



COMITATO ITALIANO PARALIMPICO

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2018-2020

Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante le Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, sul Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, modificati dal D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, sulla Revisione e Semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza

1. Premessa

Il D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, sulla Revisione e Semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza disciplinata dal D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, sul Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni ed i rapporti con i cittadini.

Il citato D.lgs. 97/2016 è intervenuto con abrogazioni o integrazioni su diversi obblighi di trasparenza. Tra le modifiche di carattere generale di maggior rilievo l'ANAC evidenzia il mutamento nell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sulla trasparenza, l'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato agli atti e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, l'unificazione fra il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e quello della trasparenza, che il CIP, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 già presentava in maniera congiunta, l'introduzione di nuove sanzioni pecuniarie e l'attribuzione all'ANAC della competenza all'irrogazione delle stesse, la previsione di un unico Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, disposizione questa già adottata dal CIP sin dall'inizio.

Per spiegare in maniera esaustiva quanto contenuto nel D.lgs. 97/2016 l'ANAC ha approvato la delibera n. 1310 "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".

2. Il CIP

Come precisato anche nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019 e nella Relazione Annuale 2017 del Responsabile preposto (che ricordiamo essere la

Dott.ssa Barbara Nuvoli), il CIP (Comitato Italiano Paralimpico), riconosciuto Ente di Diritto Pubblico ai sensi della Legge 7 agosto 2015, n. 124, art. 8, comma 1 lett. f) e del D.Lgs. 27 febbraio 2017, n. 43, è la Confederazione delle Federazioni Sportive Paralimpiche e delle Discipline Sportive Paralimpiche, da esso riconosciute. Partecipano, altresì, al CIP le Federazioni Sportive Nazionali e le Discipline Sportive Associate riconosciute dal CONI, le cui attività paralimpiche siano state riconosciute dal CIP.

Il CIP cura l'organizzazione ed il potenziamento dello sport paralimpico nazionale, ed in particolare riconosce e coordina le Federazioni, le Discipline e le organizzazioni che svolgono attività sportiva paralimpica sul territorio italiano in forma esclusiva e prevalente, nonché l'attività paralimpica delle Federazioni, discipline ed organizzazioni che svolgono l'attività paralimpica in via residuale, cura la preparazione degli atleti paralimpici e l'allestimento dei mezzi idonei per la partecipazione degli stessi ai Giochi Paralimpici Estivi ed Invernali e per tutte le altre manifestazioni sportive nazionali o internazionali paralimpiche. Cura, inoltre, nell'ambito dell'ordinamento sportivo paralimpico, l'adozione di misure di prevenzione e repressione di sostanze che alterano le naturali prestazioni fisiche degli atleti paralimpici nelle attività sportive paralimpiche. Il CIP, inoltre, assume e promuove le opportune iniziative contro ogni forma di discriminazione e di violenza nello sport.

Ad oggi il CIP riconosce 54 Entità Sportive tra Federazioni Paralimpiche (28), Discipline Paralimpiche (8), Enti di Promozione Paralimpica (13) ed Associazioni Benemerite Paralimpiche (5). Oltre alla Preparazione Paralimpica, le altre attività istituzionali del CIP riguardano la Promozione, la Scuola, gli Acquisti e Lavori e la Formazione e Didattica.

Il CIP opera attraverso i propri organi che sono, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto, il Consiglio Nazionale, la Giunta Nazionale, il Presidente, il Segretario Generale ed il Collegio dei Revisori dei Conti.

Alla luce di quanto sopra esposto, il CIP è l'ente individuato dal legislatore quale distributore di benessere e quale responsabile dello svolgimento della pratica sportiva da parte della popolazione disabile a qualunque livello e per qualsiasi tipologia di handicap e, dunque, quale soggetto deputato a riconoscere e coordinare le federazioni, le organizzazioni e le discipline sportive riconosciute dall'IPC e dal CIO, e comunque operanti sul territorio nazionale che svolgeranno l'attività sportiva per disabili.

Il CIP, quindi, svolge un ruolo di indirizzo e di coordinamento, nonché di supervisione sullo sport paralimpico, non agendo direttamente sulle singole discipline e movimenti sportivi ai quali ha delegato la gestione delle proprie attività sportive ma vigilando sul loro operato. A sua volta è oggi sottoposto alla vigilanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi dell'art. 1, comma 19, lett. a) del Decreto Legge 18 maggio 2006, n. 181.

3. Valutazione del Rischio

Elemento qualificante del livello di attuazione del PTPCT è la valutazione del rischio, effettuata sulla base della mappatura dei processi e dell'individuazione degli eventi a maggior rischio di corruzione nell'organizzazione del Comitato.

Una delle esigenze a cui il Piano in argomento deve attendere è, quindi, l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione. L'art. 1, comma 9, lett. a) della Legge 190/2012 procede già ad una prima diretta individuazione, relativamente ai seguenti procedimenti:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al D.Lgs. n. 50/2016;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati.

Le attività di cui sopra all'interno del CIP sono ripartite nelle seguenti Aree:

- a) Area Amministrazione

b) Area Acquisti

Elemento essenziale per prevenire i rischi di corruzione è la rotazione del personale nelle Aree ed Uffici più esposti per definizione a fenomeni corruttivi, come sopra specificate.

4. Formazione delle Risorse Umane

La Legge 190/2012 prevede una serie di misure di formazione delle Risorse Umane che operano nell'Ente. Nell'anno 2017 il personale del CIP che è stato formato sulle normative in argomento non è stato solo quello impiegato in settori particolarmente esposti alla corruzione, che come abbiamo specificato in premessa riguardano le Aree Acquisti ed Amministrativa, ma tutto quello impiegato presso la sede Nazionale, in seconda battuta si procederà poi a formare anche quello assegnato alle sedi periferiche, in virtù dell'importanza di sviluppare sempre più interventi di formazione/informazione rivolti a tutto il personale del CIP, con la duplice funzione di prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio. Saranno effettuati interventi di tipo "informativo" a tutto il personale del CIP, aventi come caratteristica principale la diffusione dei principi normativi e la contestualizzazione dei profili di rischio legati alle attività svolte all'interno del CIP. Essi dovranno avere un forte impatto comunicativo diretto a stimolare la condivisione di principi etici ed il rifiuto dell'illegalità. Fondamentale è poi la formazione "gerarchica" diretta ai Capi Area, avente l'obiettivo di definire le responsabilità e le procedure da attivare per evitare/segnalare il verificarsi di episodi di corruzione tra il personale. Anche la formazione "mirata", diretta in modo specifico al personale operante nelle aree di rischio suindicate, riveste un'importanza apicale, a patto che prescinda dalla semplice rilettura della norma e prenda spunto dai procedimenti e dalle procedure agite per divenire supporto al cambiamento, sia degli atteggiamenti personali dei confronti dell'illegalità, sia di eventuali rischi insiti nelle modalità di lavoro. Deve, inoltre, essere prevista ed attivata una formazione di tipo "periodico" da attivare su richiesta in caso di nuove assunzioni o di assegnazione di nuovo personale alle strutture in cui è maggiormente presente il rischio di corruzione, ed una formazione denominata "intervento" da attivare nel caso sia rilevato un episodio di potenziale corruzione su istanza del Responsabile Anticorruzione o dei Capi Area.

5. Verifiche Adempimento PTPCT

Nel presente PTPCT è importante ribadire che il Responsabile preposto alla predisposizione dello stesso procederà alla verifica dell'adempimento del suddetto attraverso la raccolta di Report dai Capi Area sul rispetto dei tempi e della correttezza dei procedimenti amministrativi di competenza, con cadenza almeno semestrale, o comunque al verificarsi di ogni fenomeno di cui il Capo Area ritenga opportuno informare il Responsabile PCT. Quest'ultimo inoltre, con l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, potrà procedere a verifiche presso gli Uffici del CIP in cui sia presente almeno un ambito di attività tra quelle considerate a rischio di corruzione, al fine di verificare il rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità su un campione rappresentativo dei procedimenti amministrativi e di processi in corso o conclusi.

La trasparenza gioca un ruolo essenziale e strategico in funzione della prevenzione della corruzione, consentendo la tracciabilità dei procedimenti amministrativi ed una forma di rendicontazione dell'azione pubblica, che limita il rischio di annidamento di situazioni illecite in settori delicati dell'agire amministrativo. Ai fini della massima trasparenza dell'azione amministrativa e dell'accessibilità totale agli atti dell'amministrazione CIP, infatti, tutte le deliberazioni ed i relativi adempimenti concernenti le attività facenti capo alle varie Aree dovranno necessariamente essere pubblicate sul sito web istituzionale del CIP a tempo indeterminato. In tal modo chiunque vi abbia interesse potrà ricostruire in ogni momento l'intero procedimento amministrativo, anche avvalendosi dell'istituto del diritto di accesso.

6. Whistleblower

La legge 6 novembre 2012, n. 190 ha recepito un'adeguata tutela del dipendente (pubblico e privato) che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro, sia pure limitatamente all'ambito della pubblica amministrazione, con la disposizione dell'art. 1, comma 51, che introduce l'art. 54-bis nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti), sostituito dall'art. 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179 che così recita: "Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza. Ai fini di quanto finora esposto, si precisa che per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina fin qui esposta si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave".

7. Obblighi di Trasparenza

La Trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico ed i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino. Come espresso in premessa il D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, sulla Revisione e Semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza disciplinata dal D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, sul Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni ed i rapporti con i cittadini. La modalità attraverso cui viene realizzata la Trasparenza all'interno del CIP è la pubblicazione nel proprio sito web istituzionale dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività del Comitato, cui corrisponde il diritto di chiunque di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione. Ai fini della piena accessibilità delle informazioni pubblicate, nella home page del sito web istituzionale del CIP, così come in tutti i siti web delle pubbliche amministrazioni, è stata collocata l'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni ed i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente suindicata. Ogni amministrazione, e quindi anche il CIP, adotta il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza e la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. Ai fini della massima trasparenza, le misure di detto Piano sono direttamente collegate con il Programma Biennale Servizi e Forniture ex art. 21 del D. Lgs. 50/2016, pubblicato sempre in Amministrazione Trasparente, sotto sezione Bandi di Gara e Contratti.

Devono essere pubblicati, tra gli altri, i dati relativi:

- a) agli organi di indirizzo politico, di amministrazione e di gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze (per ciascun componente: atto di nomina, curriculum vitae, compensi, dati su altre cariche pubbliche ricoperte, dichiarazione dei redditi propri e dei famigliari entro il secondo grado);
- b) all'articolazione degli uffici, con i nomi delle risorse umane assegnate a ciascuno con i relativi Responsabili e Capi Area sotto forma di organigramma;
- c) all'elenco dei numeri di telefono, nonché delle caselle di posta elettronica istituzionali e di quelle certificate dedicate;
- d) ai collaboratori ed ai consulenti (atto di conferimento dell'incarico, CV, compensi, dichiarazione annuale sull'insussistenza di cause di incompatibilità ed inconferibilità di cui al D. Lgs. 8 aprile 2013 n. 39, riepilogo dati relativi ad incarichi di consulenza ex art. 15, comma 1, lett. c) del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 ed ex art. 14 del D.Lgs, 25 maggio 2016, n. 97.
- e) al CCNL vigente;
- f) agli elenchi dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico, in particolare: autorizzazione o concessione; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contatti pubblici, relativi a lavori, servizi e forniture; accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche;
- g) all'Albo Fornitori;

- h) al Bilancio di Previsione ed a quello Consuntivo di ciascun anno, con le relative Note di Variazione al Bilancio stesso.

I dati di cui sopra sono pubblicati nella Sezione Amministrazione Trasparente a cura del Responsabile della PCT e sono forniti dai Responsabili delle Aree a più rischio corruzione, che come abbiamo indicato più volte sono quelle attinenti gli Acquisti e l'Amministrazione.

8. Performance

Gli obiettivi indicati nel PTPCT sono formulati in collegamento con la programmazione strategica ed operativa del CIP, definita in via generale nel Piano Triennale della Performance 2016-2018, pubblicato sul sito del CIP in Amministrazione Trasparente, sottosezione Performance. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi ed individuali. Il CIP garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, laddove per performance deve intendersi il contributo che i singoli individui e le unità organizzative devono fornire per il raggiungimento delle finalità e degli obiettivi aziendali. Il Piano della Performance è disciplinato dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal CIP, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi per gli obiettivi aziendali perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Gli obiettivi aziendali sono definiti prima dell'inizio dell'esercizio dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, ossia dalla Giunta Nazionale del CIP, sentiti il Presidente ed il Segretario Generale, che a loro volta consultano i Capi Area. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di Bilancio ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. La Giunta Nazionale deve verificare l'andamento della performance rispetto agli obiettivi di cui sopra durante il periodo di riferimento e proporre, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

9. Relazione sull'attività svolta

Il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno, termine slittato a gennaio negli ultimi tre anni, predisponde una relazione recante i risultati dell'attività svolta, che viene pubblicata nel sito web istituzionale del CIP nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", Accesso Civico – Corruzione.

10. Comunicazione

Il presente Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020 sarà sottoposto all'approvazione del Presidente Nazionale entro il 31 gennaio 2018 e sottoposto a ratifica della Giunta Nazionale del CIP, organo che esercita le funzioni di indirizzo generale dell'attività amministrativa e gestionale del Comitato Paralimpico, nel corso della sua prima riunione utile. Successivamente sarà pubblicato nel sito web istituzionale del CIP, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", e distribuito a tutto il personale dipendente del CIP.

Indice

- 1. Premessa**
- 2. Il CIP**
- 3. Valutazione del rischio**
- 4. Formazione delle Risorse Umane**
- 5. Verifiche Adempimento PTPCT**
- 6. Whistleblower**
- 7. Obblighi di Trasparenza**
- 8. Performance**
- 9. Relazione sull'attività svolta**
- 10. Comunicazione**