

Piano triennale di prevenzione della corruzione e codice di comportamento della Fondazione Film Commission Regione Campania

PREMESSO

- che, in base alla Legge n. 190 del 6.11.2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione*”, tutte le *amministrazioni pubbliche* (art. 1 comma 59) di cui all’art. 1 comma 2 del D.lgs. n. 165/2001, sono obbligate ad adottare il *piano triennale di prevenzione della corruzione*;
- che la suddetta Legge, articola il processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su un doppio livello:
 - a) quello nazionale, in base al quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC - già CIVIT), con delibera n. 72/2013 dell’11.09.2013;
 - b) quello decentrato, in base al quale ogni amministrazione pubblica definisce ed adotta il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC);
- che, con la determina n. 12/2015 del 28.10.2015, l’ANAC ha dettato l’aggiornamento al PNA;
- che il PTPC FCRC è un documento programmatico triennale che, sulla base delle indicazioni contenute nel PNA, definisce la strategia di prevenzione della corruzione adottata dall’Ente;
- che, nel rispetto dei vincoli di contenimento della spesa pubblica, esso è stato elaborato unicamente attraverso l’apporto di risorse umane e strumentali interne all’Ente

CONSIDERATO

- che, ai sensi dell’art. 1 comma 59 della L. n. 190/2012, *le disposizioni di prevenzione della corruzione di cui ai commi da 1 a 57 del presente articolo, di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all’art. 97 della Costituzione, sono applicate in tutte le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni*;
- che, in base a tale disposizione (art.1 comma 2 D.lgs. 165/2001), “*Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province ed il Comuni, le Comunità Montane e loro consorzi ed associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di Commercio e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le aziende e gli enti del SSN e l’ARAN e le Agenzie di cui al D.lgs. 30 luglio 1999 n. 3000*”;
- che, ai sensi della delibera numero 72/2013 della CIVIT (pag.12) - che ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica - “*i contenuti del P.N.A. sono inoltre rivolti agli enti pubblici economici (ivi comprese l’Agenzia del demanio e le autorità portuali), **agli enti di diritto privato in controllo pubblico**, alle società partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell’art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari. Per enti di*

*diritto privato in controllo pubblico si intendono le società e **gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative**, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi”;*

- che, quindi, sebbene gli enti privati in controllo pubblico non siano testualmente indicati tra i soggetti sui quali grava l'onere di approvare il Piano di Prevenzione della Corruzione occorre rilevare che tali soggetti devono comunque adeguare la propria azione ai contenuti del Piano;

- che la Fondazione **Film Commission Regione Campania** è struttura operativa *in house* della Regione Campania sottoposta alla dipendenza economica e funzionale della Regione Campania;

- che la natura giuridica della Fondazione è composita, essendo da un lato soggetto di diritto privato sottoposto alle disposizioni del primo libro del Codice Civile ma sussistendo, dal punto di vista funzionale, un rapporto di delegazione interorganica con la Regione Campania;

- che la Fondazione opera, altresì, come *organismo di diritto pubblico* ed agisce nel compiuto rispetto del Codice degli Appalti Pubblici, della normativa sul procedimento e la trasparenza amministrativa (legge n. 241/90), degli obblighi di legge inerenti la tracciabilità finanziaria (legge n. 133/13);

- che la natura di *ente in house* è testualmente esplicitata nello statuto ed i componenti del Consiglio di Amministrazione ed il Revisore Unico sono di nomina Regionale;

- che la Fondazione, infine, è iscritta presso il Registro delle persone giuridiche della Regione Campania ed ha l'obbligo di inviare propri documenti contabili non solo al Costituente ma anche, nel prossimo futuro, alla precitata UTG;

- che, quindi, la Fondazione è senz'altro qualificabile come *ente di diritto privato in controllo pubblico* attratto nell'ambito di applicazione delle disposizioni di cui alla legge n. 190/2012.

RILEVATO

- che, con note inviate a mezzo P.E.C. prot. nn. 0084425 del 05.02.2016, 0116077 del 18.02.2016, 0116357 del 18.02.2016 e 0173421 dell'11.03.2016, il Capo di Dipartimento per l'Istruzione, la Ricerca, il Lavoro, le Politiche Culturali e le Politiche Sociali della Regione Campania ha chiesto notizie sulla avvenuta adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione prescritto dalla legge n. 190/2012 per il triennio 2016 – 2018;

TUTTO CIO' PREMESSO, CONSIDERATO E RILEVATO

si propone a codesto ecc.mo Consiglio di Amministrazione di conformare l'azione della Fondazione allo spirito della normativa in questione attraverso l'adozione di un piano di prevenzione in grado di:

- 1) individuare le aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della l. n. 190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- 2) attribuire funzioni di monitoraggio controllo e prevenzione in ordine al rischio corruzione;
- 3) prevedere l'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative.

Si propone pertanto a codesto ecc.mo Consiglio la adozione del seguente

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016 - 2018

SOMMARIO

1. *Introduzione e riferimenti normativi*
2. *Il processo seguito ed i soggetti coinvolti*
3. *Analisi del contesto*
4. *Gestione del rischio*
5. *Trasparenza*
6. *Codice di comportamento*
7. *Formazione del personale*
8. *Ulteriori misure obbligatorie*

1. Introduzione e riferimenti normativi.

Il presente Piano di prevenzione della corruzione della **Fondazione Film Commission Regione Campania** (di seguito Piano) è adottato sulla scorta delle indicazioni contenute:

- nella Legge n. 190/2012;
- nella Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- nel Regolamento recante il Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo n. 165/2001;
- nel Decreto Legislativo n. 39/2013;
- nella Determina n. 12/2015 del 28.10.2015, con cui l'ANAC ha dettato l'aggiornamento al PNA.

Si evidenzia che nel presente piano si fa riferimento all'accezione più ampia del concetto di corruzione come richiamato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, ove si afferma: *“Per quanto riguarda il campo di azione della legge e delle iniziative di competenza del Dipartimento della funzione pubblica, la legge non contiene una definizione della "corruzione", che viene quindi data per presupposta. In questo contesto, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”*.

Il presente Piano prende in considerazione tutti gli ambiti interessati da potenziali rischi di corruzione, dalle attività amministrative alle attività di individuazione del personale a qualsiasi titolo contrattualizzato, nonché alle attività condotte nel compiuto rispetto delle disposizioni del Codice degli Appalti Pubblici, del Regolamento *per il reclutamento del personale anche dirigenziale e per il conferimento di incarichi professionali secondo trasparenza, pubblicità ed imparzialità*, della normativa sul procedimento amministrativo, e dei principi di imparzialità, trasparenza, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

La **Fondazione Film Commission Regione Campania** è stata istituita nel 2014 con il compito di promuovere la Campania come *location* per la produzione di film, serie televisive, spot pubblicitari ed altri audiovisivi fornendo un'informazione capillare su tutto ciò che concerne la lavorazione e le riprese, dagli scenari al casting, dall'ospitalità ai servizi logistici. Lo scopo statutario¹ della Fondazione, infatti, consiste in sintesi nel **promuovere la Regione Campania come territorio ideale per la realizzazione di produzioni audiovisive** (film, fiction, documentari, cortometraggi, spot pubblicitari e altri audiovisivi). Tale scopo viene perseguito, alla pari delle altre organizzazioni regionali omologhe, con lo svolgimento di una serie di attività e con l'erogazione di servizi di sportello a cui si abbinano iniziative mirate alla valorizzazione delle eccellenze creative, artistiche e produttive del comparto audiovisivo campano².

La Fondazione, pertanto, svolge **una complessa attività quotidiana, sia avvalendosi delle dotazioni di ufficio, che conducendo attività in esterni** (sopralluoghi con registi e scenografi e tecnici

¹ Cfr. art. 3 Statuto della Fondazione. Prima dello Statuto, lo scopo dell'ente era specificato negli artt. 2 e 3 del contratto di Servizio Quadro tra la Regione Campania e la Film Commission Regione Campania S.c. a r.l., approvato dalla Delibera di Giunta Regionale n. 585 del 12.05.2006.

² Nel dettaglio la Film Commission 1. raccoglie e fornisce informazioni su: caratteristiche del territorio e sue specificità; sulla tipologia di location disponibili e relative procedure per l'ottenimento di autorizzazioni per le attività di ripresa; servizi di ricezione turistica per il soggiorno di troupe e cast; 2. Assiste scenografi e location manager nella ricerca di ambientazioni sia attraverso la condivisione di un'ampia banca dati fotografica, costantemente aggiornata, che attraverso l'organizzazione ed esecuzione di sopralluoghi in loco; 3. svolge azioni di intermediazioni con enti ed amministrazioni del territorio, pubbliche e private, allo scopo di ottenere le migliori condizioni per la realizzazione dei progetti di produzione audiovisiva; 4. espleta per conto delle società di produzione le procedure per l'ottenimento di autorizzazioni ed altre pratiche amministrative; 5. promuove il comparto professionale locale favorendone l'incontro con l'industria nazionale e internazionale.

L'azione della FCRC si esprime già in fase di sviluppo della sceneggiatura, partecipando attivamente all'impostazione delle strategie produttive e realizzative. In questa fase, in particolare la proposta delle ambientazioni coerenti con il progetto visivo e narrativo, logisticamente praticabili ed economicamente sostenibili, rende possibile l'orientamento dei progetti, garantendo la permanenza degli stessi sul territorio regionale anche se originariamente previsti altrove. Nelle successive fasi di realizzazione dei progetti, è altrettanto determinante garantire le migliori condizioni per lo svolgimento delle lavorazioni, intraprendendo azioni di intermediazione con gli Enti territoriali, le istituzioni ed i privati interessati dalle attività, compreso fornitori, prestatori d'opera e servizi.

Per promuovere l'efficace rete di servizi e collaborazioni che la FCRC ha assicurato al comparto della produzione audiovisiva, nonché per promuovere la Campania ed i suoi scenari è stata determinata la partecipazione a festival ed eventi di settore nazionali ed internazionali, spesso anche accompagnando la presentazione di film e produzioni televisive destinatari di importanti riconoscimenti di critica e pubblico.

riunioni con responsabili di produzione e location manager, riunioni e conferenze di servizi con responsabili di uffici presso enti ed organismi territoriali), fungendo da vero e proprio anello di congiunzione tra il comparto della produzione audiovisiva e gli Enti ed amministrazioni pubbliche e private. La Fondazione **non si occupa, né direttamente né indirettamente, dell'organizzazione di alcuno spettacolo e/o evento**, né si avvale dell'opera di soggetti terzi per prestazioni occasionali (registi, attori, compagnie teatrali, etc. etc.), dal che si evince che la sua attività **non** si esaurisce (né si manifesta all'esterno) in un arco temporale limitato (come avviene per altre Fondazioni impegnate nella gestione di eventi di spettacolo o manifestazioni festivaliere) ma **si svolge continuativamente durante tutto l'arco dell'anno**. La Fondazione (art.14) è retta da un Consiglio di Amministrazione composto di tre membri nominati dal Presidente della Giunta Regionale della Campania di cui uno è indicato con funzioni Presidente. Il Revisore contabile (art.22) è unico ed è *nominato dal Presidente della Giunta Regionale della Campania*. Lo Statuto della Fondazione prevede, altresì, un Comitato Scientifico (art. 21) con poteri consultivi non vincolanti per il C.d.A. Il Comitato è formato dal Presidente del C.d.A., da n. 4 altissime professionalità operanti nei settori della produzione culturale, del cinema, della letteratura e delle arti visive, nominate dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione. Ad oggi le nomine non sono state ancora effettuate.

Per garantire il funzionamento ordinario annuale dell'ente, il meccanismo operativo è, attualmente, il seguente: l'ente invia alla Regione Campania un progetto esecutivo annuale, corredato da uno schema dei costi di gestione, divisi in costi interni (costi fissi per personale, consulenti esterni, locazione sede e macchinari, utenze ed oneri) ed esterni (essenzialmente partecipazione ed organizzazione di eventi); con successiva delibera di Giunta Regionale, la Regione Campania approva il progetto esecutivo e apposta la somma suddetta nel bilancio di previsione annuale; l'ente svolge la sua attività anticipando tutte le spese e successivamente presenta i giustificativi di tutte le spese sostenute nell'anno (secondo il metodo della cd. "Rendicontazione"); la Regione Campania provvede ad erogare alla (*rectius*: rimborsare) la fondazione delle spese effettivamente sostenute così come rendicontate.

2. Il processo seguito ed i soggetti coinvolti.

2.1. I soggetti coinvolti.

Il C.d.A. designa il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che, considerate le risorse dell'Ente, coincidono nella stessa persona. Il C.d.A. provvede ad approvare il Piano della prevenzione della Corruzione ed i relativi aggiornamenti, il Piano della Trasparenza, il codice di comportamento e tutti gli altri atti ritenuti necessari alla prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.) svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013 ed i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità, elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione. Inoltre, cura l'aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.), controlla l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando completezza, chiarezza ed

aggiornamento delle informazioni pubblicate, assicurando la regolare attuazione dell'accesso civico. Il R.P.C.T. non si avvale di alcun gruppo di supporto.

2.2. La predisposizione del Piano.

Le principali innovazioni apportate dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016 – 2018 rispetto all'edizione precedente sono state le seguenti:

- a) Attività formativa propedeutica rivolta al R.P.C.T. sulle principali indicazioni contenute nella determina ANAC n. 12 del 28.10.2015, in modo da individuare le criticità del piano attualmente vigente e finalizzare gli interventi di aggiornamento ad una corretta attuazione delle diverse fasi di gestione del rischio (mappatura dei processi, valutazione del rischio per ciascun processo, trattamento del rischio);
- b) Definizione di un catalogo dei processi organizzativi con particolare riferimento a quelli rientranti nelle aree di maggior esposizione al rischio individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione (gestione del personale, affidamento di lavori, servizi e forniture, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, privi di effetto economico immediato e diretto per il destinatario, provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico immediato e diretto per il destinatario);
- c) Definizione di un Registro degli eventi rischiosi per ciascun processo;
- d) Coinvolgimento di tutto il personale in servizio nel processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi volto alla individuazione e gestione del rischio;
- e) Innovazione continua ma graduale;
- f) Programmazione degli interventi organizzativi di prevenzione della corruzione.

L'aggiornamento del Piano si è articolata in tre fasi:

- 1) Mappatura dei processi e dei procedimenti (descrizione, responsabile, istruttoria, rischio, correttivi);
- 2) Analisi e valutazione dei rischi (basso, medio, alto);
- 3) Progettazione di misure di trattamento del rischio.

2.3. L'attività di monitoraggio.

Al fine di rendere più efficace l'azione di monitoraggio, il presente Piano introduce specifici obblighi di informazione nei confronti del R.P.C.T. chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, come predisposto dall'art. 1, comma 9, lett. c) della L. n. 190/2012. Tali obblighi informativi ricadono su tutti i componenti del C.d.A., sul Revisore Unico, sul consulente fiscale ed infine sul Direttore.

Tali soggetti, ciascuno per le rispettive competenze, dovranno, con riferimento alle attività che presentano un rischio di corruzione medio/alto, inviare al R.P.C.T.:

- dei report dettagliati sui provvedimenti adottati all'esito di procedimenti valutati a rischio corruzione medio/alto;
- comunicazione tempestiva dei provvedimenti la cui pubblicazione sul sito internet dell'Ente alla sezione anticorruzione e trasparenza è condizione di validità degli stessi (pubblicità costitutiva);
- comunicazione dei provvedimenti di rotazione del personale adottati in caso di avvio di procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 165/2001.

Il R.P.C.T. elaborerà una relazione finale entro il 15 dicembre di ogni anno.

3. Analisi del contesto.

3.1. Il Contesto Esterno.

Per una compiuta analisi del contesto esterno si rimanda al P.T.C.T. elaborato dalla Regione Campania, evidenziando come, in tale ambito, le aree di particolare esposizione al rischio corruzione si confermano quelle individuate dal Piano Nazionale Anticorruzione, vale a dire:

- 1) Processi organizzativi concernenti l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- 2) Processi organizzativi relativi all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario senza un effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- 3) Processi organizzativi relativi all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con un effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- 4) I processi organizzativi attinenti l'acquisizione e la progressione del personale.

3.2. Il Contesto Interno.

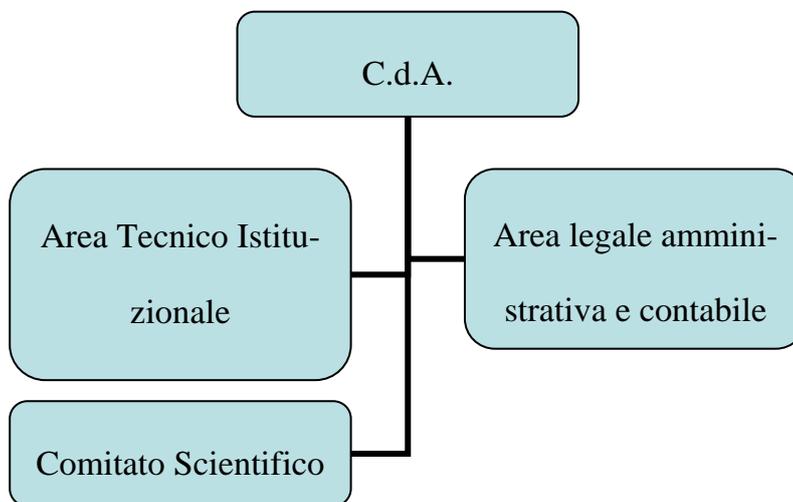
La struttura della Fondazione Film Commission Regione Campania è caratterizzata dai limiti di seguito sintetizzati:

- L'Ente ha la struttura di una Fondazione di Partecipazione, per cui è aperta all'ingresso di nuovi soci, oltre a quello costituente, cioè la Regione Campania;
- tale ampliamento, tuttavia, non si è mai realizzato e la Regione è rimasto l'unico socio partecipante;
- l'attività di indirizzo politico-amministrativo è posta in essere da un C.D.A. composto da soggetti direttamente nominati dal Presidente della Regione Campania;
- l'attività statutaria – che sinteticamente si può descrivere come di promozione del territorio e assistenza tecnico-logistica alle società di produzione – è posta in essere dal personale dipendente (che dovrebbe consistere in almeno n. 3 unità e che invece è attualmente ridotto a n. 1 unità) sotto la supervisione di un Direttore responsabile;
- l'attività più strettamente amministrativo-burocratico-contabile, dovrebbe essere svolta da un segretario amministrativo dalla professionalità altamente qualificata ed esperto anche di questioni giuridiche.

Tutti i processi decisionali fanno capo al C.d.A.; l'organico dell'Ente è paurosamente sottodimensionato rispetto all'organico minimo ritenuto indispensabile all'atto della costituzione dell'Ente, anche e soprattutto con riferimento alle altre omologhe strutture regionali. Mancano inoltre risorse da destinare alla costituzione di uffici vitali per la sopravvivenza ed il funzionamento dell'Ente (accesso fondi nazionali e comunitari) né esiste un ufficio specifico dedicato alla programmazione ed alla gestione dei fondi comunitari.

Per tali motivi appare difficilmente configurabile la rotazione degli incarichi d'ufficio.

3.2.1. La Struttura dell'Ente e le sue peculiarità.



4. La Gestione del Rischio.

“La gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l’adozione del P.T.P.C. è il mezzo per attuare la gestione del rischio.” (pag. 23 all. 1 del PNA).

La gestione del rischio è il processo mediante il quale si misura o si stima il rischio di «corruzione» e, successivamente, si sviluppano delle strategie per governarlo affinché vengano ridotte le probabilità che l’evento rischioso si verifichi.

Il processo di gestione del rischio individua, pertanto, l’insieme delle attività coordinate per guidare e controllare l’amministrazione con riferimento, ampio, al rischio di «corruzione».

Le fasi principali per la gestione del rischio sono:

- 1) la mappatura dei processi;
- 2) la valutazione del rischio per ciascun processo (identificazione, analisi, ponderazione);
- 3) il trattamento del rischio.

La F.C.R.C. l’Autorità Portuale di Napoli ha interpretato l’elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione come un processo di miglioramento continuo nell’ambito del quale la definizione delle strategie e delle misure di prevenzione sono oggetto di un costante affinamento, in relazione ai successivi riscontri e verifiche derivanti dall’attuazione del Piano e dall’evoluzione del contesto esterno ed interno.

In altri termini, la strategia di prevenzione della corruzione è improntata ad un potenziamento graduale del sistema preventivo (sistema di gestione del rischio), tenuto conto che l’efficacia degli

interventi dipende in gran parte dalla diffusione della consapevolezza sull'importanza di promuovere l'integrità e dal concreto impegno di tutti gli attori coinvolti.

Pertanto, il presente P.T.P.C. viene concepito come un documento avente contenuto dinamico che potrà essere soggetto a revisione ed aggiornamento in caso di modifica dei processi e dell'assetto della F.C.R.C.

4.1. Mappatura dei processi.

La rilevazione dei processi è lo strumento "che consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio"³.

Per quanto concerne l'analisi e la mappatura dei singoli processi organizzativi, con particolare riferimento alle aree di rischio generali ed obbligatorie, di cui all'allegato 2 del PNA (*gestione del personale; affidamento di lavori, servizi e forniture; provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario*) ed all'Aggiornamento 2015 dell'ANAC con determinazione n.12 del 28.10.2015 a pag. 17 (*gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine; affari legali e contenzioso*) essi possono essere così suddivisi:

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| A) Gestione del personale: | 0; |
| B) Affidamento di lavori, servizi e forniture: | |
| 1. Forniture per corrispettivi superiori ad € 1.000: | 4; |
| 2. Servizi professionali e consulenze: | 5; |
| 3. Lavori: | 0; |
| C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario privi di effetti economici immediati e diretti per il destinatario: | 0; |
| D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario con effetti economici immediati e diretti per il destinatario: | 0; |
| E) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio: | 1; |
| F) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni: | 0; |
| G) Incarichi e nomine sono ricompresi nell'area di rischio B.2; | |
| H) Affari legali e contenzioso: | 1. |

Per ogni tipologia di processo, il R.P.C.T. ha individuato, altresì, il cosiddetto "rischio inerente" cioè il tipo di rischio prevedibile che prescinde da qualsiasi tipo d'intervento per ridurre probabilità o impatto dell'evento rischioso, delineando anche una breve descrizione dell'intervento e/o misura di prevenzione da implementare per ridurre le probabilità che l'evento incerto di rischio si verifichi, in base al proprio giudizio soggettivo ed alle proprie competenze.

³ Piano Nazionale Anticorruzione - Allegato 1 Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione, (2013), pag. 24.

4.2. La valutazione dei rischi.

Il R.P.C.T. ha poi provveduto ad effettuare le seguenti operazioni:

1. calcolo del livello di rischio (indice di rischio) da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, secondo la metodologia raccomandata dall'allegato 5 (Tabella valutazione del rischio) del Piano Nazionale Anticorruzione;
2. individuazione ed elencazione degli eventi rischiosi dell'ente ("R").

1.a Fase: calcolo del livello di rischio (indice di rischio).

La valutazione del livello del rischio è stata effettuata in base agli indicatori ritenuti potenziali fattori di rischio basati su:

- la probabilità di manifestazione dell'evento incerto;
- l'impatto sull'organizzazione.

Per il calcolo del livello di rischio, relativo a ciascun processo censito, sono stati utilizzati, quindi, i due indicatori compositi (ognuno dei quali composto da più variabili) indicati nell'allegato 5 del PNA "Tabella valutazione del rischio".

La valutazione è stata eseguita considerando unitamente i due indicatori che vengono stimati tramite valutazioni soggettive ed, in parte, quelle oggettive.

Difatti, il primo indicatore (la **probabilità**) si basa sulla valutazione soggettiva diretta dei dirigenti mentre per il secondo indicatore (**l'impatto** dell'evento rischioso) sono stati utilizzati dati oggettivi, pur se l'amministrazione non dispone di un'ampia gamma di dati storici relativi ai rischi.

Tale attività ha consentito l'elaborazione della matrice di probabilità/impatto di seguito descritta:

| Rif. Processo | Discrezionalità | Rilevanza esterna | Complessità del processo | Valore economico | Frazionabilità del processo | Controlli | Frequenza della probabilità |
|---------------|-----------------|-------------------|--------------------------|------------------|-----------------------------|-----------|-----------------------------|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

| Impatto organizzativo | Impatto economico | Impatto reputazionale | Impatto org. econ. immagine | Valore dell'impatto |
|-----------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------|---------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

L'impiego della matrice "probabilità-impatto" ha richiesto la definizione di una scala qualitativa che rappresenti le probabilità di manifestazione dell'evento incerto e di una scala qualitativa che rappresenti gli impatti attesi, ovvero le conseguenze dell'evento. Per la definizione delle due scale qualitative è stato

utilizzato quanto riportato nell'allegato 5 del PNA, in modo tale da garantire uniformità al processo di valutazione, con due minime specifiche integrazioni riportate a piè di pagina. Per i valori e frequenze della probabilità:

- a) grado di discrezionalità delle decisioni (indicatori da 1 a 5);
- b) rilevanza esterna (indicatori 2, 5);
- c) complessità del processo (indicatori 1,2,3,5);
- d) valore economico (indicatori 1,3,5);
- e) frazionabilità del processo (indicatori 1,5);
- f) controlli (indicatori da 1 a 5)

Per i valori ed importanza dell'impatto:

- g) impatto organizzativo - personale impiegato - (indicatori da 1 a 5);
- h) impatto economico (indicatori 1,3,5);
- i) impatto reputazionale (indicatori da 0 a 5);
- l) impatto organizzativo, economico e sull'immagine (indicatori da 1 a 5);

Il **livello di rischio** si ricava moltiplicando la media aritmetica dei valori delle *Probabilità* per la media aritmetica dei valori dell'*Impatto* ed è dato dall'espressione:

Indice di Probabilità x Indice di Impatto

Il livello di rischio, quindi può assumere valori compresi tra 1 e 25, essendo il valore delle scale di riferimento (probabilità ed impatto) massimo 5.

| | | | | | |
|-------------|---------|----|----|----|----|
| Probabilità | | | | | |
| 5 | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 |
| 4 | 4 | 8 | 12 | 16 | 20 |
| 3 | 3 | 6 | 9 | 12 | 15 |
| 2 | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
| 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Impatto | | | | |

Ponendo in relazione probabilità ed impatto dell'evento rischioso, il Responsabile per la Prevenzione della corruzione ha potuto inserire ogni processo censito nella matrice probabilità-impatto ottenendo in tal modo una mappatura del livello dei rischi gravanti sull'organizzazione.

E' stato necessario, altresì, definire il livello di priorità coerente con i risultati della ponderazione dei rischi per cui è stata definita una scala di priorità in funzione della combinazione dei due fattori. In particolare sono stati definiti 3 livelli di priorità sulla base dei criteri riportati nella seguente tabella:

- da 0 a 2,99 = basso
- da 3 a 5,99 = medio
- da 6 a 25 = alto.

2.a fase: individuazione dell'elenco degli eventi rischiosi dell'ente ("R");

A partire dalla mappatura dei processi è stato sviluppato un elenco **degli eventi rischiosi** consistente in una sorta di classificazione, in maniera logicamente organizzata ed aggregata, dei potenziali rischi di corruzione identificati nei processi organizzativi censiti, intesi come comportamenti prevedibili che evidenzino una devianza dai canoni della legalità, del buon andamento e dell'imparzialità dell'azione amministrativa per il conseguimento di vantaggi privati.

In questa fase, sono stati presi in considerazione prioritariamente quei processi il cui livello di rischio si colloca nella fascia "alta" (da 6 a 25) e nella fascia "media" (da 3 a 5,99).

Laddove è stato riscontrato un livello di rischio medio-alto in base al calcolo del fattore di rischio (matrice probabilità/impatto), il R.P.C. ha riesaminato quei processi censiti.

4.3. Trattamento del rischio.

Il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi⁴.

Il trattamento del rischio è una complessa attività volta a ridurre i rischi o ad attenuarne l'impatto.

In genere, i rischi caratterizzati da una bassa probabilità di manifestazione ed un impatto non significativo, posti in basso a sinistra nella matrice *probabilità-impatto*, sono accettati e monitorati dall'ente che, al contrario, dovrà concentrare tutte le sue risorse sui rischi che presentano un'elevata probabilità di accadimento associata ad un impatto significativo (livello di rischio superiore a 6).

Tutti i rischi che si collocano tra questi due estremi (livello di rischio tra 3 a 5,99) dovranno, invece, essere oggetto di un'attenta e adeguata analisi.

Per il trattamento del rischio, si è elaborata l'aggregazione dei processi censiti, con il livello di rischio alto e medio, nelle aree a maggiore esposizione al rischio di corruzione stabilendo le misure organizzative più idonee a prevenire il rischio da introdurre progressivamente nel corso della durata del presente Piano a seconda della priorità di intervento.

Nell'ambito di questa fase, si è proceduto, si è proceduto con: **1.** l'inserimento nel P.T.P.C. dell'elenco degli eventi rischiosi aggregati per le aree a maggior esposizione al rischio di corruzione, tenuto conto del livello di rischio (medio ed alto); **2.** la pianificazione delle misure di prevenzione.

⁴ Anac – determinazione n.12/2015 – Aggiornamento 2015 – pag.21-.

Va evidenziato che alla dirigenza è spettato, quindi, il compito di analizzare efficacemente gli eventi incerti ed i conseguenti rischi e, solo alla valutazione del livello di tale rischio, il R.P.C.T. è intervenuto riesaminando attentamente quei processi ricadenti in un livello di rischio medio-alto al fine di individuare l'incerto evento rischioso e di classificarlo (vedasi elenco).

Dopo aver analizzato nel dettaglio i processi e gli eventi rischiosi ad essi associati (in particolare i fattori abilitanti⁵ e le cause del verificarsi dei rischi), è stato possibile intercettare quelle misure che, per il profilo di rischio specifico individuato, possono incidere concretamente sulla riduzione della probabilità di accadimento degli eventi rischiosi e/o sul loro impatto potenziale. Per ogni evento di rischio è stata, quindi, formulata e pianificata una specifica misura di prevenzione. Per intercettare le misure da implementare, sono state prese in considerazione sia le misure di prevenzione obbligatorie che quelle ulteriori (di cui allegato 4 del PNA). L'individuazione e la valutazione di tali misure è avvenuta attraverso il coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico dell'ente e dei dirigenti per i relativi settori di competenza

5. La trasparenza.

La legge 6 novembre 2012, n. 190, ha individuato nella trasparenza uno degli strumenti principali di prevenzione della corruzione, tale da costituire misura obbligatoria di contenimento del rischio.

In attuazione della delega ivi contenuta, il Governo ha adottato il 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*" (c.d. Testo Unico sulla Trasparenza), che ha disposto la creazione di una sezione sul sito istituzionale denominata "Amministrazione trasparente" articolata in sotto-sezioni corrispondenti a precise tipologie di dati da pubblicare, prevedendo inoltre, un sistema di controlli e sanzioni sull'attuazione delle norme in materia di trasparenza.

L'ANAC (già CIVIT) ha pubblicato la delibera 50/2013, recante "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016", che ha integrato le precedenti delibere in tema di adozione del Programma n. 105/2010 e n. 2/2012.

L'attività dell'Ente, fin dall'entrata in vigore del Test Unico sulla Trasparenza, è stata indirizzata all'assolvimento dei numerosi obblighi ivi previsti, nell'ottica di garantire ai cittadini, agli operatori di settore, la piena accessibilità delle informazioni ivi contenute.

In ossequio alla raccomandazione espressa dall'ANAC con la circolare n.12 del 28.10.2015 si è scelto di inserire il Programma per la trasparenza all'interno del P.T.P.C., come specifica sezione, circostanza attualmente prevista solo come possibilità dalla legge (art. 10 co. 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33). Le principali novità intervenute in materia di attuazione della normativa per la trasparenza vengono di seguito illustrate.

In primo luogo, è stato disposto l'aggiornamento del sito web istituzionale, al fine di garantirne una più facile accessibilità agli utenti, con il potenziamento, la riorganizzazione e la semplificazione della sezione

⁵ Per "*fattori abilitanti*" si intendono quei fattori connessi a variabili di tipo organizzativo che possono favorire il proliferare di eventi corruttivi. Essi rientrano generalmente nelle seguenti categorie: situazioni di monopolio del potere decisionale, l'eccessiva discrezionalità nelle scelte, la carenza di controlli e trasparenza nelle attività.

dedicata all'Amministrazione Trasparente. Tale aggiornamento ha riguardato anche la revisione delle informazioni ivi pubblicate per procedere ad una prima armonizzazione, dal punto di vista informatico, con quanto dettato dal Garante della Privacy. La necessità di garantire il costante e coerente aggiornamento delle informazioni da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" con le previsioni di legge ha richiesto la definizione di un procedimento unitario di comunicazione dei dati al R.P.C.T., in modo da evitare duplicazioni e/o abusi. La pubblicazione dei dati viene effettuata sotto la supervisione del R.P.C.T. il quale effettua poi controlli periodici a campione sui dati pubblicati, segnalando ai responsabili le eventuali mancanze e/o imprecisioni. Il R.P.C.T. svolge pertanto non soltanto una funzione di coordinamento ma anche una continua attività di informazione/formazione mediante incontri periodici con i dirigenti e note di indirizzo cui gli stessi sono chiamati ad attenersi al fine di garantire un coordinamento continuo ed un taglio uniforme alle informazioni pubblicate.

Particolare attenzione è stata posta al procedimento volto a garantire una tempestiva risposta alle richieste di accesso civico provenienti dagli utenti (art 5 del d.lgs. n. 33/2013). La sezione dedicata al diritto di accesso è stata implementata con una chiara spiegazione del procedimento da seguire, la puntuale definizione dei soggetti responsabili del procedimento, l'inserimento di appositi moduli di richiesta. E' importante infine sottolineare che la pronta presa in carica e gestione delle richieste di accesso civico è stata introdotta come obiettivo del R.P.C.T.

Per quanto concerne infine i controlli da svolgere sugli obblighi di pubblicazioni imposti alle società partecipate, si richiamano gli atti interpretativi adottati dall'ANAC, soprattutto le Linee guida approvate con la determinazione n. 8 del 2015, che prevedono in capo alle amministrazioni partecipanti l'obbligo di promuovere l'adozione di misure integrative di quelle del d.lgs. 231/2001.

In particolare, in materia di trasparenza questi soggetti devono pubblicare solo alcuni dati relativamente alle attività di pubblico interesse svolte oltre a specifici dati sull'organizzazione.

6. Codice di comportamento.

Tra gli obiettivi del presente Piano è posta, entro il 30 settembre 2016, la revisione del Codice di Comportamento. Il Codice di Comportamento e la sua corretta e continua attuazione sono un tassello fondamentale dell'intera politica di prevenzione della corruzione, intesa nel suo senso più ampio.

Nella circolare n. 12 del 28.10.2015 l'ANAC ha sottolineato che l'isolamento del R.P.C.T., sia nella fase di formazione del Piano Anticorruzione che nella successiva di implementazione e monitoraggio delle misure correttive previste, sono alla base di un sistema anticorruzione insoddisfacente.

Per rispondere a tale esigenza, la revisione del Codice di comportamento sarà concepita nell'ottica della semplificazione e della più stretta ed immediata correlazione tra la norma da rispettare e la sanzione da applicare.

In particolare, sarà previsto uno specifico dovere di collaborare attivamente con il R.P.C.T., dovere la cui violazione sarà ritenuta particolarmente grave in sede di responsabilità disciplinare non soltanto per i dirigenti, ma anche per il personale dipendente.

7. Formazione del personale.

La centralità della formazione, affermata già nella l. 190/2012, ha risentito sia delle scarse risorse a

disposizione dell'Ente sia di un approccio generalista dimostrato nella prima fase dei corsi di formazione destinati al personale sul tema della corruzione. In sede di aggiornamento del piano, la formazione sarà programmata avendo a riferimento le categorie professionali contrattualmente previste e contestualizzata rispetto ai processi presidiati ed alle funzioni e ai ruoli ricoperti. Formazione specifica sarà dedicata, prescindendo dalle categorie professionali di appartenenza, al personale titolare di incarico non dirigenziale e a quello che svolge il ruolo di Responsabile Unico del Procedimento ex decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163.

Nello specifico, la formazione dei dipendenti che svolgono attività soggette a rischio corruttivo, mira a rendere ciascun dipendente formato in grado di identificare le situazioni a rischio corruzione nell'ambito della propria attività e, coerentemente con le disposizioni contenute nel Piano Triennale di prevenzione della corruzione, di prevenire il verificarsi dei fenomeni corruttivi.

8. Ulteriori misure obbligatorie.

8.1. La Rotazione degli incarichi.

Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione, assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio. La ratio delle previsioni normative ad oggi emanate è quella di evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di evitare che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti.

Nell'analisi del contesto interno è stata evidenziata la difficoltà di prevedere una rotazione effettiva del personale inquadrato nelle aree che svolgono attività a rischio corruzione sia a causa della carenza dell'organico attualmente in servizio, sia per la specificità di alcune figure professionali.

8.2. Attribuzione degli incarichi e nomina Commissioni.

Dichiarazione sulle cause di inconferibilità ed incompatibilità.

Per **Inconferibilità** degli incarichi si intende la preclusione, permanente o temporanea, a conferire incarichi a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

Per **Incompatibilità** si intende l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

In particolare, gli incarichi dirigenziali che comportano poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico, sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico, nonché con lo

svolgimento in proprio di un'attività professionale se questa è regolata, finanziata o comunque retribuita dall'amministrazione che conferisce l'incarico.

Inoltre, gli incarichi dirigenziali sono incompatibili con l'assunzione e il mantenimento, nel corso dell'incarico, della carica di componente dell'organo di indirizzo nella stessa amministrazione che ha conferito l'incarico.

Condizione di efficacia del conferimento dell'incarico dirigenziale è la presentazione, da parte dell'interessato, della dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità previste dal d.lgs. n. 39/2013; il decreto citato stabilisce, inoltre, che il Dirigente deve presentare annualmente una dichiarazione in ordine all'insussistenza delle cause di incompatibilità ivi indicate.

Le sopra menzionate cause di inconferibilità e di incompatibilità vanno ad aggiungersi alle altre sulla disciplina sul conflitto di interessi (cfr. d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"; d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici") applicabili anche alle Fondazioni interamente partecipate da uno o più Enti Pubblici. L'attività svolta dal R.P.C.T. in tal senso si limita alla verifica delle dichiarazioni rese.

In sede di aggiornamento del Piano è stato elaborato un procedimento unitario di valutazione dei casi di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi.

In primo luogo, si è provveduto a predisporre un modello di dichiarazione da rendere ai sensi degli artt. 46 e 47 d.P.R. n. 445/2000 dagli interessati (cfr. modello riportato) ai fini del conferimento dell'incarico, entro 15 giorni dalla richiesta proveniente dall'Organo Amministrativo. La mancata presentazione della dichiarazione, in ogni caso, sarà valutata ai fini della responsabilità disciplinare.

Le dichiarazioni presentate da ciascun incaricato sull'insussistenza di cause di inconferibilità e/o di incompatibilità sono:

- pubblicate, per la parte richiesta dal citato d.lgs. n. 39, sul sito internet dell'Ente;
- verificate dal Responsabile per la prevenzione della corruzione.

La dichiarazione rivelatasi mendace comporta la nullità dell'incarico, l'inconferibilità di qualsiasi incarico all'interessato per un periodo di 5 anni, la pubblicazione del relativo provvedimento sul sito internet dell'Ente, nonché la segnalazione del fatto all'ANAC e alla Corte dei Conti. Nel caso in cui emergano:

- situazioni di incompatibilità, il Responsabile per la prevenzione della corruzione contesterà all'incaricato la circostanza e l'interessato dovrà, entro 15 giorni, indicare a quale incarico intende rinunciare. In mancanza di comunicazione, l'interessato decade dall'incarico conferito dall'Ente e il contratto si risolve;
- cause di inconferibilità, il Responsabile per la prevenzione della corruzione contesta all'incaricato la circostanza e adotta il conseguente provvedimento, sentito l'Organo Amministrativo.

Nei casi di condanna non definitiva, al dirigente di ruolo, salve le ipotesi di sospensione o cessazione del rapporto, per la durata del periodo di inconferibilità, possono essere conferiti incarichi diversi da quelli che comportano l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione, ad esclusione di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o

controllo. Qualora ciò non sia possibile, il dirigente è posto a disposizione del ruolo senza incarico per il periodo di inconfiribilità dell'incarico. La situazione di inconfiribilità cessa di diritto se è pronunciata sentenza, anche non definitiva, di proscioglimento per il reato che ha determinato l'inconfiribilità.

In caso di soggetto esterno, la condanna o la sentenza ex art. 444 c.p.p., anche non definitiva, comporta la sospensione dell'incarico e dell'efficacia del contratto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo stipulato con l'amministrazione, della stessa durata del periodo di inconfiribilità. Per tutto il periodo della sospensione non spetta alcun trattamento economico.

Fatto salvo il termine finale del contratto, all'esito della sospensione l'amministrazione valuta la persistenza dell'interesse all'esecuzione dell'incarico, anche in relazione al tempo trascorso.

L'interessato è in ogni caso tenuto a comunicare qualunque variazione in ordine alle condizioni prima viste entro 15 giorni dal momento in cui lo stesso ne è venuto a conoscenza.

L'omessa informazione sarà valutata ai fini della responsabilità disciplinare.

Modello di Dichiarazione ex art. 20 d.lgs. 8 aprile 2013 n. 39

Il/La sottoscritto/a.....nato/
.....il.....C.F.

ai sensi degli artt. 46 e 47 d.P.R. n. 445/2000, consapevole delle conseguenze e delle sanzioni penali previste dagli artt. 75 e 76 d.P.R. del 28 dicembre 2000 n. 445 in caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi

DICHIARA

1) ai sensi dell'art. 3 d.lgs. n. 39/2013 [dichiarare una delle seguenti situazioni]

- di non essere stato/a condannato/a, con sentenza, anche di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p., passata in giudicato/non passata in giudicato, per uno dei reati previsti dal Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione);

oppure

- di essere stato condannato con sentenza, anche di applicazione della pena ai sensi dell'art. 444 c.p.p., passata in giudicato/non passata in giudicato, per i seguenti reati:

2) ai sensi dell'art. 53, comma 1 bis, d.lgs. n. 165/2001 [dichiarare una delle seguenti situazioni]

- di non rivestire e/o di non aver rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali;

oppure

- di rivestire e/o di aver rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali;

3) ai sensi dell'art. 53, comma 1 bis, d.lgs. n. 165/2001 [dichiarare una delle seguenti situazioni]

- di non aver avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con partiti politici o in organizzazioni sindacali;

oppure

- di aver avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con partiti politici o in organizzazioni sindacali;

4) ai sensi dell'art. 23 bis d.lgs. n. 165/2001 [dichiarare una delle seguenti situazioni]

- di non avere usufruito, negli ultimi due anni, di un periodo di aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici;

oppure

- di avere usufruito, negli ultimi due anni, di un periodo di aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso i seguenti soggetti privati o pubblici:

5) ai sensi dell'art. 13, comma 3, d.P.R. n. 62/2013 [dichiarare una delle seguenti situazioni]

- di non avere parenti e/o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche,

professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio;

oppure

- di avere parenti e/o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che sono coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio;

6) ai sensi dell'art. 6, comma 1, d.P.R. n. 62/2013 [dichiarare una delle seguenti situazioni]

- di non avere e/o di non avere avuto negli ultimi tre anni, rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, con soggetti privati in qualunque modo retribuiti;

oppure

- di avere e/o di avere avuto negli ultimi tre anni, i seguenti rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, con soggetti privati in qualunque modo retribuiti:

.....e specifica che:

- i propri parenti e/o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente, non hanno oppure hanno rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

- tali rapporti non sono oppure sono intercorsi e/o non intercorrono oppure intercorrono con soggetti che hanno interessi in attività o decisioni inerenti alla struttura oggetto dell'incarico;

7) ai sensi dell'art. 9, comma 2, d.lgs. n. 39/2013 [dichiarare una delle seguenti situazioni]

- di non svolgere in proprio attività professionali regolate o finanziate o retribuite dall'Ente;

oppure

- di svolgere in proprio le seguenti attività professionali regolate o finanziate o retribuite dall'Ente:

.....;

8) ai sensi dell'art. 12, commi 1 e 2, d.lgs. n. 39/2013 [dichiarare una delle seguenti situazioni]

- di non rivestire né la carica di componente dell'organo di indirizzo politico dell'Ente né una delle altre cariche previste dall'art. 12, comma 2, d.lgs. n. 39/2013;

oppure

- di rivestire la carica di componente dell'organo di indirizzo politico dell'Ente oppure una delle altre cariche previste dall'art. 12, comma 2, d.lgs. n. 39/2013;

9) se incarico dirigenziale esterno: ai sensi dell'art. 4, comma 1, d.lgs. n. 39/2013 [dichiarare una delle seguenti situazioni]

- di non aver svolto in proprio, negli ultimi due anni, attività professionali regolate o finanziate o retribuite dall'Ente;

oppure

- di aver svolto in proprio, negli ultimi due anni, le seguenti attività professionali regolate o finanziate o retribuite dall'Ente:

.....

COMUNICA

ai sensi dell'art. 13, comma 3, d.lgs. n. 165/2001, le seguenti partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possono porlo in conflitto di interessi con la funzione che svolgerà:

.....

SI IMPEGNA A

- astenersi dal prendere decisioni o 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 sia amministratore o gerente o dirigente nonché in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza (art. 7 d.P.R. n. 62/2013);

- astenersi in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi di qualsiasi natura - anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici - personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado (art. 6, comma 2, d.P.R. n. 62/2013);

- segnalare al Responsabile per la prevenzione della corruzione qualunque situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, nel compimento degli atti d'ufficio (art. 7 d.P.R. n. 62/2013; All. 1, §B.6, Piano Nazionale Anticorruzione);
- comunicare alla Direzione Amministrazione e Sviluppo del Personale le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge (art. 13, comma 3, d.P.R. n. 62/2013);
- presentare annualmente alla Direzione Amministrazione e Sviluppo del Personale la dichiarazione sull'assenza di cause di incompatibilità (art. 20 d.lgs. n. 39/2013);
- comunicare alla Direzione Amministrazione e Sviluppo del Personale ogni variazione delle condizioni prima dichiarate.

Luogo, Data,

Firma

8.3. Il Conflitto di interessi.

Il "conflitto di interessi è una condizione che si verifica quando viene affidata un'alta responsabilità decisionale a un soggetto che abbia interessi personali o professionali in conflitto con l'imparzialità richiesta da tale responsabilità, che può venire meno a causa degli interessi in causa".

La legge 190/2012, con l'introduzione dell'art. 6 bis nella Legge 241/90 in materia di procedimento amministrativo, ha espressamente previsto l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi, anche solo potenziale, per il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale.

Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con DPR 16 aprile 2013 n. 62, prevede specifici obblighi informativi a carico dei dipendenti:

a) all'atto di assegnazione all'ufficio, il dipendente:

- 1) informa per iscritto il dirigente di tutti i rapporti diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni;
- 2) precisa la persistenza di tali rapporti, di natura finanziaria, in prima persona ovvero con parenti o affini entro il 2° grado, coniugi o conviventi;
- 3) precisa se tali rapporti siano intercorsi ovvero intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

b) nello svolgimento dell'attività lavorativa, il dipendente:

- 1) ha l'obbligo di astenersi dall'assumere decisioni o dallo svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazione di conflitto, anche solo potenziale, con interessi:
 - a. personali, ovvero di parenti ed affini entro il II° grado, coniugi o conviventi, ovvero di persone con cui abbia rapporti di frequentazione abituale;
 - b. di soggetti o organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di debito-credito significativi;
 - c. di soggetti o organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
 - d. di enti o associazioni, anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti, di cui sia amministratore, gerente o dirigente;
- 2) ha l'obbligo di comunicare al dirigente responsabile l'esistenza del conflitto di interessi, anche solo potenziale, ovvero gravi ragioni di convenienza.

Il Dirigente responsabile dell'Ufficio di appartenenza decide sulla situazione di conflitto dichiarata dal funzionario.

I Dirigenti preposti ai settori nell'ambito dei quali si svolgono attività a rischio di corruzione, monitorano

le eventuali situazioni di conflitto di interesse che possono riguardare il personale incaricato.

8.4. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

Nel codice di comportamento viene fatto espresso divieto per il dipendente che cessa il suo rapporto di lavoro con la F.C.R.C. di stipulare nei tre anni successivi un contratto di lavoro con qualsiasi soggetto nei cui confronti siano stati adottati provvedimenti con il proprio apporto decisionale.

Analogo divieto dovrà essere previsto:

- a) Nei contratti di assunzione del personale;
- b) Nei bandi di gara mediante la previsione di specifica condizione di partecipazione di *“non avere stipulato contratti di lavoro subordinato od autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della F.C.R.C. nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro”*.

8.5. Tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*)

Il *Whistleblowing* o segnalazione di condotte illecite è una procedura espressamente prevista dalla Legge n. 190/2012 che all'art. 1 comma 51 inserisce nel D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

A garanzia del dipendente pubblico che segnala illeciti il Piano Nazionale Anticorruzione, partendo da quanto disposto dalla legge 190/12, ha fornito ulteriori chiarimenti ed indicazioni per le procedure da adottare, partendo dalle tre norme disposte dalla legge:

- tutela dell'anonimato;
- divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

L'importanza e l'efficacia dello strumento in oggetto è ad oggi sempre più riconosciuta, essendo il *whistleblowing* utile non solo a prevenire fenomeni di corruzione all'interno di enti o organizzazioni, ma anche a coinvolgere i cittadini e la società civile nell'attività di controllo e contrasto dell'illegalità, responsabilizzandoli e richiedendo la loro partecipazione attiva per migliorare la società.

Il presente Piano parte dalla consapevolezza che i più importanti fattori di scarsa diffusione di questo strumento sono:

- ignoranza in merito all'esistenza dello strumento;
- timore di esporsi personalmente.

Gli strumenti utilizzati per diffondere questo strumento e renderlo il più possibile scevro dai timori che potrebbe generare sono:

- creazione di un indirizzo mail dedicato;
- iniziative di comunicazione e di promozione ai dipendenti via mail, con comunicazione verbale, con diffusione di un breve documento illustrativo in forma cartacea;
- inserimento di uno specifico modulo di segnalazione e chiara definizione della metodologia utilizzata per garantire il rispetto di quanto imposto dalla legge in materia di tutela del dipendente.

La segnalazione

La segnalazione da parte del dipendente pubblico deve essere effettuata in buona fede, deve riguardare comportamenti lesivi dell'interesse pubblico e deve essere circostanziata, pena la decadenza della segnalazione stessa. Le segnalazioni dovranno pervenire in formato cartaceo in busta chiusa riservata indirizzata al Responsabile Anticorruzione e Trasparenza – Avv. Francesco Pastore;

Si ritiene opportuno evidenziare, come puntualizzato nel P.N.A. 2013, che la tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima, ma che tale misura si riferisce ai casi in cui la segnalazione proviene da dipendenti individuabili e riconoscibili, fermo restando che l'amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Analisi e trattamento dei dati

Tutte le segnalazioni saranno esaminate dal R.P.C.T., che provvederà ad analizzare e riscontrare, dove possibile, le stesse. L'analisi sarà svolta partendo dalla descrizione dell'accadimento fornita dal segnalante, integrata da eventuale documentazione allegata, e continuerà tramite la richiesta di approfondimenti e documentazione integrativa ai dirigenti competenti e/o al personale dipendente, dove ritenuto necessario. Anche in questo strumento di prevenzione risulta dunque di fondamentale importanza lo scambio di informazioni e la partecipazione di tutto il personale. Il R.P.C.T., esaminate le segnalazioni, fornirà sempre adeguato riscontro al segnalante anche in esito agli approfondimenti svolti. Il R.P.C.T. provvederà inoltre a comunicare, in base alla natura della violazione, l'accadimento ai soggetti interessati (al Dirigente dell'ufficio interessato, all'ANAC e alla Corte dei Conti, all'Autorità Giudiziaria, per i profili di rispettiva competenza). Dall'esame di alcune segnalazioni deriverà, inoltre, l'emanazione di nuove misure di prevenzione della corruzione e, più in generale, indirizzi per il miglioramento delle procedure amministrative, anche ai fini della trasparenza ed imparzialità dell'azione amministrativa. Il R.P.C.T. assicura, attraverso l'esercizio delle proprie funzioni:

- il rispetto delle garanzie di anonimato del segnalante così come previsto dalla normativa richiamata;
- la vigilanza affinché dalla segnalazione non derivino sanzioni o misure discriminatorie anche indirette che possano avere effetti sul rapporto lavorativo attivando, laddove ve ne sia diretta e documentata conoscenza, strumenti ed iniziative di tutela dei lavoratori.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare. Le segnalazioni pervenute, adeguatamente valutate ed analizzate, forniranno al Responsabile della Prevenzione della corruzione, al Segretario Generale e a tutti i Dirigenti dell'Ente, un supporto per un'efficace traduzione dei contenuti delle stesse in nuovi o aggiornati modelli di prevenzione e gestione del rischio di corruzione. La sopradescritta metodologia di raccolta e gestione delle informazioni sarà modificata dal futuro sviluppo di una piattaforma informatica dedicata. Tale step è successivo all'introduzione nella F.C.R.C. di una intranet aziendale, nella quale sviluppare un'area dedicata a questo importante strumento introdotto dalla legge anticorruzione. Tramite lo strumento informatico, che non sostituirà ma affiancherà quelli fino ad ora predisposti, sarà possibile criptare i dati inseriti dal segnalante e nel contempo non tracciare il traffico determinato dall'accesso e dalla navigazione nella piattaforma.