

## SEZIONE 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

### PREMESSA

L'introduzione delle finalità contenute nella parte II del **Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) a seguito di Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019**, fornisce una plastica descrizione degli obiettivi della normativa in tema di lotta alla corruzione e dei rapporti fra i conseguenti strumenti di programmazione e prevenzione adottati in forma di Piani dalle pubbliche amministrazioni.

*“Il sistema di prevenzione della corruzione introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 190/2012 si realizza attraverso un'azione coordinata tra un livello nazionale ed uno “decentrato”.*

*La strategia, a livello nazionale, si realizza mediante il PNA adottato da ANAC (cfr. Parte I § 1. “Il PNA: i Piani adottati finora e il valore del presente PNA”). Detto Piano costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei propri PTPCT (ndr Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza).*

*A livello decentrato, invece, ogni amministrazione o ente definisce un PTPCT predisposto ogni anno entro il 31 gennaio. Il PTPCT individua il grado di esposizione delle amministrazioni al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, l. 190/2012).*

*Finalità del PTPCT è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali. A tal riguardo spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione)”.*

L'introduzione delle finalità contenute nella parte “Programmazione e Monitoraggio PIAO e PTPCT del **Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022**, approvato dal Consiglio dell'Anac il 16 novembre 2022, indirizza la redazione del nuovo PNA considerando le recenti riforme e urgenze introdotte con il PNRR e la disciplina sul Piano integrato di organizzazione e Attività (PIAO), considerando le ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza (che, in relazione alla tipologia di amministrazioni e enti sono tenuti ad adottare il PIAO, il PTPCT, o integrazioni del MOG 231).

Da sottolineare che il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022 si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall'Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell'Europa orientale. L'ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall'altra, ad avviso dell'Autorità, richiedono il rafforzamento dell'integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative. Gli impegni assunti con il PNRR coinvolgono direttamente le pubbliche amministrazioni, incidono in modo significativo sull'innovazione e l'organizzazione e riguardano, in modo peculiare, il settore dei contratti pubblici, ambito in cui preminente è l'intervento dell'ANAC.

Circa l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza sono state previste dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”.*

Il legislatore ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n.165/2001 e in cui la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è parte integrante, insieme ad altri strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione unitario. Si prevede un Piano in forma semplificata per le amministrazioni fino a 50 dipendenti i cui contenuti sono individuati nel Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione n. 132 del 30.06.2022.

Il presente documento è stato redatto tenendo conto del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (approvato con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023), degli Orientamenti per la Pianificazione Anticorruzione e Trasparenza 2022, approvati dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022. Rappresenta il documento fondamentale per la definizione della strategia di prevenzione dei rischi di corruzione nell'Ente di gestione dei Sacri Monti.

In considerazione di quanto sopra, si precisa che, nonostante in questi anni di approvazione di PTPCT integrali da parte dell'Ente di Gestione, non si siano verificati fatti corruttivi né ipotesi di disfunzioni amministrative significative (situazione che per i piccoli enti può comportare la mera conferma del PTPCT già adottato), l'Ente di Gestione ha provveduto, in adeguamento alle indicazioni di ANAC, ad adottarne uno nuovo e completo .

Si precisa, inoltre, che, come previsto dall'art. 10, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013 ("Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"), una sezione del PIAO 2024 è costituita dal "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità".

Ai sensi, infine, di quanto disposto dal Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 30 giugno 2022, n. 132 i contenuti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza fin'ora oggetto del PTPCT, confluiscono nella presente sezione del PIAO "Rischi corruttivi e Trasparenza".

## SCELTA DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

L'ampiezza e la complessità degli incarichi affidati al Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT) evidenziano l'intento del legislatore di assegnare allo stesso un ruolo trasversale e, al contempo, d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione.

La delicatezza e il rilievo di tale ruolo si riflettono nel compito di predisporre il PTPCT (art. 1, co. 7, l. 190/2012) nel quale – come noto - è definita la strategia di prevenzione della corruzione all'interno di ciascuna amministrazione.

Analogo ruolo di impulso e coordinamento nel sistema di prevenzione della corruzione è svolto dal RPCT con riferimento alla predisposizione della specifica sezione del PIAO dedicata alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

La nomina del RPCT nelle amministrazioni tenute all'adozione del PTPCT e in quelle tenute alla predisposizione della sezione anticorruzione del PIAO deve avvenire nel rispetto di specifici criteri e requisiti soggettivi di indipendenza, autonomia, desumibili dalla normativa vigente e dalle indicazioni ANAC.

Per il quadro normativo, occorre riferirsi alla legge 190/2012 e, in particolare, all'art. 1, co. 7, ove si prevede che l'organo di indirizzo individui il RPCT, di norma, tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

ANAC ha definito, in vari atti adottati dall'Autorità, i principi e gli indirizzi di carattere generale utili ad orientare le amministrazioni nelle decisioni da assumere per addivenire ad una corretta individuazione del RPCT. Naturalmente, tali indicazioni non possono essere applicate "tout court" ma, di volta in volta, contestualizzate nella specifica realtà organizzativa dell'amministrazione/ente di riferimento.

È importante che le amministrazioni scelgano il soggetto cui affidare l'incarico di RPCT in coerenza con il dettato normativo e nel rispetto dei criteri illustrati negli orientamenti ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, approvati dal Consiglio dell'Autorità il 2.2.2022. In particolare l'Ente ha applicato la check list di verifica dei criteri di scelta per il RPCT che sono risultati conformi rispetto alla normativa e ai parametri indicati.

Nello specifico per quanto riguarda l'Ente di Gestione dei Sacri Monti l'organizzazione dell'Ente prevede al momento un unico dirigente con funzioni di Direttore, ai sensi della L.R. 19/09. Il Direttore è vincolato ex lege 19/09 art. 20 a svolgere l'incarico di RPCT.

L'atto di nomina del RPCT è uno dei presupposti necessari alla strategia funzionale a prevenire il rischio di corruzione all'interno dell'amministrazione. La legge stessa (art. 1, co.7, l. 190/2012) pone il compito di individuare e nominare il RPCT in capo all'organo di indirizzo, il quale non può andare esente da responsabilità nel caso in cui la mancata nomina del Responsabile determini anche la mancata adozione del PTPCT o della apposita sezione anticorruzione del PIAO (cfr. art. 19, comma 5, lett. b) del decreto legge n. 90/2014).

Affinché il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, l'organo di indirizzo assicura al Responsabile l'esercizio pieno ed effettivo dei poteri, dotandolo, a tal fine, laddove possibile, di una struttura organizzativa idonea e proporzionata, con adeguato personale.

Nella sezione anticorruzione del PIAO, sono delineate le modalità di interlocuzione, per la predisposizione delle misure di prevenzione, tra il RPCT e gli uffici/organi interni all'amministrazione (organo di indirizzo, i dirigenti, OIV o Organismi analoghi, organi di controllo interno e dipendenti), ivi inclusi i referenti ove presenti. Nella sezione anticorruzione devono essere definite le modalità di coordinamento fra il RPCT ed i responsabili degli uffici dell'amministrazione che si occupano dell'elaborazione delle altre sezioni del PIAO. In particolare, per quanto riguarda la programmazione della rotazione e della formazione del personale, il RPCT collabora con i responsabili degli uffici dell'amministrazione che si occupano dell'elaborazione delle sezioni del PIAO che riguardano l'organizzazione e il capitale umano.

Analogamente, nell'apposita sezione del PIAO, devono essere definite le modalità di collaborazione tra RPCT e gli altri soggetti della struttura per la fase di controllo e monitoraggio sull'attuazione delle misure previste. Ciò consente di individuare le eventuali modifiche da apportare alle misure già adottate, anche alla luce di segnalate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. Il fine è quello di realizzare una collaborazione costante e costruttiva con il RPCT, garantire una migliore definizione delle responsabilità, evitando che si assommino oneri eccessivi di controllo in capo al RPCT.

Nella fattispecie di Ente con un unico dirigente queste funzioni di coordinamento dell'RPCT sono intrinseche al ruolo dirigenziale.

## PARTE GENERALE

Per quanto riguarda l'adozione del PTPCT, l'impulso all'attività viene dato dal Direttore, che riveste il ruolo di RPCT, con il diretto contributo, all'interno degli uffici della struttura, dei responsabili delle varie Aree organizzative; è previsto il coinvolgimento degli interessati (stakeholder) interni ed esterni, con la necessaria maggiore attenzione agli aspetti relativi al necessario coinvolgimento degli organi di indirizzo politico amministrativo al fine della definizione degli obiettivi strategici di competenza.

**Stakeholder esterni:** sono soprattutto enti pubblici, enti parco, università italiane e straniere, organismi europei, le Regione Piemonte, Comuni dell'Ente, associazioni culturali, fondazioni bancarie e di comunità.

**Stakeholder interni:** gli organi di indirizzo politico amministrativo sono coinvolti nello svolgimento delle fondamentali funzioni di definizione degli obiettivi strategici ed individuali, in materia di

anticorruzione ed in particolare di trasparenza, che si traducono nell'approvazione dei Piani per la Performance, oltre che nella assegnazione degli obiettivi individuali da parte del Dirigente.

All'interno della attuale organizzazione dei Servizi, per la redazione del Piano hanno operato congiuntamente, di supporto al Direttore, i funzionari responsabili delle varie Aree dell'Ente, in particolare il Funzionario responsabile dell'Area Affari generali.

**Le modalità di coinvolgimento e partecipazione nel processo di gestione del rischio** da parte dei suddetti soggetti consistono in particolare nell'impostazione generale della presente sezione del PIAO, nell'aggiornamento e verifica della sua adeguatezza normativa, nell'impulso agli adempimenti in materia di trasparenza e pubblicità da parte dei Servizi, nella concreta pubblicazione e comunicazione dei dati secondo i termini e le scadenze previste per legge. L'Area Affari Generali procede all'attuazione degli adempimenti connessi all'insussistenza delle cause di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi. Le rimanenti Aree sono coinvolte di volta in volta attraverso scambi di corrispondenza elettronica aventi come oggetto il tema della prevenzione della corruzione.

Gli **obiettivi strategici in materia di anticorruzione**, oltre ad essere definiti nell'articolazione del presente Piano, sono in particolare declinati, quali misure organizzative per l'attuazione della trasparenza, nell'apposita Sezione della Trasparenza, oltre che all'interno dei documenti del ciclo della Performance.

Il PIAO viene pubblicato nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale dell'Ente, assicurandone la massima diffusione.

L'attuazione del Piano è affidata al RPCT; ad avvenuta adozione, il Piano viene trasmesso a tutti i dipendenti, al fine della migliore conoscenza, con particolare riguardo alle misure preventive. Verranno altresì periodicamente, o in occasione di specifiche necessità, fornite richieste o informazioni aggiuntive ai dipendenti interessati.

Per quanto riguarda il monitoraggio e la revisione del Piano, come meglio oltre specificato, il RPCT ne valuterà periodicamente lo stato di attuazione, vigilerà sull'applicazione e sull'osservanza delle misure anticorruzione, formulerà proposte di modifica in caso di palese inadeguatezza di una o più misure, oppure di sostanziali variazioni nell'organizzazione dell'attività dell'Ente.

### **Obiettivi strategici**

Il presente PTPC è finalizzato a:

- a) esplicitare il diverso livello di esposizione degli operatori dell'Ente al rischio di corruzione e di illegalità;
- b) attuare interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, disciplinando, in particolare, l'attuazione e il controllo dei protocolli di legalità e di integrità;
- c) indicare le procedure appropriate per selezionare e formare gli operatori, con particolare riguardo agli ambiti di maggiore esposizione al rischio di corruzione, prevedendo, ove praticabile, la rotazione di dirigenti e funzionari.

Nei sopracitati "**Orientamenti per la pianificazione e trasparenza 2022**" l'ANAC ha fornito indicazioni generali ed in taluni casi più specifiche, in particolare in materia di misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari, sulla formazione, rotazione del personale, trasparenza, derivate da misure previste dai precedenti PNA. In questa sede tali indicazioni vengono verificate e se del caso aggiornate in base alle più recenti prescrizioni.

Particolare attenzione è rivolta all'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione relativi alle procedure di gestione dei fondi europei del PNRR che potrebbero riguardare progetti in cui è coinvolto l'Ente.

Di seguito si riporta una descrizione analitica delle misure ed iniziative di prevenzione previste per quanto più possibile in linea con l'impostazione e le indicazioni di cui al PNA2022 e s.m.i..

## ***Soggetti Coinvolti: il Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)***

Di norma il Responsabile della prevenzione della corruzione, come previsto dalla legge, è individuato dall'Organo di indirizzo politico tra i dirigenti amministrativi di ruolo in servizio.

Il Presidente ha quindi provveduto, con Decreto n. 33 del 20/07/2024, a nominare il direttore dell'Ente Dott.ssa Elena De Filippis quale Responsabile della Trasparenza e della prevenzione della corruzione che esercita i compiti attribuiti dalla legge (in particolare dall'art. 1 della legge 190/2012 e dall'art. 15 del d.lgs. 39/2013) e dal presente piano.

Il D.lgs 97/2016 stabilisce che l'organo di indirizzo disponga eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare che al RPCT siano attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. A tal fine il Responsabile della prevenzione della corruzione è coadiuvato da un gruppo di lavoro individuato come di seguito:

- la Funzionaria responsabile del Settore Affari Generali, Personale e Valorizzazione dott.ssa Nadia Salvagno quale referente per l'aggiornamento e l'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Ente per l'area di appartenenza nonché supporto all'attività del RPCT in materia di redazione, monitoraggio e aggiornamento del Piano ;

- il Funzionario responsabile del Settore Bilancio e acquisti, Roberto Comola quale referente per l'aggiornamento e l'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Ente di Gestione per l'area di appartenenza;

- il Funzionario responsabile del Settore Lavori pubblici arch. Roberto Ottone quale referente per l'aggiornamento e l'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Ente di Gestione per l'area di appartenenza;

- il Funzionario responsabile del Settore Gestione del Territorio dott. For. Antonio Aschieri quale referente per l'aggiornamento e l'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Ente di Gestione per l'area di appartenenza;

I componenti del gruppo saranno i referenti per la prevenzione per le aree di competenza, nonché nell'ambito dei ruoli di supporto conferiti.

## ***Predisposizione del PTPCT***

Nella Delibera 831/2016 l'ANAC conferma per la gestione del rischio di corruzione, in particolare per la metodologia di analisi e valutazione dei rischi, le indicazioni già fornite con il PNA 2013 e l'aggiornamento 2015 al PNA.

Nel PNA 2019 l'ANAC ha fornito indicazioni generali ed in taluni casi più specifiche, in particolare in materia di misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari, sulla formazione, rotazione del personale, trasparenza.

Il metodo da seguire per la redazione del PTPCT è il seguente:

- analisi del rischio corruttivo tramite esame delle attività e dei procedimenti dell'Ente di gestione e conseguente individuazione delle attività a maggiore esposizione al rischio di corruzione;
- analisi dei risultati e delle problematiche emerse a seguito del primo periodo di applicazione del PTPCT dell'Ente di gestione;
- individuazione delle azioni di riduzione del rischio di corruzione;
- analisi e individuazione delle azioni di monitoraggio e delle azioni di contrasto alla corruzione.

Al fine di identificare le aree a rischio di corruzione, sono state individuate nelle attività i procedimenti amministrativi di cui all'art. 1, comma 16 della Legge n. 190/2012 e s.m.i. integrando l'elenco ove necessario; si è poi proceduto a individuare le azioni di riduzione del rischio di corruzione analizzando le misure obbligatorie, la cui applicazione discende dalle norme, e le ulteriori misure ritenute necessarie al fine del trattamento del rischio; infine è stato definito il sistema attraverso cui monitorare l'andamento dei lavori.

In sede di analisi delle attività da mappare per le aree di rischio, si è preso atto anche degli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione già operanti nell'Ente di gestione e consistenti in idonei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni.

Tra questi, in particolare, si ritiene utile ricordare:

- lo statuto dell'Ente approvato dalla Regione Piemonte con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n.30-3653 del 18 luglio 2016 ;
- la pubblicazione degli atti dell'Ente di gestione (Decreti del Presidente/Commissario, Deliberazioni del Consiglio e Determinazioni del Direttore) sull'apposito sito web dalla data di istituzione ([www.sacri-monti.com](http://www.sacri-monti.com));
- il Regolamento di economato approvato con Decreto de Commissario n.04/2012);
- l'utilizzo delle convenzioni CONSIP e del MEPA (quando attive) per le forniture e i servizi;
- l'organizzazione dell'Ente con organigramma che individua gli addetti, i ruoli ed i compiti di ogni area di attività;
- la rotazione per quanto possibile del personale nelle commissioni di gara;
- il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente approvato in via preliminare con Delibera del Consiglio dell'Ente n. 51 del 16/10/2024 che recepisce la D.G.R. 1-602 del 24 Novembre2014 ed aggiornato al D.P.R. n. 81/2023;
- la piattaforma di segnalazione di illeciti (c.a. Whistleblowing) conforme al D.lgs 24/2023 per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti <https://entedigestionedeisacrimonti.whistleblowing.it/> )
- la designazione del responsabile della Protezione dei Dati personali (RDP) ai sensi dell'art. 37 del Regolamento UE 2016/679.
- l'Indicatore di tempestività dei pagamenti;
- l'adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

### 2.3.1 VALUTAZIONE IMPATTO CONTESTO ESTERNO

L'analisi del "contesto esterno" ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare i fattori legati al territorio di riferimento dell'Amministrazione, le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

In questa sede si ritiene opportuno ricordare le indicazioni dell'ANAC agli Enti Locali per quanto riguarda i dati e le informazioni utili ad evidenziare le caratteristiche dell'Ambiente socio economico nel quale l'Amministrazione opera e che possono generare fenomeni corruttivi, si rinvia alla relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla della Direzione investigativa antimafia DIA, pubblicata sul sito internet <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

Si reputa opportuno altresì precisare che all'interno dell'Ente, circoscrivendo l'analisi al periodo successivo all'istituzione conseguente all'accorpamento operato dalla legge regionale 19/2009 e quindi al 01.01.2012, non si sono verificati reati connessi a fenomeni di corruzione o comunque riconducibili a reati contro la pubblica Amministrazione, ma non risulta che ne siano stati commessi neanche nel periodo antecedente all'accorpamento degli enti che hanno costituito l'Ente di gestione dei Sacri Monti.

Ulteriori e significativi dati per la valutazione del contesto esterno sono reperibili dalla sezione "Piemonte" degli Indicatori per le politiche di sviluppo (ISTAT), dove sono aggiornate 366 tipologie di dati aggiornati mensilmente, fonte: <http://www.istat.it/it/archivio/16777> .

In generale, per quanto concerne il territorio dell'ente, non risultano recenti segnalazioni di eventi criminosi.

Nello specifico il territorio interessato dall' Ente di Gestione dei Sacri Monti coinvolge svariati comuni dislocati in un ambito territoriale regionale molto vasto. Si va infatti dal territorio canavesano ove è dislocato il Sacro Monte di Belmonte la cui superficie insta sui territori dei

comuni di Cuornè, Valperga Prascorsano all'area della Valsesia con il Sacro Monte di Varallo che insiste sul territorio dell'omonimo comune, all'area del Distretto Turistico dei laghi con i Sacri Monti di Orta, Ghiffa e Domodossola, all'area del Monferrato con il Sacro Monte di Crea che insiste sui territori dei Comuni di Ponzano Monferrato e di Serralunga di Crea e infine le montagne biellesi ove è presente il Sacro Monte di Oropa.

Tali aree sono molto diverse tra loro sia dal punto di vista territoriale che da quello sociale economico e culturale.

Di seguito viene effettuato un esame più puntuale sulle diverse aree su cui insistono i Sacri Monti (Canavese, Valsesia, VCO, Monferrato e Biellese )

## VALSESIA

La Valsesia è caratterizzata nel suo complesso da monti molto alti e ripidi (Alpi Pennine). Conta 29 comuni e circa 52.300 abitanti (42.300 nel vercellese, 10.000 nel novarese), che sono per lo più distribuiti nei centri urbani localizzati nella porzione meridionale della Valle. Il centro principale del territorio è Borgosesia, dove si concentrano le attività commerciali, le scuole e i servizi più rilevanti. Nei primi 7 comuni per popolazione (Borgosesia, Gattinara, Varallo, Serravalle Sesia, Grignasco, Quarona e Romagnano Sesia) vive l'83,5% degli abitanti. Esclusi i 5 comuni collinari/pianeggianti a Sud del Parco naturale del Monte Fenera (Grignasco, Serravalle Sesia, Romagnano Sesia, Gattinara e Prato Sesia) la popolazione della ValSesia *montana* si attesta intorno ai 30.000 abitanti.

Economia: Sebbene, come detto sopra il centro principale del territorio è Borgosesia, si può affermare che il capoluogo Valsesiano è Varallo di grande importanza culturale e artistica, nonché sede della zona industriale più sviluppata del nord della provincia di Vercelli. Borgosesia città situata a 15 km dal capoluogo, è il centro più grande, ed ospita molti negozi e centri commerciali.

L'economia si basa sul settore dell'industria metalmeccanica, settore particolarmente sviluppato nella Valle: la zona industriale di Roccapietra ne è il fulcro. Un altro settore sviluppato in Valsesia fin dalla metà dell'Ottocento è quello tessile e laniero, con aziende conosciute a livello mondiale dedicate soprattutto alla lavorazione delle fibre nobili, tra cui Loro Piana e Lanificio Colombo. Un altro settore molto fiorente dell'economia è il metalmeccanico, anche in questo caso con una produzione di rubinetti che si posizionano nell'alto di gamma.

In passato molti abitanti emigravano all'estero dove svolgevano attività nella decorazione architettonica. Pietro Axerio Piazza divenne il più celebre imprenditore in Germania e Russia nel settore del marmo artificiale. Sopravvive, per tradizione, una piccola fetta riservata al settore primario, con attività legate alla pastorizia. Famoso è il vino Gattinara che prende il nome dall'omonima città. Nell'alta Valsesia, le attività economiche sono basate sul turismo estivo e invernale. L'Alpe di Mera e Alagna sono due stazioni sciistiche, ambedue facenti parte del Monterosa Ski, uno dei comprensori sciistici più grandi d'Europa. Tra i prodotti artigianali sono da menzionare il puncetto e gli scapin.

Turismo: Accanto al turismo religioso che ha nel Sacro Monte di Varallo, il più antico sacro monte piemontese, con oltre 500 anni di vita, la sua massima espressione, si è sviluppato nei decenni scorsi un turismo legato alla montagna, grazie alle stazioni sciistiche di Scopello - Alpe di Mera e soprattutto di Alagna Valsesia, e, più recentemente, un turismo acquatico: il fiume Sesia è infatti uno dei migliori fiumi in Italia per gli sport canoistici, arrivando ad ospitare nel 2001 i campionati europei di kayak e nel 2002 i campionati mondiali della stessa specialità.

## CANAVESE

Il Canavese è una regione storico-geografica del Piemonte estesa tra la Serra di Ivrea, il Po, la Stura di Lanzo e le Alpi Graie, ossia il territorio compreso tra Torino e la Valle d'Aosta e, verso est, il Biellese e il Vercellese. I suoi centri di maggior rilievo sono: Ivrea, Chivasso, Cirié, Rivarolo,

Cuornè, Caluso, Castellamonte, Volpiano e Leini.

Economia: l'economia del Canavese si regge prevalentemente sull'industria siderurgica e metallurgica dell'automotive, e un tempo anche su quella informatica con l'Olivetti di Ivrea, tessile e conciaria di Rivarolo Canavese e Cuornè. Un tempo anche le industrie della Ceramica di Castellamonte e le Attività Minerarie in Valchiusella e Valle della Dora Baltea. Queste industrie hanno portato ad un notevole incremento della popolazione, interessata da una forte immigrazione prima dal sud Italia e poi dall'est Europa. Negli ultimi anni numerose grandi aziende hanno chiuso, e l'economia si è spostata sul terziario.

Le attività agricole riguardano l'allevamento e lo sfruttamento forestale nelle valli alpine, sull'agricoltura (cereali, vite) nell'area collinare e in pianura.

Il Canavese è generalmente suddiviso in Alto Canavese (i dintorni di Cuornè, Rivarolo Canavese, Castellamonte e le valli Orco, Soana e Malone), Eporediese (i dintorni di Ivrea, racchiusi dal suo anfiteatro morenico comprendendo anche la Valchiusella) e Basso Canavese (che inizia dal comune di Leini e che comprende i dintorni di San Giusto Canavese, Caluso, Volpiano fino a Chivasso).

#### AREA DEL DISTRETTO TURISTICO DEI LAGHI

Il Comune di Orta San Giulio su cui insiste l'omonimo Sacro Monte è l'unico comune di nostro interesse che, inserito nell'area di competenza del distretto turistico dei laghi, fa però parte della Provincia di Novara. L'Area del distretto turistico dei laghi (società consortile a responsabilità limitata che annovera soci pubblici quali comuni province ed enti privati quali operatori turistici, e riconosciuto dalla Regione Piemonte quale Agenzia di Accoglienza e Promozione turistica locale) comprende il Lago Maggiore (in cui è collocato il Sacro Monte di Ghiffa) il lago d'Orta (in cui è collocato il Sacro Monte di Orta) il lago di Mergozzo e le Valli dell'Ossola (in cui si colloca il Sacro Monte di Domodossola)

Si tratta di un'area a prevalente vocazione turistica, caratterizzata dalla presenza dei laghi, ma anche da una zona montuosa (Valli dell'Ossola ove l'economia è incentrata prevalentemente sulla produzione dei servizi, sull'artigianato e sul commercio)

La zona del lago Maggiore e, per quel che ci riguarda, il territorio del comune di Ghiffa, si può affermare che si tratta sicuramente di un polo d'attrazione per il turismo, con l'edificazione di alberghi e di grandi e prestigiose ville, ma anche per l'industria, in particolare, quella del cappello. Giovanni Panizza, di origini biellesi, nel 1879 inaugura, infatti, l'omonimo cappellificio collocato sulla riva del lago, la cui fama cresce fino a imporsi anche a livello internazionale

Il Comune di Ghiffa, tanto per la collocazione geografica quanto per la presenza di bellezze naturali, paesaggistiche e culturali, è una località a forte vocazione turistica, ricca di insediamenti turistico-ricettivi.

Anche per il Lago d'Orta e per il Comune di Orta San Giulio punto di forza dell'economia è il turismo,, caratterizzato dall'ampia presenza di villeggianti stranieri (prevalentemente svizzeri, tedeschi, francesi e olandesi). Altro punto di forza dell'economia è poi legata al distretto industriale dei rubinetti

#### MONFERRATO

Il Monferrato è una delle più note regioni vinicole italiane nel mondo, soprattutto per quel che riguarda i vini rossi e gli spumanti.

Il suo territorio, quasi esclusivamente di natura collinare, è compreso principalmente all'interno delle province di Alessandria e Asti e si estende verso sud a partire dalla destra del Po sino a giungere ai piedi dell'Appennino ligure sul confine con Genova e la provincia di Savona.

Il clima secco di tipo continentale con estati calde tendenti alla siccità e inverni particolarmente freddi e la particolare conformazione idrogeologica dei terreni sono favorevoli alla viticoltura, che peraltro è dominante in tutto il territorio, facendo diventare il vino non solo un elemento di

ricchezza economica dell'intera regione, ma anche e soprattutto un vero simbolo della cultura e della tradizione Monferrina. La capillare diffusione dei vitigni autoctoni e conseguentemente di una molteplice varietà di vini, ne sono testimoni.

Oltre alla viticoltura attività importanti per l'economia del Monferrato sono l'agricoltura (nocciole, frutta), l'allevamento (carni, formaggi), la gastronomia (tartufi) e il turismo (settore attualmente in crescita e in fase di rilancio).

Il giorno 22 giugno 2014, durante la 38° sessione del comitato UNESCO, è stato ufficialmente incluso, assieme a Langhe e Roero, nella lista dei beni del Patrimonio dell'Umanità.

In particolare il Basso Monferrato (o Casalese) si caratterizza per le sue morbide colline che, con l'esclusione del Sacro Monte di Crea (455 m), non raggiungono mai altezze superiori ai 400 metri; territorialmente comprende la parte della provincia di Alessandria consistente nei paesi che gravitano attorno a Casale Monferrato, una delle capitali storiche di questo territorio. Viene delimitata a nord e a est dal corso dei fiumi Po e Tanaro. Altra città rilevante è sicuramente Valenza. Il territorio rappresenta una commistione tra il paesaggio collinare e la pianura che si caratterizzano, rispettivamente, per la coltivazione vitivinicola e quella risicola. Numerosi sono i castelli così come caratteristici sono i borghi spesso contraddistinti dalla tipica "Pietra da Cantone" di cui sono costituiti.

## BIELLA

Il Sacro Monte di Oropa insiste sul territorio del Comune di Biella. Si trova infatti situato una dozzina di chilometri a nord della città di Biella, nella frazione Oropa, a circa 1.159 metri di altitudine, in un anfiteatro naturale di montagne che circondano la sottostante città e fanno parte delle Alpi Biellesi.

L'economia di Biella e del biellese è tradizionalmente legata al settore tessile ed in particolare a quello della lana. La lavorazione della lana ha origini antiche e si è progressivamente sviluppata determinando il tessuto economico dell'area, con grandi ed importanti aziende del settore, tra le quali occorre ricordare, per l'importanza che tuttora mantengono, anche se in parte non più in mani biellesi, il gruppo Ermenegildo Zegna, il lanificio Vitale Barberis Canonico 1663, il gruppo Lanificio fratelli Cerruti, la Fila e la Filatura di Pollone S.p.A., azienda quest'ultima quotata alla Borsa di Milano, unica azienda industriale di Biella e della sua provincia, accanto alla holding finanziaria Borgosesia S.p.A.

Per quanto riguarda l'artigianato, importante è la lavorazione locale del ferro battuto, finalizzata soprattutto alla produzione di mobili. Un grande esempio il mobilificio Aiazzone

A Biella hanno inoltre sede aziende *storiche* in altri settori come ad esempio la Banca Sella, una delle principali banche private italiane, fondata nel 1886 su iniziativa di Quintino Sella].

La Menabrea, una delle più antiche fabbriche di birra italiane, è stata fondata nel 1846. Di Biella era anche la *Tua Ski*, produttrice di sci, mentre nel 1746 veniva fondata in questa città la ditta Avandero per il trasporto dei prodotti tessili.

### 2.3.2 VALUTAZIONE IMPATTO CONTESTO INTERNO

#### ***Il contesto interno***

Le indicazioni per l'analisi del contesto interno sono contenute nel par. 3.1.2 del PNA 2022 e riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione dei processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo. Per lo svolgimento delle analisi ed i contenuti il riferimento resta l'Allegato 1 PNA 2019.

Secondo il PNA 2022, per il contesto interno la selezione delle informazioni e dei dati è funzionale sia a rappresentare l'organizzazione, dando evidenza anche del dato numerico del personale, presupposto per l'applicazione delle misure semplificatorie previste dal legislatore, sia ad

individuare quegli elementi utili ad esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione.

### **Presentazione dell'Ente e struttura organizzativa**

L'Ente di gestione dei Sacri Monti è stato istituito dalla legge regionale 29 giugno 2009 n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità", è un ente strumentale della Regione Piemonte di diritto pubblico, al quale si applica la normativa statale e regionale riferita alla Regione. L'Ente ha competenza gestionale, secondo quanto stabilito dall'articolo 34 della L.R. 19/2015, sul territorio delle seguenti Riserve speciali:

- a) Riserva speciale del Sacro Monte di Belmonte;
- b) Riserva speciale del Sacro Monte di Crea
- c) Riserva speciale del Sacro Monte di Domodossola
- d) Riserva speciale del Sacro Monte di Ghiffa;
- e) Riserva speciale del Sacro Monte di Oropa
- f) Riserva speciale del Sacro Monte di Orta;
- g) Riserva speciale del Sacro Monte di Varallo".

La struttura rappresentativa dell'Ente si articola nelle figure istituzionali di indirizzo previste dalla legge regionale 29 giugno 2009 n. 19 "Testo unico sulla tutela delle aree naturali e della biodiversità" come modificata dalla L.R. 19/2015 con le peculiarità di ciascuno secondo il ruolo prefigurato dalla legge regionale (artt. 14, 15, 16, 17 e 18 L.R. 16/2009):

- 🕒 Presidente
- 🕒 Consiglio

Gli organismi di controllo operanti secondo le specifiche previsioni normative regionali, risultano essere:

- Settore Valorizzazione del patrimonio culturale, Musei e siti UNESCO della Regione Piemonte (attività di indirizzo, coordinamento e verifica);
- Commissione di valutazione per i dirigenti degli Enti di gestione delle aree protette;
- Revisore dei conti, nominato con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. del ;
- OIV nominato dall'Ente con Deliberazione di Consiglio Direttivo n. 4 del 24/01/2024.

Il personale dipendente in dotazione organica ammonta a 38 dipendenti, distribuiti come da organigramma sottostante.

| <b>UNI TA'</b> | <b>CATEGORIA</b> | <b>Profilo Professionale</b> | <b>Dotazione Organica % Approvata</b> | <b>Stato Servizio</b> | <b>Copertura Oraria</b> | <b>Area/Posizione Economica Attuale</b> |
|----------------|------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|-------------------------|---|
| 1              | DIRIGENTE        | Direttore                    | 100%                                  | In Servizio           | Tempo pieno             | Dirigente                               |
| 1              | D                | Funzionario Amministrativo   | 100%                                  | In Servizio           | Tempo pieno             | Funzionari                              |
| 1              | D                | Funzionario Amministrativo   | 100%                                  | In Servizio           | Tempo pieno             | Funzionari                              |
| 1              | D                | Funzionario Tecnico          | 100%                                  | In Servizio           | Tempo pieno             | Funzionari                              |
| 1              | D                | Funzionario Tecnico          | 100%                                  | In Servizio           | Tempo pieno             | Funzionari                              |
| 1              | D                | Funzionario Tecnico          | 100%                                  | In Servizio           | Tempo pieno             | Funzionari                              |

|   |   |                                  |        |   |                |                   |
|---|---|----------------------------------|--------|---|----------------|-------------------|
| 1 | D | Funzionario<br>Tecnico           | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Funzionari        |
| 1 | D | Funz. Resp.<br>Vigilanza         | 100%   | In Servizio<br>(cessazione<br>30/09/2024) | Tempo<br>pieno | Funzionari        |
| 1 | D | Funz. Resp.<br>Vigilanza         | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Funzionari        |
| 1 | D | Funz. Resp.<br>Vigilanza         | 75%    | In Servizio                               | Part-time      | Funzionari        |
| 1 | D | Funz. Resp.<br>Vigilanza         | 83,33% | In Servizio                               | Part-time      | Funzionari        |
| 1 | C | Istruttore<br>Amministrativo     | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Istruttore<br>Amministrativo     | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Istruttore<br>Amministrativo     | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Istruttore<br>Amministrativo     | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Istruttore<br>Amministrativo     | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Istruttore<br>Amministrativo     | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Istruttore Tecnico               | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Istruttore Tecnico               | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Istruttore Tecnico               | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Istruttore Tecnico               | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Istruttore Tecnico               | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Istruttore Tecnico               | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Guardiaparco<br>agente vigilanza | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | C | Guardiaparco<br>agente vigilanza | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Istruttori        |
| 1 | B | Esecutore<br>Amministrativo      | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Operatori Esperti |
| 1 | B | Esecutore<br>Professionale       | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Operatori Esperti |
| 1 | B | Esecutore<br>Professionale       | 100%   | In Servizio                               | Tempo<br>pieno | Operatori Esperti |

|    |                       |                   |        |             |             |                   |
|----|-----------------------|-------------------|--------|-------------|-------------|-------------------|
| 1  | B                     | Esecutore Tecnico | 100%   | In Servizio | Tempo pieno | Operatori Esperti |
| 1  | B                     | Esecutore Tecnico | 100%   | In Servizio | Tempo pieno | Operatori Esperti |
| 1  | B                     | Esecutore Tecnico | 100%   | In Servizio | Tempo pieno | Operatori Esperti |
| 1  | B                     | Esecutore Tecnico | 100%   | In Servizio | Tempo pieno | Operatori Esperti |
| 1  | B                     | Esecutore Tecnico | 100%   | In Servizio | Tempo pieno | Operatori Esperti |
| 1  | B                     | Esecutore Tecnico | 100%   | In Servizio | Tempo pieno | Operatori Esperti |
| 1  | B                     | Esecutore Tecnico | 100%   | In Servizio | Tempo pieno | Operatori Esperti |
| 1  | B                     | Esecutore Tecnico | 69,44% | In Servizio | Part-time   | Operatori Esperti |
| 1  | B                     | Esecutore Tecnico | 100%   | In Servizio | Tempo pieno | Operatori Esperti |
| 1  | B                     | Esecutore Tecnico | 100%   | In Servizio | Tempo pieno | Operatori Esperti |
| 1  | B                     | Esecutore Tecnico | 100%   | In Servizio | Tempo pieno | Operatori Esperti |
| 38 | <b>TOTAL E UNITA'</b> |                   |        |             |             |                   |

E' in corso la procedura per l'assunzione di un Istruttore Tecnico addetto al settore promozione a part time 50% portando così a 39 le unità di personale in servizio.

Alla data del 31 dicembre 2023 risultavano in servizio 34 persone.

## SCHEMA ORGANIZZATIVO

### *Funzioni dell'Amministrazione*

Le finalità dell'Ente, fissate dalla L.R. 19/2015., sono le seguenti:

- a) conservare, gestire e valorizzare il complesso, integrato ed unico patrimonio storico, artistico e architettonico, naturalistico e culturale oggetto di protezione;
- b) tutelare e valorizzare gli aspetti tradizionali, devozionali e di culto presenti;
- c) promuovere e sviluppare la conoscenza e le attività di ricerca e di documentazione delle realtà oggetto di tutela e di valorizzazione del complessivo sistema di questi complessi devozionali;;
- d) mantenere e valorizzare le caratteristiche specifiche di eccezionale valore universale riconosciute dall'UNESCO, con l'iscrizione delle riserve speciali nella lista del Patrimonio mondiale il 3 luglio 2003

Il Direttore assicura il coordinamento e l'unità dell'azione amministrativa.

Le funzioni relative allo svolgimento dei compiti istituzionali vengono svolte direttamente dal

personale dipendente dell'Ente.

### 2.3.3 MAPPATURA DEI PROCESSI

L'aspetto più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga esaminata, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi. Secondo l'ANAC, nell'analisi dei processi organizzativi è necessario tener conto anche delle attività che un'amministrazione ha esternalizzato ad altre entità pubbliche, private o miste, in quanto il rischio di corruzione potrebbe annidarsi anche in questi processi. Mappare un processo significa individuarne e rappresentarne tutte le componenti e le fasi dall'input all'output.

La mappatura dei processi si articola in tre fasi:

1. identificazione;
2. descrizione;
3. rappresentazione.

L'identificazione consiste nell'identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere accuratamente esaminati e descritti. Secondo l'ANAC, i processi individuati dovranno fare riferimento a tutta l'attività svolta dall'organizzazione e non solo a quei processi che sono ritenuti a rischio. Il risultato atteso della prima fase della mappatura è l'identificazione dell'elenco completo dei processi dell'amministrazione. Secondo gli indirizzi del PNA 2023, i processi identificati sono poi aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi. Le aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche: quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale); quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

In coerenza con quanto contenuto nel PNA 2023, Allegato n. 1, nella presente sezione sono state individuate, tra le altre, le seguenti "Aree di rischio":

1. Autorizzazione/concessione;
2. Contratti pubblici;
3. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
4. Concorsi e prove selettive;
5. Processi, individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

La preliminare mappatura dei processi è una condizione indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione, e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. La precisa analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte dall'amministrazione.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei Responsabili di Area/Settore.

Il RPCT e i Responsabili di Settore hanno provveduto ad una mappatura, sufficientemente

completa, dei processi dell'Ente, provvedendo così all'elaborazione del "Registro dei rischi Mappatura dei Rischi – azioni – tempi e responsabilità" redatto sulla base delle indicazioni fornite dai Capi Area/Settore, che prende in considerazione numerose attività e processi posti in essere dall'Amministrazione e valuta per ognuno il potenziale rischio del verificarsi del fenomeno corruttivo, oltre ad indicare eventuali azioni intraprese e azioni correttive aggiuntive da adottare per ridurlo quanto più possibile i cui contenuti sono rappresentati nell'Allegato 1 - Mappatura dei processi e catalogo dei rischi (recante la descrizione e la rappresentazione dei processi) del Piano Anticorruzione disponibile all'interno del sito istituzionale dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti: sezione Amministrazione trasparente – sottosezione di primo livello Altri contenuti – sottosezione di secondo livello Prevenzione della corruzione – PTCP 2024-2026.

Al suo interno, al fine di assicurare coerenza e omogeneità al sistema, volendo evitare sensibili scostamenti nella valutazione di processi analoghi, si è ritenuto di raggruppare i processi trasversali, ovvero quelli caratterizzati, sotto il profilo di interesse del piano, da una sostanziale unitarietà e analogia.

Ogni scheda riporta in intestazione l'indicazione dell'area di rischio in riferimento al relativo procedimento d'attività, indicando accanto i Settori che sono interessati.

Essa analizza in dettaglio l'attività presa in esame (prima colonna), ed indica per ogni processo/attività una breve descrizione dei fattori di rischio che possono verificarsi (seconda colonna), quindi individua le azioni collegate alla prevenzione dello specifico rischio (terza colonna).

La quarta, quinta e sesta colonna prevedono una sintetica descrizione degli interventi ed iniziative già attuate negli anni che hanno ricadute sul contrasto e prevenzione della corruzione per gli anni passati; tali informazioni consentono di evidenziare le buone prassi realizzate, anche nell'ottica di una loro diffusione all'interno dell'Ente.

Le tre colonne successive indicano gli interventi da realizzare nel triennio 2024/2026 al fine della lotta alla corruzione, tenendo conto degli strumenti indicati dalla legge 190/2012: sistemi di controllo, formazione dei soggetti coinvolti nelle attività a rischio corruzione, monitoraggio rapporti con soggetti privati e situazioni di incompatibilità, monitoraggio dei tempi dei processi, rotazione degli incarichi, ove possibile, ulteriori misure di trasparenza, modalità di informazione al Responsabile anticorruzione.

Infine l'ultima colonna indica il soggetto responsabile dell'attuazione delle misure indicate per il procedimento/attività in esame.

La valutazione complessiva del rischio è stata determinata sulla base degli indici di valutazione di probabilità ed impatto ed in particolare:

- per la probabilità:
  - discrezionalità del processo
  - rilevanza esterna
  - coinvolgimento di più amministrazioni
  - valore economico del processo rispetto al soggetto che ne è beneficiario
  
- per l'impatto:
  - implicazioni dirette sui diritti fondamentali della persona;

- implicazioni economiche e finanziarie correlate alla “magnitudo” delle sanzioni applicabili (questo anche in considerazione del soggetto che commette il reato: organo amministrativo, responsabile apicale, semplice sottoposto);
- immagine dell’Ente (questo anche con riferimento alla perdita di credibilità nei confronti dei cittadini, dell’Unesco, degli organi regionali e vari stakeholders esterni e altri livelli istituzionali)

Assegnando un valore compreso tra 1 (minimo) e 4 (max) a tutte le variabili e applicando la formula  $IR=P \times I$  l’indice di rischio può pertanto assumere valori compresi fra 1 (minima criticità) e 16 (massima criticità).

Si riporta quindi di seguito la seguente tabella:

| IMPATTO     | PROBABILITA' |                |                |                |                |   |      |   |
|-------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---|------|---|
|             | BASSA        | 1              | MEDIO BASSA    | 2              | MEDIO ALTA     | 3 | ALTO | 4 |
| BASSO       | 1            | 1. BASSO       | 2. BASSO       | 3. BASSO       | 4. MEDIO BASSO |   |      |   |
| MEDIO BASSO | 2            | 2. BASSO       | 4. MEDIO BASSO | 6. MEDIO BASSO | 8. MEDIO ALTO  |   |      |   |
| MEDIO ALTO  | 3            | 3. BASSO       | 6. MEDIO BASSO | 9. MEDIO ALTO  | 12. ALTO       |   |      |   |
| ALTO        | 4            | 4. MEDIO BASSO | 8. MEDIO ALTO  | 12. ALTO       | 16. ALTO       |   |      |   |

L’individuazione, la valutazione delle misure e la ponderazione dei livelli di rischio è stata compiuta dal Responsabile della prevenzione con il coinvolgimento dei Capi Area/Settore.

### **Organi di indirizzo e controllo**

Come sopra accennato la Legge Regionale n. 19/2015 prevede, quali organi dell’Ente di Gestione dei Sacri Monti:

- a) il Presidente;
- b) Il Consiglio composto dal Presidente e da quattordici componenti nominati con Decreto del Presidente della Giunta Regionale, due per ciascun Sacro Monte, designati in maniera paritaria dalle amministrazioni comunali e religiose interessate. Alle sedute di Consiglio partecipa con voto consultivo un rappresentante designato dal Consorzio volontario per il restauro delle Cappelle del Sacro Monte Calvario di Domodossola ;
- e) il Revisore dei Conti, nominato dall’Ente.
- f) l’Organo Interno di Valutazione, nominato dall’Ente.

Ad oggi si deve registrare la piena attinenza dell’analisi svolta nel PNA, per cui si evidenzia “*il ridotto coinvolgimento dei componenti degli organi di indirizzo della “politica” in senso ampio*”, per quanto attiene ai compiti istituzionali in materia di anticorruzione, trasparenza e integrità, esercitato nei termini istituzionali di indirizzo di cui all’art.4 del d.lgs.165/2001 .

### **Organizzazione del Personale**

Sulla base di quanto previsto dalla citata L.R. Regionale n. 19/2009 e s.m.i., agli articoli 19 e 20, gli Enti di gestione delle aree protette regionali hanno in Organico un unico Dirigente (Direttore) che è tenuto a svolgere i ruoli di Segretario, Responsabile di tutte le aree di attività amministrative e tecnico specifiche, datore di lavoro, oltre che RPC e Responsabile della trasparenza.

Appare ovvio come una tale concentrazione di ruoli e responsabilità contrasti con i presupposti normativi di prevenzione della corruzione e determini un sovraccarico di lavoro notevole.

## 2.3.4 IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

Ferme restando le disposizioni di legge, di per sé esemplificative di aree a rischio corruzione o gli atti indicativi di altra natura (es: protocolli di legalità o patti di integrità) e richiamati i principi di cui all'art.97 della Costituzione e all'art.1 della Legge n. 241/90 e s.m.i., la valutazione dei rischi è stata svolta attraverso un lavoro di analisi delle attività svolte dall'amministrazione.

Sono stati esaminati i procedimenti nelle diverse fasi dell'iniziativa, dell'istruttoria, dell'adozione dell'atto finale, anche per individuare la maggiore esposizione da parte dei soggetti responsabili delle diverse fasi. Particolare attenzione e analisi sono state indirizzate a quei procedimenti nei quali il rischio corruzione è stato giudicato più alto.

Durante l'analisi dei rischi sono stati prioritariamente esaminati i diversi profili di "vulnerabilità" dell'organizzazione dell'Ente e dei soggetti chiamati ad operare nei contesti a rischio ed è stato, tra l'altro, rilevato che:

- le finalità di un atto corruttivo possono consistere nell'intento di evitare eventuali controlli, di accelerare le procedure, di ottenere notizie riservate, di esercitare, per il tramite del funzionario che si intende corrompere, un'influenza su altri soggetti ecc.;
- l'esposizione dei funzionari operanti a contatto con l'utenza rende più alto il rischio;
- l'opacità dell'azione amministrativa non rende espliciti gli obblighi incombenti sull'amministrazione e i diritti in capo ai privati;
- la correttezza gestionale e l'efficienza nel gestire i servizi costituiscono elementi di contrasto alle condotte illecite;
- la tangente quale elemento della condotta punibile, anziché consistere esclusivamente nella classica dazione di denaro, può essere occultata da articolati meccanismi di scambio di vantaggi sia diretti che indiretti in favore del corrotto.

Tenendo conto delle attività a rischio di corruzione individuate dall'art. 1, comma 16 della Legge n. 190/2012 e sulla base di una prima valutazione delle attività svolte dall'Ente e del loro livello di rischio di corruzione si individuano le seguenti attività esposte al rischio di corruzione:

- attività in materia di contratti;
- attività in materia di rilascio autorizzazioni, valutazioni e pareri;
- attività in materia di erogazione di benefici economici diretti e indiretti a persone e associazioni;
- attività in materia di selezione, acquisizione e progressione del personale, concorsi, prove selettive, formazione di graduatorie in tutti i settori;
- attività in materia di controlli, verifiche successive, ispezioni.

## 2.3.5 PROGETTAZIONE DI MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Sulla base delle analisi effettuate, si è proceduto alla individuazione delle azioni di gestione e prevenzione del rischio, valutando anche il grado di realizzabilità delle stesse.

Di seguito vengono elencate in modo aggregato le azioni che sono state individuate, mentre nell'allegato registro dei rischi vengono elencate e descritte in modo analitico le azioni specifiche per ogni attività esposta a rischio di corruzione.

### **a) Azioni per tutte le attività a rischio:**

- separazione delle funzioni compatibilmente con le risorse umane a disposizione;
- rotazione degli incarichi compatibilmente con le risorse umane a disposizione;
- verifica dei conflitti di interesse anche potenziali in ogni fase di tutti i procedimenti mediante tracciamento dei responsabili delle istruttorie e dei procedimenti;
- redazione di regolamenti, ove necessari, per dare coerente attuazione alle finalità di cui alla legge anticorruzione;
- azioni legate alla specificità dell'attività e dei singoli procedimenti.

### ***b) Azioni in materia di pubblicità e trasparenza.***

Il D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., approvato dal Governo nell'esercizio della delega contenuta nella Legge anticorruzione, introduce significative novità che sono introdotte nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che costituisce un allegato del PTPC.

Si ritiene utile ricordare l'obbligo di pubblicazione on line, introdotto dalla normativa anticorruzione, di:

- bilanci e conti consuntivi;
- autorizzazioni;
- concessioni;
- attribuzioni vantaggi economici, contributi, etc;
- concorsi e prove selettive per assunzioni e progressioni;
- scelta del contraente;
- costi unitari oo.pp. e produzione servizi erogati ai cittadini;
- contratti pubblici;
- governo del territorio;
- interventi disposti con deroghe alla normativa;
- atti di conferimento di incarichi dirigenziali;
- dati concernenti i titolari degli organi di indirizzo politico.

Sempre in materia di trasparenza, nel sito web deve essere indicato l'indirizzo di posta certificata, cui il cittadino possa trasmettere istanze, e devono essere specificate le modalità con cui lo stesso possa ricevere informazioni sui procedimenti che lo riguardano.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità costituisce sezione del presente PTPC.

### ***c) Azioni in materia di formazione del personale dipendente.***

Dopo l'approvazione del PIAO e relativa sezione dei Rischi Corruttivi e Trasparenza, il Direttore, avvalendosi dei Responsabili di Area, individua le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione.

La partecipazione ai corsi di formazione da parte del personale individuato nel programma annuale sarà obbligatoria.

La formazione in tema di anticorruzione dovrà essere rivolta principalmente alla conoscenza della normativa in materia, con particolare riferimento alla Legge n. 190/2012 e s.m.i., ai D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i. e n. 39/2013, agli articoli del D.lgs n. 165/2001 modificati dalle norme prima citate, nonché all'esame, studio e analisi dettagliata dei procedimenti individuati "a rischio", sia per una corretta applicazione della nuova normativa sia per individuare eventuali soluzioni organizzative più appropriate per la riduzione dei rischi.

Nella scelta delle modalità per l'attuazione dei corsi di formazione si farà riferimento ai principi contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Le azioni individuate possono comunque essere così sintetizzate:

- trasmissione del PIAO, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 e del Codice di Comportamento dell'Ente a tutto il personale dipendente (tramite la pubblicazione sul sito internet istituzionale e notifica via applicativo Civilia next - protocollo),
- riunioni periodiche tra tutti i Responsabili incaricati delle funzioni apicali;
- formazione per tutto il personale sulla normativa anticorruzione, sui codici di comportamento e sulle tematiche dell'etica e della legalità;

### ***d) Azioni per il miglioramento dell'efficienza dell'azione amministrativa.***

I fenomeni corruttivi possono trovare terreno fertile anche a causa dell'inefficienza nel compimento di alcune fasi procedurali.

Nel triennio si procederà all'analisi dei procedimenti per evidenziare eventuali accorgimenti utili per aumentare l'efficienza dell'azione amministrativa. Sulla base delle conoscenze attuali si evidenziano i seguenti accorgimenti con l'obiettivo dichiarato di migliorare l'azione amministrativa:

- compilazione di apposita scheda annuale riassuntiva degli affidamenti ai sensi della Legge n. 190/2012 con informazioni sull'oggetto dell'affidamento, dell'operatore affidatario e l'importo, da pubblicarsi sul sito web dell'Ente entro il 31 gennaio di ogni anno;

- pubblicazione di tutte le autorizzazioni/pareri/valutazioni di incidenza rilasciati con indicazione della tipologia di atto, del contenuto e del beneficiario da pubblicarsi sul sito web dell'Ente;
- redazione di schede di tutti i procedimenti amministrativi dell'Ente di gestione anche in applicazione dell'art. 35 del D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- nei procedimenti delle attività più a rischio, consentire ai soggetti richiedenti il monitoraggio della pratica e lo stato di avanzamento del procedimento, anche mediante posta elettronica;
- azioni di prevenzione riguardanti tutto il personale e previste dall'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001, aggiunto dall'art. 1, comma 46, della Legge n. 190/2012 e s.m.i.

***e ) Azioni per assicurare il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo a cura dell'interesse pubblico.***

L'Ente, in quanto ente strumentale della Regione Piemonte, adotta il codice di comportamento del personale dipendente approvato dalla Regione Piemonte, oltre al codice di cui al D.P.R. 16 aprile 2013, n.62.

L'Ente, come ricordato in precedenza ha adottato un proprio Codice di comportamento, che si applica al personale dipendente dell'Ente di gestione. Gli obblighi di condotta sono inoltre estesi anche nei confronti di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi o di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità, nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore dell'Ente di gestione.

In particolare si applicano le seguenti azioni:

- rotazione del personale nelle aree a rischio identificate nel presente piano compatibilmente con le risorse umane a disposizione;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- individuazione dei criteri per il conferimento e l'autorizzazione degli incarichi extra istituzionali valutando tutti i possibili profili di conflitto di interesse;
- applicazione dei casi di incompatibilità;
- limitazione della libertà negoziale del dipendente nel periodo successivo alla cessazione del rapporto di pubblico impiego (art. 53 D.Lgs. n. 165/2001) di quei dipendenti che nel corso degli ultimi 3 anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi e/o negoziali per conto dell'Ente;
- tutela specifica per il dipendente che effettua segnalazioni di illecito.

**MISURE GENERALI: ELEMENTI ESSENZIALI**

Misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari

***Verifica dell'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità nell'attribuzione degli incarichi amministrativi***

L'Ente, tramite il RPCT, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico, all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del d.lgs. n. 39/2013. In merito, l'ANAC con Delibera n. 833/2016 ha adottato in materia apposite linee guida, traslate anche nel PNA 2022, alla cui disciplina integralmente si rinvia, in particolare per le modalità di accertamento e verifica a carico del RPCT, così come a quanto previsto nei precedenti Piani.

Il RPCT verifica che negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento, ed altresì che i soggetti interessati rendano l'obbligatoria dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico.

Il controllo deve essere effettuato: all'atto del conferimento dell'incarico; annualmente e su richiesta nel corso del rapporto. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il RPCT contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

La verifica della inesistenza delle situazioni sopra delineate deve essere effettuata con il

necessario supporto sia dei soggetti esterni competenti alle nomine e/o alle dichiarazioni di decadenza, sia dei relativi responsabili del procedimento interni all'Ente.

### ***Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici***

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, l'Ente, tramite il RPCT, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'articolo 35bis del decreto legislativo n.165 del 2001;
- all'entrata in vigore dei citati articoli 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

**Con la presente procedura si ritiene pertanto di aver assolto a quanto previsto nell'Allegato 1 del PNA 2022 laddove riporta le necessità di prevedere all'interno dei PTPCT le misure generali di materia di prevenzione della corruzione dal punto di vista della inconferibilità ed incandidabilità.**

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. 445/2000 (art. 20 d.lgs. 39/2013).

Per quanto attiene le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità sono registrate nella sezione Amministrazione trasparente del sito internet istituzionale.

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, il RPCT applica le misure prescritte per legge (si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione; applica le misure previste dall'art. 3 del decreto legislativo n.39 del 2013; provvede a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto.)

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del decreto legislativo n. 39, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

Il RPCT procede a: effettuare i controlli sui precedenti penali, per le determinazioni conseguenti in caso di esito positivo del controllo; inserire negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi espressamente le condizioni ostative al conferimento; adeguare i propri regolamenti sulla formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso.

La verifica degli adempimenti, come dell'attuazione degli eventuali nuovi adempimenti previsti dalle **norme in materia**, è effettuata in raccordo con il relativo responsabile del procedimento dell'Ente.

Gli esiti del monitoraggio della misura saranno illustrati nella relazione annuale anticorruzione.

### ***“Rotazione straordinaria”***

In linea con le indicazioni del PNA, la cd. rotazione straordinaria prevista come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, e che riguarda l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, sarà attuata secondo quanto normativamente previsto (D.Lgs 165/2001), pertanto nel presente Piano si rinvia ad una autonoma regolamentazione, in linea con la delibera ANAC n. 215/2019 recante le linee guida in materia. Per prevenire l'insorgenza del fenomeno, in questo come in altri casi l'Ente cerca di adottare misure “rinforzate” sui processi a maggior rischio corruzione in questione, quali l'introduzione del meccanismo della distinzione delle competenze, con attribuzione a soggetti diversi dei compiti di: svolgere istruttorie ed accertamenti; adottare decisioni; attuare decisioni prese; effettuare verifiche. All'interno del codice di comportamento è

previsto all'art.7 c.2 l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.

Gli esiti del monitoraggio delle misure di rotazione saranno illustrati nella relazione annuale finale.

### ***Doveri di comportamento e codice***

Un elemento complementare alla presente sezione del PIAO e misura trasversale finalizzata alla prevenzione della corruzione è rappresentata dalle disposizioni del Codice di Comportamento, per i dipendenti dell'Ente in ultimo aggiornato e adottato in via preliminare con deliberazione di Consiglio Direttivo n. 51 del 16/10/2024.

Per quanto attiene in particolare il collegamento con la presente sezione del PIAO, il suddetto Codice di comportamento dell'Ente all'art. 10, Prevenzione della corruzione, prevede il rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, l'obbligo di collaborazione con il RPCT, di denuncia all'autorità giudiziaria e di segnalazione al superiore gerarchico di illeciti. La procedura prevede quanto segue:

*1. La segnalazione da parte di un Responsabile di Servizio deve essere indirizzata al Direttore, Responsabile per la prevenzione della corruzione.*

*2. A seguito di segnalazione, il Direttore adotta ogni cautela, affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante, ai sensi dell'articolo 54-bis del D. Lgs. n.165/2001.*

*3. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.*

*4. L'Amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'amministrazione.*

E' previsto altresì che qualunque violazione del codice di comportamento debba essere denunciata al RPCT, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica.

Il codice di comportamento è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'amministrazione, è stato trasmesso a tutti i dipendenti e viene consegnato ai nuovi assunti ed ai collaboratori.

Aggiornamenti ed esiti del monitoraggio della misura sono illustrati nella relazione finale annuale.

### ***Conflitto di interessi e obblighi di astensione***

Il PNA dettaglia l'ipotesi del conflitto di interessi, nella sua declinazione che si interconnette con l'obbligo di astensione, con le inconferibilità e incompatibilità di incarichi, con i doveri di comportamento, con il divieto di pantouflage, con lo svolgimento di incarichi extra istituzionali o l'affidamento di incarichi esterni.

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente, all'art. 5, Interessi finanziari e conflitti di interesse, prevede l'obbligo scritto di informativa al Direttore da parte del dipendente all'atto dell'assunzione o dell'assegnazione all'ufficio, con valutazione da parte del Dirigente e successivo invito/obbligo di astensione.

La possibilità per i dipendenti pubblici di svolgere **incarichi, cd. extraistituzionali**, retribuiti e conferiti da altri soggetti pubblici o privati, è regolata dalle vigenti disposizioni normative che prevedono un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza; l'Ente tramite il settore personale effettua le verifiche sulla base di criteri oggettivi e standardizzati che tengono conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione e che escludano le situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite. Gli incarichi, anche quelli

gratuiti per cui è comunque obbligatoria la comunicazione, sono comunicati al Dipartimento della funzione pubblica e pubblicati in apposita sezione del sito dell'Ente.  
La relazione del RPCT riporta gli esiti del monitoraggio.

### ***Il pantouflage (Divieti post-employment)***

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Il PNA 2022 dedica una ampia parte al pantouflage specificando a chi si applica, quali sono i poteri di vigilanza dell'Ente e dell'ANAC e le misure raccomandate da inserire nei codici di comportamento e nella sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO.

La norma sul divieto di pantouflage prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Come specifica misura anticorruzione, l'ANAC, in occasione dell'emanazione dei bandi-tipo, ha evidenziato la necessità di inserire nei bandi di gara negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001.

Sempre l'ANAC raccomanda, quale misura volta a implementare l'attuazione dell'istituto, la possibilità di prevedere nei PTPCT l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

### ***Formazione***

Nell'ottica di costante aggiornamento prosegue l'attività formativa ritenuta idonea compatibilmente con le risorse a disposizione e tenuto conto che oltre alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza, altre normative prevedono l'obbligatorietà di percorsi formativi per i dipendenti (in primis in materia di sicurezza).

L'aderenza al programma di formazione sarà illustrata nella relazione annuale anticorruzione.

### ***Indicazione dei criteri di rotazione del personale***

La rotazione è una delle misure previste espressamente dal legislatore nella legge 190/2012 art.1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b).

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta quindi una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

L'alternanza tra più addetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa di risposte illegali connesse a collusione.

Nei precedenti PTPCT si è verificato che una applicazione rigorosa dei principi di rotazione, a causa delle dimensioni ridotte dell'Ente, del numero limitato e della elevata specializzazione del personale dell'area tecnica ed amministrativa, con elevata presenza di funzionari infungibili, avrebbe potuto causare inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto,

l'Amministrazione aveva ritenuto opportuna l'applicazione della rotazione del personale esclusivamente nei pochi casi in cui ciò fosse possibile, come del resto indicato dalla stessa ANAC.

La nuova organizzazione è stata approvata dagli organi di indirizzo politico in un'ottica di razionalizzazione e miglioramento dell'efficienza ed efficacia organizzativa, tramite l'aumento da 5 a 6 settori e la conseguente individuazione delle figure di responsabilità organizzativa; può quindi rientrare fra gli obiettivi strategici che devono essere fissati dagli organi, in quanto assolve anche agli obiettivi di adeguata rotazione degli uffici fortemente suggeriti dall'ANAC nel PNA2019. La relazione del RPCT riporta gli esiti del monitoraggio.

### ***Rotazione del personale dirigenziale***

Nell'anno 2021 il Direttore dell'Ente ha richiesto un periodo di aspettativa non retribuita per ricoprire l'incarico di direttore della direzione regionale musei Piemonte del MiBact. Ciò ha comportato un naturale avvicendamento nella carica subentrando dapprima, a seguito di apposita convenzione firmata con l'Ente di appartenenza, il direttore del parco paleontologico astigiano e successivamente, a decorrere dal 01 novembre 2021 fino al 31/01/2024 a seguito di selezione pubblica ai sensi dell'art. 20 20, cc. 2 e 3 della l.r. 29 giugno 2009, n. 19 e smi, degli artt. 22 bis, 4, 24 bis, 25 e 37 della l.r. 28 luglio 2008, n. 23 e smi e dei relativi criteri approvati con DGR n. 29-9649 del 22.9.08 e smi, così come modificati con DGR n. 4-1520 del 4.6.2015, della DGR 8-1327 dell'8.5.2020, della dott.ssa Salvagno già funzionario amministrativo dell'ente. In data 01/02/2024 al termine del periodo di aspettativa, è tornata ad assumere la carica di direttore la Dott.ssa De Filippis, la quale verrà collocata in quiescenza per raggiungimento del limite dell'età pensionabile con decorrenza 01/11/2024. Attualmente quindi si sta predisponendo la procedura concorsuale per assunzione di un nuovo dirigente a tempo indeterminato che assumerà altresì la carica di direttore dell'Ente. A seguito di tali avvicendamenti, pertanto, si può dire adempiuta l'obbligatoria rotazione dell'unica figura dirigenziale dell'Ente prevista per legge. Occorre tuttavia evidenziare che, essendo presente un'unica figura dirigenziale all'interno dell'Ente non risultano possibili altre forme di rotazione per tale incarico.

La relazione del RPCT riporta gli esiti del monitoraggio.

### ***Rotazione del personale non dirigenziale***

Fatto salvo quanto sopra precisato, per il personale non dirigenziale la durata di permanenza nel settore deve essere prefissata secondo criteri di ragionevolezza, tenuto conto anche delle esigenze organizzative.

Per quanto riguarda la rotazione degli incarichi negli uffici a elevato rischio di corruzione, la misura viene attuata a patto che non sia pregiudicata la continuità del servizio, soprattutto laddove gli incarichi presuppongano il possesso di professionalità e/o specializzazioni tecniche difficilmente fungibili.

Considerata la dotazione organica dell'Ente, formata in prevalenza da figure uniche, si è visto come la misura risulti applicabile in maniera ridotta.

Nel corso del 2024/2025, saranno coinvolte dalla redistribuzione degli incarichi il Settore Affari Generali e il Settore Lavori Pubblici con l'istituzione dell'area "Gestione e Valorizzazione dei beni artistici" che assorbirà da un lato una parte di incarichi attualmente affidati al settore lavori pubblici (Gestione dei beni artistici), dall'altro una parte di incarico attualmente affidato al settore Affari Generali (Valorizzazione dei beni artistici). Ciò in virtù di un riassetto organizzativo dell'Ente previsto nel PTFP del 2022.

La relazione del RPCT riporta gli esiti del monitoraggio.

### ***Adozione di misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)***

La procedura della segnalazione, che deve essere "in buona fede", sarà indirizzata, come proposto

nella sezione “*Amministrazione trasparente*” del Sito istituzionale dell’Ente all’indirizzo <https://entedigestionedeisacrimonti.whistleblowing.it/> direttamente alla piattaforma WhistleblowingPA in conformità a quanto disposto dal D.Lgs n. 24/2023.

La gestione della segnalazione è a carico del RPCT. Tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza può comportare l’applicazione di sanzioni disciplinari, salva l’eventuale responsabilità penale e civile dell’agente.

Come raccomandato dall’ANAC nella delibera 831/2016, non è possibile sanzionare (disciplinarmente) il dipendente che non si rivolga all’interno della propria amministrazione per denunciare situazioni di *cattiva amministrazione*, visto che non esiste gerarchia fra i canali di segnalazione previsti dal legislatore.

Con Decreto del Presidente n. 33/2024 sono inoltre stati definiti nello specifico i compiti e le funzioni attribuiti al RPCT e connessi al trattamento dei dati derivanti dalle segnalazioni ai sensi della normativa in materia di “Whistleblowing”.

Gli esiti del monitoraggio della misura saranno illustrati nella relazione annuale anticorruzione.

Fanno parte integrante e sostanziale del presente piano:

- 🕒 Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi
- 🕒 Misure di monitoraggio e di vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell’attività di controllo dell’adempimento da parte del responsabile della trasparenza
- 🕒 Strumenti e tecniche di rilevazione dell’effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione “Amministrazione trasparente”
- 🕒 Misure per assicurare l’efficacia dell’accesso civico
- 🕒 Le strategie, le norme e i modelli standard successivamente definiti con il DPCM indicato all’art.1, comma 4 della L.190/2012;
- 🕒 Le linee guida contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione vigente.

## ATTUAZIONE DEL PTPC – SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE

Le regole e gli obiettivi della presente sezione del PIAO sono attuati da coloro che svolgono funzioni di gestione e di direzione dell’Ente. Allo svolgimento dei compiti di partecipazione alle attività di gestione del rischio, nonché di proposta, monitoraggio e controllo sono tenuti i Responsabili di Settore dell’Ente e tutti i dipendenti, ciascuno per l’area di competenza e i compiti di supporto definiti.

Tutto il personale dell’Ente è tenuto a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nella presente sezione, anche in virtù degli obblighi di lealtà e diligenza che derivano dal rapporto di lavoro instaurato con l’Ente, qualunque forma esso assuma.

Tutti i dipendenti dell’Ente di gestione devono mettere in atto le misure di prevenzione previste: la violazione è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile quando le responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti.

Con successivi atti di natura organizzativa saranno stabilite forme e modalità relative alla presa d’atto dei contenuti del piano, al momento dell’assunzione per i dipendenti neo assunti, e con cadenza periodica per i dipendenti già in servizio.

L’Ente si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del PIAO a tutti i citati dipendenti e ad attuare specifici programmi di formazione che sarà obbligatoria e differenziata in funzione del livello di rischio in cui operano i dipendenti medesimi.

I risultati relativi all’attuazione del PTPC sono contenuti negli aggiornamenti annuali dello stesso PTPC previsti dalla normativa e costituiscono attuazione dell’art.1, comma 14 della Legge n. 190/2012. Gli aggiornamenti annuali sono pubblicati secondo i principi e le modalità previsti dalla vigente normativa nazionale, in particolare dal D.Lgs. 15 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., dal Piano Triennale per la Trasparenza. I risultati evidenziati negli aggiornamenti annuali del PTPC rappresentano elementi utili ai fini della valutazione dei soggetti destinatari.

Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62,

coordinato con il D.Lgs 165/2001 art. 54 e art.li 55 – 55-septies e il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ente, riaggiornato alle ultime indicazioni ANAC ed approvato in via preliminare con deliberazione di Consiglio Direttivo n. 51 del 16/10/2024 costituiscono fondamento e le disposizioni in esso contenute, si integrano con quanto previsto nel presente PTPC. Sull'applicazione dei suddetti codici vigilano il Direttore dell'Ente ed i Responsabili di area.

## COMPITI DEI RESPONSABILI E DIPENDENTI

I Soggetti incaricati di operare nell'ambito di settori e/o attività particolarmente sensibili alla corruzione, in relazione alle proprie competenze normativamente previste, vengono informati dei contenuti del Piano di Prevenzione della Corruzione e provvedono a darvi esecuzione; ad essi, pertanto, è fatto obbligo di astenersi, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990, in caso di conflitto di interessi e/o di incompatibilità, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

I Responsabili di area e i soggetti facenti parte del Gruppo di lavoro di cui al Decreto del Presidente n. 33 del 20/07/2024, a seguito della ricezione di copia del presente PIAO, secondo gli standard previsti dall'Ente (applicativo informatico) risultano edotti sul contenuto dello stesso e, a loro volta, verificano dai dipendenti assegnati al proprio servizio la conoscenza dello stesso, segnalando tempestivamente eventuali rifiuti o mancate applicazioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Ogni Responsabile di area individua azioni di dettaglio sulle materie sensibili, provvede alla verifica del rispetto dei tempi procedurali ed eventualmente all'immediata risoluzione delle anomalie riscontrate, attestando formalmente con cadenza trimestrale il risultato della verifica effettuata.

Ai Responsabili è fatto obbligo, con specifico riguardo alle attività sensibili alla corruzione, di dare immediata informazione al Responsabile della prevenzione della corruzione relativamente al mancato rispetto dei tempi procedurali e/o a qualsiasi altra manifestazione di mancato rispetto del Piano e dei suoi contenuti.

La puntuale applicazione del Piano e il suo rigoroso rispetto rappresentano elemento costitutivo del corretto funzionamento delle attività dell'Ente: in tali casi i Responsabili di area adottano le azioni necessarie volte all'eliminazione delle difformità informando il Responsabile della prevenzione della corruzione che, qualora lo ritenga, può intervenire per disporre propri correttivi.

Ai Responsabili di area è fatto obbligo di procedere, salvo i casi di oggettiva impossibilità debitamente motivata, entro i sei mesi precedenti la scadenza dei contratti di concessione o aventi per oggetto la fornitura dei beni e servizi e lavori, all'indizione delle procedure di gara secondo le modalità indicate dal Decreto Legislativo n. 36/2023: i Responsabili di area, pertanto, comunicano al Responsabile della prevenzione della corruzione le concessioni o le forniture dei beni e servizi e lavori in scadenza nello stesso termine suindicato.

I Responsabili di area contribuiscono, in relazione al personale assegnato, alla loro formazione promuovendo, in collaborazione con il Direttore, l'affermarsi delle buone prassi e della trasparenza.

### 2.3.6 IL MONITORAGGIO E IL RIESAME

#### CONTROLLI E MONITORAGGIO DEI RISCHI

Nelle scadenze previste per legge, il RPCT predispone la *“Relazione sui risultati dell'attività condotta in funzione di prevenzione dei fenomeni di corruzione e illegalità”* (esiti del monitoraggio sul rispetto del Piano e valutazione degli effetti prodotti dalle misure anticorruptive applicate), verificata dall'OIV e pubblicata sull'apposita sezione del sito internet.

Le attività di controllo e monitoraggio assumono una valenza strategica per il Responsabile della prevenzione della corruzione in quanto è tenuto a rendicontare ogni anno sull'efficacia delle misure

di prevenzione predisposte.

Il monitoraggio è previsto con cadenza semestrale, occasione in cui viene compilata una check-list interna di verifica delle attività previste dal PTPCT; in tale occasione il Responsabile dell'Area Affari Generali collabora con il RPCT alla redazione delle check-list, sentiti i responsabili delle aree organizzative dell'Ente di Gestione dei Sacri Monti.

A tal fine dovrà essere attestata l'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

- azioni e controllo nella gestione dei rischi;
- formazione sul tema dell'anticorruzione;
- applicazione delle disposizioni previste nei codici di comportamento.

Oltre alle verifiche prima indicate, sulla base di quanto imposto dalla legge, sono previste anche le ulteriori attività di controllo di seguito indicate:

- verifica dei rapporti tra l'Ente e soggetti terzi contraenti/concessionari/destinatari di autorizzazioni/beneficiari, anche al fine della verifica di eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci, i dipendenti, i soggetti terzi e i dipendenti dell'Ente;
- verifica del controllo sulle situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, in particolare l'esistenza di rapporti di parentela, anche mediante controlli a campione da parte del Responsabile anticorruzione;
- verifica della rotazione degli incarichi negli uffici a più alto rischio, oppure dell'applicazione delle misure alternative mediante presentazione della relazione annuale;
- verifica dell'attuazione delle attività formative inserite nel piano;
- verifica dell'applicazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico, a cura del Responsabile anticorruzione, mediante controlli a campione;
- verifica dell'attuazione delle disposizioni in materia di incarichi esterni;
- verifica dell'attivazione della responsabilità disciplinare in caso di violazione dei doveri di comportamento, anche in caso di mancato rispetto delle disposizioni del piano anticorruzione, da parte dei dipendenti;
- verifica dell'attivazione delle misure in materia di trasparenza.

Ogni anno, con cadenza e con modalità indicate in atti di organizzazione, ai singoli Responsabili saranno affidati gli obblighi, e indicate le modalità, di informazione/comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

### 2.3.7 SEZIONE TRASPARENZA E INTEGRITÀ

#### FINALITÀ DEL PIANO

L'articolo 11, comma 1, del Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 definisce la trasparenza come *“accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione”*. Partendo da tale definizione, viene redatto un Piano triennale per la trasparenza e l'integrità al fine di rendere possibile l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le *“informazioni pubbliche”*.

Inoltre il PNA 2022, a seguito dell'introduzione del PIAO, attribuisce alla trasparenza un ruolo di primo piano, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico.

Con la trasparenza l'Ente persegue i seguenti scopi:

- implementare il diritto del cittadino a essere informato in merito al funzionamento e ai risultati dell'organizzazione dell'Ente;

- favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità;
- garantire il “miglioramento continuo” nell’uso delle risorse e nell’erogazione dei servizi al pubblico;
- promuovere l’integrità dell’azione amministrativa.

Nel quadro di questi obiettivi, il presente programma definisce le azioni di miglioramento della trasparenza nel triennio 2024-2026.

## AZIONI DI INTERVENTO

L’attività che l’Ente sta mettendo in atto per migliorare la propria trasparenza e accessibilità si concentra su diversi canali di comunicazione: strumenti principali sono i mezzi informatici, in primis il sito web istituzionale, cui si affiancano social network (facebook), mezzi che, consentendo la pubblicazione di grandi quantità di informazione e una diffusione pressoché illimitata, permettono di aumentare il grado accessibilità delle informazioni e, conseguentemente, la trasparenza dell’operato amministrativo; a questi si affiancano mezzi più tradizionali, quali opuscoli e materiale informativo in formato cartaceo, ed il contatto diretto con la cittadinanza mediante i punti informativi a servizio del pubblico presso le sedi dell’Ente e nel periodo estivo presso gli appositi punti informativi allestiti.

### *Sito web istituzionale*

Il sito istituzionale [www.sacri-monti.com](http://www.sacri-monti.com) presenta molteplici sezioni e approfondimenti sull’attività dell’Ente di gestione, gli organi dell’Ente e la struttura organizzativa con i vari settori, per ognuno dei quali sono indicati l’attività svolta, i responsabili, i recapiti telefonici, PEC, gli indirizzi di posta elettronica e gli orari.

L’Ente ha attivato la sezione “Amministrazione Trasparente”, ai sensi del Decreto Legislativo n. 33 del 14/3/2013 e s.m.i. “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, nella quale sono inseriti, tra gli altri:

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione contenente la sezione relativa alla Trasparenza e Integrità (Articolo 11, comma 8, lettera a) del D.Lgs. n. 150/09) ed il Piano della performance (Il piano operativo integrato al piano degli obiettivi);
- la Relazione sulla performance (Articolo 11, comma 8, lettera b) del D.Lgs. n.150/09);
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- il curriculum, la retribuzione, l’indirizzo di posta elettronica ed il recapito telefonico del Direttore;
- i curricula dei dipendenti con posizione organizzativa;
- il codice disciplinare del personale;
- il codice di comportamento del personale;
- i tassi di assenza e presenza del personale.

All’interno del sito istituzionale, nell’area denominata “Amministrazione Trasparente” o in altra area di facile accesso, l’Ente di Gestione pubblica inoltre gli ulteriori dati seguenti (se previsti dalla normativa):

- 1) Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l’ammontare dei premi effettivamente distribuiti (Articolo 11, comma 8, lettera c) del D.Lgs. n.150/09);
- 2) Analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell’utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti (Articolo 11, comma 8, lettera d) del D.Lgs. n. 150/09) in fase di aggiornamento;
- 3) Nominativi e curricula dei componenti del Nucleo di Valutazione (Articolo 11, comma 8, lettera e) del D.Lgs. n.150/09);
- 4) Curricula e retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo (Articolo 11, comma 8, lettera h) del D.Lgs. n.150/09);
- 5) Incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati (Articolo 11, comma 8, lettera i) del D.Lgs. n. 150/09 e articolo 53 del D.Lgs.165/01);
- 6) Contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa (Articolo 55, comma 4, D.Lgs.150/2009);

- 7) Dati relativi a concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari alle imprese e l'attribuzione dei corrispettivi e dei compensi a persone, professionisti, imprese ed enti privati e comunque di vantaggi economici di qualunque genere (Articolo 18 D.L. 83/2012 "Amministrazione aperta");
- 8) Informazioni concernenti l'organizzazione (l'organigramma, l'articolazione degli uffici, le attribuzioni e l'organizzazione di ciascun ufficio, i nomi dei responsabili dei singoli uffici) (Articolo 54, comma 1, lettera a) del D.Lgs. n. 82/05);
- 9) Assolvimento degli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale ("Albo Pretorio on line") (Articolo 32 della L.69/09);
- 10) Bilanci e Rendiconti;
- 11) Scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli articoli 2 e 4 della L. n. 241 del 1990 (Articolo 54, comma 1, lettera c) del D.Lgs. n. 82/05);
- 12) Elenco delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata (Articolo 54, comma 1, lettera d) del D.Lgs. n. 82/05)
- 13) Tutti gli atti programmatici, deliberativi, dispositivi e relative interpretazioni o disposizioni attuative ai sensi dell'art. 26, comma 1, della L. 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni;
- 14) Bandi di gara e di concorso (Articolo 54 comma 1 lett. g) del Codice dell'Amministrazione digitale);
- 15) Tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi;
- 16) L'elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza, per ciascun procedimento amministrativo ad istanza di parte di tutte le amministrazioni (ex art.1, comma 2 del D. Lgs. n.165/2001).

## MODALITÀ DI PUBBLICAZIONE ON LINE DEI DATI

L'Ente rispetta le Linee Guida per i siti web della Pubblica Amministrazione.

Allo scopo di aumentare il livello di trasparenza, facilitando la reperibilità e l'uso delle informazioni da parte dei cittadini, le scelte inerenti alla predisposizione, modifica o integrazione dei dati del sito istituzionale dell'Ente sono le seguenti:

### **Chiarezza e accessibilità**

L'Ente valuta costantemente la chiarezza dei contenuti e della navigazione del sito e avvia le eventuali attività correttive e migliorative. Il sito ha un'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", di facile accesso e consultazione, raggiungibile attraverso un link, chiaramente identificabile posto nell'homepage del sito stesso. L'Ente adotta criteri e i principi operativi e organizzativi atti a favorire l'accessibilità del sito a tutela dei diritti dei disabili (Legge 4/04 sulla tutela del diritto di accesso ai servizi informatici e telematici della pubblica amministrazione da parte dei disabili e Decreto ministeriale attuativo). L'organizzazione della sezione "Amministrazione Trasparente" segue la struttura indicata nell'Allegato al D.L. n. 33/2013.

### **Tempestività**

La gestione del sito persegue la tempestività della pubblicazione delle informazioni e dei dati e la trasparenza dei criteri di validità. Le informazioni superate e/o non più significative sono archiviate o eliminate, anche nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali e delle politiche di archiviazione dei dati, soprattutto per quanto attiene ai dati informativi relativi al personale.

### **Policy: note legali e privacy**

Il sito informa con chiarezza il visitatore sulle politiche legali e di privacy. Un link costantemente disponibile nella pagina iniziale del sito rimanda alle note legali e privacy, che contengono informazioni relative a:

- clausole di responsabilità in merito alla pubblicazione dei contenuti;
- proprietà intellettuale dei contenuti pubblicati;
- politiche di privacy (le modalità di gestione del sito in riferimento al trattamento dei dati personali

degli utenti che interagiscono con i servizi resi disponibili), secondo i diritti previsti dal Regolamento europeo n. 2016/679 “GDPR” e dal D.Lgs. 196/03 “Codice in materia di protezione dei dati personali”.

I dati di navigazione sono utilizzati al solo fine di ricavare informazioni statistiche anonime sull'uso del sito e per controllarne il corretto funzionamento e sono cancellati immediatamente dopo l'elaborazione.

Nessun dato personale degli utenti è di proposito acquisito dal sito, salvo per scopi e per tempi strettamente necessari ad effettuare la transazione.

L'Ente verifica costantemente il livello di sicurezza del sito in merito a transazioni gestione dei dati.

L'Ente verifica il livello di utilizzo e di utilizzabilità del sito.

### ***Formati e contenuti aperti***

L'Ente privilegia, ove possibile, la pubblicazione delle informazioni e dei documenti in formato aperto.

Tutti i contenuti e le informazioni presenti all'interno del sito dell'Ente sono di proprietà dell'Ente stesso, pertanto nulla, neppure in parte, potrà essere copiato, modificato o rivenduto per fini di lucro. Gli oggetti presenti in questo sito per lo scaricamento (download) quali ad esempio la modulistica sono liberamente e gratuitamente disponibili. La riproduzione o l'impiego di informazioni testuali e multimediali (suoni, immagini, software ecc.) sono consentiti con indicazione della fonte e - qualora sia richiesta un'autorizzazione preliminare - questa indicherà esplicitamente ogni eventuale restrizione.

### ***Classificazione, semantica e reperibilità delle informazioni***

Le informazioni e i dati indicati sono pubblicati nel sito web dell'Ente in modo da favorire l'accesso e la reperibilità delle informazioni stesse da parte dei cittadini e dell'utenza, anche tramite i motori di ricerca.

### **POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA**

(PEC) La Posta Elettronica certificata (PEC) è un sistema di posta elettronica nel quale è fornita al mittente la documentazione elettronica, con valenza legale, attestante l'invio e la consegna. Ai sensi dell'art. 47, comma 3 del D.Lgs. 82/05 e s.m.i. (Codice dell'amministrazione digitale) ogni ente pubblico doveva istituire una casella di PEC per ciascun registro di protocollo.

L'indirizzo PEC dell'Ente di gestione è [segreteria@pec.sacri-monti.com](mailto:segreteria@pec.sacri-monti.com).

### **RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**

Responsabile del procedimento di formazione, adozione e attuazione del Programma, del processo di realizzazione delle iniziative volte, nel loro complesso, a garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità è il Responsabile della prevenzione, corruzione e trasparenza nominato con Decreto del Presidente dell'Ente n. 33 del 20/07/2024.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e il Responsabile della Trasparenza e Integrità si avvalgono per l'aggiornamento del sito istituzionale dell'Ente [www.sacri-monti.com](http://www.sacri-monti.com) del personale tecnico e amministrativo dell'Ente di Gestione formalmente individuato.

Con il presente Regolamento si stabilisce inoltre che, per affrontare una temporanea assenza del RPCT in carica, il RPCT stesso sia autorizzato ad adottare un proprio apposito provvedimento di nomina del sostituto temporaneo, per la durata del periodo di assenza previsto.

### **AGGIORNAMENTO**

Le modifiche delle sezioni corruzione e trasparenza del presente Piano, a seguito di intervenute modifiche legislative, vengono disposte a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione dandone comunicazione all'Amministrazione dell'Ente di gestione. Eventuali modifiche che si rendano opportune e/o necessarie, per inadeguatezza del piano a garantire l'efficace prevenzione, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, sono approvate con Decreto del Presidente dell'Ente.

## AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETA' CIVILE

Il presente PIAO, per il miglior conseguimento dei compiti previsti, viene pubblicizzato sul sito istituzionale dell'Ente all'indirizzo [www.sacri-monti.com](http://www.sacri-monti.com)

Viene presentato al personale dell'Ente di gestione per tramite del proprio sito istituzionale e notificato attraverso l'applicativo informatico.

Dal Sito web si accede <https://entedigestionedeisacrimonti.whistleblowing.it/> alla piattaforma per le segnalazioni di illeciti potenziali, a cui possono scrivere dipendenti e non nella consapevolezza che a norma dell'art.51, c.1, della L.190/2012 e s.m.i., *“nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione”*; i cittadini che inoltrino segnalazioni dovranno rilasciare apposita dichiarazione di autorizzazione al trattamento dei dati personali a norma del codice sulla privacy.

## NORME FINALI, TRATTAMENTO DATI E PUBBLICITA'

I dati raccolti in applicazione della presente sezione del PIAO vengono trattati in forma anonima e aggregata in osservanza delle norme stabilite nel GDPR e nel D.Lgs. n. 196/2003 e delle disposizioni del garante della Privacy.

Con l'approvazione del presente Piano sono abrogate le disposizioni interne in contrasto con lo stesso.

Il PTPC sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente insieme al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e al codice di comportamento quali sezioni del Piano stesso.