

**PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
AI SENSI DELLA LEGGE 190/2012**

Triennio 2022-2024

Redatto dal Responsabile Anticorruzione e approvato dal C.d.A. con Delibera del 03/05/2022

Sommario PTPC 2022-2024

PARTE PRIMA

1. Premessa	4
2. Definizione di corruzione.....	5
3. Comportamenti a rischio	5
4. I soggetti e i ruoli nella prevenzione della corruzione.....	7
4.1 Organi della Fondazione Casa di Riposo Quaglia Onlus di Diano Castello	7
4.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	8
4.3 I Responsabili dei Procedimenti	9
4.4 Dipendenti della Fondazione	9
4.5 Stakeholders	9
5. APPROCCIO	10
6. LE FASI E LE SOTTO-FASI DELPROCESSO	10
6.1 Analisi del contesto esterno.....	10
6.2 Analisi del contesto interno	11
6.3 Analisi e gestione del rischio	11
6.3.1 Metodologia adottata.....	11
6.4 Trattamento del rischio	14
6.4.1 Adempimenti relativi alla trasparenza.....	14
6.4.2 Codice di comportamento dei dipendenti.....	15
6.4.3 Misure di disciplina del conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione	16
6.4.4 Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra- istituzionali.....	17
6.4.5 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.....	17
6.4.6 Inconferibilità d'incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.....	18
6.4.7 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione	19
6.4.8 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione	19
6.4.9 Rotazione straordinaria del personale.....	20
6.4.10 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)	21
6.4.11 Antiriciclaggio.....	21

PARTE SECONDA – LA MISURA DELLA TRASPARENZA

7.	Normativa di riferimento in materia di “trasparenza”	23
8.	Ambito di applicazione dell’obbligo di trasparenza.....	23
9.	Obiettivi strategici.....	23
10.	Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili	24
11.	Accesso civico.....	24
11.1	Definizione e Disciplina.....	24
11.2	Procedura	25

PARTE PRIMA

1. Premessa

Con la legge 6 Novembre 2012, n. 190, pubblicata nella Gazzetta ufficiale n. 265 del 13 Novembre 2012 ed entrata in vigore il successivo 28 Novembre 2012, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (nel prosieguo, in breve, anche "Legge Anticorruzione" o "Legge").

La Legge n. 190/12 è stata approvata in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la Corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 Ottobre 2003, e degli artt. 20 e 21 della Convenzione Penale sulla Corruzione di Strasburgo del 27 Gennaio 1999.

Per quanto concerne le Amministrazioni destinatarie delle norme contenute nella Legge n. 190/12, stante la Circolare esplicativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione pubblica 25 Gennaio 2013 n. 1, le prescrizioni di cui ai commi da 1 a 57 dell'art. 1 si rivolgono a tutte le Pubbliche Amministrazioni previste dall'art.1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n.165, come chiarito espressamente dal comma 59 dell'art.1 della Legge n.190/12, il quale dispone che le norme di prevenzione della Corruzione sono attuazione diretta del principio di imparzialità di cui all'art. 97 della Costituzione.

L'art. 1, della suddetta legge 190/2012 stabilisce che le disposizioni di prevenzione della corruzione, sono applicate in tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché negli enti pubblici economici e i soggetti di diritto privato in controllo pubblico, che sono responsabili dell'introduzione ed implementazione delle misure previste dalla legge e dal PNA.

Alla luce della vigente normativa in materia, si evince che, anche questa Fondazione, in quanto Società che riceve contributi e denaro pubblico, rientra tra i suddetti soggetti obbligati all'adozione del presente Piano (PTCP) per il triennio 2022 - 2024 ed agli obblighi di trasparenza.

In attuazione delle disposizioni contenute nella più volte citata Legge n. 190/12, sono stati poi emanati i seguenti atti:

- D.Lgs. 31.12.2012, n. 235 "Testo unico delle disposizioni in materia d'incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 Novembre 2012, n. 190";
- il D.Lgs. 14.03.2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", che specifica e disciplina gli adempimenti in materia di Trasparenza previsti nei citati commi da 15 a 33 dell'art 1 della Legge n. 190/12 e ne estende la portata ad ulteriori vincoli attraverso i rimandi contenuti nell'art. 22;
- il D.Lgs. 08.04.2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 Novembre 2012, n. 190", che disciplina i casi di inconfiribilità ed incompatibilità, compresi quelli relativi agli incarichi "di Amministratore di Enti pubblici e di Enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico" e "lo svolgimento di attività, retribuite o no , presso Enti di diritto privato sottoposti a regolazione, a controllo o finanziati da parte dell'Amministrazione che ha conferito l'incarico o lo svolgimento in proprio di attività professionali, se l'Ente o l'attività professionale sono soggetti a regolazione o finanziati da parte dell'Amministrazione";
- D.P.R. 16.04.2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 Marzo 2001, n. 165";

- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali sancita dalla Conferenza Unificata nella seduta del 24.07.2013 (Repertorio atti n. 79/CU), con la quale sono stati individuati gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini, per l'attuazione della legge 06.11.2012, n. 190 e dei decreti attuativi (D.Lgs. 33/2013, D.Lgs. 39/2013, D.P.R. 62/2013), a norma dell'articolo 1, commi 60 e 61, della L.190/201;
- D.Lgs. 25.05.2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 Novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 Marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche".

Infine, in data 13 luglio 2015 è stato pubblicato da ANAC il seguente Comunicato del Presidente: Obbligo di adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione con validità 2015-2017 (aggiornamento annuale del 31 Gennaio 2015);

- Delibera ANAC n. 1074 del 21/11/2018: Aggiornamento 2018 del PNA;
- Delibera ANAC n. 1064 del 15/11/2019: Aggiornamento 2019 del PNA.

2. Definizione di corruzione.

Poiché il Piano è uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso in riferimento, sia dalla Legge 190/2012, che dal Piano Nazionale anticorruzione ha un'accezione ampia ed è 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; in sostanza, il termine "corruzione" è inteso come assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Per quanto sopra, al fine di prevenire il fenomeno all'interno della P.A., sarà necessario contrastare quei 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. Comportamenti a rischio.

Riconducendoci a quanto definito da ANAC nel suo PTPC 2016-2018 e tenuto conto delle evidenze rappresentate, della necessità di declinare opportunamente specifiche fattispecie e, dunque, di considerare – in astratto – tutti i comportamenti a rischio che potrebbero potenzialmente manifestarsi all'interno dell'organizzazione, è possibile individuare sette specifiche condotte rischiose, rappresentate nella tabella che segue, cui potrebbero conseguire “abusi di potere” a favore di un soggetto terzo e/o situazioni di *mala gestio*.

Data la genericità di alcune categorie di comportamento a rischio si è ritenuto opportuno considerarle in maniera trasversale, includendole quindi anche in presenza di altre più specifiche.

E' il caso, ad esempio, dell'uso improprio o distorto della “discrezionalità” considerato anche in presenza della “alterazione/manipolazione/utilizzo impropri odi informazioni e documentazione”, dove ovviamente, il margine di intervento derivante dal secondo comportamento rischioso deriva, necessariamente, da valutazioni non oggettive, legate dunque ad una discrezionalità più ampia.

Comportamento a rischio		Descrizione
1	Uso improprio o distorto della discrezionalità	Comportamento attuato mediante l'alterazione di una valutazione, delle evidenze di un'analisi o la ricostruzione infedele o parziale di una circostanza, al fine di distorcere le evidenze e rappresentare il generico evento non già sulla base di elementi oggettivi, ma piuttosto di dati volutamente falsati.
2	Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione	Gestione impropria di informazioni, atti e documenti sia in termini di eventuali omissioni di allegati o parti integranti delle pratiche, sia dei contenuti e dell'importanza dei medesimi.
3	Rivelazione di notizie riservate / violazione del segreto d'Ufficio	Divulgazione di informazioni riservate e/o, per loro natura, protette dal segreto d'Ufficio, per le quali la diffusione non autorizzata, la sottrazione o l'uso indebito costituisce un "incidente di sicurezza".
4	Alterazione dei tempi	Differimento dei tempi di realizzazione di un'attività al fine di posticiparne l'analisi al limite della <i>deadline</i> utile; per contro, velocizzazione dell'operato nel caso in cui l'obiettivo sia quello di facilitare/contrarre i termini di esecuzione.
5	Elusione delle procedure di svolgimento delle attività e di controllo	Omissione delle attività di verifica e controllo, in termini di monitoraggio sull'efficace ed efficiente realizzazione della specifica attività (rispetto dei

		<i>Service Level Agreement</i> , dell'aderenza a specifiche tecniche preventivamente definite, della rendicontazione sull'andamento di applicazioni e servizi in generale, dei documenti di liquidazione, etc).
6	Pilotamento di procedure/attività ai fini della concessione di privilegi/favori	Alterazione delle procedure di valutazione (sia in fase di pianificazione che di affidamento) al fine di privilegiare un determinato soggetto ovvero assicurare il conseguimento indiscriminato di accessi (a dati ed informazioni) e privilegi.
7	Conflitto di interessi	Situazione in cui la responsabilità decisionale è affidata ad un soggetto che ha interessi personali o professionali in conflitto con il principio di imparzialità richiesto, contravvenendo quindi a quanto previsto dall'art. 6 <i>bis</i> nella l. 241/1990 secondo cui « Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale».

4. I soggetti e i ruoli nella prevenzione della corruzione.

Come da Statuto, coerente con la DGR N. 907 del 3 agosto 2007, la Fondazione persegue i seguenti scopi istituzionali: art. 2 c. 1 *“La Fondazione ha personalità giuridica di diritto privato, opera senza fini di lucro con autonomia statutaria e gestionale e persegue esclusivamente finalità di solidarietà sociale. C. 2 La Fondazione ha lo scopo istituzionale di fornire interventi assistenziali e servizi socio-sanitari integrati a favore delle persone anziane e/o portatrici di handicap, per garantire loro una migliore qualità di vita. OMISIS”*

Il sistema di Prevenzione della Corruzione è un sistema complesso e come tale deve avvalersi della fattiva partecipazione e azione da parte di numerosi attori che, ognuno secondo un preciso grado di responsabilità, concorrono al funzionamento del sistema. La Determinazione ANAC n. 831/2016, nonché le modifiche apportate al Decreto Legislativo 33/2013 ed alla Legge 190/2012 dal Decreto Legislativo 97/2016, insistono sulla responsabilizzazione di tutta la struttura nella determinazione e nella realizzazione delle misure di prevenzione inserite nel Piano.

La Prevenzione della corruzione si attua mediante una politica trasversale che investe non solo la Fondazione nel suo complesso, ma anche soggetti che entrano in contatto, a diverso titolo, con la stessa.

4.1 Organi della Fondazione Casa di Riposo Quaglia Onlus di Diano Castello

Sono organi della Fondazione (art. 4 dello Statuto vigente):

- Il Presidente: esercita le funzioni che gli sono attribuite dallo statuto e dai regolamenti interni ed ha la rappresentanza legale della Fondazione;
- Il Consiglio di Amministrazione: determina l'indirizzo politico amministrativo della Fondazione, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare e verifica la rispondenza dei risultati della gestione alle direttive impartite. Ad esso compete, tra l'altro, la nomina del Direttore Tecnico Amministrativo e del Direttore Sanitario ed il loro compenso; in materia di anticorruzione e trasparenza, ad esso compete l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, comprensivo della sezione Trasparenza;

Il Direttore Tecnico Amministrativo (art. 9, cc. 2, 3 e 4 dello Statuto) è a capo degli uffici e del personale della Fondazione, dei quali si avvale per lo svolgimento delle sue funzioni ed è il garante della legittimità degli atti posti in essere dal Consiglio di Amministrazione; date le piccole dimensioni dell'ente, il Consiglio di Amministrazione affida le funzioni e le responsabilità di RPCT al Direttore stesso.

Il Direttore Sanitario (art. 9, c. 5 dello Statuto) svolge le funzioni ed assume le responsabilità proprie di cui lo Statuto ed alla vigente normativa, in materia di strutture residenziali sanitarie e socio-sanitarie.

4.2 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Il RPCT è il soggetto che sovrintende alle politiche di prevenzione della corruzione, i suoi compiti primari sono:

- Progettare la strategia di prevenzione della corruzione;
- Elaborare ed aggiornare il Programma Triennale di prevenzione della Corruzione comprensivo della sezione Trasparenza, da proporre per l'adozione all'organo di indirizzo politico dell'ente entro il 31 Gennaio di ogni anno (art. 1 c. 8 L. 190/2012) – fatte salve le proroghe dei termini con provvedimenti di legge, presiedere all'adozione e attuazione del Piano di Prevenzione della corruzione, svolgendo attività di monitoraggio costante riferendo agli Organi di indirizzo politico-amministrativo, su eventuali inadempimenti o ritardi;
- Vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, curare la diffusione della conoscenza del codice di comportamento e monitorare annualmente sulla sua applicazione;
- Definire un piano di formazione del personale in materia di Anticorruzione e trasparenza;
- Verificare l'efficacia del Piano Triennale e la sua idoneità a contrastare il fenomeno corruttivo;
- Proporre interventi correttivi in caso di accertamento di significative violazioni in caso di modifiche organizzative dell'Ente;
- Predisporre l'effettiva rotazione straordinaria nei casi previsti;
- vigilare sugli adempimenti di pubblicazione in ordine alla loro reperibilità nella sezione "Amministrazione Trasparente", nel rispetto dei requisiti di completezza, aggiornamento e apertura del dato, sovrintendendo al procedimento di pubblicazione dei contenuti della sezione Amministrazione Trasparente nel sito istituzionale dell'Ente;

In capo al Responsabile incombono le seguenti responsabilità sancite dalla Legge n. 190/2012:

- In caso di commissione all'interno dell'amministrazione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- 1) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui all'art. 1 comma 5 Legge n. 190/2012 e di aver osservato le prescrizioni di cui all'art. 1 commi 9 e 10 Legge n.190/2012;
- 2) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 Marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, per omesso controllo, nonché sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare, le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

La violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

Il RPCT riferisce sull'attività svolta al Consiglio di Amministrazione ogni qualvolta lo ritenga opportuno e nei casi in cui l'organo di governo lo richieda.

4.3 I Responsabili dei Procedimenti

Data l'esiguità delle dimensioni della Fondazione, non sussistono soggetti ai quali siano state conferite Posizioni Organizzative, mentre sussiste il Responsabile del Servizio Amministrativo Contabile, così come individuato dalla macro organizzazione dell'Ente, il quale:

- partecipa assiste e collabora col RPCT alla realizzazione delle misure e delle azioni contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione anche facendole osservare alle risorse umane eventualmente ad esso assegnate – pare bene affermare in questa sede che la Fondazione consta di una sola unità di personale dipendente, appartenente all'area amministrativa contabile.

Per ciò che attiene la Trasparenza il RdSAC è responsabile della raccolta, elaborazione e pubblicazione dei dati di propria pertinenza secondo il quadro complessivo delle pubblicazioni allegato al Piano, svolge attività informativa nei confronti del Responsabile PCT, oltre che, laddove necessario, nei confronti dell'autorità giudiziaria, propone misure di prevenzione in relazione alle attività proprie del servizio da esso diretto, partecipa attivamente al processo di gestione del rischio mediante l'identificazione dei processi maggiormente esposti e attraverso l'individuazione di efficaci iniziative di mitigazione del rischio medesimo, verifica le ipotesi di violazione del codice di comportamento delle risorse umane che lavorano presso il proprio servizio e compie gli atti necessari all'osservanza dello stesso, valuta segnalazioni di conflitto d'interesse e decide circa l'eventuale astensione dall'incarico da parte delle risorse eventualmente assegnate, riferisce dettagliatamente al Direttore Tecnico Amministrativo al fine di irrogare le sanzioni disciplinari nei limiti e con le modalità previste dall'art. 55 bis del D. Lgs.165/2001.

4.4 Dipendenti della Fondazione

Nel sistema di prevenzione della corruzione, un ruolo fondamentale è assegnato ai dipendenti dell'Ente che:

- osservano e contribuiscono alla realizzazione delle misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- partecipano al processo di gestione e identificazione del rischio per le attività di loro competenza;
- osservano le prescrizioni contenute nel Codice di Comportamento dei dipendenti;
- segnalano situazioni di illecito, a seconda del caso, al proprio Responsabile o al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, o come definito dalla nuova versione dell'art.54 bis del d.lgs. 165/2001 - all'ANAC a mezzo del servizio specifico (<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing>) vedi paragrafo dedicato, ferme restando le ipotesi di legge di denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti.

4.5 Stakeholders

Agli stakeholders è affidato un ruolo di primaria importanza dal momento che essi contribuiscono al processo di formazione e valutazione del Piano, formulando richieste, suggerimenti e proposte. Sono stakeholders di riferimento dell'Ente:

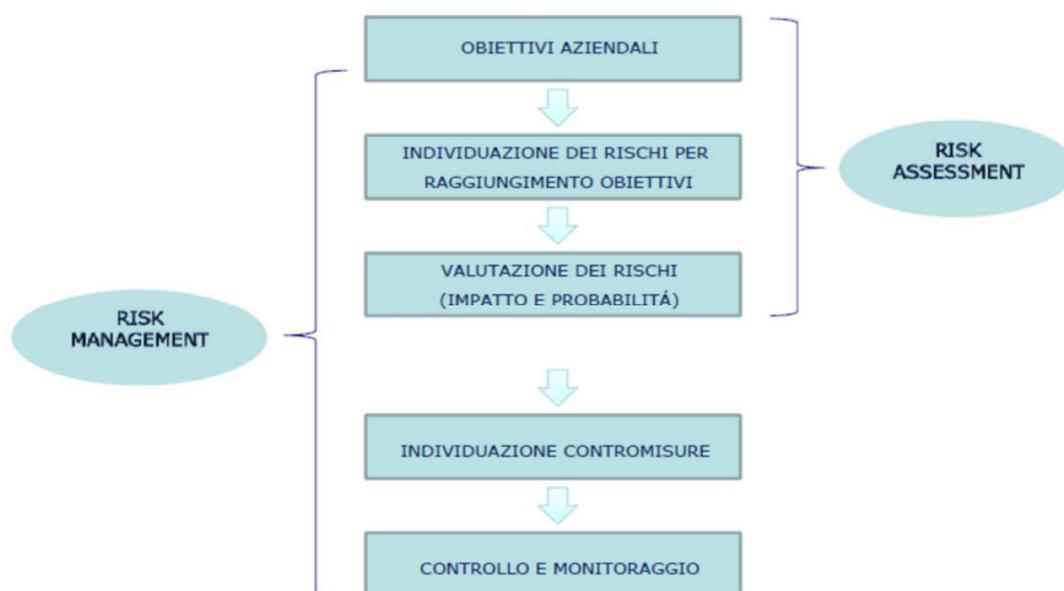
- gli Stakeholders beneficiari: in primis gli Utenti ovvero coloro che usufruiscono dei servizi offerti

dalla Fondazione Casa di Riposo Quaglia Onlus, i loro Familiari, i quali rappresentano gli interlocutori dell'operato della Fondazione, soprattutto nel caso in cui gli Utenti si trovino in una situazione di non autosufficienza

- gli Stakeholders interni : gli stessi dipendenti della Fondazione
- gli Stakeholders esterni: la Regione Liguria, l'A.Li.Sa. (Agenzia ligure per la Sanità), i cittadini, le associazioni culturali, volontariato, consumatori ecc.,

Tutti loro possono intervenire, in ogni momento, per apportare migliorie e modifiche al PTPC e, comunque, in fase di aggiornamento annuale, verrà sempre attivata una fase di possibile confronto e partecipazione con il coinvolgimento degli stakeholder.

5. APPROCCIO



6. LE FASI E LE SOTTO-FASI DEL PROCESSO



6.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale la Fondazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. La Fondazione ritiene di considerare possibile mutuare l'analisi del contesto esterno svolta dal Comune di Diano Castello e inserita nel corrispondente PTPCT vigente.

6.2 Analisi del contesto interno

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

Si tiene conto, pertanto, degli organi di indirizzo, della struttura organizzativa, dei ruoli e delle responsabilità, delle politiche, degli obiettivi e delle strategie, delle risorse, delle conoscenze, dei sistemi e delle tecnologie, delle qualità e delle quantità del personale, della cultura organizzativa, con particolare riferimento alla cultura dell'etica, dei sistemi e dei flussi informativi, dei processi decisionali e delle relazioni interne ed esterne.

6.3 Analisi e gestione del rischio

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso, che presuppone la valutazione del rischio attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nella Fondazione.

Il processo che si svolge nell'ambito di un'area/settore può portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso.

6.3.1 Metodologia adottata

L'obiettivo sotteso alla redazione del presente Piano è la definizione di azioni ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti e di potenziare la trasparenza.

È stata pertanto effettuata una fase preliminare di analisi dell'organizzazione, delle sue regole e delle sue prassi di funzionamento in termini di "potenziale esposizione" al fenomeno corruttivo, dedicando attenzione al sistema dei processi organizzativi, alla struttura dei controlli e alle aree sensibili, nel cui ambito potrebbero, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Tale analisi è da ritenere ancora parziale e si presta a successive revisioni ed implementazioni.

La valutazione probabilistica del livello di rischio è pertanto riferita ai soli processi aziendali mappati e alle relative aree di rischio, generali o specifiche, cui sono riconducibili.

Il Piano contiene un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione, in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi.

Si è inteso produrre non già un documento di studio, ma uno strumento per l'individuazione di misure concrete, da realizzare e da vigilare, quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione e da implementare in sede di aggiornamento del Piano.

Definizione del catalogo dei processi a rischio di corruzione – Mappatura dei procedimenti

Per mappatura dei procedimenti si intende la ricerca e descrizione dei procedimenti svolti nella Fondazione, al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'accezione ampia contemplata dalla normativa e dal P.N.A. 2013 e aggiornamento 2015.

La mappatura dei procedimenti è stata effettuata con riferimento a quelle aree che comprendono i procedimenti e le attività che lo stesso PNA 2013 considerava potenzialmente a rischio, per quanto applicabile alla natura e dimensione della Fondazione, ente privato in controllo pubblico Amministrazioni (c.d. Aree di rischio generali) ovvero:

- A) acquisizione e progressione del personale;
- B) affidamento di lavori, servizi e forniture;
- C) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

La mappatura è stata altresì estesa a ulteriori aree che, sulla base delle indicazioni contenute nella determinazione dell'ANAC n. 12 del 28/10/2015, non modificata dal PNA 2016, sono riconducibili alle Aree di rischio generali ovvero:

- A) Contratti Pubblici;
- B) Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- C) Affari legali e contenzioso.

L'individuazione delle suddette Aree di rischio è stata effettuata con riferimento a tutte le strutture organizzative della Fondazione e tiene conto delle esperienze rilevate e degli esiti dei controlli interni.

Nell'ambito delle "Aree di rischio generali", sono stati ritenuti a elevato rischio di corruzione i seguenti macro processi aziendali:

Area di rischio: acquisizione e progressione del personale.

Concorsi e procedure selettive;

Area di rischio: affidamento di lavori, servizi e forniture.

Conferimento di incarichi di studio, ricerche e consulenza;

Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta, ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs. 50/2016;

Controlli sulla regolarità dell'esecuzione delle forniture e dei servizi (consegne, verifiche di conformità, pagamenti, liquidazioni, ecc.).

Area di rischio: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Trasformazione rapporto di lavoro da part-time a tempo pieno e viceversa;

Area di rischio: Contratti Pubblici.

Gestione contrattuale forniture e servizi, compresa l'applicazione di penali;

Predisposizione di atti e documenti gara;

Gestione delle proroghe e dei rinnovi.

Area di rischio: Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.

Procedure di gestione dei beni patrimoniali e beni di consumo;

Procedure di fatturazione dei servizi.

Area di rischio affari legali e contenzioso.

Transazioni

Tale articolazione delle Aree di Rischio si conferma valida per l'anno 2022.

Valutazione dei rischi

Per ciascun processo o attività si è proceduto a un più dettagliato livello di analisi, provvedendo inizialmente alla ricerca, individuazione e descrizione dei rischi.

I rischi sono stati identificati:

- Mediante consultazione e confronto col Responsabile del Servizio Amministrativo e Contabile;

- Valutando i passati procedimenti giudiziari e disciplinari che hanno interessato la Fondazione.

In coerenza con i rischi potenziali indicati dalla Legge 190/2012 e dal PNA 2013 e successivo aggiornamento 2015, sono stati individuati i seguenti rischi principali, confermati per il corrente anno:

- 1) Negligenza od omissione nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti;
- 2) Inosservanza di regole procedurali a garanzia della trasparenza e imparzialità della selezione al fine di favorire soggetti particolari;
- 3) Mancata previsione dolosa di regole procedurali;
- 4) Motivazione generica e tautologica in ordine alla sussistenza dei presupposti di legge per l'adozione di scelte discrezionali;
- 5) Uso distorto e manipolato della discrezionalità, anche con riferimento a scelta di tipologie procedurali, al fine di condizionare o favorire determinati risultati;
- 6) Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.;
- 7) Previsione di requisiti "personalizzati" allo scopo di favorire candidati o soggetti particolari;
- 8) Illegittima gestione dei dati in possesso della Fondazione – comunicazione indebita ai privati – violazione di segreto d'ufficio;
- 9) Omissione dei controlli di merito o a campione;
- 10) Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici a carico dei privati;
- 11) Quantificazione dolosamente errata di somme dovute dalla Fondazione;
- 12) Alterazione e manipolazione di dati, informazioni e documenti;
- 13) Mancata segnalazione accordi collusivi.

Valutazione e analisi del rischio di corruzione

A ciascun processo individuato sono stati applicati i criteri al fine di stimare la probabilità che il rischio si possa verificare e, nel caso, il conseguente impatto per la Fondazione.

Pertanto, la Probabilità di accadimento di ciascun rischio (=frequenza) è stata valutata prendendo in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente procedimento:

- discrezionalità;
- rilevanza esterna;
- complessità del processo;
- valore economico;
- frazionabilità del processo;
- efficacia dei controlli.

L'Impatto è stato considerato sotto il profilo:

- organizzativo;
- economico;
- reputazionale;
- di immagine.

Ponderazione del rischio

Per ciascuno dei processi mappati, è stata effettuata una valutazione, avvalendosi della metodologia proposta per la valutazione del rischio dal primo Piano Nazionale Anticorruzione (allegato 5 del PNA).

6.4 Trattamento del rischio

Sulla base dell'esito della mappatura, sono state individuate le misure che debbono essere predisposte per neutralizzare/ridurre il rischio.

Con il termine "misura" s'intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione, o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dalla Fondazione.

Le misure di prevenzione si dividono in due categorie fondamentali:

- "obbligatorie" o legali: sono quelle che devono essere necessariamente attivate in quanto la loro applicazione è espressamente prevista dalla legge o da altre fonti normative;
- "ulteriori" e "specifiche": sono quelle che, pur non obbligatorie di legge, sono previste e contemplate nel presente Piano come utile strumento per la riduzione del rischio corruttivo, alcune di queste sono state progettate e previste solo per specifici ambiti e procedure.

Esse diventano obbligatorie una volta inserite nel P.T.P.C.

Di seguito sono individuate le misure generali obbligatorie e le misure generali ulteriori finalizzate alla gestione del rischio con validità dall'adozione del presente piano.

6.4.1 Adempimenti relativi alla trasparenza

La trasparenza dell'attività amministrativa rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale alle informazioni sull'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.

Essa, ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs. 27 Ottobre 2009 n. 150, costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ex art.117, secondo comma, lettera m) della Costituzione ed è assicurata attraverso la pubblicazione nei siti web istituzionali delle Pubbliche Amministrazioni delle informazioni riguardanti i procedimenti amministrativi.

Le informazioni pubblicate devono essere facilmente accessibili, complete e agevolmente consultabili, pur nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

La promozione di maggiori livelli di trasparenza, ai sensi di quanto disposto dal novellato art.10 co.3 del D.Lgs. 33/2013, rientra nell'ambito degli obiettivi strategici aziendali in materia di trasparenza e accesso civico.

Tali obiettivi sono declinati nella SEZIONE TRASPARENZA del presente Piano.

La sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale è articolata secondo quanto prevede il decreto legislativo n. 33/2013 e ss. mm e ii., per quanto applicabile agli enti di diritto privato non in controllo pubblico. Si cita quanto si evince dalla norma vigente, se il **controllo pubblico non sussiste**: ai sensi del terzo comma dell'art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013, le società a partecipazione pubblica e gli enti di diritto privato con bilancio superiore a € 500.000, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, applicano la disciplina prevista in materia di trasparenza per le pubbliche amministrazioni solo **limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'eventuale attività di pubblico interesse** svolta, disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, e solo "in quanto compatibile".

Nell'ambito della predetta sezione sono presenti i dati e i documenti salienti utili all'utenza per conoscere le informazioni relative al funzionamento e alla gestione della Fondazione.

Attualmente, il Servizio Amministrativo Contabile provvede a fornire all'incaricato esterno (Tecnico Informatico) l'aggiornamento dei dati di rispettiva competenza da inserire nella Sezione Amministrazione Trasparente, per la pubblicazione sul sito.

Allo stato, infatti, diversi dati vengono inseriti nella sezione Amministrazione Trasparente ancora manualmente, avendo tuttavia come obiettivo una progressiva implementazione della medesima sezione in automatico da parte dei responsabili dei singoli procedimenti amministrativi.

Ambito	Misura	Indicatore	Target 2022/24	Soggetto Resp.le
Trasparenza	Osservanza degli obblighi di trasparenza ai sensi del d. lgs. 33/2013 e della legge 190/2012, di altre normative e del vigente programma per la trasparenza, nell'ambito e con le limitazioni di cui all. 2-bis, comma 3 del D.Lgs. 33/2013.	a) Rispetto degli obblighi informativi e di pubblicazione secondo quanto previsto dall'allegato programma della trasparenza.	a) osservanza obblighi	a) RPCT, referente trasparenza, tutti i responsabili delle aree e dei servizi
		b) Monitoraggio semestrale.	b) Report semestrale entro il 30/06 ed il 31/12	b) RPCT (referente Trasparenza)

6.4.2. Codice di comportamento dei dipendenti

Insieme con la formazione costituisce utile strumento per promuovere ed incentivare comportamenti corretti nell'ambito dello svolgimento delle attività lavorative.

Con D.P.R. 16 Aprile 2013, n. 62 è stato approvato il Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 Marzo 2001, n. 165 con la finalità "di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico".

Il Codice nazionale contiene una serie di regole di comportamento, in alcuni casi formulate in termini generali, in altri – ove più rilevante il rischio di fenomeni di significativa devianza rispetto al corretto perseguimento dell'interesse pubblico o addirittura di natura corruttiva – contenenti indicazioni piuttosto puntuali degli obblighi di comportamento per i dipendenti pubblici e dei correlativi divieti.

La Fondazione, in adempimento del dettato comma 5 dell'art. 54 sopracitato, ha approvato con deliberazione del C.d.a. adottata nella seduta del 22/01/2019, il Codice di Comportamento, apportando pertanto le debite modifiche necessarie al precedente documento che era in vigore dal 01/01/2016.

Il suddetto Codice deve essere osservato anche dai collaboratori esterni, avendo più volte ribadito che la Fondazione dispone di una sola unità di personale dipendente, mentre vengono di volta in volta individuati dal C.d.a. e formalmente incaricati, generalmente per la durata coincidente con l'anno solare, alcuni soggetti esterni. Pertanto, gli schemi tipo di incarico, contratto o avvisi dovranno prevedendo la clausola della risoluzione in caso di violazione dei rispettivi obblighi ivi contenuti.

Sarà, altresì, cura del Responsabile di Prevenzione della Corruzione e dei Responsabili dei Servizi sensibilizzare il personale assegnato, al rispetto del Codice, avendo cura di intensificare i controlli e sanzionare e/o di segnalare tempestivamente ai Responsabili di riferimento per i procedimenti disciplinari eventuali violazioni degli obblighi da questo previsti.

Ambito	Misura	Indicatore	Target 2022/24	Soggetto Resp.le
Codice di comportamento	Osservanza del codice di comportamento del personale.	a) Vigilanza sull'osservanza del codice.	a) tutto il personale assegnato e tutti gli incaricati esterni	a) Resp. Serv. Amm. Contabile e, per quest'ultimo, il RPCT
		b) Eventuale avvio procedimenti disciplinari in base a segnalazioni pervenute.	b) verifica fondatezza segnalazione ed atti successivi	b) RPCT
		c) effettuazione corsi di formazione per diffusione conoscenza del codice e delle conseguenti responsabilità.	c) almeno n. 2 ore di formazione (nel triennio)	c) RPCT

6.4.3 Misure di disciplina del conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 ha introdotto l'art. 6 bis nella L. n. 241/1990, rubricato "Conflitto di interessi", il quale recita "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

L'art. 7 del D.P.R. 62/2013 prevede che "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."

Disposizioni sul conflitto di interesse sono contenute nel Codice di comportamento aziendale.

Ambito	Misura	Indicatore	Target 2022/24	Soggetto Resp.le
Obbligo di astensione	Osservanza dell'obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse	segnalazione al proprio superiore gerarchico del potenziale conflitto d'interesse.	31/12/2022	Tutto il personale interessato da potenziali conflitti d'interesse

6.4.4. Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali

Lo svolgimento d'incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dipendente può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi la L. n. 190 del 2012 ha modificato l'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 dettando una rigorosa disciplina in materia, prevedendo tra l'altro, con degli appositi Regolamenti, adottati su proposta del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione di concerto con i Ministri interessati, l'individuazione, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, degli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001.

Ambito	Misura	Indicatore	Target 2022/24	Soggetto Resp.le
Conferimento d'incarichi istituzionali ed extra istituzionali	a) Osservanza del Codice di comportamento approvato dalla Fondazione	a) aggiornamento del Codice.	a) 31/12/2022	Direttore, Responsabili, tutto il personale
	b) Monitoraggio per Verificare l'esistenza di Incarichi extra Istituzionali non autorizzati.	b) Controlli su Eventuali seconde Attività svolte dal Personale aziendale.	b) sul 100% del personale	

6.4.5 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

L'art. 53, comma 16ter, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede il divieto, a carico dei dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale dei dipendenti stessi. Il legislatore in questo caso ha inteso prevenire il rischio che durante il periodo di servizio il dipendente sfrutti a proprio fine la sua posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. Nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture viene acquisita da parte delle ditte interessate l'autocertificazione attestante l'assenza di rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con i soggetti individuati dall'art.53 comma 16ter del D.Lgs. 165/2001.

Ai dipendenti cessati viene consegnata apposita informativa riguardante il divieto previsto dall'art. 53 c. 16ter D.Lgs. 165/2001 e la possibilità per la Fondazione di agire in giudizio per ottenere il risarcimento dei danni nel caso sia accertata la violazione della suddetta norma.

Misura comune a tutti i livelli di rischio individuati dal Piano.

Ambito	Misura	Indicatore	Target 2022/24	Soggetto Resp.le
Svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro	a) divieto di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei suddetti poteri	a) nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture deve essere acquisita, da parte delle ditte interessate, l'autocertificazione attestante l'assenza di rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con i soggetti individuati dall'art. 53 comma 16ter del D.Lgs. n. 165/2001.	a) in considerazione che l'ultima cessazione di un dipendente risale al mese di ottobre 2020 verranno attivati meccanismi di controllo delle dichiarazioni rese ai sensi del suddetto art. 53, nel periodo dal 01/01/2022 a tutto il 31/10/2023.	a) Responsabili di servizio per gli affidamenti di competenza
	b) verifica e monitoraggio dell'applicazione dell'art. 53 comma 16ter, del D.lgs. n. 165/2001.	b) Controlli a campione su eventuali incarichi svolti dopo la cessazione dal servizio	b) idem c.s.	

6.4.6 Inconferibilità d'incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Il Responsabile PCT cura che nella Fondazione siano rispettate le disposizioni del decreto legislativo 8 Aprile 2013 n. 39 e successive modifiche ed integrazioni sull'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

Si tratta di una misura tesa a garantire il rispetto:

- Delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali introdotte con il D.Lgs. 39/2013 e previste dall'art 53 del D.Lgs. 165/2001;
- Delle norme in materia di incompatibilità previste dal D.Lgs. 39/2013 per le cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

La disciplina compiuta della presente misura è contenuta nel codice di comportamento della Fondazione che altresì definisce procedure e modalità per assicurare il rispetto degli obblighi di astensione.

Ambito	Misura	Indicatore	Target 2022/24	Soggetto Resp.le
Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali	Dichiarazione di insussistenza o sussistenza di cause di inconferibilità ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 al momento di attribuzione incarichi e/o nomine.	a) verifica situazioni di inconferibilità e/o incompatibilità.	a) Nomine e incarichi	a) RPCT

	Dichiarazione annuale di insussistenza o sussistenza di cause di incompatibilità ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013 da parte del personale eventualmente interessato.	b) Controlli a campione su veridicità dichiarazioni annuali presentata dal personale interessato.	b) almeno il 10% delle dichiarazioni presentate	b) RPCT (referente Trasparenza)
--	---	---	---	---------------------------------

6.4.7 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

L'art.35bis del D.Lgs 165/2001 stabilisce il divieto in base al quale coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche confunzioni direttive, agli 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;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere”.

Ambito	Misura	Indicatore	Target2020/22	SoggettoResp.le
Formazione di commissioni	Verifica e monitoraggio dell'applicazione delle disposizioni previste dall'art. 35bis del D.Lgs. n. 165/2001	Obbligo di autocertificazione circa l'assenza delle cause ostative indicate dalla normativa citata, per membri di commissione; Rimozione del Responsabile a seguito di informazione da parte dell'autorità giudiziaria	Tutte le procedure interessate	RPCT

6.4.8 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione

Come previsto nell'Atto di Intesa fra Stato e Regioni - il Piano è stato redatto tenendo conto delle specificità che caratterizzano gli enti di piccola dimensione e, pertanto, si precisa quanto segue:

- l'organigramma della Fondazione al momento dell'adozione del presente Piano vede l'incarico di Direttore Tecnico Amministrativo conferito, a tempo determinato, senza vincolo di subordinazione,

ad un soggetto esterno individuato dal Consiglio di Amministrazione che lo nomina; l'unico dipendente, a tempo indeterminato, appartiene all'Area amministrativa contabile e svolge attività a tempo parziale.

- l'oggettivo contesto della Fondazione non permette al momento alcuna rotazione degli incarichi ed impone forme di adattamento nella gestione delle eventuali situazioni di incompatibilità.

Sussiste, tuttavia, proprio al fine di ridurre al minimo i rischi, la prassi di informativa costante da parte del RPCT nei confronti del Consiglio di Amministrazione. Di tale attività si fa espressa menzione nei verbali delle sedute dell'organo di governo.

Ambito	Misura	Indicatore	Target 2022/24	Soggetto Resp.le
Rotazione del personale	Rotazione periodica del personale.	Essendo la Fondazione di piccole dimensioni (n.1 addetti e n. 1 Direttori) non si prevede, al momento, alcuna rotazione	31/12/2022	Consiglio di Amministrazione

6.4.9 Rotazione straordinaria del personale

La rotazione del personale c.d. straordinaria (o successiva) è stata prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego, all'art. 16, comma 1, lettera l-quater. La citata disposizione stabilisce l'obbligo per l'amministrazione di disporre, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. In analogia con la legge n. 97 del 2001, art. 3, si deve ritenere che il trasferimento possa avvenire con un trasferimento di sede o con una attribuzione di diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione.

L'Anac ha dedicato all'argomento una propria Delibera, la n. 215 del 26 marzo 2019

Per quanto attiene all'ambito soggettivo di applicazione, dal testo normativo sembra evincersi che detta forma di rotazione in quanto applicabile al "personale" sia da intendersi riferibile sia al personale dirigenziale, sia non dirigenziale. Per il personale non dirigenziale la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio, nel caso di personale dirigenziale, ha modalità applicative differenti comportando la revoca dell'incarico dirigenziale e, se del caso, la riattribuzione di altro incarico.

In considerazione delle - più volte citate - piccole dimensioni della Fondazione, sussiste la concreta eventualità che la misura della rotazione successiva, pur in presenza di tutti i presupposti di legge, non sia in concreto attuabile, circostanza contemplata dal paragrafo 3.7 della succitata delibera Anac n. 215/2019 la quale sostiene l'applicabilità estensiva della disciplina di cui all'articolo 3 (Trasferimento a seguito di rinvio a giudizio), della legge 27 marzo 2001, n. 97 (Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche).

Ambito	Misura	Indicatore	Target 2022/24	Soggetto Resp.le
Rotazione del personale	Analisi fattibilità Rotazione del personale.	Predisposizione misure organizzative per l'effettuazione della rotazione e sottoposizione al Consiglio	31/01/2022	RPCT

6.4.10 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)

Con il termine **whistleblower** si intende il dipendente pubblico che segnala illeciti nell'**interesse generale**, dei quali sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, in base a quanto previsto dall'**art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001** così come modificato dalla **legge 30 novembre 2017, n. 179**.

In coerenza con quanto previsto dal PNA, particolare attenzione viene dedicata ai canali differenziati e riservati per ricevere le segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower) disciplinate dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art.1, c. 51 della Legge 190/2012 e legge 30 Novembre 2017, n. 17, e richiamate le linee guida adottate dall'Anac con Delibera n. 469 del 9 Giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige.

ANAC ha inoltre predisposto il supporto informatico per l'esercizio di tale facoltà da parte dei dipendenti pubblici: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#/>.

Funzione primaria della segnalazione è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito di cui si è venuti a conoscenza: la segnalazione è quindi prima di tutto uno strumento preventivo.

Il whistleblowing consiste nelle attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

Nei confronti del dipendente che segnala condotte illecite ai fini del presente Piano, vengono individuate tre diverse misure di tutela:

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

In applicazione della normativa sopra richiamata la Fondazione creerà una specifica sezione dedicata all'interno del proprio sistema informativo e sul sito web della Fondazione nella sezione "Amministrazione trasparente" – sottosezione "Altri contenuti" preposta a "Segnalazione di illeciti". L'applicativo utilizzato garantirà l'anonimato del segnalante. Nelle more di automatizzazione del processo, dovute a specifiche difficoltà operative nell'adeguare il sito internet istituzionale, la segnalazione verrà trattata nel rispetto delle condizioni sopra indicate.

Ambito	Misura	Indicatore	Target 2022/24	Soggetto Responsabile
Tutela del dipendente che segnala un illecito	Garantire la tutela del dipendente che effettua la segnalazione di illecito.	Garantire pubblicizzazione e operatività dello strumento di segnalazione con apposito modulo e link	Nel corso di validità del Piano saranno previste iniziative informative e predisposto un sistema informatizzato per la segnalazione di condotte illecite a tutela dell'integrità della Fondazione	RPCT

6.4.11 Antiriciclaggio

Il Ministero dell'Interno con decreto 25 Settembre 2015, al fine di prevenire e contrastare l'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo ed in attuazione della direttiva 2005/60/CE, ha disposto:

- La segnalazione, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, di attività sospette o ragionevolmente sospette relativamente ad operazioni di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo, mediante l'applicazione degli indicatori di anomalia, all'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) istituita all'uopo presso la Banca d'Italia;

- L'individuazione, ai sensi dell'art. 6 del "Gestore", quale soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni all'Unità di informazione finanziaria per l'Italia.

La Fondazione, ritenendo, pertanto, opportuno dare attuazione al sopramenzionato D.M. del 25 Settembre 2015, ha individuato la figura del Gestore nel Direttore Tecnico Amministrativo della stessa al quale è delegato il compito di redigere apposito documento nel quale definire le procedure interne di valutazione idonee a garantire l'efficacia della rilevazione di operazioni sospette, la tempestività della segnalazione alla UIF, la massima riservatezza dei soggetti coinvolti nell'effettuazione della segnalazione stessa e l'omogeneità dei comportamenti.

In attesa della predisposizione ed adozione del documento di cui sopra, si è stabilito che il Responsabile del Servizio amministrativo contabile della Fondazione è tenuto a segnalare al Gestore le operazioni sospette tenendo conto degli indicatori di anomalia di cui al predetto decreto ministeriale ed alle Istruzioni emanate dalla Banca d'Italia in data 23.4.2018 nei seguenti campi di attività:

- ✘ procedura di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici.
- ✘ procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati.

Ambito	Misura	Indicatore	Target2022/24	Soggetto Resp.le
Applicazione normative di cui al D.Lgs. n. 231/2007 e al DM 25.9.2015 in materia di segnalazioni antiriciclaggio	Predisposizione apposite regolamentazione per disciplinare le procedure interne di raccolta e inoltro delle segnalazioni all'UFI della Banca d'Italia	Approvazione regolamentazione	31/12/2024	RPCT

PARTE SECONDA

LA MISURA DELLA TRASPARENZA

7. Normativa di riferimento in materia di “trasparenza”

Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni).

Il D. Lgs. 97/2016 ha introdotto rilevanti modifiche nel sistema della trasparenza nelle amministrazioni, sia per quel che riguarda l'organizzazione (sezione della trasparenza come parte del PTPC e unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad un unico soggetto), sia per i dati da pubblicare e a cui garantire l'accesso da parte di chiunque (cd. accesso generalizzato di cui all'art. 5 del D.Lgs. 33/2013). Altra importante novità riguardava l'indicazione circa l'obbligatorietà dell'individuazione, da parte dell'organo di vertice, di obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza coerenti con quelli della performance.

Delibera ANAC N. 1134 dell'8/11/2017 recante “Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”

8. Ambito di applicazione dell'obbligo di trasparenza

Le succitate Linee guida del 2017 sostituiscono totalmente le precedenti disposizioni, che erano prevalentemente contenute nella determinazione n. 8/2015, e risentono delle modifiche al quadro normativo operate dal D. Lgs. 97/2016 e dal D.Lgs. 175/2016, come modificato ed integrato dal D. Lgs. 100/2017.

Si dà atto che la Fondazione Casa di Riposo Quaglia Onlus, ente di diritto privato, privo dei requisiti fissati dall'art. 2-bis, comma 2, lett. c) del D.Lgs. 33/2013, indipendentemente dalla ingerenza pubblica nella struttura organizzativa o nel capitale, è assoggettata agli oneri di trasparenza stabiliti dal d.lgs. 33/2013 limitatamente ai dati e ai documenti inerenti l'attività di pubblico interesse svolta, in quanto 1) ha un bilancio superiore a 500.000 euro; 2) svolge attività di produzione di beni o servizi a favore delle pubbliche amministrazioni, o di gestione di servizi pubblici. Si tratta pertanto di attività riconducibili alle finalità istituzionali delle amministrazioni affidanti, che vengono esternalizzate in virtù di scelte organizzativo-gestionali.

Il regime di trasparenza applicabile a tali enti, in analogia a quanto previsto per le società a partecipazione pubblica non di controllo, non riguarda dati e documenti relativi all'organizzazione.

Inoltre, in quanto ente di diritto privato accreditato dal servizio sanitario nazionale, avente un bilancio superiore ai 500.000 euro, attesa la rilevanza pubblicistica delle prestazioni erogate in nome e per conto del SSN, la Fondazione è assoggettata agli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013, limitatamente ai dati e ai documenti inerenti l'attività di pubblico interesse svolta.

A tal proposito, la Fondazione dispone di un proprio sito web, contenente un'apposita sezione denominata “Amministrazione trasparente”

9. Obiettivi strategici

Realizzazione di attività di formazione per tutto il personale al fine di assicurare maggiore qualità nella

trasparenza dei dati e delle attività della Fondazione e nell'attuazione della normativa sull'accesso generalizzato. Analogamente, è necessario formare tutto il personale in materia di accesso civico generalizzato.

Implementazione effettiva della piattaforma informatica per assicurare il miglioramento dei flussi informativi ai fini della pubblicazione dei dati on line. Occorre che, a partire dalla piattaforma informatizzata disponibile sulla rete intranet, siano sviluppati anche nuovi sistemi di pubblicazione dei dati che consentano una maggiore rapidità di inserimento degli stessi nella sezione "Amministrazione trasparente" e il relativo tempestivo monitoraggio.

10. Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. 97/2016, i flussi per la pubblicazione dei dati e l'individuazione dei responsabili dell'elaborazione/ trasmissione e pubblicazione dei dati sono rappresentati nella tabella di cui all'Allegato 1

11. Accesso civico

11.1 Definizione e Disciplina

Fonte: D. lgs. n. 33/2013, l'accesso civico c.d. semplice è il diritto di chiunque di richiedere, senza alcuna motivazione, la pubblicazione di documenti, informazioni o dati per i quali sussistono specifici obblighi di trasparenza, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Accanto al diritto di chiunque di richiedere alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati per i quali è previsto l'obbligo di pubblicazione, nei casi in cui sia stata omessa, è stata quindi introdotta una ulteriore forma di accesso civico, equivalente a quella che nel sistema anglosassone è definita Freedom of Information Act (FOIA), che consente ai cittadini di richiedere anche dati e documenti che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare.

La ulteriore forma di accesso civico, disciplinata dagli art. 5 e 5 bis. del D.Lgs. 33/13, prevede che chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, possa accedere a tutti i dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto di alcuni limiti tassativamente indicati dalla legge.

I limiti previsti e per i quali l'accesso (motivatamente) può essere rifiutato discendono dalla necessità di tutela "d'interessi giuridicamente rilevanti" secondo quanto previsto dall'art. 5- bis e precisamente:

1. Evitare un pregiudizio ad un interesse pubblico;
2. Difesa e interessi militari;
3. Sicurezza nazionale;
4. Sicurezza pubblica;
5. Politica e stabilità economico-finanziaria dello Stato;
6. Indagini su reati;
7. Attività ispettive;
8. Relazioni internazionali.
9. Evitare un pregiudizio ad interessi privati;
10. Libertà e segretezza della corrispondenza;
11. Protezione dei dati personali;
12. Tutela degli interessi economici e commerciali di persone fisiche e giuridiche, tra i quali sono ricompresi il diritto d'autore, i segreti commerciali, la proprietà intellettuale.

È escluso a priori nei casi di segreto di Stato e negli altri casi di divieti di accesso o divulgazione previsti dalla legge, ivi compresi i casi in cui l'accesso è subordinato dalla disciplina vigente al rispetto di specifiche condizioni, modalità o limiti, inclusi quelli di cui all'articolo 24, comma 1, della Legge n. 241 del 1990.

11.2 Procedura

Per quanto riguarda la procedura di accesso civico, operativamente il cittadino pone l'istanza di accesso identificando i dati, le informazioni o i documenti richiesti.

Può attuarlo anche telematicamente rivolgendosi:

- all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;
- al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (qualora abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ma non presenti sul sito) e che comunque mantiene un ruolo di controllo e di verifica;

Il responsabile a cui viene inoltrata l'istanza dovrà valutarne l'ammissibilità solo riguardo l'assenza di pregiudizio a interessi giuridicamente rilevanti, facendo riferimento anche alle Linee Guida ANAC – Garante Privacy.

Il tutto deve svolgersi ordinariamente al massimo entro 30giorni.

Se la Fondazione individua soggetti contro-interessati (ossia altri soggetti pubblici o privati con interessi giuridicamente rilevanti), dovrà darne comunicazione a questi.

Essi avranno 10 giorni per motivare una loro eventuale opposizione alla richiesta di accesso. La Fondazione dovrà quindi accertare la fondatezza o meno delle motivazioni e della presenza dell'interesse dei terzi da tutelare.

Qualora la Fondazione ravvisi la fondatezza e la necessità di diniego di accesso, provvederà a darne comunicazione a chi ha presentato l'istanza motivando tale decisione.

Il richiedente può presentare richiesta di riesame al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che deciderà con provvedimento motivato eventualmente sentito anche il Garante per la protezione dei dati personali.

In ultima istanza, il richiedente potrà proporre ricorso al tribunale amministrativo regionale o al difensore civico.

Ovviamente anche il contro interessato potrà ricorrere con le medesime modalità al difensore civico.

La richiesta può essere presentata al seguente indirizzo:

info@casariposoquaglia.it

Il titolare del potere sostitutivo, in caso di inerzia, è il Direttore tecnico amministrativo:

info@pec.casariposoquaglia.it