

Fondazione Nazionale della Danza
(F.N.D.)

Piano Triennale di
Prevenzione della Corruzione e della
Trasparenza
(P.T.P.C.T.)
2018- 2020

INDICE

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Art. 1 Premessa- Oggetto	Pag. 3
Art. 2 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Pag. 6
Art. 3 Gestione dei rischi	Pag. 7
Art. 4 Mappatura dei processi -Attività e aree soggette a rischio	Pag. 10
Art. 5 Valutazione delle aree di rischio	Pag. 11
Art. 6 Misure di prevenzione del rischio	Pag. 12
Art. 7 Obblighi di informazione nei confronti del R.P.C.T.	Pag. 14
Art. 8 Obblighi di trasparenza	Pag. 14
Art. 9 Rotazione	Pag. 16
Art. 10 Formazione del personale	Pag. 17
Art. 11 Sito istituzionale di F.N.D.	Pag. 17
Art. 12 Cumulo di impieghi e incarichi	Pag. 17
Art. 13 Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi	Pag. 18
Art. 14 Codice di Comportamento	Pag. 18
Art. 15 Segnalazioni - Tutela del soggetto che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower) e sanzioni	Pag. 19
Art. 16 Varie	Pag. 21

Art. 1. Premessa- Oggetto

1. La materia della prevenzione della corruzione è disciplinata dalla l. 190/2012 (a seguire l. 190/2012) “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” e s.m.i. che ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico per la prima volta una disciplina normativa organica in materia, prevedendo un doppio livello di interventi complementari e sinergici.
 - A livello centrale, è stato introdotto uno strumento innovativo, il Piano Nazionale Anticorruzione (a seguire P.N.A.), la cui elaborazione era originariamente affidata al Dipartimento della Funzione Pubblica, con la successiva approvazione dell’allora C.I.V.I.T. (Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche). Il P.N.A. costituisce a tutt’oggi uno dei documenti utilizzati per la redazione e l’attuazione della normativa; ciò in quanto il decreto legge n. 90 del 2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha ridisegnato l’ambito dei soggetti e dei ruoli della strategia anticorruzione a livello nazionale, incentrando nell’A.N.A.C. l’Autorità con poteri di regolazione e di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione, attribuendo alla stessa il compito di predisporre il P.N.A. ed i suoi aggiornamenti ed estendendo l’ambito di applicazione della normativa ai soggetti destinatari.
 - A livello decentrato è stato demandato ai soggetti sottoposti all’onere di adempiere agli obblighi di cui alla l. 190/2012 di adottare il P.T.P.C.T., inteso come strumento interno che analizzi il contesto societario e individui gli strumenti efficaci per la lotta alla corruzione. Il P.T.C.P.T. è, in estrema sintesi, un programma di attività in cui, identificate le aree di rischio ed i rischi specifici, in cui sono indicate le misure da implementare per la prevenzione della corruzione, in relazione al livello di specificità dei rischi, dei responsabili e dei tempi per l’applicazione di ciascuna misura. Il P.T.P.C.T. è uno strumento flessibile e modificabile nel tempo al fine di ottenere, quale risultato finale, la costituzione di un modello organizzativo che garantisca un sistema efficace di controlli preventivi e successivi. Il P.T.P.C.T. deve contenere al suo interno anche un’analisi del rischio di corruzione.
2. Il presente P.T.P.C.T., in linea con le interpretazioni fornite nei P.N.A. da parte dell’ANAC, intende prevenire la corruzione intesa come “*corruzione in senso ampio*”, ribadendo la preoccupazione che il fenomeno non venga circoscritto alla fattispecie

descritta nel codice penale, ma venga estesa anche alla cosiddetta “maladministration”, cioè alla “*assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari*”. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

3. A tal fine F.N.D. si avvale di uno strumento complementare al P.T.P.C.T., rappresentato dal Codice di comportamento, adottato ai sensi dell’articolo 1 comma 44 della l. 190/2012, volto a ridurre la verifica dei casi di maladministration.
4. La l. 190/2012 stabilisce che il P.T.P.C.T. debba contenere delle misure di prevenzione idonee a perseguire i seguenti obiettivi:
 - ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione e di maladministration;
 - aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
 - creare un contesto sfavorevole alla corruzione.
5. Il P.T.C.P.T. è, in estrema sintesi, un programma di attività in cui, identificate le aree di rischio ed i rischi specifici, è fornita l’indicazione delle misure da implementare per la prevenzione della corruzione, in relazione al livello di specificità dei rischi, dei responsabili e dei tempi per l’applicazione di ciascuna misura. Il P.T.P.C.T. è uno strumento flessibile e modificabile nel tempo al fine di ottenere, quale risultato finale, la costituzione di un modello organizzativo che garantisca un sistema efficace di controlli preventivi e successivi.
6. Il P.T.C.P.T., in conformità alle prescrizioni della l.190/2012, nel rispetto delle linee guida ANAC e delle interpretazioni fornite nei Piani Nazionali Anticorruzione sino alla data di sua adozione, risponde alle seguenti esigenze:
 - a) Individuare le attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
 - b) Prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;

- c) Prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (a seguire R.P.C.T.);
- d) Monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) Monitorare i rapporti tra Fondazione Nazionale della Danza (a seguire "F.N.D.") ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e il Direttore, il Capo settore e i dipendenti F.N.D.;
- f) Individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

7. In linea generale, dunque, coerentemente con gli indirizzi contenuti nei Piani Nazionali Anticorruzione, nonché con le interpretazioni fornite dall'ANAC sino alla data di adozione del presente P.T.P.C.T., l'approccio metodologico utilizzato si baserà principalmente sulle seguenti attività:

- Mappatura dei processi e identificazione delle aree a rischio;
- Valutazione del rischio;
- Individuazione delle misure di prevenzione.

8. Con la definizione ed attuazione del presente P.T.P.C.T., F.N.D. intende formalizzare le buone prassi utili a favorire la diffusione della cultura dell'etica e dell'integrità e, soprattutto, individuare misure, anche di carattere generale, che assicurino di ridurre sensibilmente il rischio di corruzione.

9. Il P.T.P.C.T. ha validità triennale.

10. In prima applicazione F.N.D. ha adottato un P.T.P.C. ed un Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (a seguire P.T.T.I.), relativi al triennio 2014-2016, in linea con le previsioni di legge al tempo vigenti. A seguito delle modifiche introdotte al testo della l. 190/2012 e del D.lgs. 33/2013 ad opera del D.lgs. 97/2016 è sorta la necessità di procedere ad un accorpamento dei due Piani.

8. Ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. 33/2013 F.N.D. ha adottato il presente P.T.P.C.T. riferito al periodo 2018/2020 e contenente le previsioni relative sia alla prevenzione della corruzione che alla trasparenza e all'integrità.

7. Il P.T.P.C.T. verrà aggiornato annualmente, secondo una logica di programmazione scorrevole, tenendo conto degli obiettivi e delle priorità posti dall'Organo di vertice, delle modifiche normative e organizzative, delle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'ANAC.

Art. 2. Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

1. Ai fini del rispetto della disposizione contenuta nella L. 190/2012, articolo 1, comma 7, F.N.D., con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 25/09/2017 ha nominato il proprio Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito "R.P.C.T.").

2. Le funzioni ed i compiti del R.P.C.T. sono disciplinati dall'art. 1, commi 8-10, della L. 190/2012, e dal D.Lgs. 39/2013. Esemplicativamente si chiarisce che il R.P.C.T. è soggetto deputato alle seguenti attività:

- predisposizione ed aggiornamento del P.T.P.C.T.;
- verifica dell'efficace attuazione del P.T.P.C.T. e formulazione di proposte di modifica allo stesso allorché vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività di F.N.D. e, in ogni caso, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità;
- definizione di procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione, su proposta dei Capi settore;
- trasmissione al Consiglio d'Amministrazione, ai sensi dell'articolo 1 comma 14 della l. 190/2012, della relazione annuale sullo svolgimento delle attività svolte e pubblicazione della relazione medesima sul sito web istituzionale di F.N.D.;
- promozione e aggiornamento del Codice di Comportamento.

3. A garanzia dei compiti e doveri sopra elencati, il R.P.C.T. può esercitare i seguenti poteri:

- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti potenzialmente a rischio corruzione e illegalità;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento (come bandi di gara o concorsi di selezione del personale) di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;

- effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

4. Il R.P.C.T. provvederà tempestivamente, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, ad informare i dipendenti circa la pubblicazione sul sito aziendale del presente P.T.P.C.T. Le norme contenute nel presente P.T.P.C.T. sono immediatamente applicabili e la loro inosservanza può dare luogo all'avvio di procedimenti disciplinari.

5. Il R.P.C.T. nell'esercizio delle sue funzioni si avvale della collaborazione dei Capi settore, degli organi societari, e, laddove richiesto, dei dipendenti. In particolare, i Capi settore, per la rispettiva area di competenza, svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T., effettuando la puntuale comunicazione semestrale dei flussi informativi.

Art. 3. Gestione dei rischi

1. Tra i contenuti minimi del P.T.P.C.T. vi è la gestione del rischio di corruzione, intesa come strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che tale rischio si verifichi.

La prima ed indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno di F.N.D. per via delle specificità dell'ambiente in cui esso opera in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali, o per via delle caratteristiche organizzative interne.

2. Analisi contesto interno

Per l'analisi del contesto interno si ha riguardo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione che influenzano la sensibilità della struttura a rischio corruzione. Tale analisi è utile ad evidenziare, da un lato, il sistema delle responsabilità e, dall'altro, il livello di complessità di F.N.D.

Il R.P.C.T. ha avviato un'analisi del contesto interno in considerazione della dimensione organizzativa di F.N.D., delle conoscenze e delle risorse disponibili, nonché delle informazioni fornite al R.P.C.T. da parte dei Capi settore di cui si compone, ed ha provveduto a mappare i rischi nelle varie aree.

Ai sensi dell'art.3 dello statuto, F.N.D. ha come scopo quello di promuovere e realizzare iniziative culturali di interesse generale tese a favorire la valorizzazione, la diffusione, la promozione e la divulgazione della danza, nonché ogni altra espressione culturale da essa

derivante o ad essa affine e complementare. In particolare l'attività della Fondazione è rivolta alla:

- produzione di spettacoli di danza e formare compagnie nel campo della danza sia in Italia sia all'estero;
- formazione e specializzazione nel settore della danza mediante l'organizzazione di stage, corsi e altre attività ed eventi rivolti a danzatori, coreografi, insegnanti e figure professionali operanti a vario titolo nel settore;
- realizzazione e organizzazione di spettacoli, scambi culturali, ospitalità di compagnie nazionali ed internazionali, iniziative culturali, mostre, seminari, convegni, rassegne, festival e ogni altra iniziativa idonea alla promozione della danza;
- produzione di materiale didattico, pubblicazioni editoriali, cataloghi, materiali informativi, edizioni di nastri audio, video, anche in ambito telematico e informatico;
- formazione professionale nel settore della danza, anche mediante l'organizzazione di corsi per danzatori e coreografi;
- promozione di forme di collaborazione sia con le scuole di danza, pubbliche e private, sia con le istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado fino all'Università al fine della valorizzazione della danza nel processo educativo;
- istituzione di borse di studio e altre forme di incentivazione rivolte ai giovani favorendo l'approccio alla danza e a tutte le sue forme;
- promozione, attuazione e partecipazione a studi, ricerche e pubblicazioni per sviluppare, approfondire e diffondere temi attinenti allo scopo istituzionale della Fondazione;
- promozione, attuazione e realizzazione di ogni tipo di attività atta a diffondere e promuovere l'arte della danza e del balletto ed ogni altra attività ad essa affine o complementare ovvero idonea a tal fine, anche coinvolgendo e stimolando l'opinione pubblica, i media e il mondo accademico.

Per il raggiungimento delle finalità statutarie, la Fondazione può instaurare rapporti di collaborazione con enti culturali e teatrali a carattere nazionale e internazionale, nonché stipulare convenzioni, concludere accordi e sottoscrivere contratti con Enti, Istituti, Associazioni, Organismi e Società, pubblici e privati, in Italia e all'estero, aventi scopi affini o scopi culturali in genere.

Nell'ambito delle proprie finalità, la Fondazione può svolgere ogni attività consentita dalla legge, ivi comprese attività commerciali e accessorie, e assumere ogni iniziativa ritenuta

utile per il raggiungimento dello scopo. Può a tal fine partecipare a società di capitali o ad enti diversi o promuoverne la costituzione. Può inoltre partecipare a consorzi o altri organismi di secondo livello costituiti tra persone giuridiche pubbliche o private per la promozione della cultura, dell'arte e dello spettacolo.

In ordine all'organizzazione di F.N.D., si rileva che essa è composta di:

- Consiglio Generale;
- Presidente della Fondazione;
- Consiglio di Amministrazione;
- Direttore Generale;
- Collegio dei revisori contabili.

F.N.D. è disciplinata da:

- Statuto;
- Regolamento per la disciplina delle spese in economia.

Attualmente in F.N.D. sono presenti il Direttore generale e dei Capi settore. L'attività di F.N.D. è articolata nelle seguenti aree:

- a) Area Artistica.
- b) Area Allestimenti, Produzione e Amministrazione di Compagnia.
- c) Area Amministrazione, Finanza e controllo.
- d) Area Personale.
- e) Area informatica.
- f) Area Programmazione, vendita e Marketing.

3. Analisi contesto esterno

1. L'analisi del contesto esterno, ha come obiettivo, secondo il Piano Nazionale Anticorruzione (aggiornamento 2015 – determina ANAC 28.10.2015) quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale la società opera possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. F.N.D. ha analizzato i seguenti aspetti che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi:

- variabili culturali,
- variabili criminologiche
- variabili sociali ed economiche del territorio.

2. F.N.D., per quanto riguarda l'analisi del contesto esterno, in questa fase di aggiornamento del proprio P.T.P.C.T. 2018-2020, ritiene opportuno attingere informazioni da fonti qualificate e controllate.

3. Conseguentemente, F.N.D., per l'analisi del contesto esterno, richiama i contenuti del P.T.P.C.T. 2017-2019 della Regione Emilia Romagna, approvato con delibera della Giunta regionale 66 del 25.1.2016, la quale analizza:
 - lo scenario economico-sociale regionale;
 - il profilo criminologico del territorio;
 - l'attività di contrasto sociale ed amministrativo.
4. Tale richiamo si motiva in ragione delle seguenti considerazioni:

F.N.D., quando svolge attività in Italia, le realizza per lo più sul territorio della Regione Emilia Romagna.

Art. 4. Mappatura dei processi – Attività e aree soggette a rischio

1. La mappatura dei processi è un modo razionale di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi.
2. A seguito dell'analisi interna di F.N.D., è possibile procedere alla mappatura dei processi nelle varie Aree nei termini di cui a seguire:
 - Area Artistica, le quali attività afferiscono alla pianificazione e allo svolgimento delle prove della Compagnia e messa in scena degli spettacoli.
 - Area Allestimenti, Produzione e Amministrazione di Compagnia, le quali attività afferiscono alla verifica, pianificazione e realizzazione degli allestimenti scenici; organizzazione e gestione amministrativa e logistica delle attività di spettacolo.
 - Area Amministrazione, Finanza e controllo, le quali attività afferiscono alla contabilità e alle denunce fiscali, pagamenti e recupero crediti, controllo di gestione.
 - Area Personale, le quali attività afferiscono all'elaborazione paghe, controllo e gestione amministrativa relativa all'organizzazione del personale.
 - Area informatica, le quali attività afferiscono alla manutenzione, aggiornamento ed interventi sui software e sulla dotazione informatica della sede.
 - Area Programmazione, Vendita e Marketing, le quali attività afferiscono alla promozione e vendita degli spettacoli agli operatori; programmazione spettacoli e prove aperte presso la sede; comunicazione e promozione delle attività di FND tramite stampa, sito web e social network.

Art. 5. Valutazione delle aree di rischio

1. In ossequio alle indicazioni fornite nei P.N.A. dall'ANAC ed a seguito della mappatura dei processi è possibile procedere alla valutazione delle aree a maggior rischio corruttivo.

2. L'analisi del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce per giungere alla determinazione del livello di rischio a cui assegnare un valore numerico.

3. Il coinvolgimento dei Capi settore nel processo di valutazione del rischio è apparso necessario per aumentare la consapevolezza sui rischi di corruzione nelle rispettive aree di attività e coinvolgerli attivamente nella progettazione di possibili strategie di prevenzione.

4. Per la valutazione delle aree di rischio è stata predisposta la seguente "TABELLA N. 1":

Area di rischio	Valore medio delle probabilità ⁽¹⁾	Valore medio dell'impatto ⁽²⁾	Valutazione complessiva del rischio ⁽³⁾
Area Artistica	1.2	2	2.4
Area Allestimenti, Produzione e Amministrazione di Compagnia	2	2	4
Area Amministrazione, Finanza e controllo	2.5	2.2	5.28
Area Programmazione, vendita e Marketing.	1.4	1.2	1.68
Area Personale	2	2	4
Area informatica	2	1.75	3.5

(1) Valore e frequenza della probabilità: 0 nessuna probabilità, 1 improbabile, 2 poco probabile, 3 probabile, 4 molto probabile, 5 altamente probabile.

(2) Valori e importanza dell'impatto: 0 nessun impatto, 1 marginale, 2 minore, 3 soglia, 4 serio, 5 superiore.

(3) Valutazione complessiva del rischio: il livello del rischio è determinato dal prodotto tra il valore medio della frequenza della probabilità e il valore medio dell'impatto e può assumere valori compresi tra 0 e 25 (0= nessun rischio e 25= rischio estremo).

Classificazione del rischio:

0-5= trascurabile;

6-12= Moderato/Basso;

12-19= Medio;

19-25= Alto.

Art. 6. Misure di prevenzione del rischio

1. Alla luce delle analisi poste in essere negli articoli precedenti, su iniziativa del R.P.C.T., F.N.D. intende adottare le misure concernenti la prevenzione del rischio di verifica di atti corruttivi e di *maladministration*, anche con forme interne di controllo specificatamente dirette alla prevenzione e all'emersione di vicende di possibile esposizione al rischio corruttivo.

2. A tal fine, sono individuate le seguenti misure, comuni e obbligatorie, per tutti i soggetti coinvolti:

- a) nella redazione degli atti attenersi ai principi di semplicità, chiarezza e comprensibilità;
- b) rispetto del Codice di comportamento interno e del presente P.T.P.C.T.;
- c) gli acquisti vengono realizzati nel rispetto del “*Regolamento per la disciplina delle spese in economia*”, anch'esso pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente”, e comunque della legge vigente.
- d) ogni Capo settore provvede a inoltrare semestralmente (nei mesi di marzo e settembre di ogni anno) un report articolato in macro voci al R.P.C.T.

4. Per ogni area a rischio è responsabile il R.P.C.T. ed il Capo settore di riferimento.

La tabella che segue, denominata “TABELLA N. 2” riporta le ulteriori misure di prevenzione limitatamente ad alcune aree.

TABELLA N.2

Area di rischio	Misure specifiche
Area Artistica	<ul style="list-style-type: none">- Operare nel rispetto del regolamento di palcoscenico e del codice di comportamento- Report semestrale (Marzo e settembre)
Area Allestimenti,	<ul style="list-style-type: none">- Operare nel rispetto del regolamento interno in materia di

Produzione e Amministrazione di Compagnia	<ul style="list-style-type: none"> acquisti nonché dei principi di trasparenza, pubblicità e non discriminazione; - Nei contratti interessati prevedere l'introduzione della clausola di rinvio al Codice di comportamento; - Report semestrale (Marzo e settembre).
Area Amministrazione, Finanza e controllo	<ul style="list-style-type: none"> - Nei contratti interessati prevedere l'introduzione della clausola di rinvio al Codice di comportamento; - Operare nel rispetto del regolamento interno in materia di acquisti nonché dei principi di trasparenza, pubblicità e non discriminazione. - Rispetto del divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale. - Report semestrale (Marzo e settembre).
Area Personale	<ul style="list-style-type: none"> - Garantire che gli obiettivi di lavoro siano concordati; - Fornire ai nuovi assunti copia del P.T.P.C.T. e del Codice di comportamento. - Report semestrale (Marzo e settembre).
Area informatica	<ul style="list-style-type: none"> - Divieto di uso delle credenziali da parte di soggetti non autorizzati; - Report semestrale (Marzo e settembre).
Area Programmazione, vendita e Marketing	<ul style="list-style-type: none"> - Nei contratti interessati prevedere l'introduzione della clausola di rinvio al Codice di comportamento; - Operare nel rispetto del regolamento interno in materia di acquisti nonché dei principi di trasparenza, pubblicità e non discriminazione. - Report semestrale (Marzo e settembre).

5. Attesa l'individuazione del R.P.C.T. in una figura dirigenziale, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 1 comma 7 della l. 190/2012 nonché delle interpretazioni fornite dall'ANAC nella determinazione n. 8 del 17/6/2015 e nel P.N.A. del 2015, che tuttavia presiede a livello gerarchico i compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, sussiste la necessità di garantire un equilibrio dei poteri e un controllo specifico delle attività svolte anche dalla figura dirigenziale.

Per tali motivazioni, nell'ambito dell'individuazione delle misure specifiche di prevenzione della corruzione, pertanto deve individuarsi uno strumento che permetta di vagliare le attività dirigenziali da parte dell'organo di indirizzo politico che ha provveduto alla nomina.

Per l'organo dirigenziale, quale R.P.C.T. si prevedono le seguenti misure:

1. Comunicazione annuale all'organo di indirizzo politico della relazione del R.P.C.T. delle attività poste in essere, ai sensi dell'articolo 1 comma 14 della l. 190/2012.
2. Creazione e tenuta del libro delle deliberazioni del Direttore Generale, relativo alle attività poste in essere in ossequio ai poteri attribuiti ai sensi dell'articolo 14 dello statuto.

Art. 7. Obblighi di informazione nei confronti del R.P.C.T.

1. Il R.P.C.T. provvederà a verificare e a monitorare il rispetto del P.T.P.C.T. attraverso:
 - controllo sul rispetto della normativa in materia di incompatibilità ed inconfiribilità, anche alla luce dei maggiori poteri attribuiti al R.P.C.T., come chiarito nella determinazione ANAC n.833 del 3/8/2016;
 - monitoraggio circa il rispetto del principio della rotazione dei contraenti dove le condizioni di mercato lo rendano possibile;
 - ricezione della reportistica semestrale dei dirigenti e dei Capi settore rispetto all'attuazione delle previsioni contenute nel P.T.P.C.T.
 - vaglio delle segnalazioni (whistleblower) pervenute al seguente indirizzo: direzione.fnd@aterballetto.it
 - vaglio delle richieste di accesso civico ed accesso civico generalizzato, ai sensi dell'articolo 5 bis del D.lgs. 33/2013.

Art. 8 Obblighi di trasparenza

1. Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, di attuazione dell'articolo 1, comma 35 della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*” risponde all'esigenza di assicurare la trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche per mezzo della tempestiva pubblicazione delle notizie sui siti istituzionali delle amministrazioni medesime.
2. In linea con quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, F.N.D. aveva adottato il P.T.T.I. i cui contenuti e principi sono stati trasfusi nel presente P.T.P.C.T.

3. I documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati tempestivamente sul sito istituzionale di F.N.D., nella sezione “Amministrazione Trasparente” e sono mantenuti aggiornati.

4. IL R.P.C.T. per ogni informazione pubblicata dovrà verificare:

- La qualità;
- L'integrità;
- Il costante aggiornamento;
- La completezza;
- La tempestività;
- La semplicità di consultazione;
- La comprensibilità;
- L'omogeneità;
- La facile accessibilità;
- La conformità ai documenti originali;
- L'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità.

5. Il R.P.C.T., ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. 33/2013, si avvale di una Responsabile della pubblicazione dei documenti all'interno del sito istituzionale di F.N.D., con l'obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”. Tale soggetto risponderà esclusivamente per la mancata pubblicazione della documentazione inoltratagli dal R.P.C.T. o dai soggetti obbligati a comunicare dati o informazioni per legge.

Si individua il Responsabile della pubblicazione dei documenti nella persona del Dott. Raffaele Filace.

6. F.N.D., su impulso del R.P.C.T. con la collaborazione dei Capi Settore nonché dei destinatari individuati per legge, pubblica i dati e le informazioni secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

7. Ai sensi dell'articolo 47 del D.lgs. 33/2013 la mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati richieste all'organo di indirizzo politico e dirigenziale può dare luogo a una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione, da parte dell'ANAC.

8. Ai sensi dell'articolo 8 del D.lgs. 33/2013, i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati per un periodo

di almeno 5 anni e, comunque, fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali.

9. Nel caso in cui sia stata omessa la pubblicazione dei dati e dei documenti che dovrebbero essere obbligatoriamente pubblicati, è previsto il diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati. Tale richiesta di accesso (definito civico) non è sottoposta a limitazione; quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al R.P.C.T. Il documento e il dato richiesto devono essere pubblicati sul sito entro trenta giorni.

10. F.N.D. individua le seguenti misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del R.P.C.T.:

- Viste le ridotte dimensioni della Fondazione, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal R.P.C.T. con cadenza semestrale.

- In merito agli strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione trasparente" F.N.D. adotta il seguente strumento di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati pubblicati sul sito internet: GoogleAnalytics.

11. In materia di accesso civico disciplinato all'art. 5 bis del D.lgs. 33/2013, F.N.D. si impegna ad adottare un Regolamento sull'accesso, ispirato alle indicazioni fornite dall'ANAC sino ad oggi.

Art. 9. Rotazione

1. Va rilevato che la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

2. F.N.D. promuove la rotazione, laddove possibile, del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, nel limite delle dotazioni interne.

3. I sistemi di rotazione del personale addetto alle aree di rischio, laddove possibili, dovranno comunque garantire continuità e coerenza agli indirizzi già intrapresi e le necessarie competenze delle strutture.

4. Tuttavia, in linea con il P.N.A. 2016, laddove non fosse possibile garantire il principio della rotazione come misura di prevenzione in F.N.D. il Direttore Generale si adopererà

per l'adozione di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività tra gli operatori, evitando in tal modo l'isolamento in certe mansioni.

Art. 10. Formazione del personale

1. La L. 190/2012 individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione. L'importanza della formazione è anche confermata nel P.N.A. e nel relativo aggiornamento del 2015.

2. Il R.P.C.T. di F.N.D. definisce annualmente un programma di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza, che viene pubblicato sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il suddetto programma si articola in due livelli:

- Livello generale: rivolto al R.P.C.T., a tutti i dipendenti ed ai collaboratori di F.N.D., riguardante l'aggiornamento delle tematiche dell'etica e della legalità, il contenuto del Codice di Comportamento, del P.T.P.C.T.
- Livello specifico: rivolto al R.P.C.T., al Direttore generale, ai Capi settore e ai dipendenti delle aree di rischio nonché ai dipendenti che il R.P.C.T. ritenga opportuno coinvolgere, riguardante singole misure per la prevenzione settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto.

3. Ai fini della formazione di livello specifico, il R.P.C.T. su indicazione Capi settore, individua i soggetti da inserire in tale tipo di formazione in quanto particolarmente esposti alle aree a rischio corruzione.

Il suddetto programma formativo annuale, predisposto e adottato dal R.P.C.T., dovrà prevedere lo scadenziario degli incontri formativi a livello generale e specifico, con la previsione di questionari di verifica (conservati dal R.P.C.T.)

Art.11. Sito istituzionale F.N.D.

1. F.N.D. ha previsto all'interno del proprio sito internet una sezione dedicata, denominata "Amministrazione trasparente".

Art. 12. Cumulo di impieghi e incarichi

1. In materia di incarichi e cumulo di impieghi, si rinvia alle previsioni contenute nei contratti collettivi nazionali di categoria.

Art. 13. Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi

1. Il D.Lgs. 39/2013 stabilisce la disciplina in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati a partecipazione pubblica.

2. Il R.P.C.T. cura che siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. 39/2013.

3. Ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 39/2013, il R.P.C.T. può contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere di situazioni di incompatibilità ed inconferibilità, al fine di farvi provvedere.

4. il R.P.C.T. pone in essere dei controlli a scadenze irregolari per la verifica dell'assenza della cause di incompatibilità ed inconferibilità dei soggetti destinatari della normativa, al fine di monitorare la persistenza delle condizioni dichiarate, ai sensi della determinazione ANAC n. 833 del 3/8/2016.

Art. 14. Codice di Comportamento

1. F.N.D. è consapevole che l'adozione del Codice di Comportamento, ai sensi dell'articolo 1 comma 44 della l. 190/2012 oltre a costituire un obbligo di legge, rappresenta anche una delle principali azioni e misure di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e, in quanto tale, è parte essenziale e sinergica del P.T.P.C.T.

2. Pertanto, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 15/12/2017, F.N.D. ha approvato un proprio Codice di Comportamento, attualmente pubblicato sul sito nella sezione "Amministrazione Trasparente".

3. Il Codice di Comportamento intende definire in modo trasparente e chiaro le regole comportamentali ed i valori che F.N.D. riconosce, accetta e condivide.

4. Al fine di garantire la più ampia conoscenza e l'uniforme applicazione delle disposizioni introdotte dal Codice di Comportamento, il R.P.C.T. provvede a:

- fornire indicazioni puntuali, al Capo settore dell'Area Personale per la consegna ed accettazione del Codice di Comportamento ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto;
- fornire indicazioni puntuali per l'estensione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di Comportamento ai collaboratori o consulenti che forniscono il loro servizio con continuità di F.N.D. A tal fine è prevista la presa d'atto e la relativa accettazione al momento dell'incarico nei confronti del collaboratore o del consulente.

5. La violazione degli obblighi contenute nel Codice di Comportamento integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e potrebbe dar luogo all'applicazione delle sanzioni previste dal contratto collettivo nazionale.

6. Qualunque violazione del Codice di Comportamento deve essere denunciata al R.P.C.T. per iscritto a mezzo e-mail al seguente indirizzo e-mail direzione.fnd@aterballetto.it

Art. 15. Segnalazioni - Tutela del soggetto che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower) e sanzioni

1. In linea con quanto stabilito nel Codice di Comportamento, il dipendente, il collaboratore o il lavoratore ad altro titolo legato a F.N.D. che intende segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro, può, oltre a segnalare l'illecito al proprio superiore gerarchico, inoltrare la segnalazione al R.P.C.T. utilizzando la seguente casella di posta elettronica direzione.fnd@aterballetto.it

2. F.N.D. intende disciplinare il sistema delle segnalazioni in ossequio alle indicazioni fornite nella legge n. 179 del 30 Novembre 2017 *“Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”*.

La ratio della normativa è quella di *“evitare che il dipendente, venuto a conoscenza di condotte illecite in ragione del rapporto di lavoro, ometta di segnalarle per il timore di subite conseguenze pregiudizievoli”*.

3. Oggetto della segnalazione devono essere condotte illecite, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui il soggetto segnalante sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, seppure in modo casuale. Come chiarito nella determinazione ANAC n. 6 del 28/4/2015 è infatti opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire alla società di effettuare le dovute verifiche.

Tutti coloro i quali intendano corrispondere con il R.P.C.T. mediante e-mail, hanno l'obbligo di inserire nel corpo della e-mail, apposita dichiarazione di accettazione del trattamento dei propri dati personali, a norma del T.U. 196/03 (Codice sulla privacy) e del Regolamento Europeo n. 679/2016, limitatamente alle attività oggetto di richiesta.

Il R.P.C.T., acquisite sommarie informazioni:

a) qualora ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, trasmette entro sette giorni gli atti autorità disciplinare di F.N.D., che adotta ogni altra misura necessaria anche a tutela del soggetto autore della segnalazione;

b) qualora ritenga la segnalazione non meritevole di approfondimento, ne dà comunicazione al soggetto autore della stessa.

4. Le segnalazioni saranno trattate con la necessaria riservatezza e con la cura di mantenere l'anonimato del segnalante, salvo consenso di quest'ultimo.

Per tutela il dipendente che segnala gli illeciti e garantire quindi l'efficacia del processo di segnalazione il R.P.C.T. si impegna a garantire:

- La riservatezza dell'identità del segnalante. L'identità del segnalante non può essere rivelata salvo i casi previsti all'articolo 1 comma 3 della l. 179/2017, in materia di attività giudiziaria.
- La riservatezza del contenuto della segnalazione.

5. Il segnalante di illecito non potrà, in ragione di tale segnalazione, essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro.

L'adozione di misure ritenute distorsive nei confronti del segnalante è comunque segnalata all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

La violazione delle previsioni di cui al presente articolo nonché delle disposizioni contenute alla l. 179/2017 determinano l'applicazione delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'articolo 1, comma 6 della l. 179/2017, nonché delle sanzioni ultronee previste ex lege per la condotta illecita posta in essere.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura distorsiva nei confronti del soggetto segnalante è nullo, ai sensi dell'articolo 2 della l. 179/2017.

Art. 16 Varie

Il presente P.T.P.C.T. è stato adottato su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ed è stato pubblicato sul sito internet www.aterballetto.it nella sezione “Amministrazione trasparente”.