

**PIANO TRIENNALE  
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, PER  
LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'**  
Anni 2020 – 2022

**Adottato con Delibera dell'Organo di Amministrazione  
in data 10/02/2020**

## INDICE

### PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (SEZIONE I)

1. Premessa introduttiva e concetto di corruzione.....	3
2. Fonti normative.....	3
3. Riflessi della normativa in tema di Anticorruzione sulle Fondazioni e relativi adattamenti.....	5
4. Applicazione della normativa in tema di Anticorruzione da parte della Fondazione per le Arti Contemporanee in Toscana e relativi adattamenti.....	7
5. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.....	9
6. Finalità del Piano.....	11
7. Destinatari del Piano.....	12
8. Funzioni e assetto organizzativo della Fondazione per la Arti Contemporanee in Toscana.....	12
9. Mappatura e gestione del rischio.....	14
9.1. <i>Approccio metodologico alla Gestione del rischio</i> .....	14
9.2. <i>Individuazione delle aree di rischio (mappatura del rischio)</i> .....	15
9.3. <i>Valutazione del rischio</i> .....	16
9.4. <i>Ponderazione dei rischi</i> .....	17
10. Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione.....	18
10.1. <i>Obblighi del dipendente e sanzioni</i> .....	18
10.2. <i>Incarichi ed attività non consentiti ai dipendenti della Fondazione</i> .....	18
10.3. <i>Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la P.A.</i> .....	18
10.4. <i>Formazione di commissioni e conflitto di interesse</i> .....	19
10.5. <i>Obblighi di informazione e segnalazione e Whistleblowing</i> .....	21
10.6. <i>Disposizioni in merito alla rotazione del personale</i> .....	22
10.7. <i>Formazione</i> .....	23
10.8. <i>il Codice etico e di Comportamento</i> .....	24
11. Monitoraggio dell'RPCT.....	24

### PIANO DELLA TRASPARENZA (SEZIONE II)

1. Introduzione.....	26
2. Fonti normative.....	26
3. Ambito di applicazione delle norme sulla Trasparenza.....	26
4. Realizzazione della sezione Amministrazione trasparente, Contenuti e organizzazione dei flussi informativi.....	26
5. Compiti del "Responsabile della Trasparenza".....	27
6. L'accesso civico: Capo 1-bis al D.lgs. 33/2013, dal titolo "Diritto di accesso a dati e documenti", articolo 6 del D.Lgs. 97/2016 che ha riscritto l'art. 5 del D.lgs. 33/2013 e introdotto il 5-bis. 28	
1. Quadro sanzionatorio.....	29
2. Adeguamento del Piano e clausola di rinvio.....	29

**ALLEGATO 1: analisi dei rischi ALLEGATO 2: Attestazione del RPCT ALLEGATO 3: Griglia sugli obblighi di pubblicazione**

# Sezione 1

## *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione*

### 1. Premessa introduttiva e concetto di corruzione

La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (c.d. legge anticorruzione) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali.

Ciascun Ente assoggettato alla norma è tenuto ad adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione e ad individuare un dirigente con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione: tale soggetto collabora alla predisposizione del Piano triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'assoggettamento della Fondazione alla disciplina in materia di anticorruzione e trasparenza ha comportato l'obbligo della redazione di un Piano Triennale integrato di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento, quindi, recepisce l'accezione più ampia prevista dalla normativa, quella cioè della cosiddetta *maladministration*, che comprende anche condotte prive di rilevanza penale o non sanzionate, ma comunque sgradite all'ordinamento giuridico. In un elenco non esaustivo: conflitti di interessi, nepotismo, clientelismo, discrezionalità nell'assunzione delle decisioni, assenteismo, sprechi, ritardi nell'espletamento delle pratiche, scarsa attenzione alle domande dei cittadini ecc..

Il Presente Piano integrato si articola in 3 Sezioni separate, specificamente dedicate, rispettivamente, all'"Anticorruzione", alla "Trasparenza" e alle disposizioni comuni.

### 2. Fonti normative

#### **Disposizioni relative agli obblighi di prevenzione e repressione di fenomeni corruttivi e della trasparenza.**

- a. Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*".
- b. Circolare Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione 25 gennaio 2013 n. 1 recante "Legge n. 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
- c. Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".
- d. Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante "*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*".

- e. Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- f. D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";
- g. PNA predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dall'A.N.AC. con delibera. n. 72/2013 del 11.09.2013; - D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese" convertito con modificazioni dalla L. 221/2012;
- h. Delibera ANAC n. 75 del 24/10/2013 del recante "Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".
- i. Legge 27 maggio 2015, n. 69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".
- j. Delibera ANAC n. 10/15, recante "Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza (art. 47 del d.lgs. 33/2013)".
- k. Determinazione n. 8/15 recante "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".
- l. Delibera ANAC n. 12/15, recante "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione".
- m. D.lgs. n. 97/16, recante "semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".
- n. Delibera n. 831/16, recante "approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016".
- o. Delibera n. 1310/16, recante "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".
- p. Delibera n. 1134/17, recante "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici".
- q. Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 recante "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione".
- r. Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 recante "Piano Nazionale Anticorruzione 2019".

### **Disposizioni normative riguardanti i reati di corruzione**

Tra i possibili reati che possono compiersi nei confronti e ai danni del patrimonio e del buon funzionamento della P.A., in conformità alla Legge n. 190/12, in relazione all'attività

svolta dall'Ente ed ai rischi nei quali potrebbe incorrere, sono stati ritenuti potenzialmente inerenti le seguenti fattispecie di reato:

- Articolo 314 c.p. - Peculato.
- Articolo 316 c.p. - Peculato mediante profitto dell'errore altrui.
- Art. 316-ter c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.
- Articolo 317 c.p. - Concussione.
- Articolo 318 c.p. - Corruzione per l'esercizio della funzione.
- Articolo 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.
- Articolo 319 ter - Corruzione in atti giudiziari.
- Articolo 319 quater c.p. - Induzione indebita a dare o promettere utilità.
- Articolo 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.
- Articolo 318 c.p.- Istigazione alla corruzione.
- Articolo 323 c.p. - Abuso d'ufficio.
- Articolo 328 c.p. - Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione.
- Art. 640, comma 2, n. 1, C.p. - Truffa in danno allo Stato, di altro Ente pubblico o dell'Unione europea.
- Art. 640-bis c.p - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche.
- Art. 640-ter c.p. - Frode informatica.
- Articolo 2635 c.c. - Corruzione tra privati
- Articolo 2365-bis - Istigazione alla corruzione tra privati (introdotto dal D.lgs. n. 38/17)
- Articolo 2635-ter - Pene accessorie (introdotto dal D.lgs. n. 38/17).

### 3. Riflessi della normativa in tema di Anticorruzione sulle Fondazioni e relativi adattamenti

Già la determinazione Anac n. 8 del 2015 aveva provveduto a identificare gli enti di diritto privato in controllo pubblico comprendendovi gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico diversi dalle società, con particolare riguardo agli enti costituiti in forma di "fondazione" o di "associazione" ai sensi del Libro I, Titolo II, Capo II, del codice civile.

Tale scelta, come precisato nella Delibera Anac n. 1134/17, è confermata e ampliata dall'art. 2-bis del d.lgs. n. 33 che parla di "associazioni, fondazioni" e "enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica".

Il legislatore ha identificato tre categorie di requisiti, cumulativamente necessari per configurare il controllo pubblico anche per gli enti di diritto privato diversi dalle società:

1. Bilancio superiore a cinquecentomila euro: con riferimento al requisito del bilancio superiore a 500.000 euro, tale parametro va calcolato sul totale dell'attivo dello stato patrimoniale dovendo, parimenti, escludersi ogni afferenza a indicatori di natura reddituale, in considerazione dei peculiari tratti che caratterizzano le finalità istituzionali per il cui perseguimento tali enti sono stati costituiti.

2. Finanziamento maggioritario, per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni: in relazione al concetto dell'attività finanziata in modo maggioritario da pubbliche amministrazioni, si ritiene che esso debba essere identificato nel rapporto contributi pubblici / valore della produzione. Per contributi pubblici si devono intendere i trasferimenti di natura corrente. Per valore della produzione

si devono intendere i ricavi totali, al cui interno figurano anche quelli derivanti dallo svolgimento di attività commerciale (ricavi da vendita di beni o prestazione di servizi). A questo scopo gli enti in questione evidenziano in una apposita sezione della nota integrativa al bilancio l'incidenza dei contributi pubblici sul valore della produzione, corredandola di un prospetto riferito all'ultimo triennio.

3. Designazione della totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo da parte di pubbliche amministrazioni: questo requisito va interpretato nel senso che è necessario che tutti i componenti dell'organo di indirizzo dell'ente siano nominati o designati da pubbliche amministrazioni. La dizione letterale ("da parte di pubbliche amministrazioni" al plurale) fa ritenere che la fattispecie sia integrata anche nel caso in cui la designazione competa a più di una amministrazione pubblica,.

Si ricorda che per organi di indirizzo devono intendersi, come già chiarito dall'Autorità prima nella delibera n. 144/2014 e poi nelle Linee guida sull'applicazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, recentemente adottate con la delibera n. 241 del 2017, gli organi che, pur non espressione di rappresentanza politica, sono titolari di poteri di indirizzo generale con riferimento all'organizzazione e all'attività dell'ente cui sono preposti, della quale definiscono gli obiettivi ed i programmi da attuare, verificando la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad esempio, nella Fondazione per le Arti Contemporanee in Toscana è organo di indirizzo il Collegio dei fondatori, cui competono gli indirizzi generali e le funzioni di monitoraggio e controllo sull'andamento complessivo delle attività della Fondazione e le azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori (art. 9.3 lett. c) e e) dello Statuto).

Per organo di amministrazione deve intendersi quello deputato all'amministrazione dell'ente, competente ad adottare i principali atti di gestione. Ad esempio, nella Fondazione l'organo di amministrazione è rappresentato dal Cda.

Le Fondazioni, in presenza dei predetti requisiti, sono tenute ad osservare la disciplina in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione nonché ad applicare il Pna, secondo quanto previsto dal d.lgs. 97/2016 ed, in particolare, dagli artt. 3, 4 e 41 che hanno modificato, rispettivamente gli artt. 2 e 3 del d.lgs. 33/2013 e, tra l'altro, l'art. 1 c. 2 della l. 190/2012.

Con particolare riguardo alla trasparenza, l'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 al comma 2 precisa che la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni si applica anche alle Fondazioni, in quanto compatibile. Premessi i limiti di compatibilità indicati, non sussistono pertanto più dubbi che Le Fondazioni, in presenza sempre dei citati requisiti, rientrino nel novero dei soggetti tenuti a conformarsi al d.lgs. 33/2013. A tale riguardo, peraltro, l'Autorità ha precisato con la Delibera n. 1310/16, gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità di attuazione in relazione alla natura dei soggetti, alla loro dimensione organizzativa e alle attività svolte.

Analogamente, alle fondazioni ricomprese nel perimetro degli enti privati in controllo pubblico e quindi per cui sono accertati i predetti requisiti, si applica la disciplina prevista dalle l. 190/2012 sulle misure di prevenzione della corruzione. In virtù delle modifiche alla l. 190/2012, si evince che il PNA costituisce atto di indirizzo per i soggetti di cui all'art. 2 bis

del d.lgs. 33/13, ai fini dell'adozione dei PTPC o delle misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs 8 giugno 2001, n. 231 (co. 2-bis, inserito all'art. 1 della l. 190/2012).

#### **4. Applicazione della normativa in tema di Anticorruzione da parte della Fondazione per le Arti Contemporanee in Toscana e relativi adattamenti**

Ad oggi, data la presenza degli indicatori delineati nella Delibera Anac n. 8/15 e n. 1134/17 la Fondazione risulta essere assoggettata alla normativa in materia di "Anticorruzione" e "Trasparenza" in quanto ricompresa nel perimetro degli altri enti di diritto privato in controllo pubblico. Detta inclusione pare altresì essere confermata dal Pna 2016 che al paragrafo 3.2 richiama l'art. 2-bis, co. 2, del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ai fini della trasparenza e l'art. 41 del medesimo D.lgs. ai fini dell'anticorruzione i quali definiscono il perimetro entro il quale le fondazioni sono da ritenersi assoggettate ai relativi obblighi ovvero:

*....c) associazioni, fondazioni e enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo di amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.*

La Fondazione è stata annoverata tra gli enti di diritto privato in controllo pubblico da parte del Comune di Prato, socio fondatore della stessa. Come tale, la Fondazione è tenuta ad applicare le misure di trasparenza nello svolgimento delle sue attività istituzionali, ed in particolare nelle attività di pubblico interesse, cioè tutte quelle indirizzate al pubblico e mirate a soddisfare le esigenze della collettività.

Per le peculiarità di Ente di diritto privato in controllo pubblico della Fondazione", in ottemperanza ad un obbligo normativo il Cda, su proposta del RPCT, ha adottato un Piano Triennale integrato di Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e dell'integrità (PTPC) con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Tuttavia, tenuto conto della peculiarità della Fondazione, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione si sottrae ad alcune regole imposte dalla Legge n. 190/2012 per la generalità degli Enti Pubblici e degli altri enti privati in controllo pubblico ed in particolare per quelli che godono di provvidenze pubbliche ovvero che svolgano attività delegata di incasso imposte o tasse per conto dello Stato ovvero di Enti Territoriali.

In particolare non è stata ipotizzata, almeno fino a quando non verrà adottato un Modello 231 e nominato un OdV che potrà svolgere funzioni analoghe, la costituzione di un OIV, in quanto non previsto per le fondazioni nell'art. 74 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante *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*; né si è previsto, tra le misure di prevenzione, la rotazione degli



incarichi per il personale dipendente perché, per la esiguità del numero dei dipendenti ciò non sarebbe fattibile.

Il Piano della performance non è invece ad oggi adottato ai sensi dell'art. 2 comma 2bis del DL 31 agosto 2013, n. 101 "*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*" (convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 - in G.U. 30/10/2013, n.255), considerata anche la ridotta dimensione della dotazione organica della Fondazione.

La dimensione e l'articolazione organizzativa della Fondazione incidono fortemente sulle caratteristiche del sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza. Nella redazione dei Piani è stato pertanto tenuto conto di tali peculiarità.

Si rileva da questo punto di vista che la carenza di organico rende di difficile attuazione un'azione coerente di coordinamento e soprattutto rende di difficile soluzione applicativa l'esplicazione di alcune importanti funzioni quali ad esempio l'attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria la proposta di misure di prevenzione.

L'OIV, come detto, è assente ai sensi dell'art. 2 comma 2bis del DL 31 agosto 2013, n. 101.

Pertanto nelle more di implementare eventuali soluzioni idonee e/o alternative atte a compensare le lacune ordinamentali e regolamentari, il presente piano affronta le migliori soluzioni di coordinamento e coerenza con i soggetti e gli organi attualmente presenti e costituiti.

Al fine di dare applicazione alle disposizioni della suddetta Legge quadro, il presente Piano è stato redatto dal responsabile della prevenzione della corruzione, come da attestazione in "Allegato 2", con la collaborazione di professionalità sia amministrative sia tecniche di esperti in materia.

Il presente Piano, approvato dal Cda, è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente". Il Piano è inoltre consegnato ai dipendenti e ai collaboratori affinché ne prendano atto sottoscrivendolo, lo osservino e lo facciano rispettare.

Il PTPC ha una validità triennale e viene valutata la necessità di un suo aggiornamento annualmente, entro il 31 gennaio di ciascun anno, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 nei termini delineati dalla Delibera n. 1134/17 dell'Anac, per tener conto delle eventuali modifiche normative e/o regolamentari e/o intervenute nei processi e/o nell'organizzazione dell'Ente, incidenti sulla tematica della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'aggiornamento terrà conto anche dell'emersione di nuovi fattori di rischio non rilevati in fase iniziale di predisposizione del piano e della susseguente necessità di predisporre nuove misure atte a prevenire il rischio di corruzione. Pertanto, come previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il RPCT provvederà a sottoporre all'adozione dell'Organo di Amministrazione la modifica del PTPC ogniqualvolta siano accertate

significative violazioni e/o carenze che possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

Gli aggiornamenti del Piano avverranno in conformità a quanto previsto nella successiva Sezione III.

### **5. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione**

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno della Fondazione sono attribuite al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Secondo l'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 "l'organo di indirizzo politico individua, di norma, tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio il responsabile della prevenzione della corruzione" (che, ai sensi dell'art. 43, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013 e del Pna 2016, svolge anche le funzioni di responsabile per la trasparenza).

Più in particolare, l'organo di indirizzo politico individua il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di norma, tra i dirigenti amministrativi in servizio. Occorre sottolineare, al riguardo, gli enti non necessariamente dispongono di personale con profilo dirigenziale. In tali casi, si pone pertanto, il problema dell'individuazione del soggetto al quale affidare il ruolo di RPCT.

Al riguardo l'Anac ha evidenziato che nelle sole ipotesi in cui gli enti siano privi di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni, il RPCT potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze.

Solo in via residuale e con atto motivato, il RPCT potrà coincidere con un consigliere dell'ente, purché privo di deleghe gestionali.

La Fondazione per le arti contemporanee in Toscana ha optato per tale ultima soluzione organizzativa, nominando quale RPCT, con delibera del 20/07/2018, il dott. Stefano Pezzato, Dipendente della Fondazione, Responsabile Collezioni e Archivi e Coordinatore Attività Regionali

Lo svolgimento delle funzioni di RPCT non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi. Le funzioni attribuite al RPCT non sono delegabili. In caso di vacanza della figura o di sua temporanea ma prolungata assenza, le funzioni sono attribuite al Presidente.

Il nominativo del RPCT è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Fondazione nella sezione "Amministrazione trasparente".

L'RPCT, tra l'altro:

- a) propone all'Organo di Amministrazione l'adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti;
- b) definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- c) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità, anche con riferimento alle eventuali proposte formulate dai responsabili dei procedimenti;
- d) propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Fondazione;
- e) verifica il rispetto degli obblighi di informazione;
- f) monitora le possibili rotazioni degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- g) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi;
- h) cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno dell'Ente e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- i) segnala all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- j) informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- k) approva e presenta all'Organo di Amministrazione la relazione (report) annuale sulle attività svolte;
- l) riferisce all'Organo di Amministrazione sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto o in ogni caso quando ritiene opportuno evidenziare circostanze rilevanti sotto il profilo dell'applicazione del Piano.

L'RPCT ha altresì facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Per il corretto esercizio delle proprie funzioni l'RPCT si relaziona con tutti i responsabili dei procedimenti per quanto di rispettiva competenza.

Tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio di fenomeni corruttivi: tutti i responsabili svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, propongono le misure di prevenzione e assicurano l'osservanza del Piano segnalandone le violazioni.

I componenti nominati quali membri del Cda debbono rilasciare la dichiarazione di cui all'articolo 20 del D.lgs 8 aprile 2013 n. 39 sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e l'RPCT ne accerta l'esistenza e le verifica.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza si applica il regime di responsabilità previsto dall'art. 1, commi 12 e seguenti della legge n. 190 del 2012 mentre nel caso di enti in cui questa figura coincide con un amministratore senza deleghe, come nella Fondazione per le arti contemporanee in Toscana, il regime di

responsabilità è quello previsto nello statuto e nel c.c. per gli amministratori, applicabile anche per violazione dei comportamenti declinati all'interno del Codice etico.

### 6. Finalità del Piano

In osservanza a quanto stabilito dalla legge n. 190 del 2012 e dal P.N.A., il Piano contiene anzitutto una mappatura delle attività dell'Ente che potrebbero essere maggiormente esposte al rischio di corruzione, il livello di rischio assegnato a ciascuna di esse e inoltre la previsione degli strumenti che l'ente intende attuare per la prevenzione di tali rischi, oltre a quelli già in uso.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 attuativo della legge anticorruzione così come modificato dal D.lgs. n. 97/16, il presente Piano contiene anche il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Ente.

Il presente Piano costituisce documento programmatico dell'Ente e in esso confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha condiviso nella fase dei lavori di predisposizione del Piano stesso.

Il presente PTPC, redatto come detto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, di concerto con gli organi di vertice e con la collaborazione di esperti, si prefigge in particolare i seguenti obiettivi, coerentemente alle indicazioni strategiche provenienti dal Piano Nazionale Anticorruzione:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione elevando il livello di trasparenza;
- stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione.

L'arco temporale di riferimento del presente PTPC è il triennio 2016-2018.

L'adozione del Piano, peraltro, non si configura come un'attività *una tantum* bensì come un processo ciclico in cui gli strumenti vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al *feedback* ottenuto dalla loro applicazione. Si precisa che lo sforzo che sta compiendo l'Ente è quello di mettere a punto degli strumenti di prevenzione mirati e sempre più incisivi nella logica di uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione della corruzione, compatibilmente con ridotta dimensione organizzativa.

L'attuazione del PTPC risponde all'obiettivo dell'Ente di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

A tal fine lo sviluppo e l'implementazione di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura, tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione dell'Ente nei confronti di molteplici interlocutori.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel PTPC da parte dei soggetti destinatari intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali, ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione, in ossequio all'art. 97 della Costituzione italiana.

Inoltre, il PTPC è finalizzato anche a determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone l'Ente a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine e può produrre delle conseguenze, anche sul piano penale, a carico del soggetto che commette la violazione.

Il PTPC ha quindi l'obiettivo di: sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne; assicurare la correttezza dei rapporti tra l'Ente e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse; vigilare sul rispetto delle disposizioni relative alla inconfiribilità e alla incompatibilità degli incarichi previste dal d.lgs. 39/2013.

E' fatto obbligo a tutti i soggetti indicati nel successivo paragrafo 6 di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni contenute nel presente piano e di segnalare al responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza ogni violazione e/o criticità dello stesso.

### **7. Destinatari del Piano**

Le disposizioni del PTPC, oltre ai dipendenti, al Segretario e al Direttore, si applicano, per quanto compatibile, anche ai seguenti soggetti:

1. i componenti del Cda;
2. il Presidente;
3. la Direttrice;
4. il Segretario;
5. i dipendenti;
6. i consulenti/collaboratori esterni;
7. il revisori dei conti;
8. i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

### **8. Funzioni e assetto organizzativo della Fondazione per la Arti Contemporanee in Toscana**

La Fondazione per le Arti Contemporanee in Toscana è una fondazione riconosciuta dalla Regione Toscana, iscritta al registro regionale delle persone giuridiche di diritto privato (n. 975 del 27/01/2016 - D.P.R. 10/02/2000 n. 361) e costituita in data 30 luglio 2015.

La Fondazione non ha scopo di lucro, persegue esclusivamente finalità di promozione sociale ed opera nel settore della promozione della cultura e dell'arte.

Le finalità che la Fondazione persegue sono normate dall'art. 3) dello Statuto della Fondazione e prevedono:

- la gestione del Centro per l'Arte contemporanea Luigi Pecci; -la valorizzazione della collezione permanente attraverso lo studio, la catalogazione, il restauro, la conservazione e l'esposizione; - l'incremento del patrimonio attraverso l'acquisizione di opere, collezioni, pubblicazioni e documentazione d'ogni tipo e quant'altro inerente con la propria attività; -la programmazione e la realizzazione di eventi espositivi di carattere anche nazionale e internazionale; - l'attivazione di mostre, indagini, approfondimenti di carattere scientifico dal Novecento artistico fino alla contemporaneità; - l'organizzazione di eventi e attività culturali multidisciplinari nell'ambito della contemporaneità; - la collaborazione con i soggetti pubblici e privati che operano nel territorio regionale nell'ambito delle stesse finalità anche attraverso azioni di coordinamento e di promozione della produzione artistica contemporanea in Toscana; - l'organizzazione di studi, ricerche, iniziative scientifiche, attività formative, didattiche e divulgative, espositive e progettuali anche in collaborazione con il sistema scolastico ed universitario, con istituzioni culturali, universitarie e di ricerca, con soggetti pubblici e privati italiani e stranieri; - la costituzione e l'incremento e la conservazione di materiale informativo e documentale su tutte le espressioni artistiche contemporanee e principalmente nell'ambito delle attività del Centro di Informazione e Documentazione per le Arti Visive con sede al Centro Pecci; - l'organizzazione di iniziative tese a promuovere e facilitare la fruizione delle attività culturali da parte del pubblico e in particolare dei giovani; - la collaborazione con gli altri musei e gli altri istituti culturali della regione nell'ambito della rete regionale per le arti contemporanee; - la realizzazione di tutte le attività, i servizi e le iniziative che possono contribuire al conseguimento degli scopi di cui ai precedenti punti;

La Fonda

assicura altresì alla Associazione "Centro per l'arte contemporanea Luigi Pecci – Prato" la sede legale e operativa all'interno del complesso museale e un supporto amministrativo adeguato.

A livello organizzativo, la Fondazione è articolata in una struttura amministrativa che attualmente impiega N. 19 dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto Federculture di cui n. 13 full-time e n. 6 part-time tre dipendenti, oltre al Direttore, che opera attraverso un contratto di collaborazione, e il Segretario.

Gli Organi della Fondazione territoriale sono: il Collegio dei Fondatori, il Presidente, che ha la legale rappresentanza dell'ente, il Cda di cui fa parte, il Direttore, il Segretario, la Commissione scientifica e revisore dei conti.

Due sono i soci fondatori: Comune di Prato e Associazione Centro per l'Arte Contemporanea Luigi Pecci.

Il CdA è composto dal Presidente + quattro consiglieri:

L'articolazione organizzativa della Fondazione è rappresentata sinteticamente nell'Organigramma pubblicato sul sito internet istituzionale.

### **RASA:**

la Fondazione ha individuato il soggetto Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221. I dati inseriti sono verificati dall'RPCT. Il nominativo del RASA è Elisabetta Dimundo.

## **9. Mappatura e gestione del rischio**

### **9.1. Approccio metodologico alla Gestione del rischio**

Il "*Piano di prevenzione della Corruzione*" è stato elaborato ispirandosi ai principi contenuti nelle linee guida Uni Iso 31000:2010 in conformità alle previsioni contenute nel Pna e nell'art. 1, comma 9, della Legge n. 190/12.

In osservanza a queste previsioni si è proceduto alla mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo, rappresentato questo da condotte tipiche (fattori di rischio): le aree di rischio comprendono quelle individuate come aree sensibili dall'art. 1, comma 16 della legge n. 190 del 2012 e riprodotte nell'Allegato 2 al P.N.A. mentre quelle ulteriori specificamente connesse alle attività istituzionali dell'Ente – le quali tuttavia sono essenzialmente prive di discrezionalità amministrativa e quindi meno permeabili a pratiche corruttive se non di tipo fraudolento – saranno oggetto di mappatura, gradualmente e progressivamente, nel corso del triennio di validità del presente piano. Le ragioni di tale diluizione nel tempo sono rinvenibili nella limitatezza delle risorse interne e del loro operare a pieno carico di lavoro, circostanze queste che impongono appunto una gradualità necessaria per assicurare, compatibilmente con lo svolgimento delle attività a ciclo continuo, l'individuazione efficace dei processi a rischio e delle misure preventive per il contenimento di rischi di incorrere in fenomeni corruttivi e la loro effettiva ed efficace implementazione.

Per ciascun processo a rischio sono stati individuati i potenziali rischi corruttivi, la probabilità del verificarsi di tali rischi nonché l'impatto economico, reputazionale ed organizzativo che l'Ente potrebbe subire nell'ipotesi del verificarsi degli stessi. La valutazione del grado di rischio è stata poi condotta con riferimento al rischio attuale a ciascun processo, cioè prima dell'applicazione delle "ulteriori misure di prevenzione" indicate nel Piano stesso.

In sede di aggiornamenti del Piano si procederà all'indicazione del rischio residuo in modo dinamico, cioè del grado di rischio stimato a seguito dell'applicazione delle "ulteriori misure di prevenzione" di volta in volta programmate.

L'analisi del rischio con l'individuazione delle misure di prevenzione è stata realizzata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con la collaborazione dei responsabili dei singoli procedimenti per le aree di rispettiva

competenza applicando gli indici di valutazione del rischio indicati nell'allegato 5 al P.N.A. (riportato nell'allegato 1 al presente Piano).

In atto separato, ma parte integrante del presente piano, **l'Allegato 1**, Tabelle A, B, C:

- **La Tabella A** ha ad oggetto la rappresentazione dei fattori di rischio (condotte tipiche che da cui potrebbero scaturire ipotesi di reato), i criteri di determinazione degli elementi di rischio relativo (impatto e probabilità) e i risultati della loro applicazione ad ogni singolo processo delle aree analizzate, con evidenza delle Misure di Prevenzione già adottate e di quelle suggerite ai fini del contenimento entro soglie di accettabilità dei livelli di rischio riferiti a ciascuna area mappata (con la precisazione che salvo che non sia diversamente stabilito, l'attuazione delle ulteriori misure di prevenzione deve essere assicurata entro la scadenza del triennio di vigenza del Piano).
- **La Tabella B** ha ad oggetto la situazione riepilogativa di sintesi, con l'indicazione dei valori di rischio complessivi per area rilevati e dell'incidenza dei fattori che gli hanno determinati.
- **La Tabella C** riporta l'allegato n. 5 al PNA il quale a sua volta individua i criteri utilizzati per la determinazione del livello di rischio insito ai processi mappati.

**9.2. Individuazione delle aree di rischio (mappatura del rischio)**

Parte centrale del Piano è la mappatura dei rischi di corruzione che possano originarsi dallo svolgimento dell'attività del Ente, seguita dalla loro valutazione sotto il profilo del valore di rischio e dall'individuazione delle misure atte a prevenire il rischio di corruzione. Questa analisi non può prescindere dalla valutazione della peculiare attività del Ente che, sottratta a margini di discrezionalità amministrativa, conseguentemente, può ritenersi di difficile penetrazione di fenomeni corruttivi se non conseguenti a condotte di tipo fraudolento.

In particolare, nella tabella di seguito riportata sono individuate le macro aree di attività a rischio di corruzione e, per ciascuna area, i singoli processi esposti al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

Le aree di rischio e i processi del Ente interessati dalla mappatura, determinati tenendo conto delle aree minime declinate nel Pna 2013 integrate secondo le specifiche fornite nei Pna successivi, sono di seguito elencati.

AREE DI RISCHIO	PROCESSI
<p><b>A) Area: acquisizione, gestione e progressione del personale, conferimento incarichi</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reclutamento</li> <li>2. Altri procedimenti inerenti l'organizzazione e il funzionamento della Fondazione e il rapporto di impiego del personale</li> <li>3. Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza</li> </ol>
<p><b>B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Affidamenti diretti</li> <li>2. individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento</li> <li>3. procedure negoziate</li> <li>4. consultazione del mercato</li> </ol>



	5. Predisposizione ed approvazione dell'avviso o del bando
<b>C) Area: Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	-
<b>D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ottenimento e utilizzo contributi ottenuti da Enti pubblici e P.A. in genere oltre che da soggetti privati</li> <li>2. Sponsorizzazioni e erogazione contributi</li> <li>3. Gestione incassi</li> <li>4. Gestione pagamenti</li> </ol>

Tab. 1 – Catalogo dei processi a rischio

L'elenco in essa riportato potrà essere incrementato, con provvedimento del responsabile, durante il corso di validità del piano, con altre attività ritenute esposte a rischio.

### 9.3. Valutazione del rischio

L'analisi dei rischi, contenuta nell'allegato 1, è consistita nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio può produrre (probabilità ed impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

Per ciascun processo sono stati pertanto individuati i potenziali rischi corruttivi e la probabilità del verificarsi di tali rischi. La valutazione del grado di rischio è stata condotta con riferimento al rischio attuale a ciascun processo.

L'analisi dei rischi con la ricognizione delle misure di prevenzione è stata realizzata dal Responsabile delle prevenzioni della corruzione applicando gli indici di valutazione del rischio indicati nell'allegato 5 del P.N.A. (vedi Allegato 1). Per ciascun rischio catalogato è stato quindi stimato il valore delle probabilità e il valore dell'impatto. La valutazione del grado di rischio è stata condotta con riferimento al rischio attuale riferito a ciascun processo e attraverso la loro correlazione con le strutture responsabili/coinvolute.

La probabilità è stata misurata in termini di:

- Discrezionalità;
- Rilevanza esterna;
- Complessità del Processo;
- Valore Economico;
- Frazionabilità del Processo;
- Efficace dei Controlli;

La stima della probabilità tiene conto, tra gli altri fattori, dei controlli vigenti. A tal fine, per controllo si intende qualunque strumento di presidio utilizzato nell'ente locale per ridurre la probabilità del rischio (come il controllo preventivo o il controllo di gestione oppure i controlli a campione non previsti dalle norme). La valutazione sull'adeguatezza del controllo è stata fatta considerando il modo in cui il presidio/controllo funziona concretamente. Per la stima della probabilità, quindi, non ha rilevato la previsione

dell'esistenza in astratto del controllo, ma la sua efficacia in relazione al rischio considerato.

L'impatto è stato misurato in termini di:

- impatto economico;
- impatto organizzativo;
- impatto reputazionale.

Il valore della probabilità e il valore dell'impatto per processo sono stati ricalcolati a livello medio di area di rischio e poi moltiplicati per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio residuo del processo di volta in volta preso in esame.

#### 9.4. Ponderazione dei rischi

La ponderazione dei rischi consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento<sup>1</sup>.

Sulla base di tale metodologia applicando prudenzialmente valori arrotondati per eccesso all'unità superiore, sono emerse le valutazioni sintetiche riportate nella tabella seguente e analiticamente sviluppate nell'Allegato 1 per Area e processo a rischio, posti questi in correlazione con gli ambiti/funzioni, risultanti dall'Organigramma, ove il rischio di commissione dei reati trattati è risultato potenzialmente più elevato ovvero:

- Cda;
- Presidente;
- Direttore;
- Segretario;
- Responsabili di servizio.

Item	Probabilità Finale (Uguale a Sommatoria dei dati /6) arrotondato ad estremo superiore se maggiore unità	Impatto complessivo (Uguale a Sommatoria dei dati /4) arrotondato ad estremo superiore se maggiore unità	Rischio complessivo per processo	Rischio medio per Area di attività
A1	3	2	6	6 (MEDIO)
A2	2	2	4	
A3	3	2	6	
B1	4	2	8	8 (MEDIO)
D1	3	2	6	7 (MEDIO)
D2	4	2	8	
D3	4	2	8	
D4	3	2	6	

Tab. 2 - ponderazione rischi

<sup>1</sup> Ponderazione dei rischi

Livello di rischio per processo (valore medio della probabilità x valore medio dell'impatto):

Forbice da 0 a 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo);

Intervallo da 1 a 5 rischio basso;

Intervallo da 6 a 15 rischio medio;

Intervallo da 15 a 25 rischio alto;

in questa fase sono poi state previste specifiche proposte di misure integrative di prevenzione per il contenimento del livello di rischio residuo come sopra determinato, entro limiti di accettabilità (Allegato 1).

### **10. Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione**

Conformemente a quanto richiesto dalla legge n. 190 del 2012, l'Ente adotta misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento alle fasi sia di formazione sia di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio. Dette misure specifiche, riportate sinteticamente nell'Allegato 1, sono integrate dai principi di comportamento e dalle misure generali (trasversali) descritti nei paragrafi successivi a cui devono attenersi tutti i destinatari interni del presente Piano.

#### **10.1. Obblighi del dipendente e sanzioni**

Tutti i dipendenti, anche quelli privi di qualifica dirigenziale:

- devono osservare le norme di comportamento contenute nel Codice etico e le misure contenute nel Piano segnalando eventuali illeciti conflitti di interesse ;
- devono partecipare al processo di gestione del rischio;
- devono svolgere attività informativa il Responsabile e proporre eventuali misure di prevenzione;
- mantengono il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- sono sottoposti a procedimento disciplinare qualora violino le misure di prevenzione previste dal Piano o le prescrizioni del Codice etico.

Per la violazione degli obblighi sopra elencati i dipendenti sono soggetti a misure disciplinari previste dal CNL

#### **10.2. Incarichi ed attività non consentiti ai dipendenti della Fondazione**

L'Ente, a prescindere dalla circostanza in cui la fattispecie trovi applicazione o meno, provvede all'adozione di apposito atto contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 nel rispetto di quanto in esso stabilito. In tale atto sono disciplinati i criteri di valutazione ai fini del conferimento dell'autorizzazione, le fattispecie non soggette ad autorizzazione, le attività non autorizzabili in quanto incompatibili con l'impiego pubblico, la procedura di autorizzazione, l'apparato sanzionatorio e le ipotesi di sospensione e revoca dell'autorizzazione.

#### **10.3. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la P.A.**

Al fine di garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, l'Ente aggiorna gli schemi tipo dei contratti di assunzione del personale mediante l'inserimento della clausola recante il divieto di prestare attività lavorativa sia a titolo di lavoro

subordinato sia a titolo di lavoro autonomo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

L'Ente procede inoltre all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, a pena di nullità, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti o responsabili di procedimento che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ente nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

### **10.4. Formazione di commissioni e conflitto di interesse**

#### Formazione di commissioni

Quanto alle procedure disciplinate dal Dlgs. n. 50/16, è lo stesso Decreto con le specifiche fornite nelle Linee guida Anac, a stabilire i criteri, le modalità di nomina delle commissioni e alle cause di astensione.

Con la nuova normativa in materia di "Anticorruzione" sono state introdotte anche misure di prevenzione di carattere soggettivo, adottate per scelta dettata non da obblighi di legge dalla Fondazione, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli Organi deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. Tra queste, il nuovo art. 35-bis, inserito nell'ambito del Dlgs. n. 165/01, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a Commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede:

*"1. Coloro che sono stati condannati, anche con Sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del Libro II del Codice penale:*

*a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*

*b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli Uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonchè alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*

*c) non possono fare parte delle Commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonchè per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

*2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi Segretari".*

Il Dlgs. n. 39/13 ha previsto inoltre un'apposita disciplina riferita alle inconfiribilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3), che ha come destinatari le P.A. ex art. 1, comma 2, del Dlgs. n. 165/01 ma anche gli Enti pubblici economici e gli Enti di diritto privato in controllo pubblico, tra cui come detto rientra la Fondazione la quale si conforma ad essa.

Il Responsabile del "*Piano di prevenzione della Corruzione*" effettua controlli su precedenti penali autocertificati dai candidati e sull'applicazione delle altre norme citate, attraverso l'esame degli atti.

I controlli del Responsabile della prevenzione della Corruzione si estendono quindi sulla verifica di cause di incompatibilità e inconfiribilità dettate dal Dlgs. n. 39/13. Se nel corso del rapporto si manifestano situazioni di inconfiribilità il Responsabile della prevenzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico o assegnato ad altro Ufficio.

### Conflitto di interesse

La Società presta una particolare attenzione alle situazioni di potenziale conflitto di interesse in cui possono incorrere gli Amministratori e il personale e a tal fine applica l'art. 6-bis nella Legge n. 241/90, rubricato "*Conflitto di interessi*", secondo il quale "*il Responsabile del procedimento e i titolari degli Uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*".

Più precisamente, ai sensi del comma 2 del citato articolo:

- è stabilito un obbligo di astensione, per il Responsabile del procedimento, ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli Uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

A livello operativo la norma è stata recepita prevedendo l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e contro interessati.

Al fine di definire il significato di "conflitto di interesse" e individuare le circostanze in cui questo può manifestarsi, si rinvia all'art. 6 della Legge n. 241/90, modificato con la Legge n. 190/12 che infatti prevede che "*il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza*".

La disposizione, in sostanza, contiene anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "*gravi ragioni di convenienza*".

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al Direttore il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, questo dovrà essere affidato dal Direttore ad altro dipendente

ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, lo stesso Direttore dovrà avocare a sè ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Direttore, a valutare le iniziative da assumere sarà il Presidente mentre nel caso in cui il conflitto riguardi quest'ultimo la valutazione dovrà essere fatta dal Cda a livello Collegiale.

### **10.5. Obblighi di informazione e segnalazione e Whistleblowing**

I Responsabili dei procedimenti e il personale dipendente informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione segnalando qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del Piano.

I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione segnalano al Responsabile della prevenzione della corruzione qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa. L'Ente è comunque tenuto a dare applicazione alle disposizioni dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 in materia di riservatezza della segnalazione di illeciti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Responsabili dei procedimenti possono tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni all'Ente, purché non anonime e sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

### IL WHISTLEBLOWING

La legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *whistleblowing* stabilisce che i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro saranno tutelati dall'ordinamento.

Le nuove norme modificano l'[articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego](#) stabilendo che il dipendente (anche di società e enti in controllo pubblico) che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

A questo proposito, l'ANAC ha attivato **una piattaforma informatica per l'acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti pubblici**.

Con l'accesso tramite questo portale, l'identità del segnalante verrà secretata e, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal sistema, egli potrà dialogare con l'RPCT in maniera spersonalizzata e del tutto anonima.

Si tratta di una piattaforma informatica integrata web-based, che, in linea con le disposizioni della Legge 179/2017, permetterà di gestire le comunicazioni/segnalazioni pervenute con garanzia di anonimato per i soggetti segnalanti e la massima sicurezza

informatica; tale piattaforma consente, al contempo, di interloquire con il soggetto segnalante – sia interno che esterno alla Fondazione – e di rendicontare lo stato di avanzamento dell'istruttoria, se avviata, nel rispetto di quanto indicato dalle Linee guida ANAC in materia.

Le comunicazioni/segnalazioni potranno, come già oggi avviene, essere inviate al RPCT attraverso l'apposita piattaforma.

L'accesso al nuovo Sistema di *whistleblowing* verrà consentito sia agli utenti registrati che agli utenti non registrati (anonimi).

Nel caso di utilizzo della piattaforma, il segnalante "anonimo", ancorché sprovvisto di credenziali, avrà comunque la facoltà di interagire con il RPCT mediante scambio di messaggi ed eventuali documenti, accedendo al Sistema con l'utilizzo di "codici di autenticazione" e "password" specifici forniti automaticamente dalla piattaforma al momento di sottomissione della segnalazione "anonima".

Resta ovviamente inteso che le segnalazioni pervenute verranno valutate anche se provenienti attraverso canali differenti (es. a mezzo posta).

In ogni caso, anche se proveniente attraverso canali differenti, sarà sempre garantita la riservatezza della segnalazione.

**il dipendente potrà comunque effettuare le segnalazioni anche direttamente all'RPCT, oltre che attraverso la piattaforma Anac o alla Procura della Repubblica e l'RPCT e l'Ente assicureranno in ogni caso le garanzie sopra descritte.**

### **10.6. Disposizioni in merito alla rotazione del personale**

Il Pna 2016 descrive i vincoli alla rotazione ovvero le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'amministrazione.

a) Vincoli soggettivi: le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente. Si fa riferimento a titolo esemplificativo ai diritti sindacali, alla legge 5 febbraio 1992 n. 104 (tra gli altri il permesso di assistere un familiare con disabilità) e al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (congedo parentale).

Con riferimento all'applicabilità della misura della rotazione, se attuata tra sedi di lavoro differenti, nei confronti del personale dipendente che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si ritiene necessaria, in conformità con recenti orientamenti giurisprudenziali, una preventiva informativa da indirizzarsi all'Organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte in ragione dei singoli casi.

b) Vincoli oggettivi: la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate

dall'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

Come previsto nel Pna 2016 tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento.

Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge e il CCNL che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici.

Rimane sempre rilevante, anche ai fini della rotazione, la valutazione delle attitudini e delle capacità professionali del singolo.

La rotazione del personale, all'interno della Fondazione, non è pertanto attuabile, in quanto risulta incompatibile con il CCNL, con la disponibilità di posti nell'organico dell'Ente e in considerazione della competenza professionale specifica del personale, trattandosi di attività infungibili e altamente specializzate.

Nei casi in cui procedesse con l'applicazione del principio della rotazione del personale, l'Ente provvederà a dare adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, laddove presenti.

### **10.7. Formazione**

I responsabili degli uffici coinvolti nei processi a rischio dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della Corruzione e sui temi della legalità.

I piani formativi sono adeguati, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano. In particolare, sono previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

La formazione è stata erogata nel 2019 e sarà erogata anche nel 2020 in modalità in house.

In particolare, sono stati previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

L'Ente programma adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- a) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze sul Codice etico (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità in genere (approccio valoriale), operato in sede di introduzione del Piano o di nuove assunzioni;
- b) livello specifico, rivolto al RPCT, al personale referente: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali (protocolli ecc), in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nella Società. Tali iniziative debbono riguardare il contenuto del presente Piano e devono basarsi



prevalentemente sull'esame di casi concreti; deve essere prevista l'organizzazione di appositi *focus group*, composti da un numero ristretto di dipendenti e guidati da un animatore, nell'ambito dei quali vengono esaminate ed affrontate problematiche di etica calate nel contesto dell'amministrazione al fine di far emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni.

### **10.8. il Codice etico e di Comportamento**

L'Ente cura, con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa.

Tuttavia la disciplina contenuta nel D. P.R. 16 aprile 2013 n. 62 recante "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*" non è compatibile con il CCNL in uso.

Si rinvia, per un maggiore dettaglio, al Documento, in corso di elaborazione alla data di approvazione del presente Piano, di prossima adozione da parte del Cda, che costituirà parte integrante del presente "*Piano*" denominato "*Codice etico*", che ha lo scopo di individuare e definire in modo chiaro ed esaustivo l'insieme dei valori, dei principi fondamentali e delle norme comportamentali che costituiscono il presupposto irrinunciabile per il corretto svolgimento delle attività aziendali.

### **11. Monitoraggio dell'RPCT.**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede all'attività di monitoraggio delle misure generali e specifiche. Per le prime le relative modalità sono individuate nei paragrafi sopra dedicati mentre per quelle specifiche si rinvia all'**Allegato 1**.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, inoltre, il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione sull'attività svolta nell'ambito della prevenzione e contrasto della corruzione e la trasmette al consiglio di amministrazione.

Qualora l'organo di indirizzo politico lo richieda oppure il Responsabile stesso lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce direttamente sull'attività svolta.

La relazione viene pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ente.

Tale documento dovrà contenere la reportistica delle misure anticorruzione come individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione nonché le considerazioni sull'efficacia delle previsioni del P.T.P.C e le eventuali proposte di modifica.

## **Sezione 2**

# *Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità*

### 1. Introduzione

Il concetto di trasparenza amministrativa si esplica attraverso l'accessibilità delle informazioni relative alla organizzazione ed alla attività del Ente, allo scopo di renderle più rispondenti alle esigenze degli iscritti attraverso forme diffuse di controllo sulle attività istituzionali e sull'utilizzo delle risorse economiche acquisite con i contributi degli iscritti.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

Per dare attuazione agli obblighi di trasparenza amministrativa, si è fatto ricorso alla pubblicazione nel sito web dell'Ente di un apposita Sezione denominata "Amministrazione Trasparente". Il Piano della Trasparenza ed Integrità, oltre al presente documento, si compone della Griglia degli obblighi di pubblicazione definiti dall'Anac (Allegato 3), che ne rappresenta parte integrante e sostanziale definendo e pianificando, in forma schematica-sintetica, obblighi, tempi e modalità di pubblicazione.

### 2. Fonti normative

Le principali fonti normative per la stesura della presente Sezione al Piano Integrato sono il Decreto Legislativo n. 33/2013 modificato dal D.lgs. n. 97/16 e s.m.i. e le Delibere n. 2/12 della CIVIT (ora ANAC), n. 50/2013, n. 831/16, 1310/16 e 1134/17 dell'ANAC, .

### 3. Ambito di applicazione delle norme sulla Trasparenza

L'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013, introdotto dal d.lgs. 97/2016, ridisegna l'ambito soggettivo di applicazione della disciplina sulla trasparenza rispetto alla precedente indicazione normativa contenuta nell'abrogato art. 11 del d.lgs. 33/2013.

I destinatari degli obblighi di trasparenza sono ora ricondotti a tre categorie di soggetti:

1) pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 del d.lgs. 165/2000, ivi comprese le autorità portuali nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, destinatarie dirette della disciplina contenuta nel decreto (art. 2-bis, co. 1);

2) enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo pubblico, associazioni, **fondazioni ed enti di diritto privato, sottoposti alla medesima disciplina prevista per le p.a. «in quanto compatibile» (art. 2-bis, co. 2);**

3) società a partecipazione pubblica, associazioni, fondazioni ed enti di diritto privato soggetti alla medesima disciplina in materia di trasparenza prevista per le p.a. «in quanto compatibile» e «limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea» (art. 2-bis, co. 3).

### 4. Realizzazione della sezione Amministrazione trasparente, Contenuti e organizzazione dei flussi informativi

La presente sezione unitamente all'Allegato 3, costituisce l'atto fondamentale di organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione di informazioni, dati e documenti, specificando inoltre le modalità, i

tempi di attuazione e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative e degli obblighi in materia di trasparenza.

**Realizzazione della sezione Amministrazione trasparente:** Per dare attuazione alle disposizioni di legge sul tema della trasparenza di seguito si rappresenta il percorso di realizzazione della Sezione Amministrazione Trasparente del sito web del Ente.

È stata utilizzata la Griglia degli obblighi di pubblicazione e della pianificazione elaborata dall'Anac con la Delibera n. 1310/16 (Allegato 3) finalizzata a favorire la puntuale individuazione e cadenza degli adempimenti che sono di volta in volta recepiti nella Sezione *Amministrazione Trasparente* la quale è raggiungibile tramite un *link* sulla *Home Page* del sito web dell'Ente che trasferirà l'utente ad una pagina di indice delle singole pagine web di rilevanza specifica.

**Contenuti:** All'interno di ogni successiva pagina si potranno attingere le notizie e le informazioni previste dal D.lgs. n. 33/13 ostensibili per legge nel rispetto del segreto d'ufficio e della protezione dei dati personali ai sensi del d. l.vo 196/2003.

In particolare nella Delibera Anac n. 1310/16 sono declinati i principali contenuti informativi delle singole pagine web, che verranno aggiornati tempestivamente ad ogni loro cambiamento per effetto di integrazioni normative e di modifiche soggettive od oggettive.

Restano comunque *"ferme le disposizioni in materia di pubblicità previste dal Codice di cui al Decreto legislativo n.50/2016"*, nonché, tutte le altre disposizioni già vigenti che prescrivono misure di Trasparenza.

**Organizzazione e gestione dei flussi informativi, verifica:** il personale di segreteria provvede al caricamento nella "sezione" dei documenti e dei dati indicati nella griglia di rilevazione, di cui dispone nell'ambito delle proprie funzioni o facendone richiesta all'Organo di Amministrazione. L'RPCT a sua volta almeno due volta l'anno verifica l'efficace assolvimento degli obblighi di pubblicazione impartendo istruzioni al personale incaricato del caricamento affinché provveda con le eventuali azioni correttive. Annualmente, ai fini dell'attestazione dell'assolvimento dei citati obblighi di pubblicazione l'organo con funzioni analoghe all'OIV verifica la conformità della sezione agli obiettivi di contenuto e temporali contenuti nell'Allegato 3.

### **5. Compiti del "Responsabile della Trasparenza"**

Il "Responsabile per la prevenzione della Corruzione" svolge le funzioni di "Responsabile per la Trasparenza" in conformità all'art. 43 del D.lgs. n. 33/13 e al Pna 2016 e in tale veste, ha il compito di:

- proporre l'aggiornamento del "Piano", in relazione alle specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di Trasparenza;
- controllare l'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'Organo di amministrazione ed all'Autorità nazionale Anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini

dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità.

- Assicurare il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

**6. L'accesso civico: Capo 1-bis al D.lgs. 33/2013, dal titolo " Diritto di accesso a dati e documenti", articolo 6 del D.Lgs. 97/2016 che ha riscritto l'art. 5 del D.lgs. 33/2013 e introdotto il 5-bis.**

Le prescrizioni di pubblicazione previste dal d.lgs. n. 33 del 2013 sono obbligatorie, sicché, nei casi in cui l'Ente abbia omissso la pubblicazione degli atti, sorge in capo al cittadino il diritto di chiedere e ottenerne l'accesso agli atti medesimi non pubblicati in base a quanto stabilito dall'art. 5 commi 1 e 2, art. 5-bis del medesimo decreto.

L'Accesso civico (semplice o generalizzato) consente a chiunque di accedere a dati, documenti e informazioni delle pubbliche amministrazioni senza necessità di dimostrare un interesse legittimo (Art. 5, D.Lgs. 33/2013).

- L'Accesso civico semplice consente a chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni che le amministrazioni hanno l'obbligo di pubblicare (art.5, c. 1).
- L'Accesso civico generalizzato (o accesso FOIA) consente a chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni sono obbligate a pubblicare (art. 5, c. 2).

Il diritto di accesso si qualificherà caso per caso, avendo cura di analizzare il tipo di dato al quale si chiederà l'accesso (nelle varie forme possibili di cui al novellato articolo 5) e, in tal senso, saranno di aiuto le Linee guida che l'Anac, d'intesa con il Garante della privacy, emanerà.

Sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente" è inserito un modulo apposito per facilitare la presentazione di istanze di accesso nei termini sopra esposti.

L'inoltro da parte del cittadino della richiesta di accesso civico comporta da parte del responsabile della trasparenza o di un suo delegato, l'obbligo di segnalazione di cui all'art. 43, comma 5, del d.lgs. n. 33 ossia al vertice politico dell'amministrazione (Organo di Amministrazione), all'O.I.V./Struttura equivalente, ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

L'RPCT è preposto a ricevere ed istruire le richieste di accesso civico.

## SEZIONE III

### DISPOSIZIONI COMUNI

#### 1. Quadro sanzionatorio

Oltre alle sanzioni previste nel Ccnl. e, per la Corruzione, dal Codice penale (artt. 317, concussione; 318, corruzione per l'esercizio della funzione; 319-*quater*, induzione indebita a dare o promettere utilità; 346-*bis*, traffici di influenze illecite) e dal Codice civile (art. 2635, corruzione fra privati), bisogna tener conto, se ed in quanto ritenute applicabili, delle sanzioni previste ai commi 14 (ripetute violazioni), 33 (mancata pubblicazione sul sito), 44 (violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento) dell'art. 1 della Legge n. 190/12.

L'art. 47 del d.lgs. 33/2013 prevede poi uno specifico regime sanzionatorio per la violazione degli obblighi di comunicazione di alcuni dati tra cui quelli di cui agli artt. 22, co. 2, e 47, co. 2, ultimo periodo, del decreto stesso. In relazione a tale regime sanzionatorio in materia di Trasparenza, l'Anac ha adottato la Delibera n. 10/15 intitolata **"Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza (art. 47 del d.lgs. 33/2013)"** la quale ha puntualizzato il quadro normativo inerente gli obblighi di pubblicazione per i quali è previsto uno specifico regime sanzionatorio nel d.lgs. 33/2013 e le relative sanzioni applicabili.

#### 2. Adeguamento del Piano e clausola di rinvio

Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia.

2. In ogni caso il Piano è aggiornato con cadenza annuale ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'Ente. Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed approvate con provvedimento dell'Organo di Amministrazione.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" nonché mediante segnalazione via e-mail personale a ciascun dipendente.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia ed, in particolare, la legge n. 190 del 2012, il d.lgs. n. 33 del 2013 e il d.lgs. n. 39 del 2013.