ENTE GESTIONE AREE PROTETTE ALPI COZIE - Prot 0002143 del 13/06/2024 Tit 1 Cl 13 Fasc

Ente di gestione delle aree protette
delle Alpi Cozie

Relazione informativa in merito alla richiesta di informazioni di cui al fasc. ANAC n. 2677/2024 a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza dell'Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Cozie

Premessa

L'Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Cozie è un Ente di diritto pubblico "strumentale" della Regione Piemonte che lo ha istituito nel 2012 con la L.R 19/2009 per la gestione di n. 4 Parchi Naturali e n. 2 Riserve Naturali Regionali a cui è stata inoltre delegata la gestione di n. 16 Siti della rete Natura 2000 istituiti ai sensi della Direttiva 92/43/CEE "Habitat".
L'Ente è nato dall'accorpamento di 4 preesistenti Enti (P.N. Val Troncea, P.N. Gran Bosco di Salbertrand, P.N. Laghi di Avigliana, P.N. Orsiera-Rocciavrè) che gestivano gli omonimi Parchi ma non ancora i 16 Siti della Rete Natura 2000.
A seguito dell'entrata in vigore della L.R. 19/2009, a livello regionale, la gestione delle aree protette regionali è affidata a n. 10 Enti di Gestione, tra cui l'Ente Alpi Cozie, nell'ambito di un Sistema Regionale delle Aree Protette coordinato dalla Regione Piemonte.

Ruolo della Regione Piemonte nei confronti dell'Ente e andamento del personale

Si ritiene necessario, ai fini di una corretta comprensione della natura e dei limiti posti all'Ente scrivente, evidenziare alcuni aspetti peculiari che regolano le attività dell'Ente stesso ai sensi della L.R. 19/2009.

La Legge regionale prevede una forte azione di indirizzo, coordinamento e controllo da parte della Regione Piemonte nei confronti dei propri Enti strumentali di gestione delle aree protette. In particolare, in merito al personale, l'Ente non è autonomo in quanto le relative spese sono interamente sostenute dalla Regione Piemonte che, quindi, ne approva le Dotazioni Organiche ai sensi della L.R. 19/2009.

Come indicato in premessa, l'Ente di Gestione delle aree protette delle Alpi Cozie è stato istituito a seguito dell'accorpamento di precedenti n. 4 singoli Enti con il loro relativo organico.
Le Dotazioni organiche hanno avuto, nel corso degli anni post accorpamento, una decisa riduzione pari al 33,8%. Attualmente, nell'ambito del Sistema Regionale, l'approvazione delle dotazioni organiche avviene a spesa invariata garantendo per lo più il semplice turn-over.

A fronte di una diminuzione del personale, occorre inoltre evidenziare un deciso aumento dei territori in gestione dovuto al processo di delega all'Ente, avvenuto negli ultimi 10 anni da parte di Regione Piemonte, dei Siti della Rete Natura 2000 che ha comportato circa il raddoppio delle superfici gestite (ora pari a circa 35.000 ha).
L'evoluzione della normativa ambientale e la presa in carico di nuove aree naturali (Siti Natura 2000) ha comportato la necessità di un sempre più ampio ventaglio di competenze differenziate ma molto specialistiche da parte del personale, soprattutto in riferimento ai Titolari di EQ.
Anche il processo di formazione dei nuovi dipendenti, con particolare riferimento ai funzionari di cat. D[1], risulta quindi lungo, approfondito ed impegnativo sia in termini di competenze che di esperienza necessarie.

1 Ora Area "Funzionari e Elevate Qualificazioni" ai sensi del CCNL 2022 ma per semplicità chiamate "cat." nella presente relazione.

Nel caso dei Titolari di EQ questo aspetto risulta ancora più evidente.

I funzionari sono ripartiti in maniera eterogenea nelle diverse aree di attività ed alcune di esse non ricomprendono funzionari oltre l'attuale titolare di EQ. Peraltro occorre aggiungere che anche nelle aree con più di un funzionario nel passato la partecipazione ai diversi bandi per l'assegnazione delle Posizioni Organizzative da parte del personale avente diritto è stata assente o numericamente assai limitata per ragioni legate al numero degli aventi diritto nonché alle aspirazioni, attitudini personali ed alla richiesta di numerose competenze e responsabilità.

Struttura organizzativa dell'Ente

Dal punto di vista organizzativo, l'Ente è articolato su Aree di Lavoro rispondenti alle diverse esigenze collegate all'attività istituzionale dell'Ente.
Essendo un Ente strumentale della Regione Piemonte ma al contempo dotato di autonomia funzionale, deve poter garantire tutte le funzioni sia amministrative che tecniche.
Il personale delle diverse aree, in virtù della specializzazione richiesta nonché delle proprie competenze ed attitudini, risulta difficilmente intercambiabile con particolare riferimento ai funzionari tecnici ed amministrativi. Le competenze necessarie per le diverse funzioni tecniche, ad esempio, afferiscono ad ambiti anche molto diversi fra loro e richiedono percorsi di formazione universitaria e lavorative differenti a seconda dell'Area di lavoro e del compito svolto.

A livello di struttura organizzativa dell'Ente occorre evidenziare che nel 2022 è stata approvata dal relativo organo di indirizzo politico una riorganizzazione della struttura (Delibera del Consiglio n. 42 del 26.09.2022) che ha portato alla separazione di un Area di lavoro in due diverse Aree più specializzate. Tale processo è stato completato solo nel 2023 con l'attribuzione della EQ e, nel gennaio 2024, con il completamento delle assunzioni.
Una simile riorganizzazione era già avvenuta nel 2019 (Delibera del Consiglio n. 20 del 15.10.2019) quando, da 4 precedenti Aree di Lavoro ne erano state create 5.
Tali riorganizzazioni rientrano in un processo di miglioramento continuo dell'organizzazione dell'Ente per rispondere con sempre maggiore efficacia ed efficienza ai cambiamenti imposti dall'aumento dei territori in gestione ed alla richiesta di competenze sempre più specialistiche per far fronte all'evoluzione normativa e tecnico-scientifica.

Aree di Lavoro

Il precedente modello organizzativo vedeva l'Ente suddiviso in n. 5 Aree di lavoro ognuna delle quali coordinata da un Responsabile Titolare di Posizione Organizzativa (ora Elevata Qualificazione):
1. Area Affari Generali; 2. Area Bilancio e Personale; 3. Area Comunicazione, Fruizione e Educazione; 4. Area Pianificazione e gestione del Territorio e Gestione del patrimonio naturale e culturale; 5. Area Vigilanza e Monitoraggio.

A seguito del processo di riorganizzazione del 2022, attualmente l'Ente è composto da n. 6 Aree di lavoro poiché l'Area n. 4 è stata suddivisa in due distinte in modo da diversificare i processi e gli adempimenti e definire aree maggiormente specializzate.
Sono così state istituite l'Area Pianificazione e Gestione del Territorio e l'Area Conservazione e Gestione della Biodiversità, ognuna coordinata da un Responsabile.
Con le recenti assunzioni di personale specializzato avvenute nel gennaio 2024, l'Area Conservazione e Gestione della Biodiversità risulta attualmente funzionale mentre per le restanti Aree è necessaria una implementazione di personale così come richiesto alla Regione Piemonte nell'ambito della sez. 3.3 del Piao relativa al Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026.

Come anticipato, tutte le strutture sono coordinate da un solo dirigente con incarico di Direttore che dirige, coordina e sovrintende tutte le attività dell'Ente e ne assume la diretta responsabilità. Come risulta dalle Relazioni del RPC riferite agli anni precedenti, al dirigente sono attribuiti i compiti indicati al Capo V della L.R. 19/2009 che comportano, tra gli altri, i ruoli di Segretario degli Organi di indirizzo politico, Responsabile di tutte le aree di attività amministrative e tecnico specifiche, Datore di lavoro, Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza e Delegato per conto del Titolare alla gestione della protezione dei dati personali.
Attualmente, quindi, la responsabilità degli atti è in capo al Direttore.

Per approfondimenti si rimanda alla sez. 3.1 – Struttura Organizzativa ed alla sez. 3.3 – Piano Triennale Fabbisogno di Personale del Piano di Attività e Organizzazione 2024 .

Sedi sul territorio
Il lavoro dell'Ente è distribuito su n. 5 Sedi dislocate in 2 valli e distanti tra loro, ognuna delle quali risulta di riferimento per porzioni di territorio.
Occorre evidenziare che il personale delle diverse aree di lavoro e distribuito in maniera eterogenea nelle diverse Sedi, fatto salvo per l'Area Vigilanza che, occupandosi di sorveglianza del territorio, ha la necessità di avere una quanto più possibile equa ripartizione tra le diverse Sedi. Al momento, infatti, l'Area vigilanza è composta da 20 guardiaparco e 6 funzionari di vigilanza distribuiti in gruppi di 4-6 persone nelle diverse sedi.

Ruoli di responsabilità
Come detto, ogni Area di lavoro ha un coordinatore cui è attribuito relativo incarico di Elevata Qualificazione per un totale di 6 EQ.
Per l'Area Vigilanza e Monitoraggio, considerata la dislocazione sul territorio e la particolare tipologia di mansioni e di orari lavorativi (su turni), oltre al coordinatore dell'Area, è stato individuato un Responsabile per ogni sede di lavoro che ha il compito di coordinare e gestire il personale e le attività a livello di sede di lavoro con un certo grado di autonomia pur sempre nel rispetto delle linee strategiche indicate dall'Ente e delle direttive impartite dal Direttore e dal Titolare di EQ.
In questo caso, quindi, le funzioni e le competenze risultano suddivise ed attribuite a n. 4 soggetti diversi, di cui 1 Titolare di Elevata Qualificazione che coordina l'intera Area Vigilanza e n. 4 Responsabili di Sede cui sono attribuiti compiti gestionali oltre sempre alla supervisione del dirigente.
A ciò si aggiunga la specificità della mansione. I Guradiaparco afferenti l'Area Vigilanza, infatti, hanno la qualifica di Agente di Pubblica Sicurezza e Polizia Giudiziaria se inquadrati nella cat. C (n. 20) mentre coloro che sono inquadrati nella cat. D hanno anche la qualifica di Ufficiale di Polizia Giudiziaria (n. 6 nell'Ente) e svolgono, quindi, la funzione di Responsabili di Sede. Nell'ambito dell'espletamento delle funzioni relative a queste due qualifiche, il personale ha autonomia gestionale così come previsto dalle norme vigenti in materia.
Per le altre tipologie di mansioni, invece, seppur nell'ambito di una certa autonomia gestionale a livello di sede di lavoro, viene posto in essere un triplice livello di coordinamento e verifica da parte di:
- Titolare di Elevata Qualificazione;
- Responsabili di Sede;
- Direttore che sottoscrive ed adotta tutti gli atti.

Tale modello organizzativo, per l'Area della Vigilanza, si ritiene possa essere ricondotto alla misura della c.d. "segregazione delle funzioni" suggerita nell'Allegato 2 del PNA 2019 in combinazione o in alternativa alla rotazione poiché le competenze sono distribuite a più livelli.

Andamento nell'attribuzione delle Posizioni Organizzative (ora EQ)
A seguito dei diversi processi di riorganizzazione dovuti alle sempre maggiori richieste di competenza normativa, procedurale, tecnica e scientifica, ogni Area di Lavoro risulta attualmente molto specializzata e, quindi, il Titolare di Elevata Qualificazione deve essere in possesso di un elevato grado di competenze tecniche, amministrative e gestionali.

Non considerando i primi anni a seguito dell'accorpamento che hanno reso necessario un fisiologico processo di riorganizzazione, con riferimento gli anni a partire dal 2016 ad oggi, di seguito si evidenzia l'andamento delle attribuzioni di E.Q.

- Area Bilancio e Personale: nel periodo di riferimento c'è stata continuità di attribuzione poiché non ci sono mai state diverse manifestazioni di interesse nei bandi che sono stati emanati nel tempo. Ciò si ritiene sia dovuto all'elevata specializzazione e professionalità richiesta ed al grado di responsabilità che tale incarico comporta oltre ad eventuali attitudini personali;
- Area Affari Generali: nel periodo di riferimento c'è stata la modifica di attribuzione della EQ poiché l'Area è nata a seguito della riorganizzazione di cui alla deliberazione di Consiglio Direttivo n. 20/2019. Un funzionario ha svolto l'incarico dal 2016 al 2019 ed un altro dal 2020 ad oggi. Attualmente l'Area non ha in organico nessun altro funzionario di cat. D oltre all'attuale Responsabile Titolare di EQ;
- Area Conservazione e Gestione della Biodiversità: l'Area è nata a seguito della riorganizzazione approvata nel 2022 ma solo da gennaio 2024 contempla in organico tutti i relativi dipendenti. Attualmente l'Area è coordinata, a seguito di specifico bando, da un Responsabile titolare di EQ che prima coordinava la ex Area Pianificazione e gestione del Territorio e Gestione del patrimonio naturale e culturale. L'Area è composta attualmente da n. 4 funzionari che potranno acquisire esperienza per poter concorrere, in futuro, al titolo di EQ.
- Area Pianificazione e Gestione del Territorio: l'Area è nata dalla riorganizzazione approvata nel 2022. A seguito dei necessari adempimenti tecnici circa l'attribuzione del personale, l'Area è stata istituita nel 2023 e, a seguito di specifico bando, è stata attribuita la EQ ad un funzionario di nuova nomina in ruolo;
- Area Comunicazione, Fruizione e Educazione: l'Area è nata dalla riorganizzazione approvata nel 2019 e oggi ha un coordinatore titolare di EQ già responsabile della precedente Area Affari Generali. In occasione dell'ultimo bando 2023 non ci sono state manifestazioni d'interesse ulteriori rispetto all'attuale titolare.
- Area Vigilanza e Monitoraggio: l'Area è stata caratterizzata nel corso delle varie riorganizzazioni da numerosi cambiamenti in termini di competenze. Alla tipica funzione di sorveglianza del territorio, infatti, nel corso del tempo sono state attribuite competenze tecnico-scientifiche per far fronte alle nuove deleghe in capo all'Ente per la gestione dei Siti della Rete Natura 2000. Alcune delle competenze relative alla gestione di tali Siti che, in passato, erano poste in capo all'Area Vigilanza attualmente stanno migrando verso la nuova Area Conservazione della Biodiversità più specialistica su tali tematiche.

Nel periodo di riferimento l'Area ha avuto un funzionario Titolare di EQ dal 2016 al 2019. A seguito di specifico bando, per il periodo 2019-2023 la titolarità di EQ è passata ad altro funzionario. A seguito di apposito bando e relativa selezione, nel 2023 è stata riattribuita la EQ al medesimo funzionario per 1 anno rinnovata poi nel 2024 per un anno ulteriore (per i motivi che saranno specificati nel paragrafo successivo).

Riguardo i Responsabili di Sede (cat. D non titolari di EQ ma coordinatori per le attività della propria Sede come descritto in precedenza), negli ultimi anni ci sono stati vari cambiamenti dovuti all'assunzione di nuovo personale in cat D (profilo che si ricorda essere di numero limitato nell'Area Vigilanza essendo caratterizzata prevalentemente da cat. C). Per due Sedi, infatti, i nuovi Coordinatori sono in carica a seguito di concorso pubblico bandito nel 2021 mentre un funzionario sta svolgendo attualmente una fase di affiancamento.

Si evidenzia che, indicativamente, i bandi per l'attribuzione delle EQ avvengono ogni triennio. Infatti nel periodo di riferimento ci sono stati bandi e relative selezioni di EQ nel 2016, nel 2019 e nel 2023 che hanno portato, laddove possibile ad una sostituzione delle EQ.

Determina dirigenziale n. 122/2024 – Contesto di riferimento e sviluppi

Dal 01/03/2023 è stato sostituito il dirigente con incarico di Direttore dell'Ente a seguito della cessazione di servizio del precedente.

Le Posizioni Organizzative (ora EQ) in carica dal 2019 ed in scadenza nel corso del 2022, sono state prorogate dal Direttore precedente fino al 28/02/2023 (DD n. 396/2022) per alcune ragioni principali:

- la riorganizzazione dell'Ente con le relative nuove Aree è stata approvata dagli organi di indirizzo politico dell'Ente nel 2022 ma, dal punto di vista tecnico, sono divenute efficaci solo a gennaio 2023 (DD n. 3/2023);
- a seguito della creazione delle nuove aree sarebbe stato necessario, in ogni caso, bandire un avviso per la selezione delle EQ e, in virtù dei principi di efficacia, efficienza e razionalizzazione, è stato scelto di fare un unico bando sia per le nuove aree che per le EQ in scadenza nel 2022 e prorogate;
- a seguito dell'entrata in vigore nel vigente CCNL 16.11.2022 era necessario definire a livello di Ente la Disciplina delle Elevate Qualificazioni (avvenuta ad aprile 2023);
- il ruolo di Responsabile Titolare di EQ deve essere caratterizzato da particolari competenze tecniche, amministrative e gestionali ma è anche un ruolo di assoluto riferimento per il dirigente quindi, il direttore uscente, ha scelto di demandare la selezione dei nuovi Responsabili al dirigente che avrebbe preso servizio il 01/03/2023 a seguito di concorso pubblico.

Siccome non è stato possibile, per le motivazioni legate all'iter concorsuale, un periodo di affiancamento tra il dirigente uscente e quello entrante, al fine di evitare che le attività dell'Ente potessero subire rallentamenti o malfunzionamenti, con DD n. 50/2023 il dirigente uscente ha ulteriormente prorogato fino al 19/05/2023 gli incarichi di EQ in modo da dare il tempo al nuovo dirigente di insediarsi e dare avvio alle selezioni.

A seguito dell'entrata in servizio del nuovo dirigente, sono state quindi avviate le trattative con le parti sindacali che hanno portato all'approvazione della "Disciplina delle Elevate Qualificazioni" con Decreto del Presidente n. 11 del 17.04.2023.

E' stato, quindi, emanato l'avviso per la selezione delle Elevate Qualificazioni, è stata svolta la selezione secondo quanto previsto dalla Disciplina approvata e sono stati attribuiti i nuovi incarichi di EQ con DD n. 129 del 19/05/2023.

Con la succitata DD gli incarichi di EQ sono stati conferiti solo fino a maggio 2024 (1 anno) per le seguenti ragioni:

- con la creazione di una nuova Area e, quindi, una figura di Responsabile titolare di EQ in più, l'Ente doveva far fronte al riconoscimento della relativa retribuzione di posizione e di risultato. Attualmente la Regione Piemonte, che trasferisce le risorse per il personale comprese le EQ, non ha ancora deliberato in merito al riconoscimento delle risorse per la nuova Posizione. L'Ente, quindi, deve provvedervi con risorse proprie che, di conseguenza, sono approvate nell'ambito del bilancio di previsione. Il dirigente neoassunto, quindi, ha ritenuto di attribuire la EQ solo per un anno in attesa di prendere maggiore coscienza del bilancio dell'Ente e lavorare, unitamente agli uffici ed alla parte di indirizzo politico, per rendere stabili tali risorse nel tempo;
- essendo in servizio da appena 3 mesi, il dirigente neoassunto ha ritenuto di conferire l'incarico per 1 anno in attesa di conoscere più approfonditamente le caratteristiche dell'Ente e del personale riservandosi eventualmente di rinnovare gli incarichi fino al triennio previsto dal vigente CCNL e dalla disciplina interna per gli incarichi di EQ di cui sopra.

Nel maggio del 2024, essendo state previste nell'ambito del bilancio di previsione 2024 e confermato con la definizione del consuntivo 2023, le necessarie risorse per la posizione di EQ di cui sopra e potendo confermare, dopo un anno di attività e relativa verifica, le competenze, professionalità ed attitudini dei Titolari di EQ delle diverse aree, con D.D. 122 del 13/05/2024 sono state rinnovate le EQ fino al maggio 2025 (1 anno).
Differentemente da quanto indicato nella nota ANAC (secondo periodo), infatti, trattasi di rinnovo e non di proroga.
Il rinnovo è, inoltre, espressamente previsto dalla "Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione" approvata con il già citato Decreto del Presidente n. 11 del 17.04.2023 ed il periodo di conferimento degli incarichi di EQ previsto va da un minimo di 1 anno a un massimo di 3 anni.

Sezione Rischi Corruttivi del PIAO

In linea generale, occorre evidenziare alcuni aspetti:

- come riportato nel PIAO, non vi sono mai stati eventi corruttivi ne dal 2012 quando è stato istituito il nuovo Ente nè prima di tale data nell'ambito dei preesistenti 4 Enti;
- i valori di rischio corruttivo sono di norma molto contenuti attestandosi su valori inferiori al "poco probabile";
- molte delle attività sono svolte in modo alternato da personale diverso ed implicano il coinvolgimento oltre che del dipendente che svolge la procedura, anche del Responsabile di Area che la verifica e del Direttore che la sottoscrive;

In particolare, in relazione a quanto riportato nell'Allegato 2 del PNA 2019 si evidenzia quanto segue:

- la rotazione dovrebbe essere applicata principalmente "*negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione*": in media le diverse Aree di Lavoro hanno valori di valutazione del rischio corruttivo ridotti e per alcune Aree tale rischio risulta trascurabile;
- nell'ambito dei vincoli soggettivi si afferma che "*la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico*". Si afferma inoltre che "*si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa*". A tal proposito si evidenzia che l'Ente ha svolto con cadenza indicativamente triennale specifici bandi per il conferimento delle EQ con i quali sono stati selezionati i funzionari con le necessarie competenze, attitudini e professionalità pur nei limiti di partecipazione a tali bandi dovuti all'esiguità di personale o alle attitudini individuali;
- laddove possibile viene garantita la formazione e l'affiancamento del Responsabile con altra figura in grado di sostituirlo in futuro, così come indicato al par. 4 ALL 2 PNA 2019;
- per bilanciare l'oggettiva impossibilità di porre in essere una rigida rotazione ordinaria, l'Ente ha sempre utilizzato misure alternative volte a "*evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione*" (par. 5 ALL. 2 PNA 2019). Tra queste si possono citare:
    i. elevata compartecipazione del personale alle attività dell'ufficio del dirigente: il dirigente lavora in stretto contatto con i Titolari di EQ ma anche con il personale coinvolto nelle diverse fasi dei procedimenti. Soprattutto le procedure più complesse vengono sempre affrontate in team che prevede la partecipazione di uno o più funzionari, uno o più Titolari di EQ ed il dirigente
    ii. articolazione dei compiti e delle competenze per evitare che l'attribuzione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto non finisca per esporre l'amministrazione a rischi di errori o comportamenti scorretti: le mansioni sono sempre ripartite e soggette ad una prima verifica da parte dei Titolari di EQ ed una seconda da parte del dirigente che sottoscrive gli atti. Per almeno un Area di Lavoro (Vigilanza) le responsabilità sono ripartite tra un Titolare di EQ e altri 4 Responsabili di sede e sempre coordinate dal dirigente: tale modello organizzativo si ritiene possa essere ricondotto alla misura della c.d. "segregazione delle funzioni" suggerita nell'Allegato 2 del PNA 2019;
    iii. tutti gli atti riportano sempre l'indicazione del redattore e del Titolare di EQ oltre all'apposizione dei relativi visti ed alla sottoscrizione da parte del dirigente per assicurare la massima condivisione degli stessi.

In materia di rotazione del personale, nell'ambito della prossima revisione della sez Rischi corruttivi del PIAO in corso, verranno più approfonditamente descritti i limiti dell'Ente dell'applicazione della rotazione e verrà data maggiore evidenza alle azioni che vengono poste in essere volte a minimizzare il rischio corruttivo.

Conclusioni

L'Ente di Gestione delle Aree Protette delle Alpi Cozie fa parte di un Sistema regionale gestito e coordinato dalla Regione Piemonte che garantisce il trasferimento delle risorse necessarie per il personale e ne approva le Dotazioni organiche nei limiti del bilancio regionale.
Nel corso del tempo sono aumentati i territori in gestione all'Ente nonché le funzioni richieste per l'espletamento di tutti i compiti istituzionali che risultano sempre maggiori e sempre più specialistici.
In virtù di tale processo, l'Ente ha messo in atto diverse riorganizzazioni finalizzate a far fronte alle nuove esigenze con l'obiettivo di organizzare Aree di Lavoro omogenee e specializzate nelle diverse attività ma garantendo sempre il lavoro in team sia all'interno delle Aree che tra di esse al fine di valorizzare le diverse competenze e limitare i rischi di fenomeni di corruzione.

All'interno di tale panorama, pur nei limiti numerici del proprio organico, l'Ente ha messo in atto svariate azioni per garantire la minimizzazione del rischio corruttivo, tra cui molte riconducibili a quanto indicato nell'All. 2 del PNA 2019, in particolare:

i. pur con limiti oggettivi, laddove possibile c'è stata, dal 2016 ad oggi, la rotazione del personale dovuta alle modifiche dei Titolari di EQ nella medesima Area di lavoro o per creazione nuove aree sempre ed a seguito di specifici bandi di selezione in applicazione dei disposti del CCNL;
ii. l'organizzazione prevede la compartecipazione, per molte attività, di diverse persone che lavorano in team con la possibilità di reciproca verifica e controllo a partire dalla redazione degli atti nei quali vengono sempre esplicitate le persone coinvolte ed i rispettivi ruoli;
iii. laddove possibile è stato messo in atto una modello organizzativo che si ritiene possa essere ricondotto alla misura della c.d. "segregazione delle funzioni";
iv. il dirigente lavora sempre a stretto contatto ed interazione funzionale con i Titolari di EQ e con tutto il personale coinvolto in attività che hanno rilevanza esterna;
v. tutti gli atti riportano sempre l'indicazione del redattore e del Titolare di EQ oltre all'apposizione dei relativi visti ed alla sottoscrizione da parte del dirigente per assicurare la massima condivisione degli stessi.
vi. il dirigente verifica e sottoscrive tutti gli atti;
vii. risultano in corso, per quanto possibile, processi di affiancamento tra i Titolari di EQ ed altro personale per un trasferimento delle competenze;
viii. in prospettiva è prevista una modifica del personale dovuta all'entrata in quiescenza di alcuni dipendenti (anche Titolari di EQ) e la loro graduale sostituzione in forza delle nuove e recenti assunzioni e delle progressioni verticali in programma di cui al vigente CCNL;

Si ritiene, in conclusione, che l'Ente abbia messo in atto nel corso del tempo molteplici misure organizzative e gestionali per minimizzare il rischio corruttivo pur negli oggettivi limiti di autonomia finanziaria ed in materia di dotazioni organiche che non consentono una rotazione ordinaria continua e programmabile.
Al fine di meglio adempiere a quanto indicato al par. 5 dell'All. 2 PNA 2019[2], nell'ambito della revisione in corso della Sezione Rischi corruttivi del PIAO, verranno trattati in maniera più approfondita i limiti e le ragioni della parziale applicazione della rotazione e sarà data maggiore evidenza alle misure alternative.

Il Responsabile per la prevenzione della
corruzione e trasparenza
Luca Marello
(*Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i. e norme collegate)*

2. Misure alternative in caso di impossibilità di rotazione: *"Non sempre la rotazione è misura che si può realizzare, specie all'interno di amministrazioni di piccole dimensioni. In casi del genere è necessario che le amministrazioni motivino adeguatamente nel PTPCT le ragioni della mancata applicazione dell'istituto."*