazione di banche dati e la conservazione digitale, favorirà la riorganizzazione delle risorse umane già presenti oltre un miglior controllo della spesa e una crescente efficienza dei servizi offerti.

Con la Legge Regionale 29 dicembre 2008 n.° 25 all'art. 1 "Interventi finanziari urgenti per l'occupazione e lo sviluppo", comma 10 è stato fatto divieto alle Amministrazioni regionale, istituti, azienda, consorzi, esclusi quelli costituiti unicamente tra enti locali, organismi ed enti regionale comunque denominati, che usufruiscono di trasferimenti diretti da parte della Regione, di procedere ad assunzioni di nuovo personale sia a tempo indeterminato che determinato" pertanto non si è proceduto ad alcuna assunzione.

In armonia alla Legge di stabilità regionale n. 13 del 25/05/2022 art. 12 comma 15, fino al 31 dicembre 2022, non si è proceduto a nuove assunzioni, promozioni e modifiche della pianta organica di questo ente sottoposto a controllo e vigilanza della Regione.

Si richiama, altresì, il vincolo derivante dal ripiano decennale del disavanzo, sottoscritto tra la Regione e lo Stato nel gennaio del 2021, con il divieto di assunzione di personale dirigenziale a tempo indeterminato per il triennio 2021/2023.

PIANIFICAZIONE RISORSE UMANE

Misure di ricambio generazionale

La Legge Regionale agosto 2019, n. 14 “Collegato alla legge di stabilità regionale per l’anno 2019 in materia di pubblica amministrazione e personale. Interventi in favore dell’aeroporto di Trapani Birgi” all’art. 4 *Misure per accelerare il ricambio generazionale nell’amministrazione regionale* autorizza – a decorrere dall’anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui al comma 10 dell’art. 1 della legge regionale 29 dicembre 2008, n.25, l’amministrazione regionale nonché gli enti di cui all’art. 1 della legge regionale 15 maggio 2000, n.10, a procedere ad assunzioni di nuovo personale del comparto non dirigenziale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa non superiore al 75 % per l’anno 2019, all’85% per l’anno 2020 ed al 100% a decorrere dall’anno 2021 di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente, escluso quello collocato in quiescenza ai sensi dell’art. 52, commi 3 e 5, della legge regionale n.9/2015.

Le risorse assunzionali liberatesi a seguito delle cancellazioni ordinarie del personale dirigenziale e del comparto non dirigenziale, preso atto dei rilevanti fabbisogni del comparto non dirigenziale, possono essere destinate a nuove assunzioni.

Mobilità tra amministrazioni diverse e istituto del Comando

L’art. 30 del d.lgs 165/2001 “*Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse (Art. 33 del d. lgs n. 29 del 1993, come sostituito prima dall’art. 13 del d.lgs n. 470 del 1993 e poi dall’art. 18 del d.lgs n. 80 del 1998 e successivamente modificato dall’art.20, comma 2 della Legge n.488 del 1999*” recita:

1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all’articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell’amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere.

2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all’espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all’immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell’area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria.

E’ in corso la procedura dell’avviso alla mobilità per quanto stabilito nel fabbisogno personale del PIAO 2024/2026.

Pianta organica e dotazione organica dell’ente

L’Ente Parco fluviale dell’Alcantara con delibera n. 24 del 04/11/2004, vistata con nota del Dirigente generale ARTA con prot. n. 54729 del 05/09/2005, ha approvato la determinazione della Dotazione Organica, ad oggi in vigore.

La dotazione organica dell'Ente Parco fluviale dell'Alcantara è stata determinata in n. 42 unità così suddivise:

<i>Categoria di riferimento</i>	<i>Dotazione di diritto</i>
DIREZIONE	
Direttore	1
Funzionario D	2
Istruttore C	2
U.O.B. 1 – AREA AMMINISTRATIVA – AFFARI GENERALI E GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE	
Dirigente di II e III fascia	1
Funzionario D	3
Istruttore C	2
Collaboratore B	2
U.O.B. 2 – AREA FINANZIARIA – CONTABILE ECONOMICA DEL PERSONALE	
Dirigente di II e III fascia	1
Funzionario D	2
Istruttore C	3
Collaboratore B	2
U.O.B. 3 – AREA TECNICA E DELLA VIGILANZA	
Dirigente di II e III fascia	1
Funzionario D	4
Istruttore C	3
Autista A	2
Operatore A	1
U.O.B. 4 – AREA DELLA PROMOZIONE – COMUNICAZIONE E FRUIZIONE	
Dirigente di II e III fascia	1
Funzionario D	2
Istruttore C	3
Collaboratore B	2
Operatore A	1
NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO	
Funzionario D	1
Istruttore C	1
Totale 42	

Alla data del 31/12/2024 la dotazione di personale dell'Ente Parco fluviale dell'Alcantara risulta costituita da n. 7 unità di personale, così distribuito per qualifica:

- **Area della dirigenza:**

risultano occupati n. 1 posto coperto da personale inquadrato nella seconda fascia (in aspettativa dal 01/04/2025 per 2 anni) e n.1 posto parziale in qualità di Direttore reggente, vacanti posti n. 3;

- **Comparto non dirigenziale**

- N. 14 Funzionari Direttivi, cat. "D" dei quali, occupati n. 3, posti vacanti 11 posti;

- N. 14 Istruttori cat. "C" dei quali occupati n. 1, posti vacanti 13;

- N. 6 Collaboratori, cat. "B" dei quali, occupati n 1, (in quiescenza dal 01/04/2025) posti vacanti 5;

- N. 3 Operatori cat. A dei quali, occupati n. 1, posti vacanti n.2;

IL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi e di una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo. Innanzitutto, occorre procedere ad una analisi quantitativa del personale con riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'Amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

In base alla strutturazione dell'Ente, la stessa è composta da una direzione e da 4 unità operative di base così suddivise: Area Amministrativa – Affari Generali e Gestione Giuridica del Personale, Area Finanziaria – Contabile e gestione economica del Personale, Area Tecnica e della Vigilanza, area della Promozione – della Comunicazione e della fruizione. Alla guida delle Unità Operative è preposto un Dirigente, come individuato nel vigente Regolamento di Organizzazione dell'Ente Parco fluviale dell'Alcantara

In atto si palesa un'evidente carenza di figure dirigenziali. Infatti, a fronte di quattro unità operativa di base previste nella struttura organizzativa, l'Ente ha nel proprio ruolo soltanto un dirigente, più un direttore Reggente. Quest'ultimo assolve *ad interim* la responsabilità di due UOB, quella degli Affari Finanziari, Amministrativa e della Promozione.

Si evidenzia, altresì, che la struttura dell'Ente risulta carente, sia di profili amministrativi, sia di profili tecnici di categoria "D" e "C".

La carenza di Dirigenti, di personale con qualifica funzionale "D" e "C" sta di fatto determinando una situazione prossima al collasso della struttura tecnico – amministrativa assunta a modello funzionale dell'Ente. Negli anni la situazione è gradualmente peggiorata a seguito di diversi pensionamenti in uscita a cui non è seguita alcuna nuova assunzione.

Fabbisogno Di Personale per Il Triennio 2025 - 2027

Le assunzioni sono programmate sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei relativi tetti di spesa. I suddetti dati numerico-quantitativi di unità di personale, sono stati pertanto rappresentati e tradotti in termini finanziari, con riferimento al valore finanziario della dotazione organica 2025, nonché al valore dei posti coperti al 31 dicembre 2025 al 31 dicembre 2026 ed al 31 dicembre 2027.

Si riportano le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi strategici come da Statuto dell'Ente (dato teorico).

Programma delle assunzioni 2025 – 2027

Il presente P.T.F.P. costituisce autorizzazione preliminare all'Ente Parco fluviale dell'Alcantara a procedere nel triennio 2025/2027 alle programmate assunzioni nel rispetto delle condizioni prescritte dalla normativa vigente in materia e previa deliberazione del Comitato Esecutivo e del Consiglio del Parco.

I costi aggiuntivi relativi alla copertura dei posti considerati dal suddetto piano di assunzioni saranno previsti nei rispettivi bilanci pluriennali di previsione, la cui copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 39 *bis* della legge regionale 6 maggio 1981, n. 98 e successive modifiche e integrazioni, è a totale carico dell'Assessorato Regionale per il territorio e l'Ambiente.

L'Avvio della procedura di messa in ruolo per la copertura dei posti previsti è condizionato all'avvenuta copertura finanziaria da parte dell'Assessorato Regionale del territorio e dell'Ambiente dei relativi costi aggiuntivi derivanti dal piano di assunzione.

Salva ed impregiudicata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la presente programmazione triennale di fabbisogno di personale e quella annuale qualora si verificassero esigenze tali da determinare modifiche del quadro di riferimento relativamente al triennio di riferimento.

Si precisa che dalla ricognizione effettuata allo stato attuale nella struttura dell'Ente Parco fluviale dell'Alcantara non si evidenziano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

Anno 2025 (5 risorse). Premesso quanto sopra, è necessario che l'ente si doti nell'anno 2025 di:

- n. 2 unità di personale con la qualifica di dirigente, necessarie al fine di poter assumere l'incarico di Responsabile delle Unità operative prive di dirigente (priorità all'area tecnica ed economico-finanziaria);
- n. 1 di categoria "D";
- n. 2 di categoria "C"

Categoria funzionale	Fabbisogno personale per categoria
Dirigenti	2
Categoria "D"	1
Categoria "C"	2
TOTALE	5
PROCEDURE STABILIZZAZIONE ASU LEGGE RISORSE ASSESSORATO LAVORO - L. R.1/2024 art.10	Fabbisogno personale per categoria
Categoria "C"	4
TOTALE	4

In riferimento al personale "D" funzionari direttivi i profili professionali richiesti sono quelli di:

N. 1 Funzionario Economico Finanziario (Diploma di Laurea Magistrale o vecchio ordinamento in economia e commercio).

In riferimento al personale di categoria "C" i profili professionali richiesti sono quelli di: N.1 Istruttore Economico Finanziario, N. 1 Istruttori Tecnici

Categoria Funzionale	Numero di unità di personale	Costo Unitario	Fabbisogno finanziario
Dirigenti III fascia	2	53.648,87	€ 107.297,74
Categoria D1	1	27.744,38	€ 27.744,38
Categoria C 1	2	23.954,73	€ 47.909,46
TOTALE	5		€ 182.951,58

Al suddetto importo di € 182.951,58 occorre aggiungere il trattamento economico accessorio previsto dai vigenti CC.CC.RR.LL. del comparto dirigenziale e di quello non dirigenziale che in via presuntiva si quantifica in € 52.000,00 di cui € 36.000,00 relativamente ai dirigenti ed € 16.000,00 relativamente al comparto, per un **totale fabbisogno pari a € 234.951,58**, oltre gli oneri riflessi e l'IRAP.

Piano annuale del fabbisogno 2025	Profilo professionale	Titolo di studio	numero	Anno di assunzione
Dirigente III Fascia	Laureato	Laurea quinquennale in Ingegneria- Architettura o equipollenti	1	2025
Dirigente III Fascia	Laureato	Laurea quinquennale in Economia e Commercio o equipollenti	1	2025
Categoria D1	Amministrativo Contabile	Laurea giuridico-economica o equiparate	1	2025
Categoria C1	Tecnico	Diploma Geometra	1	2025
Categoria C1	Amministrativo Contabile	Diploma Ragioneria	1	2025

Le suddette figure professionali laureate dovranno essere in possesso di laurea magistrale o Vecchio Ordinamento.

Le modalità di assunzione del suddetto personale potranno avvenire mediante, qualora la normativa in materia lo consentirà, per mobilità di personale di ruolo di altre PP. AA. Le procedure di assunzione, considerata l'urgenza dovrebbero essere avviate nell'anno 2025 urgentemente.

PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE PERSONALE ASU - LEGGE REGIONALE 16/1/2024 N. 1

ART.10

N. 4 UNITA' DI PERSONALE

Con delibera del Comitato esecutivo n.9 del 14/3/2025 si è preso atto del D.R.S. n. 692/2025 del Servizio 6 Dipartimento Regionale del Lavoro con il quale sono state assegnate all'Ente Parco Fluviale dell'Alcantara n. 4 unità di personale Asu ai sensi della Legge regionale 17/2019 art.15.

Com'è noto, in attuazione dell'art. 10 della L.R. 16 gennaio 2024, n. 1, con la Circolare esplicativa prot. n. 17548 del 24/4/2024 sono state definite le modalità e le condizioni che le amministrazioni pubbliche, che ne hanno titolo, possono seguire per ottenere il contributo regionale finalizzato alla stabilizzazione, mediante l'assunzione (con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tempo pieno o anche a tempo parziale) dei soggetti impegnati in attività socialmente utili (ASU) appartenenti all'elenco regionale di cui all'articolo 30, comma 1, della regionale del 28 gennaio 2014, n. 4.

Tutto ciò in vigore sia del comma 2 dell'art. 15 della L.r. 16 ottobre 2019, n. 17, che del comma 1 dell'art. 10 della L.r. 16 gennaio 2024, n. 1, i quali sono stati recentemente emendati, rispettivamente, dal comma 1 e dal comma 3 dell'art. 10 recante "*Misure in favore dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili*" della Legge regionale 9 gennaio 2025 n. 1 "*Legge di stabilità regionale 2025-2027*". Specificatamente il suddetto comma 1 dell'art. 10 L.R. 1/2025 stabilisce quanto segue:

- "*Al comma 2 dell'articolo 15 della legge regionale 16 ottobre 2019, n. 17 e successive modificazioni, l'ultimo periodo "La Regione e i propri enti sono esclusi dai processi di assegnazione di cui al presente articolo" è sostituito dal seguente: "La Regione è esclusa dai processi di assegnazione di cui al presente articolo".*

Inoltre, il comma 3 dello stesso art. 10 L.R. 1/2025 stabilisce che:

- “Il comma 1 dell'articolo 10 della legge regionale 16 gennaio 2024, n. 1 è sostituito dal seguente: "1. Per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 2 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75 convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112 e successive modificazioni nonché per le finalità di cui al comma 2 dell'articolo 4 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 e successive modificazioni e di cui al comma 5 dell'articolo 11 della legge regionale 9 maggio 2017, n. 8, è autorizzata la spesa di 80.730 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2025, di 79.150 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2026 e di 78.060 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2027, da iscrivere nell'apposito fondo del dipartimento regionale del bilancio e del tesoro (Missione 20, Programma 3, capitolo 215785), comprensiva delle variazioni derivanti dalle disposizioni di cui al comma 7. Dall'esercizio finanziario 2028 sino all'esercizio finanziario 2047 è autorizzata la spesa come da tabella che segue (Missione 15, Programma 3, capitolo 215785), cui si provvede mediante utilizzo delle risorse riconosciute alla Regione ai sensi del comma 448 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2023, n. 213.

Enti pubblici ammissibili al contributo

In virtù dell'intervenuta modifica del comma 2 dell'art. 15 della L.R. 17/2019, operata dal comma 1 dell'art. 10 L.R. n. 1/2025, il personale ASU può essere assegnato anche presso gli Enti pubblici di cui all'art. 1 della L.R. 10/2000 e s.m.i., **compreso l'Ente Parco Fluviale dell'Alcantara**.

Sicché, anche tali Enti, laddove intendessero avviare eventuali stabilizzazioni di personale ASU, devono osservare, al pari delle altre Amministrazioni pubbliche, le previsioni di cui al comma 3 dell'art. 10 della L.R. n. 1/2024 e possono assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori ASU che ne facciano domanda, assegnati e in utilizzazione presso le proprie strutture.

Per Enti pubblici ammissibili al contributo in argomento si intendono le amministrazioni pubbliche di cui al comma 2 dell'art. 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., (come ad es. i comuni, i liberi consorzi comunali, le città metropolitane, le AA.SS.PP., le Aziende Ospedaliere, ecc...) e gli enti regionali di cui all'art. 1 L.R. 10/2000 e s.m.i.,

Risorse finanziarie e quantificazione del contributo

Giova ribadire che il contributo regionale potrà essere concesso esclusivamente per assunzioni di lavoratori impegnati in attività socialmente utili, inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della l. r. 28 gennaio 2014 n. 5 e s.m.i.

Inoltre, a chiarimento di eventuali dubbi, si ritiene utile precisare che per il periodo collegato al processo di assunzione, e in caso di mancata adesione alla procedura di stabilizzazione, e comunque fino al 30 giugno 2026, i soggetti ASU permangono nel bacino di appartenenza e continuano a percepire il sussidio e l'eventuale integrazione oraria fino a trentasei ore.

In considerazione delle risorse finanziarie stanziare dalla L.R. 1/2025 “*Legge di stabilità regionale 2025-2027*”, tenuto conto della necessità di dovere contemperare la sostenibilità della spesa regionale con una equa retribuzione delle prestazioni lavorative e avuto altresì riguardo alle varie categorie professionali in cui sono inquadrati i lavoratori ASU presso i vari enti utilizzatori/assegnatari, l'ammontare del contributo annuale per ciascun lavoratore ASU stabilizzato e/o da stabilizzare è quantificato ed erogabile come segue, precisando che trattasi sempre di contributo annuo onnicomprensivo di ogni onere, imposta, contributo previdenziale/assicurativo, ecc..., da suddividere ed assegnare in dodicesimi in base ai mesi di calendario di effettiva stabilizzazione:

- a) per il personale ASU appartenente alla categoria A il contributo è **erogabile fino ad un massimo di euro 19.165,00 annuali lordi pro capite**, onnicomprensivi di ogni onere, imposta, contributo previdenziale/assicurativo, ecc..., da suddividere ed assegnare in dodicesimi in base ai mesi di calendario di effettiva stabilizzazione;
- b) per il personale ASU appartenente alla categoria B il contributo è **erogabile fino ad un massimo di euro 20.022,00 annuali lordi pro capite**, onnicomprensivi di ogni onere, imposta, contributo previdenziale/assicurativo, ecc..., da suddividere ed assegnare in dodicesimi in base ai mesi di calendario di effettiva stabilizzazione;
- c) per il personale ASU appartenente alla categoria C il contributo è **erogabile fino ad un massimo di euro 22.454,00 annuali lordi pro capite**, onnicomprensivi di ogni onere, imposta, contributo previdenziale/assicurativo, ecc..., da suddividere ed assegnare in dodicesimi in base ai mesi di calendario di effettiva stabilizzazione;

- d) per il personale ASU appartenente alla categoria D il contributo è **erogabile fino ad un massimo di euro 24.567,00 annuali lordi pro capite**, onnicomprensivi di ogni onere, imposta, contributo previdenziale/assicurativo, ecc..., da suddividere ed assegnare in dodicesimi in base ai mesi di calendario di effettiva stabilizzazione

Anno 2026 (4 risorse). Il secondo anno della programmazione, naturalmente suscettibile di rimodulazione in relazione al consuntivo immissioni del 2025 e, soprattutto, ai tempi e alla modalità di implementazione della nuova organizzazione, prevede l'immissione di 4 unità nel comparto non dirigenziale rispettivamente n.1 nel ruolo di Funzionario (Cat. D), n.2 unità nel ruolo di Istruttore (Cat. C) e n.1 nel ruolo di Collaboratore. Tali risorse sono da inserire specie al riguardo il settore tecnico ed economico e finanziario. Questi ulteriori innesti in pianta organica si rendono necessari, sia per completare il processo riorganizzativo dell'Ente, sia per integrare le risorse collocate in quiescenza.

Categoria	Numero di unità di personale	Costo Unitario	Fabbisogno finanziario
Categoria D1	1	€ 28.702,66	€ 28.702,66
Categoria C 1	2	€ 24.815,85	€ 49.631,70
Categoria B1	1	€ 21.622,27	€ 21.622,27
TOTALE	4		€ 99.956,63

Anno 2027 Nell'ultimo anno della presente programmazione, - anche in questo caso, ovviamente, suscettibile di rimodulazione nei termini prima indicati -, le immissioni previste riguardano il settore tecnico amministrativo (N. 1 di categoria D, n..2 di categoria C e n.1 di categoria B)

Categoria	Numero di unità di personale	Costo Unitario	Fabbisogno finanziario
Categoria D1	1	€ 28.702,66	€ 28.702,66
Categoria C 1	2	€ 24.815,85	€ 49.631,70
Categoria B1	1	€ 21.622,27	€ 21.622,27
TOTALE	4		€ 99.956,63

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6, comma 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all'art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;
- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;
- su base triennale dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.