



ENTE PARCO NAZIONALE DELLA SILA

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

Al Commissario Straordinario
dell'Ente Parco Nazionale della Sila
dott. Francesco Curcio
Sede

Relazione al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione per l'anno 2019 (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 2019 - 2021, adottato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 2 del 31.01.2019 sul quale, si rende la presente relazione.

Nella redazione del Piano è stato tenuto conto del nuovo piano Nazionale Anticorruzione 2016 approvato dall'ANAC con Deliberazione n. 831 del 03.08.2016 ed aggiornato con Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 e con Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018.

Per effetto della novella apportata all'art. 10 del D.Lgs 33/2013, il Piano triennale per la trasparenza è stato abrogato ed i relativi oneri sono trasfusi nel Piano per la prevenzione della corruzione.

Nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016 è previsto (art. 4), tuttavia, che *“La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per effetto della nuova disciplina, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPC come “apposita sezione”. Quest'ultima*

deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente.”

Coerentemente a quanto previsto sopra, è stata realizzata la sezione del Piano Anticorruzione denominata *“Misure relative alla trasparenza. soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione”* che riporta quanto previsto nel pregresso Programma per la trasparenza, con gli opportuni coordinamenti con il Piano.

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

Lo scrivente Responsabile per la prevenzione della corruzione ha reso alla S.V. , in data 19.01.2019, la relazione in merito al Piano Anticorruzione 2018, assunta in pari data al prot. 428, corredandola, sulla base dell'avviso dell'ANAC del 21.11.2018, della *“Scheda standard per la Predisposizione della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione”*;

Ha provveduto ad uniformarsi alle indicazioni Anac e quindi ad accreditarsi alla *“Piattaforma di acquisizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza”* effettuando il relativo adempimento telematico in data 14.11.2019, in atti al prot. n. 8491;

Inoltre ha provveduto, sempre sulla predetta Piattaforma telematica, ha rendere il monitoraggio per il piano della prevenzione dell'anno passato effettuando il relativo adempimento telematico in data effettuando il relativo adempimento telematico in data 30.12.2019, in atti al prot. n. 9678;

Si è trattato il tema dell'anticorruzione nelle giornate della trasparenza svolte, nonché aggiornato la struttura 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 13.11.2019, con oggetto *“Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e la trasparenza – Differimento al 31 gennaio 2020 del termine per la pubblicazione”* che contiene anche la *“Scheda standard per la Predisposizione della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione”*.

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

Anche se non obbligatorio, si è provveduto ad effettuare la presente relazione, anche in maniera informatica portale telematico Anac, come da allegato, ritenendo utile per l'Ente *“portarsi avanti”* rispetto al futuro obbligo.

* * * * *

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 2019 – 2021” reso ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre, n. 150, adottato con provvedimento del Commissario Straordinario n. 4 del 31.01.2019, 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 corruzione 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 eccezionale importanza (Piano, Regolamento, Piano Pluriennale, VIA, VAS, governo del territorio in genere).

Alla luce delle esperienze di questo anno, si ritiene che alla mappatura dei rischi, procedimenti e processi individuata nel piano non debbano essere apportate sostanziali modifiche, trattandosi di una struttura organizzativa consolidata anche nel corso del 2019, dopo l'adozione del Piano. Anche le tipologie di procedimento di massima sono rimasti invariati.

Per il Piano Anticorruzione 2020, la cui bozza sarà messa in consultazione pubblica, si terrà conto più specificatamente dei seguenti atti dell'Autorità:

- Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 - Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 - Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 - Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- Delibera n. 1310 del 28.12.2016 «*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*»;
- Determinazione n. 241 del 08/03/2017 Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «*Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali*» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016.

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.

Inoltre nell'agosto 2019 è andata in quiescenza una dipendente.

Con la legge finanziaria per l'anno 2019 (l. n. 145 del 30.12.2018), all'art. 1 c. 565, gli Enti parco nazionali, tra cui la Sila per n. 1 posto, sono autorizzati, nel rispetto dei requisiti e dei limiti finanziari di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a procedere alla stabilizzazione del personale di cui al predetto articolo 20 per il medesimo triennio 2018-2020, anche in posizione soprannumeraria.

Con Deliberazione n. 6 del 02.04.2019, sulla scorta delle linee guida sul fabbisogno del personale rese ai sensi degli artt. 6 e 6 ter del D.lgs. 165/2001, pubblicate in G.U. 27.07.2018, emanate dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, previa concertazione sindacale si approvava il Piano Triennale del Fabbisogno di personale per gli anni 2019/2021 finalizzato all'attuazione della citata legge 30 dicembre 2018 n. 145 art. 1, comma 565.

Con Determinazione n. 431/2019, tenuto conto dell'intervenuta esecutività del

Piano di Fabbisogno di personale 2019/2021 (per effetto dell'art. 29 della Legge 20 marzo 1975, n. 70), del collocamento in quiescenza di n. 1 unità di personale con decorrenza 01.08.2019 e della sussistenza dei requisiti economici e fattuali previsti dalla legge, è stato possibile procedere al riassorbimento del dipendente oggetto di stabilizzazione soprannumeraria con conseguente consolidamento della procedura avviata ai sensi all'art. 20 del D.Lgs n. 75 del 25/05/2017.

Per quanto attiene al coinvolgimento della Direzione e degli stakeholders 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/l-ente/avvisi/calendario-giornate-trasparenza-2019.html>), onde discutere con la Direzione e gli stakeholders sulle questioni attinenti la problematica.

In particolare quest'anno, d'intesa con l'OIV, le giornate sono state maggiormente rivolte alla società civile ed agli operatori locali.

Si deve precisare, tuttavia, che le giornate della trasparenza hanno avuto, sia ora che in passato, scarsissima partecipazione nonostante siano state attivate le forme di comunicazione di cui si dispone (mail, news letter ed avvisi sul sito).

In generale si deve notare che, mentre nei primissimi anni c'era un certo interesse alle pubblicazioni sulla trasparenza ora, come si vede dalle statistiche passate del nostro sito, l'interesse è calato e permane solo per i bandi di gara i concorsi e le opportunità di studio/lavoro in genere.

Su nostro sito, che nel 2019 ha visto 63.159 utenti unici, solo 1.714 in un anno hanno visitato la pagina "amministrazione trasparente" (0, 23%).

Con la Direzione FF è sempre aperto il confronto ed il dialogo, quotidianamente e nel 2019 è stato molto serrato il rapporto con le O.O.SS. e con le RR.SS.UU.

Questo proficuo lavoro ha portato alla redazione del contratto integrativo di Ente 2018/2020 - Fondo Accessorio 2019 ed alle progressioni del personale;

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 da allegato al Bilancio di previsione 2020 (indice di tempestività dei pagamenti).

Anche quest'anno l'Ente ha ottemperato a tale disposto impiegando 1 unità di personale, sottraendolo ad altre attività, per fornire un dato quanto più preciso possibile, che è stato ritualmente pubblicato, con un indice sempre positivo (cioè mediamente le fatture che pervengono all'Ente sono saldate in meno dei 30 giorni previsti dalla legge).

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 2020 ha dato risultati soddisfacenti (-0,17).

Come programmato è stato realizzato un *“corso pratico in materia di appalti con particolare riguardo a servizi, forniture, lavori, mercato elettronico e prevenzione della corruzione.”*

Nel corso del 2019 non sono stati avviati procedimenti disciplinari o penali nei confronti dei dipendenti relativamente a fenomeni corruttivi.

Gli incarichi a propri dipendenti sono regolarmente autorizzati (n.1 incarico).

Per gli incarichi esterni sono stati pubblicati e inseriti nell'Anagrafe delle prestazioni in base ai flussi trasmessi dai colleghi.

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 2019, tuttavia, giusta Determinazione n. 6 dell'11.01.2019, è stata attuata un

modestissima variazione in ragione del ritorno in servizio di un dipendente.

Si sottolinea che nel 2019 una dipendente è stata assente per assegnazione temporanea ad altre amministrazione;

Le pratiche sono state distribuite anche a seconda delle necessità attuando così una forma di rotazione.

Si ritiene auspicabile in generale una maggiore interazione con Comitato Unico di Garanzia, così come lo è stato con le RR. SS. UU..

Il rapporto con l'OIV è stato sempre buono e collaborativo. Sono state avviate le procedure per il rinnovo del medesimo e la commissione sta procedendo alle valutazioni dei curriculum pervenuti.

E' stato reso pubblico un questionario di soddisfazione permanente dei servizi resi dal Parco, ma ha avuto solo 2 compilazioni e quindi non è indicativo.

Gli obblighi di pubblicazione della cosiddetta riforma "Brunetta", (Piano della Performance, 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 e comunicazioni sindacali;

Sono stati effettuati inoltre i seguenti adempimenti:

- Adozione della Relazione sulla Performance 2019 per l'anno 2018 con Deliberazione Commissariale n. 11 del 28.06.2019;
- Adozione degli standard di qualità 2019 con Deliberazione Commissariale n. 03 del 31.01.2019;
- Caricato i predetti Atti sul "Portale della Trasparenza" e pubblicati nell'apposita sezione del sito istituzionale;
- Svolgimento giornate della Trasparenza;
- Lo scrivente ha elaborato con l'OIV e pubblicato la scheda di verifica delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente" come da Delibera ANAC 141/2019;
- E' stata ritualmente trasmesso all'ANAC il tracciato in formato xml degli appalti

dell'Ente, grazie a programma realizzato internamente.

Come noto Con Deliberazione Presidenziale n. 10 del 17.12.2013, dopo l'apposito 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 2019/2021	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	15/12/19	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	* vedi corpo della relazione
Personale formato	n. di partecipanti	>8	15/12/19	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	* vedi corpo della relazione
Incontri con il personale	n. di incontri	1-3	15/12/19	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	2 (giornata trasparenza) oltre incontri informali
Incontri con RSU e CUG	n. di incontri	1-2	14/12/19	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	3 incontri con RSU
Incontri con Stakeholders	n. di incontri	2	30/09/19	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	1	30/09/19	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	2 in occasione delle giornate apposite
Aggiornamento Bilancio sociale compatibile e con il Bilancio)	realizzazione	1	30/10/19	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	Non effettuato, perchè non programmato
lezioni di educazione ambientale	n. di lezioni	1-3	30/10/19	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	Circa 10, con le scuole e con progetti come Bioval sila
controlli campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione	% di controlli	25%	15/12/19	Resp. Anticorruzione avv. V. Filippelli	Obiettivo raggiunto tra Vepa Casellari, Durc etc
Flusso informatizzato della posta in entrata	% di dematerializzazione e trasmissione telematica a alle postazioni dei responsabili	80%	15/12/19	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	numero di azioni realizzate	numero adempimenti		Responsabile Servizio Amministrativo- Trasparenza - Anticorruzione Vincenzo Filippelli	> 5 considerate giornate trasparenza e forum non specifici, quali quelli della CETS
		da 0 a 1	insufficiente		
		da 2 a 3	sufficiente		
		da 4 a 5	buono		
		>di 5	elevato		

stakeholders					
--------------	--	--	--	--	--

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	5 (n. 2 con a tema principale organizzazione Ente/informativa Direttore ff)
		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 13.11.2019 e Relazione anno 2019 reso su Piattaforma Telematica ANAC.

Noci li, 30.12.2019.

Il Responsabile per la
Prevenzione della Corruzione
avv. Vincenzo Filippelli

Vincenzo Filippelli