



## ENTE PARCO NAZIONALE DELLA SILA

Lorica di San Giovanni in Fiore (CS) – Via Nazionale

Al Commissario Straordinario  
Dell'Ente Parco Nazionale della Sila  
Prof.ssa Sonia Ferrari  
Sede

### Relazione al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione per l'anno

2016

(art. 1, comma 14, Legge 6 novembre 2012, n. 190)

Con provvedimento Presidenziale n. 4 del 26.03.2013, successivamente ratificato dal Consiglio Direttivo con Deliberazione n. 1 del 07.05.2013, sulla scorta dell'art. 1, c.7 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, preso atto della circolare n. 1 del 25/01/2013 della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica e delle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale (d.p.c.m. 16 gennaio 2013), lo scrivente è stato nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Coerentemente con il mandato ricevuto, si è provveduto a redigere il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione 2016 - 2018, adottato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 1 del 29.01.2016 sul quale, si rende la presente relazione.

E' stato tenuto conto della Determinazione n 12 del 28.10.2015 con la quale l'ANAC ha rivisto le linee guida del Piano Nazionale.

Per effetto del D.Lgs n. 33/2013, il Piano Triennale per la trasparenza è stato compiutamente disciplinato dall'art. 10, secondo cui *“2. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, di cui al comma 1, definisce le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi*

*comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività' dei flussi informativi di cui all'articolo 43, comma 3. Le misure del Programma triennale sono collegate, sotto l'indirizzo del responsabile, con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione. A tal fine, il Programma costituisce di norma una sezione del Piano di prevenzione della corruzione.”*

Coerentemente a quanto previsto sopra, è stato realizzato il Programma triennale della Trasparenza 2016-2018, debitamente approvato dal Ministero Vigilante e trasmesso alla CiVIT ed alla funzione Pubblica, che fa parte, come sezione, del Piano Anticorruzione.

Detta procedura non sarà operante per l'anno 2017 in quanto il predetto articolo 10 è stato abrogato e pertanto i principi del Programma triennale della Trasparenza pare troveranno ingresso nel Piano prevenzione della corruzione;

Il Programma contiene anche il monitoraggio per l'anno precedente.

E' stata abolita la relativa comunicazione telematica PERLA PA.

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha reso alla Presidenza, in data 15.12.2016, la relazione in merito al Piano Anticorruzione 2015, assunta in pari data al prot. 7786, corredandola, sulla base dell'avviso dell'ANAC del 12.12.2014 e del successivo dell'11.12.2015, della *“Scheda standard per la Predisposizione della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione”*;

Si è trattato il tema dell'anticorruzione nelle giornate della trasparenza, che sono state ritualmente svolte, nonché aggiornato la struttura (stante il nuovo sito) del sito internet dell'Ente secondo il D.Lgs n. 33/2013 e delle indicazioni del sito Magellano – la Bussola della Trasparenza del Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La presente relazione è formulata sulla base dell'avviso dell'ANAC del 12.12.2014 e del successivo dell'11.12.2015, con oggetto *“Scheda standard per la Predisposizione della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione”*.

La relativa scheda, debitamente compilata, è allegato alla presente.

\* \* \* \* \*

La predisposizione del piano anticorruzione impone di verificare dove il relativo rischio si annidi in concreto, attraverso, intanto, la descrizione e l'analisi dell'organizzazione e dei suoi procedimenti e quindi verificarne punti di forza e debolezza nell'ottica dell'individuazione delle politiche più idonee al suo miglioramento.

Il raggiungimento degli obiettivi di trasparenza, legalità ed integrità costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Ente nonché misura e valore delle performance come definita nel “Piano della Performance 2016 – 2018” reso ai sensi dell’art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre, n. 150, adottato con provvedimento del Commissario Straordinario n. 2 del 29.01.2016, ritualmente approvato dal competente Ministero.

Si premette e specifica che il compito dello Scrivente non è un controllo generalizzato sull'attività dell'Ente né sulla gestione amministrativa *tout court*, ma di individuare strumenti di prevenzione per consentire il monitoraggio di possibili fenomeni di corruttela e segnalare eventuali rischi.

Lo scrivente quindi ha effettuato monitoraggi a campione.

In via prioritaria nel Piano si è provveduto ad attuare una “mappatura dei rischi dei procedimenti e dei processi” dell’Ente in materia di integrità e corruzione.

Si è ritenuto che i maggiori rischi di concussione, corruzione e/o malversazione ed in generale di fenomeni concernenti l'integrità, fermo restando quelli tipizzati dalla l. 190/2012, siano individuabili negli uffici e procedimenti per i quali passa la gestione di flussi economici e finanziari, le procedure nelle quali vi è una aspettativa, anche economica, maggiormente radicata nei cittadini (appalti e concorsi, risarcimenti) nonché quelli che incidono su aspettative di interesse legittimo (autorizzazioni e nulla osta) o diffuse di eccezionali importanza (Piano, Regolamento, Piano Pluriennale, VIA, VAS, governo del territorio in genere).

Alla luce dell’esperienze di questo anno, si ritiene che alla mappatura dei rischi, proceimenti e processi individuata nel piano non debbano essere apportate

sostanziali modifiche, trattandosi di una struttura organizzativa consolidata che nel corso del 2016, dopo l'adozione del Piano. Anche le tipologie di procedimento di massima sono rimasti invariati.

Si ritiene che lo stato di attuazione del Piano sia buono. E' opportuno precisare che per effetto dei vari interventi normativi succedutisi (e da ultimo con il D.P.C.M. Del 23.01.13, secondo l'art. 2 c. 1 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito in legge 7 agosto 2012 n. 135 cosiddetta "Spending Review"), la Dotazione organica originariamente dell'Ente prevista in n. 25 dipendenti (e prima ancora in 30) è stata ridotta dapprima a 26, quindi a 24 poi a 22 ed infine a 20 unità, non sufficienti per la gestione corrente dell'Ente.

Per quanto attiene al coinvolgimento del dirigente e del personale nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del piano, si è ritenuto, essendo chi scrive anche responsabile della Trasparenza, di introdurre la tematica "Anticorruzione" nelle giornate della trasparenza (<http://www.parcosila.it/it/ente-parco/avvisi/calendario-giornate-trasparenza-2016.html>), onde discutere con la Dirigenza ed il personale sulle questioni attinenti la problematica.

Peraltro, con la Direzione è sempre aperto il confronto ed il dialogo, quotidianamente.

Il monitoraggio termini di conclusione del procedimento avviene con il sistema "a cascata" descritto nel Piano, grazie al sistema di protocollo dell'Ente dotato di un "alert" che avvisa il Responsabili dei Servizi quando la pratica è in scadenza. Tuttavia è opportuno rilevare che i tempi sono necessariamente collegati alla richiesta della documentazione prevista dalla legge (certificati ex l. 183/2011) o per fini istruttori (incompletezza della pratica presentata) o adempimenti procedurali (Conferenze di Servizi, etc).

In proposito la normativa, sebbene da una parte imponga tempi ristretti per l'evasione di una pratica, dall'altra ha appesantito notevolmente gli adempimenti considerato che, peraltro, dall'approvazione della dotazione organica, per effetto dei

vari interventi normativi, come detto si è avuta una riduzione della dotazione di personale dell'Ente di 10 unità.

Si tenga conto che l'art. 41 Decreto legge 24 aprile 2014, n. 66 e art. 33 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ha introdotto l'obbligo di inserire detta rilevazione come allegato al Bilancio di previsione 2016 (indice di tempestività dei pagamenti).

Anche quest'anno l'Ente ha ottemperato a tale disposto impiegando 1 unità di personale per quasi una settimana, sottraendolo ad altre attività, per fornire un dato quanto più preciso possibile, che è stato ritualmente pubblicato.

Fortunatamente il Durc (documento unico di regolarità contributiva) viene emesso in tempo reso in tempo reale con innegabili vantaggi, tant'è che il predetto monitoraggio sui tempi medi di pagamento come allegato al Bilancio di previsione 2017 ha dato risultati soddisfacenti.

Come preannunciato nella scorsa relazione, dopo apposita gara su Mepa è stato realizzato, nei giorni 23 e 25 maggio 2016, il corso previsto dal PPC denominato “*Corso di Formazione in tema di Prevenzione della Corruzione e Comportamento dei Dipendenti*” che ha coinvolto tutti i dipendenti con il rilascio del relativo attestato.

Nel corso del 2016 non sono stati avviati procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti relativamente a fenomeni corruttivi.

Gli incarichi a propri dipendenti sono regolarmente autorizzati.

Per gli incarichi esterni la Direzione ha reso la relativa dichiarazione di mancanza di incompatibilità e quelle affidate (docenze Summer school) sono state ritualmente pubblicate e inserite nell'Anagrafe delle prestazioni.

Non vi sono state segnalazioni da parte dei dipendenti “Whistleblower”, e come segnalato nella scorsa relazione, sono state realizzate procedure di segnalazione standard.

Per quanto attiene la rotazione, come specificato nel Piano le dimensioni attuali dell'Ente non consentono una rotazione programmabile degli incarichi interni senza compromettere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze

delle strutture, considerato che in organico, per effetto dei numerosi tagli (da ultimo la cosiddetta “spending review”) vi sono solo 20 dipendenti e profili professionali unici (un architetto, un ingegnere, un geologo, etc), salvo due ragionieri. Nel 2016 non vi sono state rotazioni di uffici. Mentre le pratiche sono state distribuite a seconda delle necessità

Si è potuto percepire buono è stato il clima tra dipendenti, così come l’audit con la Direzione.

Si ritiene auspicabile una maggiore interazione con RSU e CUG.

Gli obblighi di pubblicazione della cosiddetta riforma “Brunetta”, (Piano della Performance, Piano trasparenza, Relazione Performance, Standard di qualità etc), per quanto si è potuto constatare anche con verifiche a campione, sono assolti. Taluni ritardi o imprecisioni per il resto, da migliorare, sono da imputare anche all’assenza di un operatore informatico, considerato che il vincitore dell’apposito concorso vi ha rinunciato, nonché sulla difficoltà ad estrapolare alcuni dati dai software di gestione.

Sono stati poi pubblicati, in aggiunta dallo scrivente: normativa Ente Parco e normativa utile, comunicazioni sindacali, indagine di soddisfazione degli utenti e dei dipendenti (come da delibera ANAC);

Sono stati effettuati inoltre i seguenti adempimenti

- Adozione degli standard di qualità per l'anno 2016 con provvedimento Commissariale n. 3 del 29.01.2016;
- Adozione della Relazione sulla Performance 2016 (per l'anno 2015) con Deliberazione Commissariale n. 15 del 13.04.2016;
- Caricato i predetti Atti sul “Portale della Trasparenza” e pubblicati nell’apposita sezione del sito istituzionale;
- E' stata elaborata con l’OIV e pubblicato la scheda di verifica delle pubblicazioni nella sezione “Amministrazione Trasparente” come da Delibera ANAC 148/2014 e successive m.i.;

Come noto Con Deliberazione Presidenziale n. 10 del 17.12.2013, dopo

l'apposita pubblica consultazione, si è provveduto a redigere e pubblicare sul sito dell'Ente il "Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente Parco Nazionale della Sila", corredato dall'apposita relazione illustrativa, secondo l'Art. 54 D. Lgs n. 165/01 e succ. mod. ed il DPR n. 62/2013, che rappresenta parte integrante e sostanziale del Piano Anticorruzione.

Di seguito il "consuntivo" di monitoraggio espresso attraverso le schede e gli indicatori previsti nel Piano Anticorruzione.

#### Misure di contrasto dei fenomeni corruttivi.

Descrizione obiettivi 2015/2017	Indicatori (parametro di misurazione)	Valore programmato (livello di qualità da rispettare)	Tempo di attuazione	Responsabile	esito
Realizzazione di apposito corso di formazione	n. di corsi realizzati	1	15/12/16	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	* vedi corpo della relazione
Personale formato	n. di partecipanti	15- 20	15/12/16	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	* vedi corpo della relazione
Incontri con il personale	n. di incontri	1-3	15/12/16	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	2 (giornate trasparenza ) oltre incontri informali
Incontri con RSU e CUG	n. di incontri	1-2	15/12/16	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	1 incontro con RSU
Incontri con Stakeholders	n. di incontri	2	30/09/16	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	2 (giornate Trasparenza) oltre quotidianamente per pratiche

					d'ufficio ed in occasione di forum e seminari organizzati dell'Ente (da 5 a 10)
Realizzazione di una newsletter informativa sull'adozione del Piano Anticorruzione	n. di newsletters	2	30/09/16	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	2 in occasione delle giornate apposite
Aggiornamento Bilancio sociale	realizzazione	1	30/10/16	Resp. Anticorruzione e avv. V. Filippelli	Non effettuato
lezioni di educazione ambientale	n. di lezioni	1-3	30/10/16	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	Da 10 a 15
controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione	% di controlli	25%	15/12/16	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	Obiettivo raggiunto tra Vepa Casellari etc)
Flusso informatizzato della posta in entrata	% di dematerializzazione e trasmissione telematica alle postazioni dei responsabili	80%	15/12/16	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	Obiettivo raggiunto

Azioni (obiettivi specifici di trasparenza ed anticorruzione)	Indicatore	Unità di misura	Target	Risorse Umane	Esito
realizzazione di incontri ed azioni di formazione e coinvolgimento degli stakeholders	numero di azioni realizzate	numero adempimenti		Responsabile Servizio Amministrativo- Trasparenza - Anticorruzione Vincenzo Filippelli	> 5 considerate giornate trasparenza e forum non specifici
		da 0 a 1	insufficiente		
		da 2 a 3	sufficiente		
		da 4 a 5	buono		
		> di 5	elevato		

### Forme di controllo interne adottate per prevenire il rischio di corruzione.

Azioni	Indicatore	Unità di misura	Target	Risorse Umane	Esito
Controlli a campione su pratiche sensibili (appalti etc)	numero di controlli	numero adempimenti		Responsabile Servizio Amministrativo- Trasparenza - Anticorruzione Vincenzo Filippelli	> 5 tenuto conto che lo scrivente è anche Responsabile del Servizio Amministrativo
		da 0 a 1	insufficiente		
		da 2 a 3	sufficiente		
		da 4 a 5	buono		
		> di 5	elevato		

### Misure per il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti.

Azioni	Indicatore	Unità di misura	Target	Risorse Umane	Esito
Incontri divulgativi con personale, CUG ed RSU	numero di controlli	numero adempimenti		Responsabile Servizio Amministrativo- Trasparenza - Anticorruzione Vincenzo Filippelli	2 (con a tema performace, contratto integrativo e mansioni)
		da 0 a 1	insufficiente		
		da 2 a 3	sufficiente		
		> 4	buono		

Si conclude la presente relazione allegando la *“Scheda standard per la Predisposizione della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della*

*corruzione*” prevista dell'avviso dell'ANAC del 12.12.2014.

Lorica li, 15.12.2016

Il Responsabile per la  
Prevenzione della Corruzione  
**avv. Vincenzo Filippelli**

*Vincenzo Filippelli*