



Ente di Gestione per
i Parchi e la Biodiversità
Emilia Orientale

PIAO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026

Premessa:

Il PIAO 2024 – 2026 evidenzia il legame tra le strategie dell’Ente, in particolare quelle finalizzate alla creazione del Valore Pubblico, con i principali documenti di pianificazione utili alla formazione del presente Piano.

SEZIONE 1

Scheda anagrafica dell’Ente

L’Ente di gestione per i Parchi e la Biodiversità – Emilia Orientale è stato istituito con Legge Regionale n. 24 del 23/12/2011 “Riorganizzazione del sistema regionale delle aree protette e dei Siti della Rete Natura 2000 e istituzione del Parco regionale dello Stirone e del Piacenziano”, attraverso la quale la Regione Emilia-Romagna ha avviato un processo di riorganizzazione e gestione delle proprie Aree Protette basato su cinque Macroaree regionali, con esigenze di tutela e caratteristiche omogenee.

Nella macroarea Emilia Orientale sono confluiti gli ex Consorzi dei Parchi Regionali dell’Abbazia di Monteveglio, del Corno alle Scale, dei Gessi Bolognesi e Calanchi dell’Abbadessa, dei Laghi di Suviana e Brasimone, del Parco Storico di Monte Sole oltre alla Riserva Naturale del Contrafforte Pliocenico precedentemente gestita dall’ex Provincia di Bologna.

Gli organi di governo dell’Ente di gestione sono:

- le Comunità dei Parchi;
- il Comitato Esecutivo;
- il Presidente.

Le cinque Comunità dei Parchi (una per Parco) sono composte dal Sindaco o da un amministratore locale da esso delegato, dei Comuni il cui territorio è interessato dal perimetro del Parco. In alcuni parchi sono presenti in Comunità anche i rappresentanti di comuni o Enti non territorialmente interessati ma che partecipano alla gestione attraverso il conferimento di risorse.

Il Comitato Esecutivo è costituito da un rappresentante della cinque Comunità dei Parchi oltre ad un rappresentante della Città Metropolitana di Bologna.

Il Presidente, che ha la rappresentanza legale dell’Ente, viene eletto tra i membri del Comitato Esecutivo.

SEDE LEGALE

Piazza XX Settembre, 1 – 40043 Marzabotto (BO)

SEDE AMMINISTRATIVA E PRESIDENZA

Via Abbazia, 28 – 40050 Monteveglio (BO)

Telefono

051/6701260 - 6254811

Email

protocollo@enteparchi.bo.it

Posta certificata

enteparchibo@cert.provincia.bo.it

Web

www.enteparchi.bo.it egipl_03

Codice iPA

Codice Ufficio FE

UF2KK4

L'attività dei suddetti organi è disciplinata dallo Statuto dell'Ente approvato con deliberazione di Comitato Esecutivo n. 54 del 28/06/2013 sulla base dello schema tipo di Statuto approvato dalla Regione con Del. GR n.114 del 6/2/2012.

PERFORMANCE

Gli obiettivi strategici

Il comma 8 dell'art. 1 della legge 190/2012 (rinnovato dal d.lgs. 97/2016) prevede che l'organo di indirizzo definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione. Il primo obiettivo che va posto è quello del valore pubblico secondo le indicazioni del DM 132/2022 (art. 3). 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. Tale obiettivo generale va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio dei PTPCT, e, quindi, anche della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

L'amministrazione ritiene che la trasparenza sostanziale dell'azione amministrativa sia la misura principale per contrastare i fenomeni corruttivi. Pertanto, intende perseguire i seguenti obiettivi di trasparenza sostanziale:

- 1- la trasparenza quale reale ed effettiva accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione;
- 2- il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come normato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati. Tali obiettivi hanno la funzione precipua di indirizzare l'azione amministrativa ed i comportamenti degli operatori verso: a) elevati livelli di trasparenza dell'azione amministrativa e dei comportamenti di dipendenti e funzionari pubblici, anche onorari; b) lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità nella gestione del bene pubblico.

Gli obiettivi strategici sono stati formulati coerentemente con la programmazione prevista nella sottosezione del PIAO dedicata alla performance. A dimostrazione di tale coerenza, si segnalano i seguenti obiettivi gestionali, utili al conseguimento degli obiettivi strategici di prevenzione e contrasto della corruzione.

AREA	OBIETTIVO	ATTIVITA'/AZIONI
Ente	Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego	pari opportunità di lavoro tra uomini e donne; - Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative; - Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari; - Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.
	l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale	partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento; • flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi; • commissioni di concorso – bandi di selezione; • all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto

		previsto dalle disposizioni normative e contrattuali; <ul style="list-style-type: none"> all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.
	aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità	Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità cercando di aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere promuovendo un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere
	Accessibilità sito web	rendere il proprio sito web accessibile, conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio.

OBIETTIVI CHE CONCORRONO ALLA PERFORMANCE

AREA	OBIETTIVO	ATTIVITA'/AZIONI
Area finanziaria	Obiettivo personale del Titolare della posizione organizzativa: Rispetto dei tempi di pagamento: applicazione del comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13.	Conferma del rispetto dei tempi di pagamento così come rilevati dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali e loro pubblicazione sul sito dell'Ente. (Scadenza 31/12/2024)
Area finanziaria	Obiettivo dell'Area: Cooperazione con altre amministrazioni per armonizzazione bilancio	Favorire il trasferimento a sistemi di cooperazione con le diverse Amministrazioni dell'Ente e con la Regione Emilia-Romagna, al fine di gestire il bilancio in forma armonizzata per quanto attiene le spese di investimento. (Scadenza 31/12/2024)
Area valorizzazione, fruizione e gestione amministrativa	Obiettivo personale del Titolare della posizione organizzativa: Attività, gestione atti PIAP	Prosecuzione dell'apertura dei centri visita e della ripresa delle attività di accoglienza ed accompagnamento. Gestione di tutti gli atti amministrativi inerenti al Piano investimenti RER 2021-23. (Scadenza 31/12/2024)
Area valorizzazione, fruizione e gestione amministrativa	Obiettivo dell'Area: Adeguamento strumenti di comunicazione	Prosecuzione dell'deguamento ed integrazione dei diversi strumenti di comunicazione dell'Ente (Sito; newsletter, Profilo Facebook, ecc.) con il passaggio al nuovo fornitore (Scadenza 31/12/2024)
Area tecnica	Obiettivo personale del Titolare della posizione organizzativa: Realizzazione programma investimenti AAPP	Procedere con la realizzazione degli interventi previsti dal programma investimenti AAPP, nel rispetto dei cronoprogrammi presentati con i progetti esecutivi approvati dalla Regione. (Scadenza 31/12/2024)
Area Tecnica	Obiettivo dell'Area: Manutenzione rete sentieristica	Manutenzione della sentieristica da garantirsi e relativi interventi prendendo come riferimento, per l'attività ordinaria, i soli importi di spesa corrente già disponibili ed assegnati alle diverse imprese.

		(Scadenza 31/12/2024)
Area Ambiente	Obiettivo personale del Titolare della posizione organizzativa: Realizzazione programma investimenti AAPP	Procedere con la realizzazione degli interventi previsti dal programma investimenti AAPP, nel rispetto dei cronoprogrammi presentati con i progetti esecutivi approvati dalla Regione. (Scadenza 31/12/2024)
Area Ambiente	Obiettivo dell'Area: Educazione ambientale	Garantire almeno la stessa fruizione delle proposte di educazione ambientale dell'anno precedente ad invarianza di costi. (Scadenza 31/12/2024)
Area Ambiente, tecnica e Valorizzazione	Obiettivo personale del Titolare della posizione organizzativa: Rispetto dei tempi di pagamento: applicazione del comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13	Coordinamento con il Responsabile dell'area finanziaria per il raggiungimento dell'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento così come rilevati dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali e loro pubblicazione sul sito dell'Ente. (Scadenza 31/12/2024)

La circolare n. 1/2024 della Ragioneria generale dello Stato, contenente indicazioni in merito all'applicazione dell'art. 4-bis del decreto legge 24 febbraio 2023 n. 13, si inserisce nel quadro della riforma n. 1.11 del Pnrr, riguardante la "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", la quale prevede che entro il **primo trimestre 2025**, con conferma al **primo trimestre 2026**, siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo da parte del settore pubblico.

I target da raggiungere sono fissati in 60 giorni, per l'indicatore del tempo medio di pagamento degli Enti del Servizio sanitario nazionale, e in 30 giorni per l'indicatore del tempo medio di pagamento dei restanti comparti; per tutti i comparti, il target è pari a zero per l'indicatore del tempo medio di ritardo.

Gli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari all'80% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute dal complesso delle pubbliche amministrazioni nell'anno **2024**, e almeno pari al 95% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nel **2025**.

In questo contesto, l'art. 4-bis impone ad amministrazioni centrali ed enti territoriali, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, di assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali.

Indicazioni in materia di efficientamento energetico e strumenti incentivanti.

La programmazione invernale del lavoro agile è mirata a perseguire una politica incentrata sul risparmio ed efficienza energetica, che preveda ove possibile la chiusura delle sedi operative nelle giornate del lunedì e del venerdì, ai fini di limitare le spese dovute al riscaldamento degli spazi di lavoro: concentrando i momenti di lavoro agile nelle giornate di lunedì e venerdì, è possibile mantenere al minimo gli impianti per quattro giorni consecutivi.

I dipendenti in lavoro agile non usufruiscono dei buoni pasti, portando l'Ente ad un effettivo risparmio di risorse.

Si è inoltre riscontrata una riduzione delle assenze.

Piano delle azioni positive per la realizzazione delle pari opportunità

Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n. 5 – Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

L'art 21 della L. 183/2010 che stabilisce che "le pubbliche amministrazioni garantiscano parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e

indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro" Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì "un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale e psichica al proprio interno";

Direttiva del 23/05/2007 del Ministero per le Riforme e Innovazione nella P.A. e del Ministero per i diritti e le pari opportunità "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni Pubbliche";

D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con D.Lgs del 25 gennaio 2010 n. 5 "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";

Decreto Legislativo n. 151 del 2001 - "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della Legge 53/2000;

Legge n. 125/1991 "Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro";

D.Lgs. n. 165 del 2001 – Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Il piano è predisposto per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità:

misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Sono misure "speciali", in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e allo stesso tempo "temporanee", in quanto necessarie fintanto si rilevi una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Obiettivi generali del piano

Alla luce di quanto sopra riportato gli obiettivi che si perseguono nella redazione del presente Piano sono:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'Ente volte a tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla non discriminazione e dignità della persona;
- Intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle esigenze specifiche di uomini e donne;
- Rimuovere gli eventuali ostacoli che impediscono di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;

- Offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere nelle posizioni lavorative;
- Favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
- Garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivi ed azioni positive

Con il presente Piano delle Azioni Positive l'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità – Emilia Orientale intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

- alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- flessibilità di orario, permessi, aspettative e congedi;
- commissioni di concorso – bandi di selezione;
- all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Per ciascuno degli interventi programmatici citati in premessa vengono di seguito indicati gli obiettivi da raggiungere e le azioni attraverso le quali raggiungere tali obiettivi.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è ripartita in 4 Aree, ciascuna Area è organizzata in uffici. Al vertice di ciascuna Area è posto un dipendente inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

La dotazione organica effettiva prevede:

n. 22 dipendenti di cui n. 1 Direttore – dirigente e n. 4 titolari di incarico di EQ così ripartiti:

PERSONALE DI RUOLO A TEMPO PIENO	N. 18 – (9 uomini – 9 donne)
PERSONALE DI RUOLO PART TIME	N. 4 – (0 uomini – 4 donne)
<u>TOTALE PERSONALE TEMPO IND.</u>	<u>N. 22 – (9 uomini – 13 donne)</u>
PERSONALE A TEMPO PIENO DET.	N. 0
<u>TOTALE GENERALE</u>	<u>N. 22 – (9 uomini – 13 donne)</u>

Fotografia personale di ruolo:

Allo stato attuale la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, suddivisa per area di appartenenza, presenta il seguente quadro di raffronto tra la rappresentanza maschile e femminile:

- Direzione 1 uomo
- Guardaparco 2 uomini
- Area tecnica 3 uomini, 1 donna

- Area ambiente 2 uomo, 4 donne
- Area valorizzazione fruizione e gestione amministrativa 1 uomo, 3 donne
- Area finanziaria 5 donne

Totale n. 22 – uomini 9 (40,9%) – donne 13 (59.1%)

Dall'analisi della situazione del personale dipendente, in un'ottica di pari opportunità di genere, non emergono particolari criticità ai sensi dell'art. 48 D.Lgs 198/2006, in quanto si nota la prevalenza complessiva di personale femminile nei limiti di legge.

Le E.Q. dell'Ente sono 4 (3 uomini ed una donna). Due delle suddette elevate qualificazioni derivano dalla vecchia organizzazione degli Enti Parco della Provincia di Bologna, prima della L. Regionale 24/2011 di riordino delle AA.PP.. Le due E.Q. di nuova nomina all'interno della Macroarea sono un uomo ed una donna (50%). Anche all'interno delle Aree risulta ben distribuito il personale femminile, l'unico servizio composto totalmente da personale maschile risulta quello dei Guardaparco, motivata principalmente dalla tipologia di mansioni da svolgersi (gestione faunistico-venatoria).

Al momento, quindi, non sussistendo significative condizioni di divario, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno. L'ampia presenza femminile conferma, infine, la necessità di porre particolare attenzione nella gestione del personale, agli aspetti relativi alla conciliazione tra la vita familiare e la vita professionale ed è per questo che già da tempo l'Ente è venuto incontro alle esigenze dei propri dipendenti accogliendo richieste di lavoro da full-time a part-time, richieste di particolari orari di lavoro, flessibilità dell'orario di lavoro in entrata/uscita ed utilizzo del lavoro agile.

ANTICORRUZIONE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità – Emilia Orientale (di seguito Ente) ed i relativi compiti e funzioni sono:

a) Il Presidente:

- designa il responsabile dell'Anticorruzione (art. 1, comma 7, della l. n. 190, come modificato dall'art. 41 del D.Lgs 97/2016);

b) Il Comitato Esecutivo:

- approva il Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e i suoi aggiornamenti (art. 1, commi 8 e 60, della l. n. 190, come modificato dall'art. 41 del D.Lgs 97/2016);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- propone lo stanziamento delle risorse economiche necessarie ad attuare il Piano.

c) Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza:

- elabora e propone al Comitato Esecutivo il Piano Anticorruzione;
- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2012; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013 e ss.mm.ii.); elabora la relazione annuale sull'attività svolta nell'anno precedente e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14 della l. n. 190 del 2012 e ss.mm.ii.);
- coincide con il responsabile della trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (art. 43 d.lgs. n. 33 del 2013, così come modificato dall'art. 34 del D.Lgs 97/2016);

- interagisce con il nucleo di Valutazione;
- per l'Ente è nominato nella figura del Direttore come da provvedimento del Presidente (prot. 198/2014), in caso di sua temporanea ed improvvisa assenza, il direttore viene sostituito dal Responsabile dell'Area valorizzazione, fruizione e gestione amministrativa;

Come responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, U.P.D:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

d) Tutte le Elevate Qualificazioni per l'area di rispettiva competenza:

- Svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e sull'attività dell'amministrazione, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 d.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono eventuali misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- osservano le misure contenute nel presente piano (art. 1, comma 14, della l. n.190/12 come modificato dall'art. 41 del D.Lgs 97/2016);
- osservano l'obbligo di procedere, in tempo utile, prima della scadenza dei contratti aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi, alla indizione delle procedure di selezione secondo le modalità indicate dal D.Lgs 36/2023 – Codice dei Contratti pubblici – e ss.mm.ii;
- Avvalendosi dei responsabili di progetto e di istruttoria, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, informano, tempestivamente, e senza soluzione di continuità l'RPCT, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali e a qualsiasi altra anomalia accertata, integrante una mancata attuazione del presente piano. Conseguentemente, adottano le azioni necessarie per eliminare tali anomalie, oppure propongono azioni al responsabile della prevenzione della corruzione.
- Propongono al responsabile della prevenzione della corruzione, i dipendenti da inserire nei programmi di formazione;
- Curano gli adempimenti inerenti alla trasparenza garantendo il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare e l'attuazione delle misure di trasparenza.

e) OIV:

- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013 così come modificato dall'art. 34 del D.Lgs 97/2016);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii);
- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

. verifica i contenuti della Relazione annuale in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.»;

. può supportare il RPCT nella valutazione delle misure di controllo adottate.

La corresponsione dell'indennità di risultato ai Responsabili delle Aree e dei servizi, con riferimento alle rispettive competenze, è collegata anche all'attuazione del piano triennale della prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'anno di riferimento e al rispetto degli obblighi previsti dal Codice di Comportamento dell'Ente.

f) tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.;
- segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed in alternativa all'ANAC, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti (Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" oltre che in base al nuovo Regolamento, predisposto dall'ANAC per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio, in vigore dal 3 settembre 2020);
- attestano, con riferimento alle rispettive competenze, di essere a conoscenza del piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza approvato con il presente atto, e provvedono ad eseguirlo. In caso di conflitto d'interessi, ai sensi dell'art. 6-bis legge 241/1990 vi è l'obbligo di astensione e di segnalazione tempestiva della situazione di conflitto, anche potenziale.

g) il Revisore dei conti:

partecipa per le sue specifiche competenze di legge.

h) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito (Codice di comportamento).

i) all'esterno

. tramite segnalazioni e proposte della società civile. L'impegno all'apertura di un confronto con i portatori di interesse sui contenuti delle misure adottate fa sì che l'Ente possa arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi e nel contempo rendere consapevoli gli stessi degli sforzi messi in campo per rafforzare e sostenere l'integrità e la trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori.

Le responsabilità

· Del Responsabile per la prevenzione.

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile sono previsti consistenti responsabilità in caso di inadempimento.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

· Dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione.

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione adottate e trasfuse nel P.T.P.C.T. devono essere rispettate da tutti i dipendenti. La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare.

· **Delle EQ per omissione totale o parziale o per ritardi nelle pubblicazioni prescritte.**

L'art. 1, comma 33, L. n. 190 stabilisce che la mancata o incompleta pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, delle informazioni di cui al comma 31:

- costituisce violazione degli standard qualitativi ed economici ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del d.lgs. n. 198 del 2009;
- va valutata come responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio.

Rischi corruttivi e trasparenza

- il contesto:

L'Ente è ente pubblico territoriale di diritto pubblico che opera in Emilia-Romagna, sul territorio della parte meridionale della Città Metropolitana di Bologna. Le sei aree protette gestite dall'Ente ricadono nei territori dei seguenti Comuni: Lizzano in Belvedere, Castel di Casio, Camugnano, Castiglione dei Pepoli, Grizzana Morandi, Monzuno, Marzabotto, Valsamoggia, San Lazzaro di Savena, Ozzano dell'Emilia, Bologna, Pianoro e Sasso Marconi.

L'Ente ha una struttura contabile amministrativa regolata dalla Legge; i flussi finanziari transitano su conti del Tesoriere tali da assicurare la tracciabilità, in conformità alle vigenti disposizioni di contabilità pubblica; il patrimonio è costituito dagli immobili in dotazione per lo svolgimento della propria missione strategica.

L'analisi del contesto esterno ha lo scopo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera, con riferimento ad esempio a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. L'Ente da qualche anno ha aderito al Tavolo di coordinamento della Rete per l'integrità e la Trasparenza della Regione Emilia-Romagna, con la quale è stato fatto un lavoro sull'analisi e la descrizione del contesto esterno.

Scenario economico sociale (Fonte dei dati Unioncamere-Ufficio studi)

Recentemente il Fondo monetario internazionale ha definito un quadro nel quale l'inflazione rientrerà sotto controllo senza un'interruzione della crescita dell'attività economica, nonostante pesino gli effetti negativi della pandemia, dell'aggressione all'Ucraina, delle disfunzioni dei mercati dei beni alimentari ed energetici, di una forte ripresa dell'inflazione e del più rapido irrigidimento della politica monetaria sperimentato da oltre 40 anni.

Nelle previsioni del FMI la dinamica del commercio mondiale si ridurrà decisamente dal +5,1 % del 2022 a un +0,9 % quest'anno, per riaccelerare nel 2024 (+3,5 %), mentre la crescita globale dovrebbe ridursi dal 3,5 % del 2022 al 3,0 % nel 2023 e poi al 2,9 % nel 2024, dati ben al di sotto della media storica.

Il rallentamento economico è più concentrato nelle economie avanzate, che nel complesso vedranno la crescita ridursi all'1,5 % quest'anno e all'1,4 % nel 2024, mentre nelle economie emergenti e in sviluppo la crescita economica procederà pressoché stabile con un ritmo attorno al 4,0 %.

L'inflazione sta rallentando sensibilmente, anche se la dinamica dei prezzi, escludendo alimentari ed energetici, si sta riducendo in misura più contenuta. In Europa l'aumento dei prezzi si è dimostrato più elevato e connesso alla trasmissione sui prezzi dell'aumento degli energetici.

Le prospettive di crescita economica a breve termine nell'Area dell'euro sono peggiorate e indicano una stagnazione dell'attività a fronte di un irrigidimento delle condizioni finanziarie, un indebolimento della fiducia dei consumatori e delle imprese e una ridotta domanda estera.

Ma la crescita dovrebbe riprendere nel 2024. A sostenerla saranno il ritorno della domanda estera ai livelli precedenti la pandemia e un miglioramento dei redditi reali grazie a una riduzione dell'inflazione, a una sostenuta crescita salariale e a un basso livello di disoccupazione, anche se lievemente in crescita. A contenere la ripresa saranno gli effetti della restrizione della politica monetaria da parte della Banca centrale europea e la graduale eliminazione delle precedenti misure di sostegno fiscale.

In Italia, è stata recentemente rivista al rialzo la stima di crescita del Pil per il 2023 allo 0,7 %, ma ne ha prospettato però per il 2024 un ulteriore rallentamento (+0,4 %) a causa della debolezza dei consumi delle famiglie, contenuti dall'inflazione e dal conseguente declino dei salari reali, e della diminuzione degli incentivi al settore delle costruzioni.

La ripresa dei consumi delle famiglie ha dato un forte sostegno alla crescita lo scorso anno, grazie alla ripresa del mercato del lavoro e ai sostegni al reddito. Ma la riduzione del reddito disponibile reale, nonostante un aumento della propensione al consumo, ridurrà decisamente la crescita dei consumi nel 2023 (+1,2 %), mentre nel 2024 l'effetto di una possibile ripresa del reddito disponibile reale sarà controbilanciato da quello di una riduzione della ricchezza reale delle famiglie e da una tendenza a ricostituire i risparmi che limiteranno ulteriormente la crescita dei consumi (+0,5 %).

La notevole riduzione degli incentivi, la politica monetaria restrittiva, il rallentamento economico globale e il peggioramento della fiducia delle imprese peseranno decisamente sull'accumulazione nel 2023 che non andrà oltre un incremento dello 0,9 %. Anche nel 2024 la riduzione degli investimenti residenziali per l'eliminazione dei superbonus non sarà compensata dall'aumento delle opere pubbliche legate al PNRR.

La dinamica delle esportazioni nel 2022 è risultata notevole (+10,7 %). Ma con il rallentamento del commercio mondiale in corso, la crescita delle esportazioni si arresterà nel 2023 (+0,3 %) e anche con la ripresa della domanda internazionale non andrà oltre l'1,6 % nel 2024.

L'inflazione al consumo è in rallentamento. Dopo l'eccezionale esplosione dell'inflazione nel 2022 (+8,2 %) il processo dovrebbe rientrare solo molto gradualmente nel 2023 (+5,9 %), nonostante gli effetti del cambiamento di base, e scendere al di sotto del 3 % più lentamente di quanto in precedenza previsto nel 2024 (+2,6 %).

Si può ormai dire che nel 2023 il mercato del lavoro ha vissuto una fase positiva. L'impiego di lavoro dovrebbe aumentare più della crescita del Pil e la crescita dell'occupazione dovrebbe ridurre il tasso di disoccupazione al 7,7 %. Nel 2024, l'ulteriore rallentamento della crescita dell'attività rallenterà quella dell'impiego di lavoro (+0,4 %), ma la disoccupazione non dovrebbe risalire ulteriormente.

Il contesto economico in Emilia-Romagna

Nelle stime più recenti appare più deciso il rallentamento della crescita nel 2023 (+0,7 %), sotto l'effetto congiunto della spinta dell'inflazione, della riduzione del reddito reale, in particolare, dei salari reali, e dell'effetto della stretta monetaria in corso. Il rallentamento del ritmo dell'attività economica dovrebbe proseguire anche nel 2024 quando la crescita del Pil dovrebbe risultare dello 0,6 %, a seguito della riduzione del reddito disponibile reale, in particolare, per le famiglie a basso reddito. Uno sguardo al lungo periodo conferma che la crescita è rimasta sostanzialmente ferma da più di 20 anni. Il Pil regionale in termini reali nel 2023 dovrebbe risultare superiore del 3,6 % rispetto al livello del massimo toccato nel 2007 prima della crisi finanziaria e superiore di solo il 14,3 % rispetto a quello del 2000.

Venendo al dettaglio, anche nel 2023 la crescita dei consumi delle famiglie (+1,7 %) supererà nuovamente lo sviluppo del Pil a causa della dinamica dei prezzi dei beni essenziali che costituiscono una componente della spesa poco comprimibile, imponendo una riduzione dei risparmi.

Nel 2024 con il rallentamento della crescita dell'attività economica, un sensibile irrigidimento della politica monetaria e un quadro di notevole incertezza futura sia da un punto di vista economico che geopolitico, la dinamica dell'accumulazione risulterà solo marginalmente positiva (+0,6 %).

Il rallentamento del commercio mondiale, connesso alle crescenti tensioni geopolitiche, sta conducendo a un'inversione di tendenza in negativo per l'export regionale nel 2023 (-2,4 %). Grazie a una ripresa del commercio mondiale sarà possibile riavviare la crescita delle vendite all'estero nel 2024 (+2,8 %), tanto da permettere alle esportazioni regionali di fornire un contributo positivo alla

crescita. Al termine del 2024 il valore reale delle esportazioni regionali dovrebbe risultare superiore addirittura dell'89,3 % rispetto al livello del 2000, ma di solo il 37,0 % rispetto a quelle del 2007. Sotto la pressione del contenimento della crescita della domanda interna e dell'arretramento delle esportazioni conseguente al rallentamento del commercio mondiale nel 2023 il valore aggiunto reale prodotto dall'industria in senso stretto regionale subirà una flessione del 2,0 %. La ripresa del commercio mondiale dovrebbe sostenere una pronta ma contenuta ripresa dell'attività industriale nel 2024 (+0,6%).

Nel 2023 una fase di recessione dell'attività nell'industria e un deciso rallentamento della dinamica dei consumi, insieme con una variazione della loro composizione a favore di quelli essenziali da parte delle fasce della popolazione a basso reddito per effetto dell'inflazione e dell'aumento della disuguaglianza ridurranno sensibilmente il ritmo di crescita del valore aggiunto nei servizi (+2,0 %), che risulteranno, comunque, la componente più dinamica dell'economia regionale. Nel 2024 la lieve ripresa dell'attività nell'industria e la contenuta crescita dei consumi permetteranno al valore aggiunto dei servizi di continuare a crescere leggermente anche se con un ritmo dimezzato (+0,9 %) e di confermare i servizi quale settore trainante dell'economia regionale.

Una maggiore spinta alla ricerca di un impiego continuerà a sostenere un'accelerazione della crescita delle forze di lavoro nel 2023 (+0,9 %). Questo però non riuscirà ancora a compensare il calo subito nel 2020, fuori dal mercato del lavoro sono rimasti diversi lavoratori non occupabili e scoraggiati dei settori maggiormente colpiti dalla recessione e al termine di quest'anno le forze di lavoro risulteranno ancora marginalmente inferiori a quelle del 2019 (-0,9 %). Nel 2024 la crescita delle forze di lavoro continuerà comunque sostenuta dalla necessità di impiego, ma sarà contenuta dalla crescita economica limitata (+0,7 %).

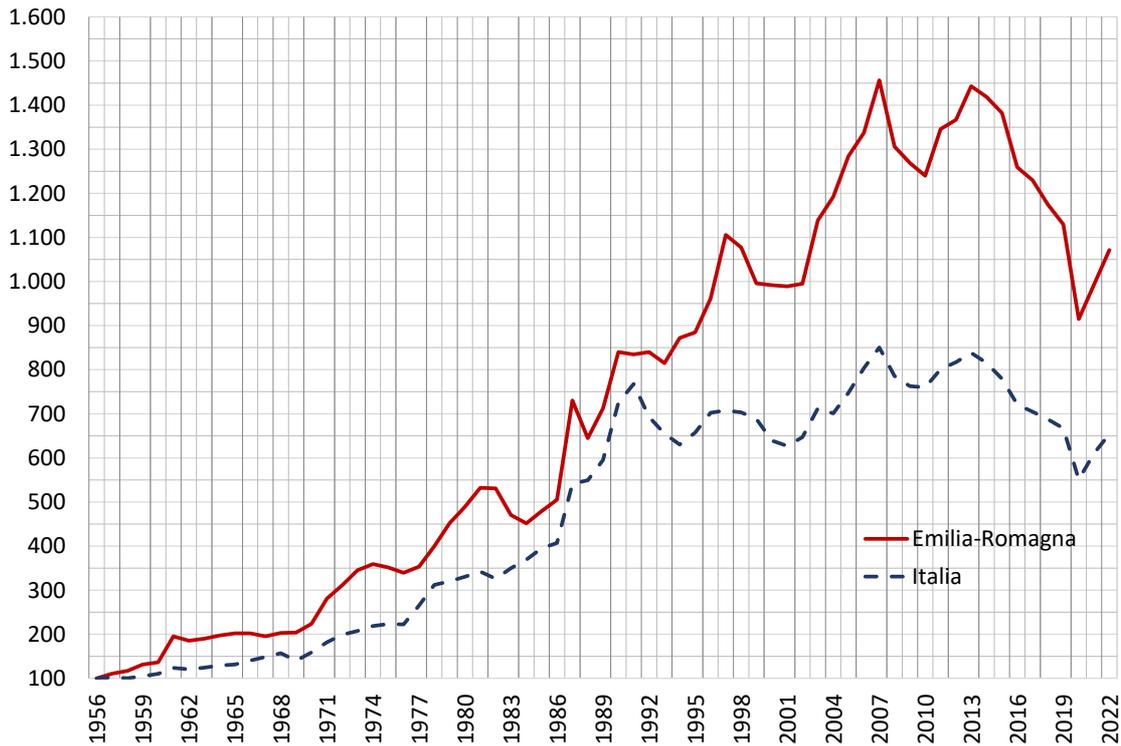
L'occupazione avrà nuovamente un andamento positivo nel 2023 (+1,0 %) e la sua crescita proseguirà solo lievemente più contenuta nel 2024 (+0,7 %). Il tasso di disoccupazione nel 2023 potrà ridursi al 4,8 %, ma la tendenza subirà un temporaneo arresto nel 2024 a causa della stagnazione della crescita dell'attività economica.

Descrizione del profilo criminologico del territorio regionale

Dalla seconda metà degli anni Cinquanta del secolo scorso l'Italia e le sue regioni hanno conosciuto una particolare crescita dei reati. Tale fenomeno in Emilia-Romagna ha assunto dei tratti addirittura più marcati rispetto al resto dell'Italia (v. grafico 1).

GRAFICO 1:

REATI DENUNCIATI ALLE FORZE DI POLIZIA IN EMILIA-ROMAGNA E IN ITALIA TRA IL 1956 E IL 2022 (NUMERI INDICE, BASE = 1956)



Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

La massa dei delitti considerati nel loro insieme offre naturalmente un'indicazione di massima dello stato della criminalità di un territorio o di un periodo storico, le cui specificità possono essere colte soltanto osservando i singoli reati, le loro caratteristiche e gli andamenti nel tempo. Ai fini della redazione del presente documento, si è scelto di focalizzare l'attenzione sui delitti contro la Pubblica amministrazione.

Come è noto, appartengono alla categoria dei delitti contro la Pubblica amministrazione una serie di comportamenti particolarmente gravi lesivi dei principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento dell'azione amministrativa. Tali reati sono disciplinati nel Titolo II del Libro II del Codice penale (artt. 314 - 360 c.p.) e si suddividono in due categorie sulla base del soggetto attivo che li commette: da un lato, infatti, vi sono i delitti commessi dai pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio o esercenti di servizio di pubblica utilità nell'ambito delle loro funzioni per un abuso o uso non conforme alla legge del potere riconosciuto dalla legge medesima; dall'altro lato, invece, vi sono i delitti dei privati (cosiddetti reati ordinari), i cui comportamenti tendono ad ostacolare il regolare funzionamento della Pubblica amministrazione o ne offende il prestigio (per esempio attraverso la violenza o la resistenza all'autorità pubblica, l'oltraggio al pubblico ufficiale, ecc.). Di questi delitti ne sono stati selezionati alcuni. Si tratta, in particolare, dei delitti commessi da pubblici ufficiali di cui le forze di polizia sono venute a conoscenza. Tali dati, come è possibile immaginare, restituiscono un'immagine parziale del fenomeno della delittuosità ai danni della Pubblica amministrazione, e ciò dipende non solo dal fatto che, come appena detto, si riferiscono a una selezione dei possibili delitti contro l'amministrazione pubblica, ma perché una quota di essi, così come accade per qualsiasi tipo di reato, sfugge al controllo delle istituzioni penali perché non viene denunciata o scoperta dagli organi investigativi.

I reati oggetto di analisi sono i seguenti: peculato (Art. 314 c.p.); peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316 c.p.); malversazione di erogazioni pubbliche (Art. 316-bis c.p.); indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 316-ter c.p.); concussione (Art. 317 c.p.); corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318 c.p.); corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (Art. 319 c.p.); corruzione in atti giudiziari (Art. 319-ter c.p.); induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-quater c.p.); corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320 c.p.); pene

per il corruttore (Art. 321 c.p.); istigazione alla corruzione (Art. 322 c.p.); peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (Art. 322-bis c.p.); abuso d'ufficio (Art. 323 c.p.); utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio (Art. 325 c.p.); rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio (Art. 326 c.p.); rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (Art. 328 c.p.); rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (Art. 329 c.p.); interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità (Art. 331); sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa. (Art. 334 c.p.); violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (Art. 335 c.p.).

Di questi reati si esamineranno gli sviluppi e l'incidenza che hanno avuto in Emilia-Romagna e nelle sue province dal 2008 al 2022.

Benché una quota sfugga al controllo del sistema penale, i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione costituiscono una minima parte della massa complessiva dei delitti denunciati ogni anno nella nostra regione così come nel resto dell'Italia.

Una sintesi utile è riportata nella tabella che segue.

DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMESSI DAI PUBBLICI UFFICIALI DENUNCIATI DALLE FORZE DI POLIZIA ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA IN ITALIA, NEL NORD-EST E IN EMILIA-ROMAGNA. PERIODO 2008-2022 (VALORI ASSOLUTI E PERCENTUALI)

	ITALIA		NORD-EST		EMILIA-ROMAGNA	
	Frequenza	%	Frequenza	%	Frequenza	%
Sottrazione, ecc. cose sottoposte a sequestro	41.053	31,1	3.613	29,6	2.047	35,1
Violazione colposa cose sottoposte a sequestro	32.308	24,5	2.351	19,3	1.364	23,4
Abuso d'ufficio	17.335	13,1	1.707	14,0	689	11,8
Interruzione d'un servizio pubblico o di pubblica necessità	9.445	7,2	891	7,3	422	7,2
Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione	12.062	9,1	1.011	8,3	406	7,0
Indebita percezione di erogazioni pubbliche	5.190	3,9	961	7,9	249	4,3
Peculato	5.355	4,1	640	5,2	236	4,1
Istigazione alla corruzione	2.468	1,9	326	2,7	139	2,4
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.468	1,1	152	1,2	63	1,1
Concussione	1.410	1,1	134	1,1	52	0,9
Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	783	0,6	118	1,0	49	0,8
Pene per il corruttore	1.053	0,8	105	0,9	43	0,7
Malversazione di erogazioni pubbliche	610	0,5	80	0,7	20	0,3
Induzione indebita a dare o promettere utilità	366	0,3	32	0,3	16	0,3
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio	235	0,2	19	0,2	9	0,2
Corruzione in atti giudiziari	147	0,1	10	0,1	8	0,1
Corruzione per l'esercizio della funzione	376	0,3	23	0,2	7	0,1
Peculato mediante profitto dell'errore altrui	316	0,2	8	0,1	2	0,0
Rifiuto di atti d'ufficio (Militare)	29	0,0	5	0,0	2	0,0
Utilizzazione invenzioni, ecc.	6	0,0	2	0,0	1	0,0
Corruzione, ecc. membri Comunità europee	22	0,0	3	0,0	0	0,0
TOTALE	132.037	100,0	12.191	100,0	5.824	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Osservandone la composizione nei dettagli, si deduce che più quasi il 60% si riferiscono a violazioni agli articoli 334 e 335 del Codice penale, due delitti, questi, che si concretizzano con la sottrazione o il danneggiamento di cose sottoposte a sequestro da parte di chi ne ha la custodia allo scopo di favorire intenzionalmente il proprietario o che, per negligenza, ne provoca la distruzione o ne agevola la sottrazione. Ancora, l'11,8% dei reati in esame riguardano l'abuso d'ufficio, il 7,2% l'interruzione di un servizio pubblico o pubblica necessità, il 7% il rifiuto di atti di ufficio, il 4,3% l'indebita percezione di erogazioni pubbliche, il 4,1% il peculato, il 2,4% l'istigazione alla corruzione, l'1,1% la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, circa l'1% la concussione, mentre tutti gli altri reati costituiscono complessivamente il 2,7%.

Nella tabella successiva, invece, sono riportati quattro indici di criminalità ottenuti accorpando le fattispecie esaminate, ciascuno dei quali denota una specifica attività criminale contro la Pubblica

amministrazione diversa da tutte le altre sia sotto il profilo della gravità che gli viene attribuita dal Codice penale che degli attori coinvolti.

INCIDENZA E TENDENZA DI ALCUNI FENOMENI CRIMINALI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE IN ITALIA, NEL NORD-EST, IN EMILIA-ROMAGNA E NELLE SUE PROVINCE. PERIODO 2008-2022. TASSI SU 100 MILA ABITANTI E TENDENZA

	ABUSO DI FUNZIONE			APPROPRIAZIONE INDEBITA			CORRUZIONE			ALTRI REATI CONTRO LA P.A.		
	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza	Frequenza	Tasso	Tendenza
Italia	30.215	2,4	+	11.471	0,9	+	7.545	0,6	-	82.806	6,7	-
Nord-est	2.843	1,2	+	1.689	0,7	+	804	0,3	+	6.855	2,9	-
Emilia-Romagna	1.147	1,3	+	507	0,6	+	337	0,4	+	3.833	4,2	-
Piacenza	53	1,2	+	29	0,7	+	31	0,7	-	162	3,8	-
Parma	179	2,7	+	42	0,6	+	42	0,6	+	293	4,4	-
Reggio Emilia	78	1,0	+	29	0,4	+	33	0,4	+	669	8,5	-
Modena	123	1,2	+	56	0,5	+	39	0,4	+	619	5,9	-
Bologna	290	1,9	+	89	0,6	+	44	0,3	+	1.042	7,0	-
Ferrara	88	1,7	+	50	1,0	+	46	0,9	+	232	4,4	-
Ravenna	86	1,5	+	116	2,0	-	28	0,5	+	360	6,2	-
Forlì-Cesena	144	2,4	+	58	1,0	-	25	0,4	+	230	3,9	-
Rimini	103	2,1	+	33	0,7	+	47	0,9	+	226	4,6	-

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Interno.

Il primo di questi indici designa l'**abuso di funzione**, il quale è stato ottenuto dall'accorpamento dei reati di abuso d'ufficio, rifiuto e omissione di atti d'ufficio, rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica, rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio, utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione di ufficio; il secondo indice designa l'**appropriazione indebita** ed è costituito dai reati di peculato, peculato mediante profitto dell'errore altrui, indebita percezione di erogazioni pubbliche, malversazione di erogazioni pubbliche; il terzo indice connota l'**ambito della corruzione** - intesa sia nella forma passiva che attiva - ed è costituito dai reati di concussione, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio, corruzione in atti giudiziari, corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, induzione indebita a dare o promettere utilità, istigazione alla corruzione, concussione, corruzione di membri e funzionari di organi di Comunità europee o internazionali, pene per il corruttore; l'ultimo indice, infine, è stato ottenuto accorpando i reati di interruzione di servizio pubblico o di pubblica necessità, dalla sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro e dalla violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro e si riferisce perciò a una categoria generica di reati contro la Pubblica amministrazione denominata appunto **altri reati contro la P.A.**

L'incidenza dei reati ai danni della Pubblica amministrazione è decisamente più bassa nella nostra regione in confronto ad altri contesti.

Chiudiamo questa breve analisi sul profilo criminologico della Regione analizzando i numeri del riciclaggio. La rilevanza del rischio di riciclaggio nel nostro Paese ha posto in evidenza come, tra i reati che producono proventi da riciclare, la corruzione costituisca una minaccia significativa. Un'efficace azione di prevenzione e di contrasto della corruzione può pertanto contribuire a ridurre il rischio di riciclaggio. Per altro verso, l'attività di antiriciclaggio costituisce un modo efficace per combattere la corruzione: ostacolando il reimpiego dei proventi dei reati, essa tende infatti a rendere anche la corruzione meno vantaggiosa.

Nel corso degli ultimi decenni l'attività di contrasto alla criminalità organizzata e ai corrotti si è molto concentrata sull'attacco ai capitali di origine illecita e ciò è avvenuto anche grazie al supporto di un sistema di prevenzione che ha costituito un importante complemento all'attività di repressione dei reati, intercettando e ostacolando l'impiego e la dissimulazione dei relativi proventi. In Emilia-Romagna, come nel resto del Paese, è aumentato sensibilmente il numero delle segnalazioni nel tempo, un segnale che può essere interpretato come una forte crescita di attenzione rispetto a tale fenomeno.

Valutazione del rischio

Per ciascuno dei 16 processi mappati, è stata effettuata una valutazione, nella quale si è identificato il rischio, per poi analizzarlo e confrontarlo con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure preventive e correttive.

Dal processo di valutazione sono emersi valori piuttosto contenuti che si è scelto di classificare con la seguente "scala di livello rischio":

- Livello rischio "basso" con valori inferiori a 2,00;
- Livello rischio "medio" con valori tra 2,00 e 4,00;
- Livello rischio "serio" con valori oltre il 4,0;

Tra gli indicatori proposti dall'ANAC non è stato preso in considerazione quello relativo alla manifestazione di eventi corruttivi in passato in quanto nell'amministrazioni non sono mai stati riscontrati fenomeni del genere né sono pervenute segnalazioni al riguardo (whistleblowing). L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

L'impatto si misura in principalmente in termini di: impatto economico; impatto organizzativo; impatto reputazionale.

Il valore della probabilità e il valore dell'impatto debbono essere moltiplicati per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

Per procedere all'identificazione degli eventi rischiosi, l'ente ha utilizzato una pluralità di tecniche prendendo in considerazione il più ampio numero di fonti informative quali:

l'esame dei documenti, eventuali segnalazioni, incontri con il personale, confronti con amministrazioni simili alla nostra, risultanze di precedenti monitoraggi e risultanze dell'analisi del contesto esterno ed interno.

RIEPILOGO VALUTAZIONE DI RISCHIO														
AREA DI RISCHIO	PROCESSO	INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA'						VALORI PROBABILITA'	INDICI VALUTAZIONE DELL'IMPATTO				VALORI IMPATTO	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO
		DISCREZIONALITA'	RILEVANZA ESTERNA	COMPLESSITA' DEL PROCESSO	VALORE ECONOMICCO	FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	CONTROLLI		IMPATTO ORGANIZZATIVO	IMPATTO ECONOMICCO	IMPATTO REPUTAZIONALI	IMP. ORGANIZZATIVO, ECONOMICO IMMAGINE		
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A	B1	B2	B3	B4	B	A x B
ACQUISIZIONI E GESTIONE DI PERSONALE	RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - MOBILITA'	2	5	1	5	1	1	2,50	1	1	1	3	1,5	3,75
	CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE ESTERNA	2	5	1	5	1	1	2,50	1	1	1	3	1,5	3,75
	PROGRESSIONE DEL PERSONALE	2	2	1	1	1	1	1,33	1	1	1	4	1,75	2,33
AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	PROGRAMMAZIONE E PROGETTAZIONE	2	5	1	5	1	2	2,67	3	1	1	3	2	5,33
	ESPLETAMENTO GARA - SELEZIONE DEL CONTRAENTE	2	5	1	5	1	2	2,66667	2	1	3	3	2,25	6

	VERIFICA AGGIUDICAZIONE E STIPULA DEL CONTRATTO	1	5	1	5	1	2	2,50	2	1	1	3	1,75	4,38
	ESECUZIONE DEL CONTRATTO E RENDICONTAZIONE	1	5	1	5	1	2	2,50	2	1	1	3	1,75	4,38
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	PROVVEDIMENTI DI TIPO AUTORIZZATIVO	1	5	1	5	1	2	2,50	2	1	1	3	1,75	4,38
	PROVVEDIMENTI DI TIPO CONCESSORIO	1	5	1	5	1	2	2,50	2	1	1	3	1,75	4,38
	ACCERTAMENTI ED INFORMATIVE SVOLTE PER ALTRI ENTI E RICHIESTA DI ACCESSO	2	5	3	3	1	3	2,83	2	1	1	3	1,75	4,96
	PARERI E NULLA OSTA	1	5	1	3	1	2	2,17	3	1	2	3	2,25	4,88
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	CONCESSIONI ED EROGAZIONI DI SOVVENZIONI CONTRIBUTI E SUSSIDI	2	5	1	3	1	2	2,33	1	1	1	4	1,75	4,08
	CONFERIMENTO INCARICHI A PROFESSIONISTI ESTERNI	2	5	1	5	1	2	2,67	1	1	1	3	1,5	4,00
	GESTIONE ECONOMICA E GIURIDICA DEL PERSONALE	2	2	1	5	1	2	2,17	2	1	1	5	2,25	4,88
	GESTIONE DEL PATRIMONIO	2	5	1	5	1	2	2,67	3	1	1	3	2	5,33
VIGILANZA, CONTROLLI, ISPEZIONI, SANZIONI	VIGILANZA, CONTROLLI E PROCEDIMENTI SANZIONATORI	2	5	3	5	1	2	3,00	1	1	1	4	1,75	5,25

Mappatura dei processi

In relazione all'attività svolta dall'Ente, accogliendo i suggerimenti dell'ANAC, si è proceduto ad aggiornare il Piano di Prevenzione della corruzione, aggregando tutti i procedimenti e le attività che vengono svolti in macro-processi analizzati e ricondotti alle seguenti **aree di rischio**:

- ☐ acquisizione e gestione del personale;
- ☐ affidamento di lavori, servizi e forniture;
- ☐ provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- ☐ provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- ☐ vigilanza, controlli, ispezioni, sanzioni.

Le suddette aree sono inoltre state distinte in sottocategorie per facilitare l'ambito di individuazione dei rischi.

Area acquisizione e gestione del personale

- ☐ reclutamento del personale – mobilità;
- ☐ conferimenti di incarichi di collaborazione esterna;

- ☐ progressione del personale.

Affidamento di lavori, servizi e forniture

- ☐ programmazione e progettazione;
- ☐ espletamento gara - selezione del contraente;
- ☐ verifica aggiudicazione e stipula contratto;
- ☐ esecuzione e rendicontazione del contratto.

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- ☐ provvedimenti di tipo autorizzativo;
- ☐ provvedimenti di tipo concessorio;
- ☐ accertamenti ed informative svolte per altri enti;
- ☐ espressione di pareri e nulla osta obbligatori e/o facoltativi, vincolanti e non relativi anche ad atti e provvedimenti da emettersi da parte di altri Enti.

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- ☐ concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi ecc..., nonché attribuzioni di vantaggi economici a pubblici e privati;
- ☐ conferimenti incarichi a professionisti esterni,
- ☐ gestione economica e giuridica del personale;
- ☐ gestione del patrimonio.

Vigilanza, controlli, ispezioni, sanzioni

- ☐ vigilanza, controlli e procedimenti sanzionatori relativi ad illeciti amministrativi.

Una compiuta analisi dei processi consente, infatti, di identificare quali siano i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione. L'analisi del rischio passa attraverso una fase di analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, tra questi ne sono stati considerati alcuni ritenuti fondamentali quali la mancanza di controlli, di trasparenza, l'eccessiva regolamentazione e complessità combinati alla scarsa chiarezza della normativa di riferimento, l'inadeguata diffusione della cultura alla legalità dei dipendenti oltre alla prolungato ed esclusivo esercizio della responsabilità di un processo concentrato nelle mani di un unico soggetto.

Gestione del rischio

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione dei correttivi e delle modalità più idonee che debbono essere predisposte per prevenire o ridurre il rischio sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, debbono essere individuate e valutate le misure di prevenzione. Queste, come detto, possono essere obbligatorie e previste dalla norma o ulteriori se previste nel Piano.

Le misure ulteriori debbono essere valutate in base ai costi stimati, all'impatto sull'organizzazione e al grado di efficacia che si attribuisce a ciascuna di esse.

L'individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile per la prevenzione con il coinvolgimento delle posizioni organizzative per le aree di competenza, identificando annualmente le aree "sensibili" di intervento su cui intervenire.

L'individuazione delle misure è stata impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare di pianificare misure astratte e non attuabili.

Le decisioni circa la priorità del trattamento si basano essenzialmente sui seguenti fattori:

- livello di rischio: maggiore è il livello, maggiore è la priorità di trattamento;
- obbligatorietà della misura;
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Le misure adottate possono essere classificate in "generali" e "specifiche". Le prime intervengono trasversalmente sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione. Le seconde sono rivolte in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione.

L'elenco dei rischi connessi ai vari procedimenti amministrativi dell'Ente e le misure di contrasto intraprese/da intraprendere dall'ente sono riepilogate nella tabella dei rischi. Le misure proposte sono quelle contenute nei piani nazionali di prevenzione e corruzione che si sono succeduti nel corso degli anni.

Così come richiesto dall'ANAC, tra le misure adottate, è stata data particolare importanza a quelle relative alla semplificazione, che si rende utile in modo particolare laddove l'analisi del rischio, abbia evidenziato che i fattori abilitanti sono dovuti ad una regolamentazione eccessiva e non chiara, tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino ed il responsabile del processo.

Essendo noto come la corruzione sia spesso causata da un problema culturale o da assenze di conoscenze delle regole di comportamento, l'ente ha ritenuto utile operare sulle misure di sensibilizzazione e di promozione dell'etica come formazione *ad hoc* sui doveri e sugli idonei comportamenti da tenere in particolari situazioni concrete. Sarà utile, in questi casi, analizzare, nel corso dell'anno, alcune situazioni reali di rischio corruttivo in cui si può incorrere durante la normale attività lavorativa e discutere con i dipendenti sui comportamenti che possono favorire l'emergere di criticità. Oltre ad indicazioni generiche, come l'organizzazione di incontri con i dipendenti o come la distribuzione di comunicazioni interne inerenti l'argomento della corruzione, l'ente adotterà alcune misure concrete che verranno individuate con il coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa, recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati, come i responsabili d'area che in quanto competenti per i propri uffici e a conoscenza dei processi e delle rispettive attività risultano essere i soggetti più idonei ad individuare misure realmente incisive per prevenire gli specifici rischi. In particolare, come ogni anno verranno fatti controlli sulle eventuali misure previste nei piani precedenti e sugli eventuali controlli già esistenti per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti. Nuove misure di controllo saranno attivate solo se verranno riscontrate carenze nei controlli previsti dai precedenti piani.

ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITA' - EMILIA ORIENTALE: TABELLA DEI RISCHI				
Descrizione processo	Livello di rischio	Procedimenti amm.vi dell'Ente	Rischi connessi	Misure esistenti
Acquisizioni e progressioni di personale				
Reclutamento del personale - mobilità	5,67	Selezioni: individuazione/determinazione dei requisiti, predisposizione e pubblicazione bando, verifica dei requisiti e selezione dei candidati.	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati"; Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità; Irregolare formazione della commissione di selezione finalizzata al reclutamento di candidati particolari; valutazione non corretta delle prove.	
		Mobilità interna	Discrezionalità nella scelta del dipendente.	
		Mobilità esterna	Valutazione distorta dell'istituto; Predisposizione di prove troppo specifiche atte a favorire un partecipante; Irregolare formazione della commissione di selezione finalizzata al reclutamento di candidati particolari; valutazione non corretta delle prove.	
Conferimenti di incarichi di collaborazione esterna	4,25		Mancato ricorso a selezioni pubbliche; reiterazioni di incarichi.	
Progressione del personale	4,67	Predisposizione bando di selezione ed individuazione	Previsione di requisiti di accesso "personalizzati" allo scopo di favorire	
		Verifica dei requisiti dei candidati	Disomogeneità delle valutazioni e violazioni del principio di segretezza e riservatezza.	
Affidamento di lavori, servizi e forniture				
Espletamento gara - selezione del contraente	6,75	Bando di gara	Omissione totale o parziale delle forme di pubblicità previste allo scopo di favorire una determinata impresa.	
		Nomina della commissione di gara	Nomina di commissari in conflitto di interessi o privi dei necessari requisiti; applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione gara per manipolare l'esito; alterazione e/o sottrazione della documentazione di gara.	
Verifica aggiudicazione e stipula del contratto	4,96	Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto	Alterazione o omissione dei controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti	

		Procedura negoziata o affidamento diretto	Mancato rispetto dei principi di trasparenza, rotazione e parità di trattamento al fine di favorire un'impresa	
		Aggiudicazione definitiva e predisposizione del contratto	Omessi controlli sui requisiti richiesti dal bando ed omessa verifica del regolare svolgimento della fase di gara; omessa menzione degli obblighi in materia di tracciabilità dei flussi finanziari, di rispetto dei codici di comportamento e di anticorruzione.	
Esecuzione del contratto e rendicontazione	4,96	Approvazione delle modifiche del contratto originario e varianti in corso di esecuzione del contratto	Approvazione di modifiche sostanziali degli elementi del contratto definiti nel bando o nel capitolato di gara, introducendo elementi che, se previsti sin dall'inizio, avrebbero modificato l'esito della procedura; ammissione di varianti non consentite al fine di favorire l'impresa esecutrice nel recupero di parte dello sconto effettuato in sede di gara.	
		Verifiche in corso di esecuzione	Insufficiente verifica dell'effettivo stato di avanzamento lavori rispetto al cronoprogramma al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto; mancate verifiche alle disposizioni in materia di sicurezza.	
		Subappalto	Utilizzo dell'istituto del subappalto per distribuire artificialmente vantaggi ai partecipanti.	
		Proroghe	Concessione di proroghe non ammesse al fine di non esperire una nuova procedura di gara e favorire in questo modo l'appaltatore in essere.	
		Liquidazioni acconti saldo	Pagamento disposti in mancanza di adeguati controlli sulla regolare esecuzione del contratto o in mancanza/irregolarità del DURC, mancata applicazione di penali o svincolo cauzionale al fine di favorire l'impresa.	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario				
Provvedimenti di tipo autorizzativo	5,54		Rilascio autorizzazioni in violazione della normativa vigente al fine di favorire un particolare soggetto anche per quanto attiene la gestione del personale.	
Norme nazionali, Regolamenti interni: Codice di comportamento, Codice degli appalti, Regolamento dei controlli interni, decreto Trasparenza.				

Provvedimenti di tipo concessorio	5,54		Rilascio concessioni in violazione della normativa vigente al fine di favorire un particolare soggetto.	
Accertamenti ed informazioni svolte per altri Enti e richiesta di accesso civico	4,96		Omessa verifica o falsa certificazione al fine di favorire un determinato soggetto. Illegittimo diniego dell'istanza per favorire un soggetto terzo	

Pareri e nulla osta	6,38		Rilascio di pareri e nulla osta omettendo la verifica della documentazione o in violazione della normativa vigente al fine di favorire un particolare soggetto. Disomogeneità nel rilascio dei nulla osta.	
---------------------	------	--	--	--

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario				
--	--	--	--	--

Concessione ed erogazioni di sovvenzioni, contributi e sussidi	4,38		Discrezionalità nella valutazione dei progetti e delle iniziative presentate e conseguente rischio di arbitrarietà nell'erogazione dei contributi. Omissione dei controlli sulle rendicontazioni prodotte.	
--	------	--	--	--

Conferimenti di incarichi a professionisti esterni	4,25		Accordi collusivi per favorire determinati soggetti. Previsione di requisiti di partecipazione personalizzati. Omissione totale o parziale della prevista pubblicità.	
--	------	--	---	--

Gestione economica e giuridica del personale	4,88	Liquidazione compensi trattamento accessorio ed elaborazione stipendi	Erogazione di emolumenti non dovuti o di importo superiore al dovuto allo scopo di favorire un dipendente.	
--	------	---	--	--

		Contrattazione decentrata	Agevolazioni di carattere economico per favorire una determinata categoria di dipendenti. Conferimenti di indennità non dovute.	
--	--	---------------------------	---	--

Gestione del patrimonio	5,67	Alienazione di beni immobili	Violazione delle norme in materia di gare pubbliche, alterata valutazione dei valori e/o dei fatti concernenti i beni in oggetto di valutazione economica al fine di favorire determinati soggetti.	
-------------------------	------	------------------------------	---	--

		Locazione di beni immobili	Alterata valutazione dei valori al fine di favorire determinati soggetti.	
--	--	----------------------------	---	--

Vigilanza, controlli, ispezioni e sanzioni				
---	--	--	--	--

Vigilanza, controlli e procedimenti sanzionatori	5,83		Violazione delle norme paesaggistico/ambientali, omissione di controlli, errata valutazione delle risultanze, rilascio provvedimenti in sanatoria, mancata adozione di provvedimenti repressivi al fine di favorire determinati soggetti.	
--	------	--	---	--

Le misure di contrasto

La programmazione delle misure consente di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione ed attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a sé stessa.

Importante ricordare che le misure adottate saranno scadenzate nel tempo per fare in modo che i soggetti che devono attuarla possano programmare e svolgere efficacemente le azioni previste.

Nel corso dell'anno verranno effettuati una serie di controlli/monitoraggi di seguito riportati:

TIPOLOGIA DELLA MISURA	INDICATORI	PERIODICITA'
Misure su pratiche/provvedimenti/nulla osta	N. controlli effettuati su numero di pratiche	Ogni quadrimestre
Misure sulla trasparenza	Controllo sulla presenza o meno sul sito (Amministrazione Trasparente) della presenza delle pubblicazioni previste dalla legge.	Ogni quadrimestre
Misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	N. di incontri o comunicazioni effettuate	Ogni semestre
Misure di formazione	N. di momenti o corsi di formazione	Ogni semestre

Controlli interni

A supporto del perseguimento degli obiettivi del presente piano, è da considerare il sistema dei controlli interni che l'ente ha dovuto approntare in attuazione del D.L. 10.10.2012 n. 174 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", poi convertito in Legge 213 del 7 dicembre 2012.

Per dare attuazione a tale disposizione, è stato approvato lo specifico regolamento con deliberazione di Comitato Esecutivo n. 3 del 29/01/2014.

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

Nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013 è stato pubblicato il DPR n. 62 del 16 aprile 2013 avente ad oggetto "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici", come approvato dal Consiglio dei Ministri l'8 marzo 2013, a norma dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".

Esso completa la normativa anticorruzione nelle pubbliche amministrazioni prevista dalla L. 190/2012, definendo i comportamenti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, i quali dovranno rispettare i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta.

La violazione delle disposizioni del Codice, fermo restando la responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente, è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. Le previsioni del Codice sono state integrate e specificate dal Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità - Emilia Orientale adottato con

Deliberazione di Comitato Esecutivo n. 45 del 28/06/2016 così come stabilito dal comma 44 dell'art. 1 della L. 190/2012.

L'Ente ha pubblicato il suddetto Codice sul proprio sito web istituzionale invitando tutti i dipendenti a prenderne visione.

Recentemente l'Anac con propria deliberazione n. 177 del 19/02/2020 ha licenziato nuove linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche. In queste linee guida viene sottolineata l'importanza che vi è tra il Codice di comportamento ed il PTPCT prevedendo misure da adottare di tipo "soggettivo" che ricadano sui vari funzionari nell'esercizio delle proprie attività.

Il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, ha apportato al codice di comportamento dei dipendenti pubblici gli obblighi riportati nell'art. 71, che disapplica e sostituisce l'art. 57 del CCNL 21.05.2018.

Nella G.U. n. 150 del 29 giugno 2023 è stato pubblicato il DPR n. 81 del 13 giugno 2023 avente ad oggetto "Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 », in vigore dal 14 luglio 2023, che introduce la responsabilità attribuita al dirigente per la crescita professionale dei collaboratori, e per favorirne le occasioni di formazione e le opportunità di sviluppo, l'espressa previsione della misurazione della performance dei dipendenti anche sulla base del raggiungimento dei risultati e del loro comportamento organizzativo; l'imposizione di comportamenti che sono atti a prevenire il compimento di illeciti al fine di anteporre l'interesse pubblico a quello privato, l'espressa previsione del divieto di discriminazione basato sulle condizioni personali del dipendente, quali ad esempio orientamento sessuale, genere, disabilità, etnia e religione; la previsione che le condotte personali dei dipendenti realizzate attraverso l'utilizzo dei social media non debbano in alcun modo essere riconducibili all'amministrazione di appartenenza o lederne l'immagine ed il decoro, rispetto dell'ambiente, per contribuire alla riduzione del consumo energetico, della risorsa idrica e tra gli obiettivi anche la riduzione dei rifiuti e il loro riciclo.

Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.

Il monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti, quale presupposto per garantire il principio di legalità cui è soggetta la Pubblica Amministrazione, sarà il presupposto per una corretta misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva (D.Lgs. 150/2009) e di controllo della gestione in attuazione degli articoli 147, 196, 198-bis del decreto legislativo 267/2000, come modificato e integrato a seguito dell'entrata in vigore della nuova disciplina sui controlli interni preventivi e successivi, che questa Amministrazione ha disciplinato con il regolamento approvato con delibera di Comitato Esecutivo n. 3 del 29/01/2014.

Il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono destinatari di procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, sarà effettuato in sede di esercizio dei controlli preventivi e successivi di regolarità amministrativi sopra detti.

Tale verifica sarà effettuata 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.

Onde attuare i principi relativi alla trasparenza e all'accessibilità degli atti i provvedimenti conclusivi del procedimento amministrativo saranno definiti attraverso provvedimento espresso.

I provvedimenti riporteranno nelle premesse la descrizione del procedimento svolto, richiamando tutti gli atti prodotti - anche interni - per addivenire alla decisione finale; ciò al fine di rendere possibile da parte di chiunque ne abbia interesse la ricostruzione dell'intero iter procedimentale.

Particolare attenzione dovrà essere posta ai sensi dell'art. 3 della L. 241/1990 alla motivazione dell'atto che dovrà essere espressa in modo chiaro, completo ed idoneo rispetto sia alla natura del

provvedimento che alle finalità cui lo stesso è diretto. Pertanto, nella motivazione dovranno essere indicati chiaramente le motivazioni in fatto e in diritto che hanno determinato la scelta operata.

Rotazione del personale

L'amministrazione in ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che la rotazione del personale, causerebbe inefficienza ed inefficacia dell'azione amministrativa.

Come già ribadito, pur considerando la rotazione come possibile misura di prevenzione contro la corruzione, si è ritenuto opportuno non procedere con la stessa, anche se si è sempre cercato di adottare modalità operative atte a favorire una certa condivisione delle attività fra i dipendenti facendo in modo di evitare "l'isolamento" di certe mansioni ed avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività. La rotazione del personale, pur non applicata dall'Ente per i motivi di cui sopra, rappresenta comunque per l'Ente un criterio organizzativo atto a contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore in un mondo del lavoro sempre più flessibile e di rapido cambiamento delle competenze richieste, dove il livello di professionalità si fonda non tanto o, non solo, sulle capacità acquisite e dimostrate, ma anche su quelle potenziali e future.

Inconferibilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali

Il decreto legislativo 39/2013 ha attuato la delega stabilita dai commi 49 e 50 dell'art. 1 della legge 190/2012, prevedendo fattispecie di:

- **inconferibilità**, cioè di preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, nonché a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico (art. 1, comma 2, lett. g);
- **incompatibilità**, da cui consegue 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 (art. 1, comma 2, lett. h).

Tutte le nomine e le designazioni preordinate al conferimento di incarichi da parte dell'Ente devono essere precedute da apposita dichiarazione sostitutiva del designato o del nominato, della quale in ragione del contenuto dell'incarico deve essere asserita l'insussistenza di cause o titoli al suo conferimento. Il titolare dell'incarico deve redigere apposita dichiarazione di insussistenza di causa di incompatibilità al mantenimento dell'incarico conferito.

Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Tutela del dipendente che denuncia illeciti

L'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 stabilisce che il pubblico dipendente che, "nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione", segnali condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non possa mai essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa, avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinata dalla segnalazione.

La segnalazione, per previsione espressa del comma 4 dell'art. 54-bis, è sempre sottratta all'accesso documentale, di tipo "tradizionale", normato dalla legge 241/1990, nonché all'accesso civico generalizzato, di cui agli articoli 5 e 5-bis del d.lgs. 33/2013.

L'accesso, di qualunque tipo esso sia, non può essere riconosciuto poiché l'identità del segnalante non può, e non deve, essere rivelata.

L'art. 54-bis ha stabilito che la segnalazione dell'illecito possa essere inoltrata:

- in primo luogo, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- quindi, in alternativa, all'ANAC, all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti.

Le Linee guida 2021 raccomandano di "promuovere presso i dipendenti il ricorso al canale interno, favorendo, in prima istanza, l'inoltro della segnalazione al RPCT".

Laddove "la segnalazione pervenga ad un soggetto diverso dal RPCT (ad esempio: superiore gerarchico, dirigente o funzionario), è necessario che tale soggetto indichi al mittente che le segnalazioni volte ad ottenere la tutela del whistleblower vanno inoltrate al RPCT dell'amministrazione in cui si è verificato l'illecito".

È "altamente raccomandato" dall'Autorità che le amministrazioni "pubblicizzino adeguatamente al loro interno che il RPCT è il solo destinatario delle segnalazioni nonché le procedure e le modalità per presentare tali segnalazioni". A tal fine per quanto riguarda il nostro Ente, le segnalazioni dovranno essere indirizzate al Responsabile della prevenzione della corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica: massimo.rossi@enteparchi.bo.it.

La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione che a sua volta potrà condurre accertamenti ulteriori ai fini delle verifiche sulla fondatezza e verosimiglianza dei fatti denunciati e ricercare ulteriori elementi afferenti alla condotta segnalata per comprendere se la stessa sia veritiera o pretestuosa. Il Responsabile, una volta accertate le informazioni oggetto della segnalazione, procederà nel modo ritenuto più opportuno in osservanza delle norme di legge. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza.

L'art. 54-bis richiede, a garanzia del whistleblower, che vi sia una "relazione diretta sul piano informativo tra il dipendente - che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro - e il RPCT della amministrazione ove tali condotte si sono verificate, senza che vi siano intermediazioni in questo rapporto".

La deliberazione n. 469/2021 evidenzia l'equivoco, circa il destinatario della segnalazione, che può sorgere a causa della previsione del Codice di comportamento nazionale. Il DPR 62/2013, infatti, stabilisce che le segnalazioni di whistleblowing, fermo l'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria, debbano essere effettuate dal dipendente al proprio superiore gerarchico, competente anche per la tutela del segnalante.

Come osservato dal Consiglio di Stato, nel parere reso sullo schema di Linee guida (parere n. 615/2020), il testo dell'art. 54-bis, completamente rinnovato nel 2017 dalla legge n. 179, "ha carattere prevalente su quella di rango regolamentare". Quindi, "ai sensi di legge, l'unico soggetto che, all'interno dell'amministrazione, può ricevere le segnalazioni di whistleblowing, con le connesse garanzie di protezione del segnalante, è il RPCT".

Nel caso di segnalazioni destinate unicamente al superiore gerarchico, quindi, "il whistleblower non sarà tutelato ai sensi dell'art. 54-bis". La disciplina del DPR 62/2013 continua ad applicarsi nelle "ipotesi in cui il dipendente intenda fare una segnalazione senza avvalersi della protezione come whistleblower".

E' comunque sempre possibile l'utilizzo di uno strumento di segnalazione operante a mezzo di piattaforma informatica che permetterà di acquisire e gestire, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, tutte le segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti, dove l'identità del segnalante sarà segregata da un codice identificativo univoco generato dal sistema, in modo da poter dialogare con l'ANAC in maniera spersonalizzata. Il dipendente potrà accedere all'applicazione tramite il portale dei servizi ANAC al seguente url:

<https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>

Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. In via generale, occorre sottolineare che la trasparenza assolve ad una molteplicità di funzioni, infatti oltre ad essere uno strumento per garantire un controllo sociale diffuso ad assicurare la conoscenza da parte dei cittadini, dei servizi resi dalle pubbliche amministrazioni, è anche uno strumento volto alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi.

A partire dal 2017, si registra la piena integrazione dei riferimenti alla trasparenza e integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT).

Con l'entrata in vigore del d.Lgs. 97/16 sono stati apportati dei correttivi alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Le principali novità in materia di trasparenza riguardano:

- La nozione di trasparenza e i profili soggettivi e oggettivi (art. 1-2 e 2 bis);
- L'accesso civico (art. 5-5bis-5 ter);
- La razionalizzazione e precisazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione del sito internet dell'Ente, denominata "Amministrazione Trasparente" (art.6 e seg).

L'importanza della trasparenza viene sancita anche dal nuovo Codice dei Contratti D.Lgs 36/2023 e l'Anac ha recentemente arricchito e revisionato il panorama dedicato alla Trasparenza Amministrativa.

La sezione del sito istituzionale denominata "**AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**" è organizzata in sotto-sezioni come disposto dal D.L. 33 del 14/03/2013. I dati vengono pubblicati tempestivamente ed aggiornati periodicamente. La pubblicazione viene mantenuta per un periodo di 5 anni a partire dal 1° gennaio successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque finché perdurano gli effetti degli atti.

Al fine della conoscibilità delle principali norme che regolano gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni della Pubblica Amministrazione si veda l'**Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti** (D.Lgs. n. 33/2013 e 97/2016 ss.mm.).

Il nuovo **principio generale di trasparenza** prevede che *"La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche"*.

Accesso Civico e generalizzato

Il comma I dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 è sostituito dal seguente: 1. *"Le disposizioni del presente decreto disciplinano la **libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti** detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'articolo 2bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, **tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati** concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e le modalità per la loro realizzazione".*

Accanto al diritto di chiunque di richiedere alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati per i quali è previsto l'obbligo di pubblicazione, nei casi in cui sia stata omessa, viene introdotta una nuova forma di accesso civico, "**generalizzato**", equivalente a quella che nel sistema anglosassone è definita Freedom of information act (FOIA), che consente ai cittadini di richiedere anche dati e documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare.

La nuova forma di accesso civico disciplinata dagli art. 5 e 5 bis. Del d.lgs.33/13, prevede che chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, possa accedere a tutti i dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto di alcuni limiti tassativamente indicati dalla legge.

L'accesso civico è previsto esattamente allo scopo di consentire a chiunque, non a soggetti specifici, di esercitare proprio un controllo diffuso sull'azione amministrativa, specificamente rivolto alla verifica dell'efficienza e della correttezza nella gestione delle risorse.

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

Le amministrazioni locali devono adeguarsi alle modifiche introdotte con il decreto 97/2016 al fine di assicurare l'effettivo esercizio del diritto di accesso generalizzato.

L'ANAC ha adottato al riguardo, con propria delibera n. 1310 del 28/12/2016, le linee guida che segnalano le modifiche più importanti del suddetto decreto. Tra queste ultime rientra la piena integrazione del programma triennale della trasparenza e dell'integrità in quello di prevenzione della corruzione.

Al riguardo l'Ente ha predisposto un apposito **Regolamento in materia di accesso civico e accesso generalizzato dell'Ente di Gestione per i Parchi e la Biodiversità – Emilia Orientale**, completo della modulistica da utilizzare per far fronte alle casistiche che potranno presentarsi, approvato con deliberazione di C.E. nella seduta del 27/01/2017.

E' stato istituito e viene aggiornato annualmente un registro dell'accesso civico, pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente.

Trasparenza e privacy

Dal 25/5/2018 è in vigore il Regolamento (UE) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali. Inoltre il D.Lgs 101/2018 ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 196/2003) alle disposizioni del suddetto Regolamento.

L'art. 2-ter del D.Lgs 196/2003 introdotto dal D.Lgs 101/2018 dispone che la base giuridica per il trattamento di dati personali, effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o

connesso all'esercizio di pubblici poteri, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento".

Il regime normativo per il trattamento dei dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento.

Occorre, pertanto, che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza preveda l'obbligo di comunicazione.

L'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nel Regolamento (UE) 679/2016.

L'art. 9 del DL 139/2011 ("Disposizioni in materia di protezione dei dati personali") ha introdotto due modifiche al "Codice privacy". In particolare, l'art. 2 ter stabilisce che qualsiasi trattamento svolto da una pubblica amministrazione "è sempre consentito se necessario per l'adempimento di un compito svolto nel pubblico interesse o per l'esercizio di pubblici poteri a essa attribuiti", ma con tutte le garanzie previste dal GDPR: indicazione del titolare, della finalità del trattamento ecc. In sostanza, per le pubbliche amministrazioni non vale il divieto generale di trattare i dati, anche "particolari", fermi restando però i principi fondamentali per la protezione dei dati.

Assumono comunque rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati ("minimizzazione dei dati") e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o ratificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Il D.Lgs. 33/2013 dispone inoltre che "nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le PA provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione".

Compito del personale e dei Titolari di elevate qualificazioni.

Il personale, i Responsabili d'Area particolarmente esposti alla corruzione, nonché eventuali dirigenti con incarichi a termine ai sensi dell'art. 109 TUEL con riferimento alle rispettive competenze previste dalla legge e dai regolamenti vigenti, dichiareranno di essere a conoscenza del piano di prevenzione della corruzione approvato con il presente atto e lo rispetteranno segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

I Responsabili d'Area informeranno, con particolare riguardo alle attività a rischio di corruzione, il Responsabile della prevenzione della corruzione, in merito al mancato rispetto dei tempi procedurali, e di qualsiasi altra anomalia accertata che possano comunque costituire elemento rilevante ai fini della mancata attuazione del presente piano, informando, lo stesso delle eventuali azioni intraprese per garantire il rispetto dei termini o il superamento delle anomalie o proponendo le azioni idonee.

Ogni Responsabile di Area deve controllare, almeno semestralmente, le informazioni ed i dati di rispettiva competenza, al fine di poter effettuare eventuali aggiornamenti.

Qualora sopravvengano normative di portata generale che apportino modifiche significative alle attività ed ai procedimenti ed in caso di modifiche del D.Lgs n. 33/2013, il RPCT effettuerà apposita segnalazione ai Responsabili al fine dell'aggiornamento delle informazioni.

Obblighi di pubblicazione e responsabilità

Il Responsabile della Trasparenza, che è compreso nel ruolo del Responsabile alla prevenzione della corruzione, ha il compito di:

- provvedere alle specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a cadenza semestrale;
- controllare l'adempimento da parte dell'Ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare al Presidente e, nei casi più gravi, all'Autorità nazionale anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità;
- controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

Sarà inoltre l'OIV a dover effettuare il monitoraggio e la vigilanza sugli obblighi di trasparenza. L'oggetto dell'attestazione, sarà riferita non solo all'avvenuta pubblicazione dei dati ma anche alla qualità degli stessi in termini di completezza, aggiornamento ed apertura.

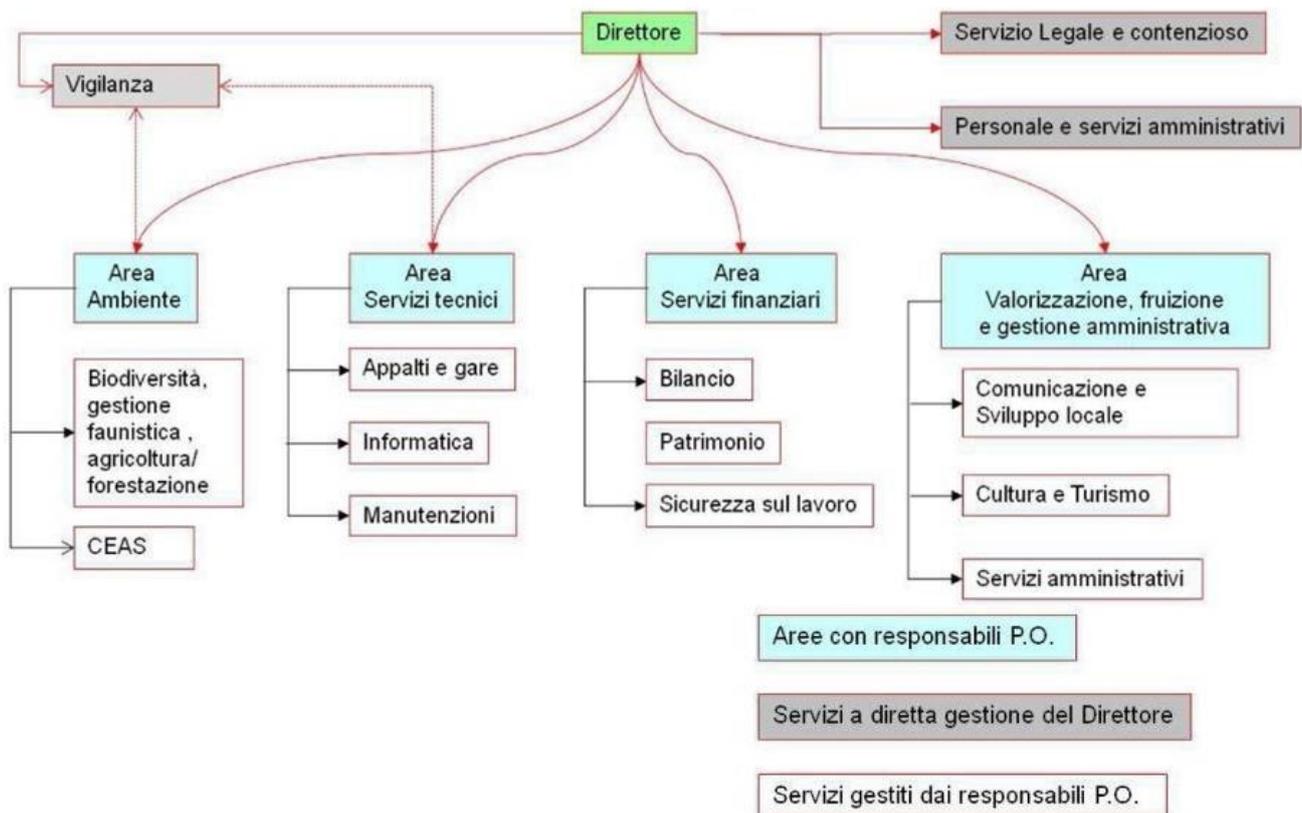
Dal 16/06/2020 è inoltre attiva una piattaforma on line predisposta dall'Anac per l'acquisizione dei dati sui PTPCT.

L'acquisizione dei dati avviene esclusivamente tramite la compilazione di moduli predisposti dall'Autorità non è necessario il caricamento sulla piattaforma, l'invio o la comunicazione all'Anac di alcun documento predisposto dall'Ente.

Rimane in vigore l'obbligo di pubblicazione del PTPCT sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente/Altri contenuti/corruzione".

SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO

Il Comitato Esecutivo dell'Ente con delibera n. 28 del 27 aprile 2015 ha approvato un'organizzazione dell'Ente basata sulle Aree.



Con determina n.150 del 18/05/2022 il Direttore dell'Ente ha affidato i ruoli di Posizione Organizzativa delle Aree assegnando altresì le principali mansioni e il relativo personale

Direttore 1 dirigente

Servizio Vigilanza 2 Guardiaparco

Area Valorizzazione, Fruizione e gestione amministrativa

Responsabile + 3 dipendenti

Area Servizi Finanziari

Responsabile + 4 dipendenti

Area Ambiente

Responsabile + 5 dipendenti

Area Servizi Tecnici

Responsabile + 3 dipendenti

Tot. Personale < di 50 **Tot. Dipendenti 22**

Con delibera n. 26 del 30/03/2023 il Comitato Esecutivo dell'Ente ha approvato l'atto di indirizzo per la revisione dell'ordinamento Professionale in applicazione del CCNL 16.11.2022.

Con delibera n. 35 del 28/04/2023 il Comitato Esecutivo dell'Ente ha approvato il Regolamento sugli incarichi di Elevata qualificazione e di direzione ai sensi del nuovo CCNL comparto funzioni locali.

Organizzazione del lavoro agile

Gli strumenti regolamentari dell'Ente relativi allo Smart Working lavoro agile (POLA con schede di analisi dei processi) individuano le attività che possono effettuarsi da remoto, le quali sono applicabili, in diversa misura, a tutti i dipendenti, consentendo quindi i necessari accordi individuali.

L'organizzazione dell'Ente favorisce il lavoro di gruppo per obiettivi: ogni Responsabile d'Area coordina i propri collaboratori per il raggiungimento di obiettivi ordinari e/o straordinari, proponendo un programma di lavoro di respiro trimestrale. L' accordo individuale per il lavoro agile, pur necessitando l'adesione del singolo lavoratore, viene costruito pertanto sulla base di un gruppo di dipendenti che collaborino, sotto l'egida di un coordinatore, alla realizzazione degli obiettivi, al fine di garantire la massima fruibilità e flessibilità di questa nuova modalità di lavoro che risulta particolarmente utile per la conciliazione tra vita familiare e professionale, tenendo conto delle seguenti indicazioni:

- Il lavoro agile copre al massimo il 49% del tempo lavoro complessivo previsto, al fine di dare la priorità al lavoro in presenza;
- Il lavoro in presenza è programmato in modo da garantire in collaborazione coi colleghi il presidio delle sedi interessate nei giorni di apertura martedì e giovedì, al fine di non arrecare nessun disagio all'utenza;
- Al fine di garantire un'efficace interazione con i colleghi ed un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, nelle giornate di lavoro agile, per il personale valgono le seguenti regole:
 - fascia di svolgimento delle attività: 7.30 – 20.00,
 - fasce di reperibilità: dalle 10.00 alle 12.30 e dalle 14,00 alle 15,00 quando le giornate di lavoro agile coincidano con quelle nelle quali è previsto il rientro pomeridiano per il lavoro in modalità non agile, salvo eventuali esigenze organizzative particolari;
- I dipendenti utilizzeranno, quando in lavoro agile, la strumentazione messa a disposizione da parte dell'Ente o, in caso di indisponibilità, la propria, garantendo la sicurezza dei dati.

L'Ente intende mantenere una politica di attenzione sulla necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza" come indicato dalla Direttiva 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione relativa al Lavoro Agile.

Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal TUEL (D.Lgs. 267/2000) e dal D.Lgs. 165/2001, attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche, disposizioni recepite dall'Ente mediante il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato da ultimo con delibera di Comitato Esecutivo del 03 novembre 2022;

l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482";

analogamente, l'art. 91 del TUEL dispone che "Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 recita: "Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6 ter"; l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento, così come prescritto dall'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n.

165/2001.

Visto l'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., il quale prevede "*Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 55*".

Visto altresì l'art.3, comma 5 del DL 90/2014 che prevede che a decorrere dal 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco di tempo non superiore a cinque anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile e che si possono utilizzare i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferiti al quinquennio precedente, da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (Corte dei Conti, Sezione Autonomie, deliberazioni n.28/2015 e n.25/2016).

Considerato che ad oggi si sono verificate le seguenti cessazioni di personale dell'Ente:

- 1) anno 2014 - collocamento a riposo dal 1° maggio di 1 unità
- 2) anno 2016 - collocamento a riposo dal 1° agosto di 1 unità
- 3) anno 2019 - dimissioni volontarie dal 7 maggio di 1 unità
- 4) anno 2022 - dimissioni volontarie dal 16 giugno di 1 unità
- 5) anno 2022 - progressione dalla cat.B3 alla cat.C dal 1° settembre di 1 unità
- 6) anno 2023 - collocamento a riposo dal 1° gennaio di 1 unità

Richiamata la deliberazione del Comitato esecutivo n.73 del 18/09/2018 "Aggiornamento del piano triennale delle assunzioni e fabbisogno di personale 2018-2020" con la quale è stata rideterminata la Dotazione organica e prevista un'assunzione a tempo pieno e indeterminato di categoria D, liv.ec. D1, a fronte della cessazione relativa all'anno 2014. In data 06/05/2019 una dipendente dell'Ente a tempo pieno e indeterminato in Categoria C3 presso l'Area servizi finanziari, a seguito di vincita del Concorso pubblico suddetto, ha comunicato le proprie dimissioni dalla Categoria C3 a far data dal 7 maggio 2019, per prendere servizio dall' 8 maggio 2019 nella categoria D1.

Richiamata la deliberazione del Comitato esecutivo n.32 del 31/03/2022 "Approvazione del piano triennale delle assunzioni e fabbisogno di personale 2022-2024" nella quale è stato previsto l'avvio di una procedura comparativa per la progressione tra le aree del personale dipendente per n.1 posto di ISTRUTTORE TECNICO CAT.C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno da assegnare all'Area Ambiente, a fronte della cessazione relativa all'anno 2019. Dall'esito di tale procedura comparativa, approvata con determinazione n.213 del 01/09/2022, è risultata vincitrice una dipendente che, con decorrenza in pari data, ha effettuato la progressione dalla cat.B3 alla cat.C.

Dato atto che con determinazione n. 269 del 17/11/2022 è stato indetto il concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di n.1 posto Area istruttori profilo amministrativo (ex cat. C liv.ec.C1) a tempo pieno ed indeterminato, previsto nel Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024, da ultimo aggiornato con delibera di Comitato Esecutivo n. 70 del 03 novembre 2022, a fronte della cessazione relativa all'anno 2016. Dall'esito di tale procedura, approvata con determinazione n. 92 del 09/03/2023, è risultata vincitrice una dipendente che, con decorrenza 01/04/2023 è stata assunta a tempo indeterminato e inquadrata nell' Area degli Istruttori, profilo amministrativo.

Visto il D.lgs. 165/2001, che a seguito delle modifiche apportate dal D.L. 80/2021, prevede oggi, tra le tipologie di reclutamento per l'accesso alla dirigenza, procedure comparative (ex progressioni verticali) riservate al personale non dirigenziale della stessa amministrazione per il passaggio alla categoria dirigenziale da parte del personale che abbia:

- a) maturato cinque anni di servizio nell'area o categoria apicale;
- b) o ricoperto o ricopra incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato ex art. 19, comma 6, D.lgs. 165/2001.

Considerata la proposta di schema di decreto del Ministro per la pubblica amministrazione concernente l'adozione di linee guida per l'accesso alla dirigenza pubblica, inviato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, Ufficio legislativo del Ministro per la pubblica amministrazione, con nota ULM_FP n. 1106 del 13 settembre 2022, ai fini del conseguimento dell'intesa in sede di Conferenza Unificata, così come previsto dall'articolo 3, comma 6, del decreto-legge 9 giugno

2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

Valutato opportuno procedere, secondo quanto previsto dal citato art. 3, comma 3, del dl 80/2021 di modifica dell'articolo 28 del d.lgs. 165/2001, mediante procedura comparativa per la copertura del ruolo dirigenziale sino ad oggi ricoperto con contratti a tempo determinato, al fine di dare certezza all'agire dell'Ente nella figura apicale al momento infungibile da parte di altre figure in considerazione delle sue dimensioni e che il limite previsto per la procedura in questione sia soddisfatto dalla previsione di procedere, mediante concorso pubblico, all'assunzione di altre quattro unità di personale.

Considerato che con Determinazione n. 29 del 31/01/2023 il Responsabile dell'Area valorizzazione, fruizione e gestione amm.va ha indetto una procedura per la copertura di n. 1 posto da "Dirigente" a tempo pieno ed indeterminato.

Accertato che in esito alla procedura con determinazione n. 138 del 13.04.2023, è stato proclamato il vincitore, inquadrato nel vigente CCNL del personale dell'Area delle Funzioni Locali, triennio 2016-2018, siglato in via definitiva il 17 dicembre 2020, per l'Area della dirigenza, con decorrenza 01/06/2023.

A seguito di tale progressione verticale, con Deliberazione di CE n. 37 del 10/05/2023 è stato aggiornato l'incarico di Direttore dalla data del 01/06/2023 per la durata di tre anni.

Considerato che, a seguito delle dimissioni al 16/06/2022 di una dipendente che faceva riferimento all'area Ambiente e pensionamento di un guardaparco dal 01/01/2023, entrambi di qualifica D (ora

dei Funzionari), si è ritenuto di dover ricoprire tali ruoli con figure di cui alla categoria C, oggi degli Istruttori, come da Deliberazione di CE n. 70 del 03.11.2022, in cui è stata approvata la modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024.

Dato atto che con determinazione n. 107 del 23/03/2023 è stato indetto il concorso pubblico per la copertura di n.1 posto Area Istruttori - profilo tecnico (ex cat. C liv.ec.C1), a tempo pieno e indeterminato, da assegnare all'Area Ambiente. Dall'esito di tale procedura, approvata con determinazione n. 215 del 30/06/2023, è stato assunto un dipendente a tempo indeterminato inquadrato nell' Area istruttori profilo tecnico con decorrenza 01/11/2023.

Dato atto che con determinazione n. 108 del 23/03/2023 è stato indetto il concorso pubblico per la copertura di n.1 posto di Guardaparco-Agente di Polizia locale, Area degli Istruttori a tempo pieno e indeterminato. Dall'esito di tale procedura, approvata con determinazione n. 324 del 04/12/2023, è risultato vincitore un candidato che verrà inquadrato come Guardaparco-Agente di Polizia Locale e prenderà servizio con decorrenza 01/02/2024.

Verificato che le difficoltà operative dovute alla carenza di personale permangono attualmente nell'Area tecnica, che si trova a dover far fronte, mediante onerosi contratti a soggetti terzi, alla indisponibilità di figure operative che siano in grado di svolgere i compiti tipici della manutenzione ordinaria della rete sentieristica e dei beni immobili alla stessa collegata, tipici dell'Operatore esperto, ciò anche alla luce delle recenti indicazioni pervenute dalle Comunità dei Parchi e dall'Esecutivo in merito all'importanza della gestione della rete sentieristica.

Per tale esigenza è stato indetto, con determinazione n. 109 del 23/03/2023 il concorso pubblico per la copertura di n.1 posto Area degli Operatori esperti, profilo tecnico manutentivo, di cui al CCNL 16.11.2022 a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'Area Servizi tecnici.

Dato atto che la Dotazione organica permane come rideterminata dalla Delibera di Comitato Esecutivo n. 70 del 03 novembre 2022, come di seguito specificato:

<i>Area</i>	<i>n.° posti</i>	<i>coperti</i>	<i>vacanti</i>
Dirigenti	1	1 t.i.	
Funzionario Elevata Qualificazione	9	7 t.i.	2
Istruttori	13	12 t.i. 1 dal 01/02/2023	
Operatori esperti	3	2 t.i.	1
TOTALI	26	23	3

In tale quadro si ritiene opportuno procedere all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 come da stesura di cui all'allegato al presente documento.

La programmazione così decisa rispetta il limite posto dall'art. 1 comma 562 della legge 296/ 2006, in quanto la spesa di personale annua in via previsionale relativa al macro-aggregato "redditi da

lavoro dipendente" è pari ad € 945.154,73 e quindi inferiore alla spesa dell'anno 2008 pari ad € 1.069.851,34.

L'Ente ha assolto l'obbligo previsto dal DM 12 maggio 2016 di trasmissione dei documenti contabili alla Banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP):

- dati contabili analitici, piano degli indicatori e dei risultati attesi e schemi di bilancio, fase consuntivo 2022 (prot.RGS 103369 del 4/5/2023, 105822 e 105820 del 5/05/2023)
- dati contabili analitici, piano degli indicatori e dei risultati attesi e schemi di bilancio, fase preventivo 2024-2026 (prot.RGS 293815, 293839, 293834 del 27/12/2023).

Il Comitato Esecutivo dell'Ente ha assunto la deliberazione n.66 del 20/12/2023 "Approvazione del PEG per il triennio 2024/2026 e relativa assegnazione dei capitoli", prerequisite necessario per poter procedere a nuove assunzioni.

Col presente documento, all'interno del PIAO 2024-2026, vengono altresì approvati i seguenti documenti, prerequisite necessari per poter procedere a nuove assunzioni:

- Piano triennale per le pari opportunità
- Piano triennale della Performance
- Obiettivi che concorrono alla performance per il 2024.

Si da atto che nel Bilancio di Previsione 2023-2025, approvato con deliberazione n. 65 del 20/12/2023, gli stanziamenti per le spese di personale tengono conto della presente programmazione triennale del fabbisogno di personale.

Ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n.165/2001 è stata verificata l'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente.

Viste le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e verificato che la presente programmazione contiene sotto il profilo sostanziale gli elementi essenziali richiesti dalla predette linee di indirizzo, fermo restando che la stessa potrà essere adeguata una volta che siano stati definiti in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni i modelli cui devono attenersi gli Enti Locali.

Rammentato che l'Ente ha la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative, nel sempre dovuto rispetto dei limiti di spesa del personale.

Acquisito nel merito del presente provvedimento il parere favorevole del Revisore, così come previsto dall'articolo 19, comma 8, della Legge n.448/2001, allegato al presente documento, contenente anche l'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, introdotto dall'articolo 33 del DI 34/2019 in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Del presente provvedimento verrà data informazione alle organizzazioni sindacali secondo quanto previsto dall'art.4 del CCNL 16/11/2022.

Il presente piano triennale dei fabbisogni verrà altresì pubblicato in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

Si demanda infine a provvedimenti di competenza del Direttore l'attuazione di quanto previsto con il presente atto.

Formazione

Favorire la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori. A tutti i dipendenti è garantito la partecipazione a corsi di formazione qualificati ed entro i limiti di spesa vigenti.

Sarà garantita la pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori e, ove possibile, saranno adottate modalità organizzative atte a favorire la partecipazione all'attività formativa dei lavoratori, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare.

Particolare attenzione è posta alle esigenze formative manifestate direttamente dal personale. L'intento dell'Ente è infatti quello di garantire la crescita professionale del proprio personale anche attraverso la partecipazione a corsi di formazione professionale, senza discriminazione di genere.

A tal proposito è stata rinnovata una convenzione col Servizio di Formazione Professionale Permanente dell'Unione dell'Appennino bolognese, che consente all'Ente Parco di risparmiare rispetto al costo dei singoli corsi effettuati presso la stessa Unione o presso altri centri di formazione: l'intero piano formativo annuale proposto dal Servizio di Formazione Permanente dell'Unione risulta vantaggioso poiché consente la partecipazione di tutti i dipendenti interessati alle diverse tematiche trattate, senza alcun limite.

Il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato, in data 23 marzo 2023, la Direttiva "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*": al fine di assicurare una formazione permanente e diffusa del proprio personale, le PA individuano obiettivi formativi di carattere generale, come indicati nel PNRR, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti e obiettivi formativi specifici, connessi a finalità strategiche dell'amministrazione, a obiettivi di performance e/o relativi a particolari figure/famiglie professionali.

Obiettivi formativi di carattere generale.

Con specifico riguardo allo sviluppo delle competenze digitali, ai fini del perseguimento dei target fissati dal PNRR, l'Ente Parco nel 2023 si è registrato sulla piattaforma "Syllabus", abilitando tutti i 22 dipendenti sulla piattaforma, rendendo disponibile l'attività formativa messa a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, come previsto dalla Direttiva di cui sopra.

In considerazione dei contenuti delle competenze digitali – relativi, tra l'altro, ai temi della sicurezza informatica e dell'utilizzo degli strumenti tecnologici e di *collaboration* – tale tipologia di formazione riveste particolare rilievo per i dipendenti che svolgono la loro prestazione lavorativa anche in modalità agile o da remoto.

Entro il 31/12/2023 18 dipendenti dell'Ente su 22 (82%) si sono registrati effettuando il primo accesso in Syllabus, quindi l'Ente Parco ha assicurato il completamento delle attività di *assessment*

e l'avvio alla formazione da parte di **almeno il 30%** dei propri dipendenti, come previsto dalla Direttiva.

L'obiettivo formativo relativo alle competenze digitali è finalizzato al conseguimento, da parte di ciascun dipendente, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di *assessment* iniziale del Syllabus, ovvero ogni dipendente deve conseguire il miglioramento della padronanza delle competenze digitali per almeno 1 livello (ad es. da base a intermedio).

Negli anni successivi l'Ente Parco pianifica lo sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti in modo tale da assicurare il conseguimento degli obiettivi previsti dalla Direttiva:

- completamento delle attività di *assessment* e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 25% **entro il 31/12/2024**;
- completamento delle attività di *assessment* e conseguimento dell'obiettivo formativo da parte di una ulteriore quota del personale non inferiore al 20% **entro il 31/12/2025**.

Obiettivi formativi specifici.

Al fine di una efficace programmazione delle attività formative, gli obiettivi di sviluppo delle competenze specifiche del personale vengono dettagliati come indicato nella Direttiva:

- **per macro aree tematiche:** i Responsabili di Area dell'Ente indirizzano i dipendenti assegnati all'Area verso percorsi formativi di specializzazione relativi all'ambito di lavoro (formazione amministrativa, contabile, tecnica...), al fine di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività e autonomia in relazione alle funzioni assegnate, tenendo conto dell'evoluzione della normativa e delle conoscenze riferite ai contesti di lavoro, delle caratteristiche tecnologiche e organizzative degli stessi contesti, nonché delle innovazioni introdotte;
- **per target di soggetti beneficiari:** l'Ente ha attivato specifiche modalità di formazione per i neo-assunti (formazione etica, formazione operativa sugli applicativi informatici...)

In adempimento alla già citata Direttiva, l'Ente Parco dovrà garantire a ciascun dipendente, sia per la formazione relativa alle competenze trasversali, sia per quella riferita a obiettivi "specifici", **almeno 24 ore di formazione/anno.**

Per quel che attiene agli obiettivi formativi, sia in termini di dipendenti coinvolti (in valore assoluto e percentuale), che di ore/anno, ciascuna amministrazione ne darà conto all'interno del PIAO e in sede di verifica dello stato di attuazione dello stesso.

Di seguito vengono dettagliati alcuni corsi già previsti per i dipendenti per il 2024:

Corsi presenti su Syllabus assegnati ai Guardaparco:

- L'Agenda 2030 e gli Obiettivi di sviluppo sostenibile
- PA 2030 – La territorializzazione degli Obiettivi di sviluppo sostenibile
- Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
- Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione (a cura di Fastweb)
- Proteggere i dispositivi
- Proteggere i dispositivi (a cura di Fastweb)
- Proteggere i dati personali e la privacy
- Proteggere i dati personali e la privacy (a cura di IFOA)
- Proteggere i dati personali e la privacy (a cura di Fastweb)

Corsi presenti su Syllabus assegnati ai dipendenti dell'Area Servizi finanziari:

Percorso formativo promosso dalla Direttiva sulla formazione relativo alla Transizione digitale "Competenze digitali per le PA"

- Gestire dati, informazioni e contenuti digitali

- Produrre, valutare e gestire documenti informatici
- Conoscere gli Open Data
- Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
- Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA
- Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale
- Proteggere i dati personali e la privacy
- Conoscere l'identità digitale
- Erogare servizi on-line
- Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
- Proteggere i dispositivi

Corsi presenti su Syllabus assegnati ai dipendenti dell'Area Ambiente

Percorso formativo promosso dalla Direttiva sulla formazione relativo alla Transizione digitale "Competenze digitali per le PA"

- Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
- Produrre, valutare e gestire documenti informatici
- Conoscere gli Open Data
- Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
- Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA
- Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale
- Proteggere i dati personali e la privacy
- Conoscere l'identità digitale
- Erogare servizi on-line
- Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
- Proteggere i dispositivi

Corsi specifici assegnati ai Guardaparco e ai dipendenti dell'Area Ambiente:

CORSO DI FORMAZIONE PER "OPERATORI ABILITATI AI CENSIMENTI" ex REGOLAMENTO 1/2008 art 2, organizzato dall'Ente in collaborazione con S.T.E.R.N.A.

- 36 ore di lezione + le attività di campo
- prova di esame a cura dello STACP della Regione Emilia-Romagna.

Corsi presenti su Syllabus assegnati ai dipendenti dell'Area Valorizzazione, fruizione e gestione Amm.va

Percorso formativo promosso dalla Direttiva sulla formazione relativo alla Transizione digitale "Competenze digitali per le PA"

- Gestire dati, informazioni e contenuti digitali
- Produrre, valutare e gestire documenti informatici
- Conoscere gli Open Data
- Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
- Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA
- Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale
- Proteggere i dati personali e la privacy
- Conoscere l'identità digitale
- Erogare servizi on-line
- Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
- Proteggere i dispositivi

Corsi presenti su Syllabus assegnati ai dipendenti dell'Area Tecnica

Transizione digitale

- Gestire dati, informazioni e contenuti digitali

- Produrre, valutare e gestire documenti informatici
- Conoscere gli Open Data
- Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione
- Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA
- Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale
- Proteggere i dati personali e la privacy
- Conoscere l'identità digitale
- Erogare servizi on-line
- Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale
- Proteggere i dispositivi

Transizione amministrativa

- Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)

Flessibilità, permessi, aspettative e congedi

Nell'Ente è in vigore un orario flessibile in entrata e in uscita.

Permessi, aspettative e congedi risultano disciplinati dalla normativa vigente.

L'Ente intende mantenere una politica di attenzione e sostegno a favore dei lavoratori che manifestino la necessità di modificare temporaneamente il proprio orario di lavoro, per motivi familiari legati alla necessità di accudire figli minori o familiari in situazioni di disagio.

In ogni caso, eventuali particolari necessità di tipo familiare o personale, dovranno essere valutate nel rispetto di un equilibrio tra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti, tenendo conto delle seguenti considerazioni:

- favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro;
- promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità;
- realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.

ALLEGATI

piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 e relativo parere del Revisore.