

PARCO NAZIONALE DEI MONTI SIBILLINI

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2015 - 2016 - 2017
(LEGGE N. 190 DEL 6 NOVEMBRE 2012)
ADOTTATO CON DECRETO DEL PRESIDENTE N. 5 DEL 16.2.2015
E APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DIRETTIVO N. 11 DEL 30.4.2015

ART. 1 OGGETTO E FINALITÀ

Ai sensi della Legge 190/2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" l'Ente Parco ogni anno adotta e aggiorna un Piano triennale di prevenzione della corruzione, con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Con lo stesso Piano si definiscono procedure appropriate per selezionare e formare dipendenti chiamati ad operare in settori che potrebbero essere esposti alla corruzione.

ART. 2 GLI ATTORI DEL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

Il Direttore è il responsabile dell'Ente parco per la prevenzione della corruzione, e predispone ogni anno il Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) che sottopone all'Organo di indirizzo politico per l'approvazione.

Il Piano approvato viene trasmesso, a cura del Direttore, al Dipartimento della funzione pubblica e pubblicato nel sito internet dell'Ente www.sibillini.it nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione svolge le funzioni e i compiti assegnatigli dalla L.190/2012, dalla circolare della Funzione pubblica n.1/2013, dal Piano nazionale anticorruzione (di seguito PNA) e dal PTPC. In particolare, elabora il P.T.P.C., definisce procedure per selezionare e formare i dipendenti che operano in settori particolarmente esposti al fenomeno della corruzione, verifica l'efficace attuazione del Piano, valutando le modifiche da apportare nel caso di violazioni o di mutamenti organizzativi, verifica l'effettiva rotazione del personale nei casi in cui è stata prevista, individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità. Inoltre, ai sensi all'art. 15 del DPR 62/2013 il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, nonché, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del D.Lgs 165/2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione dei risultati del monitoraggio.

L'Organismo Indipendente di Valutazione partecipa al processo di gestione del rischio; svolge compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa; esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ente.

I dipendenti dell'Amministrazione partecipano al processo di gestione del rischio; osservano le misure del PTPC; segnalano le situazioni di illecito al Direttore; segnalano casi di personale conflitto di interessi.

I collaboratori osservano, per quanto compatibili, le norme previste nel PTPC e nel codice di comportamento dell'Ente.

ART. 3 ATTIVITÀ A RISCHIO DI CORRUZIONE

Il personale dell'Ente parco svolge funzioni e mansioni varie in modo trasversale, per cui non è presente - ad esempio - un ufficio contratti, ma le relative procedure sono svolte da più uffici. Ai fini della individuazione delle aree di rischio è pertanto necessario fare riferimento alle attività e non già agli uffici.

Le attività dell'Ente parco che possono presentare un rischio di corruzione sono individuate nella tabella dei rischi, allegato I) al presente piano.

ART. 4 FORMAZIONE, CONTROLLO E PREVENZIONE DEL RISCHIO

Il Direttore provvederà ad individuare i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ad un programma di formazione.

Il programma di formazione è incentrato su temi di etica e legalità nell'attività della pubblica amministrazione; approfondisce le norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge 190/2012.

Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione, il Direttore in qualsiasi momento può richiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento.

Il Direttore può in ogni momento verificare e chiedere chiarimenti per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità.

ART. 5 ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

L'Ente dispone di una unica figura con funzioni dirigenziali e la ridotta consistenza della dotazione organica non consente una piena applicazione della legge 190 sulla rotazione senza che questo possa compromettere la continuità nell'espletamento delle funzioni stesse dell'Ente parco.

Il Direttore, in ogni caso, dispone con provvedimento motivato la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Il Direttore provvede, inoltre, ogni volta che ciò sia possibile alla rotazione dei funzionari preposti all'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti di cui all'art. 3; la rotazione non si applica per le figure infungibili, per le quali sono richieste specifiche competenze

ART. 6 ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

Il Programma triennale trasparenza ed integrità di cui all'art. 10 del D. Lgs. 33/2013, già approvato con DP 7 del 5.2.2014 è strettamente collegato al presente Piano. Ai sensi dell'art. 43 del Dlgs 33/2013 la trasparenza è, infatti, una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione.

Il responsabile della trasparenza coincide con il responsabile della prevenzione della corruzione, (RPC) nell'unica figura dirigenziale prevista per l'Ente parco, il Direttore.

Le singole azioni in termini di trasparenza sono indicate nel PTTI 2014/2016 che costituisce, parte integrante del presente Piano.

ART. 7 CODICE COMPORTAMENTO

Ai sensi dell'art. 54 comma 5 del D. Lgs. 165/2001 "Ciascuna pubblica amministrazione definisce, con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione, un proprio codice di comportamento che integra e specifica il codice di comportamento di cui al comma 1.

L'Ente a tal fine approva il codice di comportamento in attuazione del DPR 62/2013, dopo aver formalmente acquisito e recepito le osservazioni del personale nonché il parere favorevole dell'Organismo indipendente di valutazione.

Il Direttore dell'Ente vigila sull'applicazione del codice di comportamento, anche al fine della verifica annuale sullo stato di applicazione del codice medesimo. La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di Prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniquale volta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti. Violazioni gravi o reiterate del codice comportano l'applicazione della sanzione del licenziamento disciplinare di cui all'articolo 55-quater, comma 1, del D. Lgs. 165/2001.

ART. 8 INTERVENTI IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

L'art. 1 comma 41 della legge 241/1990 prevede che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi, in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale. Tale disposizione va coordinata con l'art. 6 del codice di comportamento. Secondo il D.P.R. 62/2013, infatti, "il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici".

Il Dipendente deve astenersi, inoltre, dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Il Dipendente è dunque tenuto a segnalare al Direttore le situazioni di conflitto e il Direttore provvederà a valutare se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.

ART. 9 INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' INCARICHI PRESSO LE PP.AA.

Con il D. Lgs. 39/2013 viene attuata la delega prevista nella L. 190/2012 circa la disciplina dei casi di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali. Il Direttore dovrà rimettere all'Ente apposita autocertificazione circa l'insussistenza delle cause di inconferibilità e/o incompatibilità previste dal D. Lgs. 39/2013. Tale autocertificazione dovrà essere prodotta annualmente.

ART. 10 WHISTLEBLOWING

Il whistleblowing è il meccanismo per l'individuazione di irregolarità o di reati, di cui è possibile avvalersi per rafforzare l'azione di prevenzione della corruzione.

L'art. 1, comma 51, della L. 190/2012 ha introdotto una forma di tutela nei confronti del dipendente pubblico che segnala illeciti prevedendo che "fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 c.c., il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia".

Segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi, quindi, potranno essere fatte pervenire direttamente al Responsabile prevenzione della corruzione. Il RPC dovrà assicurare la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti.

Nel caso in cui gli illeciti o le irregolarità siano imputabili a comportamenti o decisioni assunti dal Direttore, considerata la coincidenza con l'incarico di RPC, le comunicazioni dovranno essere indirizzate all'OIV dell'Ente che ne darà informazione al Presidente dell'Ente per le azioni conseguenti. Come previsto dall'art. 1, comma 51, della L. n. 190, il RPC si impegna ad adottare, sia nel caso vi siano episodi di corruzione sia in mancanza degli stessi, tutti i provvedimenti affinché l'identità del segnalante non sia rivelata. L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. L'identità non può essere rivelata, salvo i casi espressamente previsti dalle norme di legge.

Qualora siano accertate condotte illecite, queste verranno segnalate agli organi ed autorità competenti. Il procedimento disciplinare, con le norme e le garanzie previste dalla legge, dovrà essere immediatamente avviato.

ART. 11 RELAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA

Il Direttore entro il 15 dicembre di ogni anno pubblica nel sito internet nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE una relazione recante i risultati dell'attività svolta e contestualmente la trasmette all'Organo di indirizzo politico.

ART. 12 VERIFICA DEL PIANO

E' cura del Direttore verificare l'efficace attuazione del presente Piano e la sua idoneità rispetto alle attività dell'Ente.

Il presente Piano potrà essere modificato su proposta del Direttore in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione.

Le disposizioni del presente Piano recepiscono dinamicamente le modifiche alla L. 190/2012. Per tutto quanto non espressamente previsto nel Piano si richiamano le disposizioni della L. 190/2012.