

**PIANO TRIENNALE
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, PER
LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'**
Anni 2024 – 2026

Elaborato dal RPCT
Approvato in attesa di ratifica del CdA

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.....	6
4. Applicazione della normativa in tema di Anticorruzione da parte della Fondazione per le Arti Contemporanee in Toscana e relativi adattamenti.....	8
5. Gli attori del "sistema per la prevenzione della corruzione".....	10
6. Finalità del Piano.....	14
7. Destinatari del Piano.....	15
8. Funzioni e assetto organizzativo della Fondazione per la Arti Contemporanee in Toscana: il contesto interno.....	16
9. Il contesto esterno: Rapporto BES 2023.....	17
10. Mappatura e gestione del rischio.....	19
10.1. Approccio metodologico alla Gestione del rischio.....	19
10.2. Individuazione delle aree di rischio (mappatura del rischio).....	21
10.3. Valutazione del rischio.....	22
10.4. Ponderazione dei rischi.....	23
11. Trattamento del rischio.....	23
11.2.1. Obblighi del dipendente e sanzioni.....	26
11.2.2. Incarichi ed attività non consentiti ai dipendenti della Fondazione.....	26
11.2.3. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la P.A. (pantuflage).....	27
11.2.4. Formazione di commissioni, conflitto di interesse, inconferibilità ed incompatibilità.....	27
11.2.5. Obblighi di informazione, segnalazione e Whistleblowing.....	29
11.2.6. Disposizioni in merito alla rotazione del personale (ordinaria e straordinaria).....	30
11.2.7. Formazione.....	31
11.2.8. il Codice di Comportamento.....	31
11.2.9. Trasparenza.....	32
11.2.10. Patti di integrità.....	32
12. Monitoraggio e riesame.....	34

PIANO DELLA TRASPARENZA (SEZIONE II)

1. Introduzione.....	37
2. Fonti normative.....	37
3. Ambito di applicazione delle norme sulla Trasparenza.....	37
4. Realizzazione della sezione Amministrazione trasparente, Contenuti e organizzazione dei flussi informativi.....	37
5. Compiti del "Responsabile della Trasparenza".....	38
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. 39	

DISPOSIZIONI COMUNI (SEZIONE III)

1. Quadro sanzionatorio.....	40
2. Adeguamento del Piano e clausola di rinvio.....	40

- **ALLEGATO 1: Attestazione del RPCT**
- **ALLEGATO 2: 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 inconferibilità 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".
- s. Delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019 "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione - art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001"
- t. Delibera n. 25 del 15 gennaio 2020 "Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di

concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici"

- u. Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 *"Linee guida in materia di Codici di febbraio 2020 comportamento delle amministrazioni pubbliche"*
- v. Delibera n. 445 del 27 maggio 2020 *"Parere in materia d'inconferibilità dell'incarico di amministratore unico della omissis s.r.l."*.
- w. Delibera n. 600 del 1° luglio 2020 *"Ipotesi di incompatibilità interna prevista con riferimento allo svolgimento di determinate funzioni"*.
- x. Delibera n. 983 del 18 novembre 2020 *"Procedimento sanzionatorio UVMAC/S/ [omissis]/2020 nei confronti del Comune [omissis] per omessa adozione del PTPCT relativo al triennio 2020-2022"*.
- y. delibera n. 1120 del 22 dicembre 2020 *"Richiesta di parere del Ministero della Difesa in merito alle novità introdotte dal decreto-legge 16/7/2020 n. 76, convertito con legge 11/9/2020 n. 120, in materia di patti di integrità"*.
- z. Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 *"Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)"*.
- aa. Delibera n. 1164 del 11 dicembre 2019 *"Soggezione della società OMISSIS, operante in un sistema multilaterale di negoziazione (EXTRAMOT Pro), alla disciplina in materia di obblighi di pubblicazione e di trasparenza"*.
- bb. Delibera 803 del 7 ottobre 2020 *"Coordinamento della disciplina di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, con gli obblighi di trasparenza del servizio di gestione dei rifiuti urbani e assimilati previsti nella delibera n. 444 del 31 ottobre 2019 dell'Autorità per la regolazione Energia Reti e Ambiente (ARERA)"*.
- cc. Delibera n. 1047 del 25 novembre 2020 *"Pubblicazione dei dati sui compensi concernenti gli incentivi tecnici di cui all'art. 113, d.lgs. 50/2016, al personale dipendente"*.
- dd. Delibera n. 1054 del 25 novembre 2020 *"Interpretazione della locuzione "enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione" e di "svolgimento di attività professionali" di cui all'art. 15, co.1, lett. c) del d.lgs. 33/2013"*.
- ee. Delibera n. 329 del 21 aprile 2021 *"Pubblicazione dei provvedimenti finali dei procedimenti di valutazione di fattibilità delle proposte per la realizzazione in concessione di lavori in project financing, di cui all'art. 183, comma 15, d.lgs. 50/2016"*.
- ff. Delibera n. 364 del 5 maggio 2021 *"Accesso civico generalizzato ex artt. 5, co. 2 e 5-bis del d.lgs. n. 33/2013 con riferimento alla consulenza tecnica d'ufficio (CTU)"*.
- gg. Delibera n. 468 del 16 giugno 2021 *"Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013): superamento della delibera numero 59 del 15 luglio 2013 recante "Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, d.lgs. n. 33/2013)"*.

hh.PNA 2022, approvato con Delibera ANAC il 16 novembre 2022 e il suo aggiornamento 2023, approvato con Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023.

Disposizioni del Codice Penale riguardanti la "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 e secondo il significato di mala amministrazione sopra illustrato, in relazione all'attività svolta dalla Fondazione ed ai rischi nei quali potrebbe incorrere, sono state ritenute potenzialmente inerenti le seguenti fattispecie di reato:

- a. Articolo 314 c.p. – Peculato.
- b. Articolo 316 c.p. – Peculato mediante profitto dell'errore altrui.
- c. Art. 316-ter. c.p. – Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.
- d. Articolo 317 c.p. – Concussione.
- e. Art. 317-bis. c.p. – Pene accessorie.
- f. Articolo 318 c.p. – Corruzione per l'esercizio della funzione.
- g. Articolo 319 c.p. – Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.
- h. Articolo 319 ter – Corruzione in atti giudiziari.
- i. Articolo 319 quater c.p. – Induzione indebita a dare o promettere utilità.
- j. Articolo 320 c.p. – Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.
- k. Articolo 322 c.p. – Istigazione alla corruzione.
- l. Articolo 323 c.p. – Abuso d'ufficio.
- m. Articolo 326 c.c. – Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio.
- n. Articolo 328 c.p. – Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione.
- o. Articolo 346 bis c.p. - Traffico di influenze illecite.
- p. Art. 356 c.p. - Frode nelle pubbliche forniture
- q. Art. 640 comma 2 n. 1 c.p. - Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea
- r. Art. 640-bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- s. Art. 640-ter c.p. Frode Informatica
- t. Articolo 2635 c.c. – Corruzione tra privati
- u. Articolo 2365-bis – Istigazione alla corruzione tra privati (introdotto dal D.lgs. n. 38/17)
- v. Articolo 2635-ter – Pene accessorie (introdotto dal D.lgs. n. 38/17)

3. Riflessi della normativa in tema di Anticorruzione sulle Fondazioni

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 stata 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.

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

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 del Piano 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.

Pertanto, nelle more che vengano rese possibili tutte le soluzioni idonee e/o alternative atte a compensare le lacune ordinamentali e regolamentari laddove possibile, 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 e dal PNA, 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 Amministrativo la eventuale 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. Gli attori del "sistema per la prevenzione della corruzione".

L'Organo di indirizzo politico amministrativo

L'organo di indirizzo deve:

1. valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
2. tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
3. creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
4. assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
5. promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

Rispetto a quanto indicato, in concreto:

L'organo di indirizzo politico amministrativo ha espresso il proprio parere e ha fornito dei suggerimenti di integrazione/modifica al PTPC prima dell'approvazione. In particolare, il parere è stato positivo e preceduto dalla formulazione di suggerimenti, accolti dall'RPCT,

circa gli adattamenti del processo di gestione del rischio di corruzione alla luce della dimensione organizzativa e del contesto di riferimento.

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 delle previsioni contenute nel Pna, svolge anche le funzioni di responsabile per la trasparenza).

Poiché il coordinamento delle strategie di prevenzione della corruzione all'interno della Fondazione deve essere affidato ad un Responsabile, tale funzione in conformità con quanto stabilito nella Deliberazione n. 831/2016 dell'Anac, è stata attribuita da parte del Consiglio, con delibera del 4 dicembre 2020, al Dott. Emanuele Lepri, Segretario Generale, figura apicale meno coinvolta delle altre nei processi a rischio (non RUP) e in possesso di adeguate competenze per ricoprire il ruolo.

Il Dott. Emanuele Lepri figura quindi quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

In questo modo sono state assicurate le condizioni di autonomia e indipendenza dell'RCPT come richiesto dalla legge.

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 oltre ad inviare il curriculum e l'RPCT ne accerta l'esistenza e le verifica per poi pubblicarle nella sezione "amministrazione trasparente".

Il RPCT non è stato dotato dall'organo di indirizzo politico amministrativo di una struttura organizzativa di supporto, date le dimensioni della pianta organica nella quale mancano risorse umane quantitativamente idonee o in grado per i carichi di lavoro di essere inserite in piani formativi adeguati.

Un dipendente della Segreteria Generale svolge le funzioni di assistenza al RPCT nello svolgimento delle proprie attività ed anche per la pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente", compatibilmente con i carichi di lavoro assegnati, in modo non stabile al punto da non essere attualmente individuato come referente.

Per quanto riguarda la promozione di una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale, il Consiglio mette a disposizione dell'RPCT un corso di formazione in modalità e-learning con somministrazione di test finale per la valutazione del livello di apprendimento, superato sistematicamente dal Dott. Lepri.

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.

Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi. Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità. In caso di vacanza della figura o di sua temporanea ma prolungata assenza, le funzioni sono attribuite al Presidente della Fondazione.

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) propone al Consiglio il 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, previo nulla osta del Segretario, 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 della Fondazione e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- i) segnala al Consiglio eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- j) informa l'Anac e/o la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- k) presenta al Consiglio la relazione (report) annuale;
- l) riferisce al Consiglio sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione si applica il regime di responsabilità previsto dall'art. 1, commi 12 e seguenti della legge n. 190 del 2012.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione 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 il Responsabile della prevenzione della corruzione si relaziona con tutti i responsabili dei procedimenti e con il personale dipendente per quanto di rispettiva competenza.

Tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio: tutti i responsabili e/o i dipendenti (in mancanza di responsabili per area) svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, propongono le misure di prevenzione e si impegnano all'osservanza del Piano e del Codice di comportamento segnalandone le violazioni.

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:

- m) propone all'Organo di Amministrazione l'adozione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti;
- n) 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;
- o) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità, anche con riferimento alle eventuali proposte formulate dai responsabili dei procedimenti;
- p) 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;
- q) verifica il rispetto degli obblighi di informazione;
- r) 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;
- s) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi;
- t) cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno dell'Ente e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- u) segnala all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- v) informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- w) approva e presenta all'Organo di Amministrazione la relazione (report) annuale sulle attività svolte;

- x) 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.

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 2024-2026.

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:

6. i componenti del Cda;
7. il Presidente;
8. la Direzione;

9. il Segretario Generale;
10. i dipendenti;
11. i consulenti/collaboratori esterni;
12. il revisori dei conti;
13. i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

8. Funzioni e assetto organizzativo della Fondazione per la Arti Contemporanee in Toscana: il contesto interno.

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 Fondazione 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. 16 dipendenti assunti a tempo indeterminato con contratto Federculture di cui n. 10 full-time e n. 6 part-time, oltre al Direttore, che opera attraverso un contratto a tempo determinato, e il Segretario Generale (cococo).

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 il 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 + cinque consiglieri: tre consiglieri designati dal Comune di Prato, uno dall'Associazione Centro per l'arte contemporanea Luigi Pecci, un socio sostenitore

L'articolazione organizzativa della Fondazione è rappresentata sinteticamente nell'Organigramma in corso di definizione che verrà 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 Emanuele Lepri.

9. Il contesto esterno: Rapporto BES 2023

La Relazione sugli indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (Relazione BES) 2023, curata dall'ISTAT, offre un'analisi integrata degli indicatori Bes dei Territori (BesT).

Il sistema di indicatori BesT, riferiti alle province e città metropolitane italiane, comprende un ampio set delle misure del Benessere equo e sostenibile (Bes) e le integra con ulteriori indicatori di benessere in grado di cogliere le specificità locali.

Il sistema di indicatori BesT, riferiti alle province e città metropolitane italiane, che l'Istat diffonde annualmente dal 2018, comprende un ampio set delle misure del Benessere equo e sostenibile (Bes) e le integra con ulteriori indicatori di benessere in grado di cogliere le specificità locali. Nell'edizione 2023 gli indicatori sono in totale 70, distribuiti in 11 dei 12 domini del Bes1.

Ciascun Report Best presenta il profilo di benessere della regione e delle sue province sotto vari aspetti: la posizione nel contesto nazionale ed europeo, i punti di forza, gli svantaggi, le disparità territoriali, le evoluzioni recenti. Queste letture, proposte annualmente, si completano con alcuni indicatori sul territorio, la popolazione, l'economia.

Sintesi dei principali risultati: Il Bes dei territori Toscani

Le province toscane hanno livelli di benessere relativo più alti rispetto sia al complesso dei territori del Centro sia dell'Italia.

Classificando le province italiane in 5 classi di benessere relativo (bassa, medio-bassa, media, medio-alta e alta) sul complesso degli indicatori disponibili per l'ultimo anno di riferimento (2020-2022), il 18,0 per cento delle misure colloca le province toscane nella classe di benessere più elevata; nel complesso il 52,1 per cento delle misure le assegna alle classi medio-alta e alta (la media delle province del Centro è rispettivamente 17,1 e 48,7 per cento).

I segnali di svantaggio sono meno frequenti. Poco meno del 25 per cento delle misure si concentra nella coda della distribuzione, ovvero nelle due classi di benessere relativo più basse tra le cinque considerate (la media delle province del Centro è 26,6 per cento).

I risultati migliori

Nell'ultimo anno i livelli di benessere relativo più elevati si osservano nelle province di **Firenze** (con oltre il 70 per cento degli indicatori nelle classi di benessere relativo alta e medio-alta), **Siena** e **Pisa** (rispettivamente con il 65,0 e 57,4 per cento).

Confrontando i domini, i risultati migliori si registrano nel dominio Lavoro e conciliazione dei tempi di vita, dove nessuna provincia toscana si trova nella coda della distribuzione nazionale: il 23,3 per cento delle misure provinciali è nella classe di benessere relativo alta e il 60,0 per cento in quella medio-alta.

Il profilo della Toscana si delinea positivamente anche per la presenza del terzo settore, con una significativa diffusione di organizzazioni non profit sul territorio (nel 2020 sono 75,8 ogni 10mila abitanti; 61,2 la media-Italia) e per essere una regione orientata alla promozione della produzione di energia elettrica da fonti rinnovabili: nel 2021, nella regione, l'energia elettrica da fonti rinnovabili prodotta è pari al 41,3 per cento dell'energia consumata (35,1 per cento la media nazionale).

I punti di debolezza

Le province più svantaggiate della regione sono **Grosseto** e **Prato**, che nell'ultimo anno si trovano nelle due classi di coda della distribuzione nazionale per il 34,5 per cento degli indicatori, seguite da Massa-Carrara (29,5 per cento).

Nel dominio Qualità dei servizi il 47,1 per cento delle misure colloca le province toscane nelle due classi di coda. Si tratta in particolare degli indicatori relativi alla copertura di internet ultraveloce da rete fissa per le famiglie (50,1 per cento in Toscana, 53,7 per cento

in Italia nel 2022), all'offerta di trasporto pubblico locale nei comuni capoluogo di provincia (2.942 posti-km contro i 4.748 dell'Italia nel 2021) e alla disponibilità di posti letto negli ospedali (nel 2021 sono 30,2 per 10mila abitanti contro i 32,6 dell'Italia).

Le disuguaglianze territoriali

I maggiori squilibri si osservano nei profili delle province di **Grosseto e Prato**, con un'alta percentuale di indicatori nelle due classi estreme.

Nei domini Istruzione e formazione, Salute e Sicurezza buona parte degli indicatori evidenzia ampi divari tra la provincia con i risultati migliori e quella con i risultati peggiori. Invece, la distanza tra le province toscane è minima per gli indicatori dei domini Lavoro e conciliazione dei tempi di vita e Benessere economico.

Toscana: il territorio, la popolazione, l'economia

Il territorio toscano, al 1° gennaio 2023 comprende 273 Comuni, 9 Province e una Città metropolitana. Il 52,0 per cento della popolazione vive in piccole città e sobborghi e il 28,5 per cento in città. Nelle aree interne, distanti dai centri di offerta di servizi essenziali, risiede il 24,1 per cento (22,7 per cento la media italiana).

Al 1° gennaio 2023 la popolazione regionale supera i 3,6 milioni di abitanti e rappresenta il 6,2 per cento della popolazione italiana. La dinamica demografica resta moderatamente negativa (-1,1 per cento dal 1° gennaio 2020, -1,3 la variazione a livello nazionale).

L'economia regionale è orientata al settore manifatturiero: gli occupati nell'industria in senso stretto sono il 19,7 per cento (16,9 per cento la media nazionale), ma è anche vocata alle produzioni agricole di qualità. Il valore aggiunto complessivo generato dal sistema produttivo regionale nel 2020 è di 97.483 milioni di euro correnti (26.400 euro per abitante), il 6,5 per cento del valore aggiunto nazionale.

Il Rapporto è interamente consultabile al link <https://www.istat.it/it/archivio/289122>.

10. Mappatura e gestione del rischio

10.1. Approccio metodologico alla Gestione del rischio

Il "Piano di prevenzione della Corruzione" è stato elaborato in conformità alle previsioni contenute nel PNA e nell'art. 1, comma 9, della Legge n. 190/12, alla luce delle caratteristiche del contesto esterno e di quello interno sopra delineate.

Nel PNA l'ANAC afferma che è fondamentale mappare sicuramente i processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche oltre a quelli di particolare rilievo ovvero a quelli che si caratterizzano per:

- a) l'ampio livello di discrezionalità di cui gode l'amministrazione (in tal senso possono essere ricompresi quelli che afferiscono a quelle aree che la l. n. 190/2012 ritiene essere a rischio generale quali autorizzazioni o concessioni, concorsi e prove

- selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche)
- b) il notevole impatto socio economico rivestito anche in relazione alla gestione di risorse finanziarie (a cui vanno ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati, oltre ad altri processi afferenti ad aree di rischio specifiche)
 - c) essere risultati ad elevato rischio in relazione a fatti corruttivi pregressi o al monitoraggio svolto dall'amministrazione sui precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (cfr. infra § 10.2.).

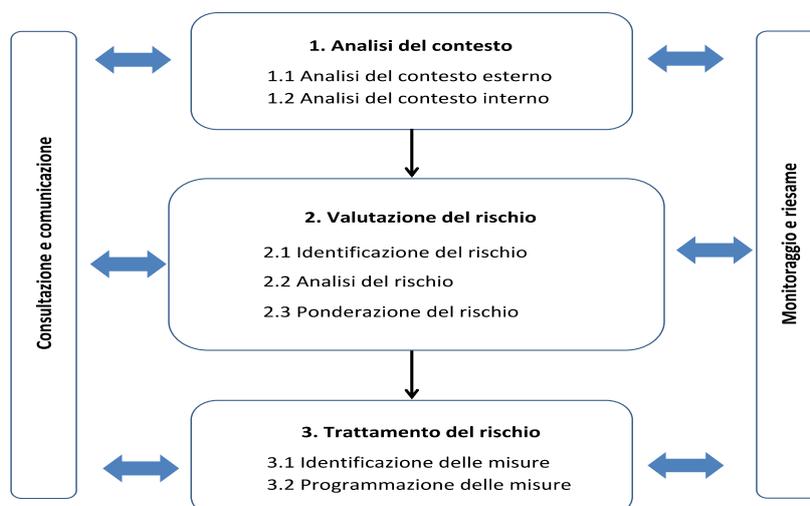
Per quanto riguarda, invece, le amministrazioni e gli enti con meno di cinquanta dipendenti, come nel caso di specie, il legislatore prevede l'adozione di un Piano "semplificato". Detto Piano semplificato dovrà tener conto delle specificità e delle caratteristiche delle varie amministrazioni/enti sia in termini dimensionali che organizzativi.

- a) processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea
- b) processi direttamente collegati a obiettivi di performance
- c) processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Le situazioni di cui alle lettere a) e b) non sono applicabili nel caso di specie e la Fondazione ha individuato le aree specifiche oltre a quelle ricomprese nell'ipotesi c) 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 nonché quelle ulteriori specificamente connesse alle attività istituzionali della Fondazione.

Per ciascun processo, tra quelli ricompresi nelle aree di rischio di cui sopra, sono stati individuati i potenziali rischi corruttivi seguendo le fasi di seguito rappresentate in forma grafica.

Figura 1 – Il processo di gestione del rischio di corruzione



10.2. 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
A) Area: acquisizione, gestione e progressione del personale, conferimento incarichi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reclutamento 2. Altri procedimenti inerenti l'organizzazione e il funzionamento della Fondazione e il rapporto di impiego del personale 3. Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	<ol style="list-style-type: none"> 1. Affidamenti diretti 2. individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento 3. procedure negoziate 4. consultazione del mercato 5. Predisposizione ed approvazione dell'avviso o

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

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.

10.3. Valutazione del rischio

L'analisi dei rischi 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.. 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 trattamento¹.

Sulla base di tale metodologia applicando prudenzialmente valori arrotondati per eccesso all'unità superiore, sono emerse le valutazioni sintetiche riportate nella tabella seguente 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 Generale;
- 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

11. Trattamento del rischio.

¹ 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;

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, le amministrazioni non devono limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma devono progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione.

In conclusione, il trattamento del rischio rappresenta la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta (fase 1) e si programmano le modalità della loro attuazione (fase 2).

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 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.

11.1. Le misure finalizzate al contenimento del rischio di "maladministration"

La prima fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione collegate a tali rischi.

Ciascuna categoria di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a misure sia "generali" che "specifiche". **A titolo meramente esemplificativo, una misura di trasparenza, può essere programmata come misura "generale" o come misura "specifiche"**. Essa è generale quando insiste trasversalmente sull'organizzazione, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa (es. la corretta e puntuale applicazione del D.lgs. 33/2013); è, invece, specifica, in risposta a specifici problemi di scarsa trasparenza rilevati tramite l'analisi del

rischio trovando, ad esempio, modalità per rendere più trasparenti particolari processi prima "opachi" e maggiormente fruibili informazioni sugli stessi.

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio risponde ai requisiti riportati di seguito.

Caratteristiche delle misure di prevenzione del rischio:

- Presenza ed adeguatezza di misure e/o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione. Al fine di evitare la stratificazione di misure che possono rimanere inapplicate, si rappresenta che, prima dell'identificazione di nuove misure, è necessaria un'analisi sulle eventuali misure previste nei Piani precedenti e su eventuali controlli già esistenti (sul rischio e/o sul processo in esame) per valutarne il livello di attuazione e l'adeguatezza rispetto al rischio e ai suoi fattori abilitanti. Solo in caso contrario occorre identificare nuove misure; in caso di misure già esistenti e non attuate, la priorità è la loro attuazione, mentre in caso di inefficacia occorre identificarne le motivazioni al fine di modificare/integrare le misure/i controlli esistenti.
- Capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio. L'identificazione della misura di prevenzione deve essere considerata come una conseguenza logica dell'adeguata comprensione dei fattori abilitanti l'evento rischioso. Se l'analisi del rischio ha evidenziato che il fattore abilitante di un evento rischioso in un dato processo è connesso alla carenza dei controlli, la misura di prevenzione dovrà incidere su tale aspetto e potrà essere, ad esempio, l'attivazione di una nuova procedura di controllo o il rafforzamento di quelle già presenti. In questo stesso esempio, avrà poco senso applicare per questo evento rischioso la rotazione del personale dirigenziale perché, anche ammesso che la rotazione fosse attuata, non sarebbe in grado di incidere sul fattore abilitante l'evento rischioso (che è appunto l'assenza di strumenti di controllo). Al contrario, se l'analisi del rischio avesse evidenziato, per lo stesso processo, come fattore abilitante per l'evento rischioso il fatto che un determinato incarico è ricoperto per un tempo eccessivo dal medesimo soggetto, la rotazione sarebbe una misura certamente più efficace rispetto all'attivazione di un nuovo controllo.
- Sostenibilità economica e organizzativa delle misure. L'identificazione delle misure di prevenzione è strettamente correlata alla capacità di attuazione da parte delle amministrazioni. Se fosse ignorato quest'aspetto, i PTPCT finirebbero per essere poco realistici e quindi restare inapplicati. D'altra parte, la sostenibilità organizzativa non può rappresentare un alibi per giustificare l'inerzia organizzativa rispetto al rischio di corruzione. Pertanto, sarà necessario rispettare due condizioni: a) per ogni evento rischioso rilevante, e per ogni processo organizzativo significativamente esposto al rischio, deve essere prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace; b) deve essere data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia.

- Adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione. L'identificazione delle misure di prevenzione non può essere un elemento indipendente dalle caratteristiche organizzative dell'amministrazione.
- Gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo. Nel definire le misure da implementare occorrerà tener presente che maggiore è il livello di esposizione dell'attività al rischio corruttivo non presidiato dalle misure già esistenti, più analitiche e robuste dovranno essere le nuove misure.

Segue l'elencazione descrittiva delle misure generali.

11.2. Misure per il contenimento del rischio corruttivo

Di seguito sono descritte le principali tipologie di misure che possono essere individuate come generali nel senso che insistono trasversalmente sull'organizzazione, suddivise secondo la classificazione suggerita dall'Anac nel PNA 2019.

11.2.1. *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 suggerendo l'eventuale estensione di misure di controllo e dei processi a rischio;
- devono svolgere attività informativa al Responsabile e proporre l'adozione di 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 prescrizione del Codice etico.

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

11.2.2. *Incarichi ed attività non consentiti ai dipendenti della Fondazione*

L'Ente, a prescindere dalla circostanza in cui la fattispecie trovi applicazione o meno, provvede con l'autorizzazione espressa, con delibera di CdA, allo svolgimento degli "ulteriori" incarichi, facendo riferimento a quelli di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 seppur non direttamente applicabili all'Ente, conferibili ai dipendenti nel rispetto di quanto in esso stabilito.

11.2.3. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la P.A. (pantouflage)

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 (determine a contrarre), a pena di nullità, della clausola di sussistenza della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, incarichi ad ex dipendenti o responsabili di procedimento che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dei soci pubblici fondatori.

11.2.4. Formazione di commissioni, conflitto di interesse, inconferibilità ed incompatibilità.

Formazione di commissioni

Quanto alle procedure disciplinate dal D.lgs. n. 36/23, è lo stesso Decreto a stabilire i criteri, le modalità di nomina delle commissioni e alle cause di astensione.

Conflitto di interesse

La Fondazione 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.

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*”.

Rispetto all'ambito degli appalti pubblici, il nuovo articolo 16 del decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36 (nuovo Codice dei contratti pubblici) prevede che il personale conflitto di interesse ne dà comunicazione alla stazione appaltante o all'ente concedente e si astiene dal partecipare alla procedura di aggiudicazione e all'esecuzione.

Al contempo, le stazioni appaltanti devono adottare misure adeguate per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione ed esecuzione degli appalti e delle concessioni e vigilano al fine di garantire il rispetto di tali obblighi.

L'ANAC con l'aggiornamento 2023 del PNA 2022 ha confermato in parte l'attualità delle Linee Guida n. 15 del 2019 precisando che per i contratti che non utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali, resta infatti fermo l'orientamento espresso con esse che prevedono una dichiarazione solo al momento dell'assegnazione all'ufficio o dell'attribuzione dell'incarico. ANAC ha ribadito poi l'obbligo di rendere la dichiarazione ove i soggetti tenuti ritengano – alla luce dell'art. 6 del d.P.R. n. 62/2013 e dei parametri specificati e individuati nel modello di dichiarazione - di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto alla specifica procedura di gara e alle circostanze conosciute che potrebbero far insorgere detta situazione. ANAC sottolinea che tale ultima dichiarazione dovrà essere aggiornata in caso di conflitti di interesse che insorgano successivamente nel corso delle diverse fasi della procedura di gara, ivi inclusa la fase esecutiva.

Resta fermo l'obbligo di rendere la dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP (cfr. § 6.3. LL.GG. n. 15/2019 e art. 16 D.lgs. n. 36/23) e dei commissari di gara (cfr. art. 93 d.lgs. 36/23).

A livello operativo, la norma è stata recepita prevedendo l'astensione dalla partecipazione alla decisione (ivi comprese le attività endoprocedimentali) 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.

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 sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il Direttore o il Segretario, 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.

Inconferibilità ed incompatibilità

Il Dlgs. n. 39/13 ha previsto inoltre un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3) e gli amministratori, che ha come destinatari le P.A. ex art. 1, comma 2, del D.lgs. 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 della prevenzione della Corruzione si accerta che vengano rilasciate apposite autocertificazioni e effettua controlli sull'applicazione delle altre norme citate, attraverso l'esame delle stesse.

L'accertamento, per gli amministratori, avviene mediante verifica del rilascio della autocertificazione resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 39 del 2013.

I controlli del Responsabile della prevenzione della Corruzione si estendono quindi sulla verifica di cause di incompatibilità e inconferibilità dettate dal Dlgs. n. 39/13 riferibili a nuovi dipendenti, dirigenti e membri del CdA. Se nel corso del rapporto si manifestano palesemente situazioni di inconferibilità 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.

11.2.5. Obblighi di informazione, segnalazione e Whistleblowing

In attuazione di quanto stabilito dal D.lgs. n. 24/23 sul Whistleblowing l'Ente ha approvato apposito disciplinare e fornito le informative al personale oltre ad aver adottato una piattaforma informatica specifica per effettuare le segnalazioni di illeciti. Il soggetto gestore è il RPCT. Apposita informativa è pubblicata insieme disciplinare e al link alla piattaforma accessibile dal sito internet della società all'indirizzo: <http://www.centropecci.it>.

La Società, in attuazione di quanto sopra, delle Linee Guida Anac e di quelle di Confindustria 2021 dedicate al *Whistleblowing*, ha già da tempo adottato una procedura sulle segnalazioni, aggiornata in conformità al D.lgs. n.24/23 e una piattaforma informatica per la loro presentazione e gestione, in grado di assicurare anche la garanzia dell'anonimato delle segnalazioni stesse (rivolte al RPCT). Per le segnalazioni di illecito la Società applica nei confronti del segnalante tutte le tutele previste dalla normativa vigente.

I Responsabili dei procedimenti e il personale dipendente informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione segnalando qualsiasi deviazione dal PTPCT o illeciti previsti dal D.lgs. n. 24/23.

In attuazione di quanto sopra, inoltre, il personale della Società ha ricevuto apposita informativa e può effettuare le segnalazioni di illeciti di cui viene a conoscenza all'RPCT attraverso apposita piattaforma informatica che assicura l'anonimato, all'Anac o alla Procura della Repubblica e la società assicurerà in ogni caso le garanzie sopra descritte tramite il coinvolgimento, per gli aspetti disciplinari soggetti previsti nell'apposita procedura a seconda del livello del soggetto coinvolto (denunciato).

Il soggetto legittimato ai sensi del D.lgs. n. 24/23 potrà comunque effettuare le segnalazioni anche direttamente ad ANAC e alla Procura della Repubblica nel caso di ipotesi suscettibili di configurare un reato.

11.2.6. Disposizioni in merito alla rotazione del personale (ordinaria e straordinaria).

Il Pna 2016 descrive i vincoli alla rotazione ovvero le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione; detti vincoli sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e ai limiti 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.

11.2.7. Formazione

I responsabili degli uffici coinvolti nei processi a rischio hanno partecipato negli anni e dovranno partecipare anche nel 2024 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 2023 e sarà erogata anche nel 2024-2026 in modalità e-learning.

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

Il Piano di formazione per il 2024 -2026 è così strutturato:

Argomento	destinatari	Soggetti erogatori	Modalità di erogazione	durata	Periodo
Livello specifico: Attuazione del Piano della prevenzione (approccio contenutistico) e problematiche operative	Responsabili di area e RPCT	Docente universitario e esperto di compliance	e-learning con somministrazione test di verifica sull'apprendimento	1 ora	2024, 2025 e 2026

11.2.8. il Codice 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.

Il personale dipendente è stato inoltre invitato a dare rigida applicazione al Codice etico

Il Codice etico

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

Si rinvia, per un maggiore dettaglio, al Documento che costituisce 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.

Tale Codice viene valorizzato anche nell'ambito degli incontri formativi semestrali e pubblicato sul sito istituzionale.

11.2.9. Trasparenza

L'Ente effettua, tramite soggetti esterni indipendenti, appositamente incaricati, *check up* su tutti gli obblighi di pubblicazione con cadenza semestrale e in sede di monitoraggio propedeutico all'attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Gli esiti del *check up* sono utilizzati dall'RPCT per porre in essere le azioni correttive di volta in volta individuate.

11.2.10. Patti di integrità

L'Ente ha una struttura molto ridotta a livello organizzativo, completamente assorbita dalle attività di routine; quindi, non se ne è ravvisata la fattibilità e la convenienza in termini costi/benefici.

11.2.11. Incarichi ed attività non consentiti ai dipendenti e obbligo di preventiva autorizzazione

La Fondazione, nella circostanza in cui la fattispecie trovi applicazione, 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.

Il dipendente è comunque obbligato ad informare il Direttore e a richiedere l'autorizzazione preventiva se consentiti, per poter accettare incarichi esterni.

11.2.12. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

Al fine di garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, la Fondazione 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.

In caso di violazione del divieto sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull'attività dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono, infatti, nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

Giova considerare che tale norma, come ribadito anche dal Consiglio di Stato, disciplina una fattispecie qualificabile in termini di "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico. Si tratta di un'ipotesi che si configura quale integrazione dei casi di inconferibilità e incompatibilità contemplate dal d.lgs. n. 39 del 2013 come si evince dalle disposizioni stesse in materia di pantouflage contenute all'art. 21 del citato decreto.

La ratio del divieto di pantouflage è volta a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali, fonti di possibili fenomeni corruttivi, da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, "potrebbe preconstituire situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro".

In tal senso, il divieto è volto anche a "ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio".

L'istituto mira, pertanto, "ad evitare che determinate posizioni lavorative, subordinate o autonome, possano essere anche solo astrattamente fonti di possibili fenomeni corruttivi [...], limitando per un tempo ragionevole, secondo la scelta insindacabile del legislatore, l'autonomia negoziale del lavoratore dopo la cessazione del rapporto di lavoro".

in coerenza con la finalità dell'istituto in argomento quale presidio anticorruzione, nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013. Sono, infatti, assimilati ai dipendenti della PA anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal d.lgs. n. 39/2013 espressamente indicati all'art. 1, ovvero gli incarichi amministrativi di vertice, gli incarichi dirigenziali interni e esterni, gli incarichi di amministratore di enti pubblici e di enti privati in controllo pubblico.

Presupposto perché vi sia pantouflage è l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali da parte del dipendente pubblico, inteso nei sensi sopra delineati.

L'Autorità ha avuto già modo di chiarire che il potere autoritativo della pubblica amministrazione implica l'adozione di provvedimenti amministrativi atti ad incidere unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari.

Si ritiene, pertanto, che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale.

Tra questi, naturalmente, può ricomprendersi anche l'adozione di provvedimenti che producono effetti favorevoli per il destinatario e quindi anche atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, sussidi, vantaggi economici di qualunque genere.

Per quanto riguarda, invece, le possibili misure, si fornisce di seguito l'elenco:

- inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013 previsione di una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage;
- previsione negli atti prodromici agli affidamenti di consulenze dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza;
- previsione di specifica consulenza e/o supporto, da parte del RPCT o altro soggetto incaricato dall'amministrazione, agli ex dipendenti che prima di assumere un nuovo incarico richiedano assistenza per valutare l'eventuale violazione del divieto;
- previsione di specifici percorsi formativi in materia di pantouflage per i dipendenti in servizio;
- attivazione di verifiche da parte del RPCT sulle attività di cui sopra.

12. Monitoraggio e riesame.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede all'attività di monitoraggio delle misure generali e specifiche e al riesame dei risultati, attraverso la relazione annuale, finalizzata ad alimentare gli aggiornamenti del PTPCT.

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, infatti, il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno (salvo proroghe stabilite a livello normativo), redige una relazione annuale 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 anche in corso di anno.

La relazione annuale viene pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ente a norma di legge. Tale documento dovrà essere conforme a quanto previsto dalle indicazioni ANAC.

Con riferimento all'analisi del contesto interno, viene coinvolta tutta la struttura organizzativa, secondo il principio guida della "responsabilità diffusa", specie con riferimento alla realizzazione della mappatura dei processi. Le strutture organizzative che svolgono i processi oggetto di analisi sono, dunque, gli interlocutori privilegiati, in quanto gli unici in possesso delle informazioni sulle modalità di svolgimento di tali processi. Il loro mancato coinvolgimento può dar luogo a mappature dei processi meramente astratte e non idonee a descrivere le prassi operative dell'organizzazione in esame.

Anche con riferimento alla fase di valutazione del rischio, si ribadisce l'importanza del coinvolgimento della struttura organizzativa, secondo il principio guida della

“responsabilità diffusa”, al fine di reperire importanti informazioni sugli eventi rischiosi, sui fattori abilitanti e sulle criticità e caratteristiche del processo utili ad una più puntuale valutazione dell’esposizione al rischio.

Infine, anche ai fini del trattamento del rischio risulta indispensabile il coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa, secondo il principio guida della “responsabilità diffusa”, ai fini della migliore identificazione e progettazione delle misure di prevenzione della corruzione. In questa fase, infatti, tale coinvolgimento è ancora più rilevante, in quanto consente di tarare al meglio la programmazione delle misure (in termini di conoscenza delle caratteristiche del processo cui la misura è abbinata, delle caratteristiche del personale che è chiamato ad adottarle, ecc.).

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 2), 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 e 1134/17 dell'ANAC, oltre al PNA (da ultimo il PNA 2022 con aggiornamento 2023).

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 2**, 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. 1134/17, sostituita per la parte sui contratti pubblici dall'ALLEGATO AL PNA 2022 N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI (~~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:

In particolare, nella Delibera Anac n. 1134/17 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.36/23*", nonché, tutte le altre disposizioni già vigenti che prescrivono misure di Trasparenza.

In particolare, per la parte sugli appalti pubblici, si fa riferimento all'ALLEGATO AL PNA 2022 N. 9) ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE DELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" SOTTO SEZIONE 1° LIVELLO - BANDI DI GARA E CONTRATTI.

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 o agli uffici competenti.

L'RPCT a sua volta almeno due volte 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 2**.

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 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 omesso 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.

Nell'apposita sottosezione collocata all'interno di "Amministrazione trasparente" sono state riportate le istruzioni per l'esercizio dei diritti di accesso civico unitamente alla modulistica da utilizzare e nel caso in cui pervengano istanze del loro esito viene fornita evidenza nel registro degli accessi, anch'esso pubblicato nella citata sottosezione.

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 proposti 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 e, in particolare, la legge n. 190 del 2012, il d.lgs. n. 33 del 2013 e il d.lgs. n. 39 del 2013.