

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE**

**FONDAZIONE TEATRO DONIZETTI  
2017-2019**

APPROVATO CON DELIBERA DEL C.d.A. IN DATA

## PREMESSA

Le principali "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" sono contenute nella Legge 6 novembre 2012 n. 190, entrata in vigore il 28 novembre 2012, con la quale, per la prima volta, è stato introdotto nell'ordinamento italiano un sistema organico di prevenzione della corruzione, articolato su due livelli, centrale e decentrato.

A livello nazionale la Legge ha imposto al Dipartimento della Funzione Pubblica di formulare un Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito "PNA") immediatamente applicabile a tutte le amministrazioni centrali e di indirizzo per le restanti pubbliche amministrazioni. A livello decentrato ogni amministrazione pubblica è invece chiamata a redigere un proprio Piano di Prevenzione della Corruzione per effettuare la valutazione dei rischi nella propria realtà organizzativa ed individuare pertanto interventi prevenzione più adatti alle peculiarità del proprio territorio e del contesto interno ed esterno in cui opera.

Per quanto concerne invece gli enti di diritto privato in controllo pubblico, è necessario seguire, oltre alle indicazioni già fornite dal PNA nel testo approvato in sede di prima adozione (delibera 72/2013) e nei suoi successivi aggiornamenti (es. "Aggiornamento 2015 al PNA" approvato con Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015), le disposizioni contenute nelle «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» (Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 dell'Autorità cit.). Quest'ultimo atto mira a fugare ogni dubbio in merito al fatto che "gli enti di diritto privato partecipati da pubbliche amministrazioni o in controllo pubblico e gli enti pubblici economici" sono destinatari di misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza ai sensi della legge 190/2012 ss.mm.ii e del D. lgs. 33/2013 con l'obiettivo primario che detta normativa "non dia luogo ad un mero adempimento burocratico, ma che venga adattata alla realtà organizzativa dei singoli enti per mettere a punto strumenti di prevenzione mirati e incisivi".

Nel documento del 2015, l'autorità ha voluto chiarire come «le Linee guida mirano a orientare le società e gli enti nell'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e della trasparenza con l'obiettivo primario che essa non dia luogo ad un mero adempimento burocratico, ma che venga adattata alla realtà organizzativa dei singoli enti per mettere a punto strumenti di prevenzione mirati e incisivi» e ha ben riconosciuto le profonde diversità tra un'Amministrazione Pubblica in senso stretto e gli Enti Privati in controllo pubblico a cui è stata estesa la norma («da un punto di vista metodologico i contenuti delle Linee guida sono stati sviluppati avendo ben presente l'esigenza di prevedere necessari adattamenti di una normativa emanata innanzi tutto per le pubbliche amministrazioni ed estesa anche ad enti con natura privatistica o la cui attività presenta caratteri diversi da quella delle pubbliche amministrazioni ex art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001»). Prosegue l'ANAC nel documento: «un profilo di carattere generale che l'Autorità ha inteso affrontare nelle presenti Linee guida riguarda, come anticipato sopra, l'adeguamento dei contenuti di alcune norme che, dando per presupposti modelli organizzativi uniformi, mal si attagliano, non solo nelle diverse tipologie di pubbliche amministrazioni, ma anche a soggetti con natura privatistica. Nel valutare gli adeguamenti, l'Autorità ha tenuto conto della particolare struttura e della disciplina di riferimento dei soggetti che assumono veste giuridica privata e delle esigenze di tutela della riservatezza e delle attività economiche e commerciali da essi svolte in regime concorrenziale». «Conclusivamente, l'Autorità non può non rilevare - anche alla luce delle numerose richieste di chiarimenti pervenute - che il quadro normativo che emerge dalla legge 190 del 2012 e dai decreti di attuazione è particolarmente complesso, non coordinato, fonte di incertezze interpretative, non tenendo adeguatamente conto delle esigenze di differenziazione in relazione ai soggetti, pubblici e privati, a cui si applica. È pertanto auspicio dell'Autorità, in una revisione del quadro legislativo».

La Fondazione Teatro Donizetti è un Ente di Diritto Privato a controllo pubblico. In riferimento ai contenuti del piano per la prevenzione della corruzione, si deve tener conto della specifica attività svolta dalla Fondazione, per la quale rivestono particolare importanza le valutazioni qualitative di carattere artistico, difficilmente inquadrabili e misurabili con precisione. Va altresì sottolineato il sottodimensionamento del personale organizzativo/amministrativo rispetto al volume complessivo dell'attività e ai crescenti adempimenti normativi a carico della struttura.

Come raccomandato nell'aggiornamento 2015 del PNA, l'analisi dell'esposizione al rischio e i relativi trattamenti di prevenzione devono essere generali e riguardare tutte le aree di attività. «Il necessario approccio generale deve essere reso compatibile con situazioni di particolare difficoltà, soprattutto a causa di ridotte dimensioni organizzative o di assoluta mancanza di risorse tecniche adeguate allo svolgimento dell'autoanalisi organizzativa. Le amministrazioni che si trovino in queste situazioni possono, sulla base di congrua motivazione, procedere alla mappatura generalizzata dei propri processi distribuendola al massimo in due annualità (2017-2019), a condizione che la parte di analisi condotta produca l'individuazione delle misure di prevenzione che abbiano le caratteristiche sopra indicate». Per le ragioni d'urgenza a procedere con almeno una prima stesura del PTPC nei suoi contenuti generali, la Fondazione ha provveduto a nominare nella seduta del 24/02/2017 il dott. Giovanni Thiella quale responsabile in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il piano preliminare qui proposto, tenuto conto delle difficoltà interpretative e della complessità della materia segnalate dalla stessa Autorità, e della normativa che mal si adatta alla necessità di ottemperare alle richieste di pubblicazione delle prime misure di prevenzione, costituisce una prima mappatura dei processi, soggetta a ulteriori integrazioni che saranno approfondite e sviluppate al termine del processo di riorganizzazione interna e all'esito delle valutazioni formali sulla modifica dei processi così individuati e definiti da parte degli organi interni a ciò deputati. Si segnala infine che «le misure volte alla prevenzione dei fatti di corruzione ex legge n. 190/2012 sono elaborate dal Responsabile della prevenzione della corruzione in stretto coordinamento con l'Organismo di vigilanza e sono adottate dall'organo di indirizzo della società, individuato nel Consiglio di amministrazione. Al riguardo, si fa presente che l'attività di elaborazione delle misure di prevenzione della corruzione ex legge n. 190/2012 non può essere affidata a soggetti estranei alla società».

## **1. IL QUADRO NORMATIVO**

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, in attuazione della Convenzione dell'ONU contro la corruzione, ratificata dallo Stato italiano con Legge n. 116 del 3/8/2009, sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che tra l'altro, hanno introdotto e rafforzato gli strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo e hanno individuato i soggetti preposti a mettere in atto iniziative in materia.

Mediante tale provvedimento normativo si è inteso introdurre nel nostro ordinamento un «sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli». A un livello "nazionale", la Legge prevede che il Dipartimento della funzione pubblica debba predisporre sulla base di linee di indirizzo adottate da un Comitato interministeriale, un Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito in breve "P.N.A."), attraverso il quale siano individuate le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione a livello nazionale.

Al secondo livello, "decentrato", ogni amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito in breve "P.T.P.C."), che sulla base di quanto previsto dal P.N.A., effettua

l'analisi e valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi, volti a prevenirli.

In attuazione della delega contenuta nella sopracitata Legge n. 190/2012, il Governo ha inoltre adottato il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" in cui, nel ribadire che la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, è stato evidenziato che essa è finalizzata alla realizzazione di una amministrazione aperta e al servizio del cittadino (art. 1, c. 2, D.Lgs. n. 33/2013). Nel decreto è specificato che le misure del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità (P.T.T.I.) sono collegate al Piano triennale della prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) e che, a tal fine, il Programma costituisce, di norma, una sezione di detto Piano.

In particolare, la L. 190/2012 definisce i contenuti minimi che il Piano di Prevenzione della Corruzione deve presentare, nel dettaglio:

- individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e gestione del rischio stesso;
- coinvolgimento, ai fini di cui al punto precedente, dei dirigenti e di tutto il personale addetto alle aree a più elevato rischio, nell'attività di analisi e valutazione;
- identificazione del sistema di controlli esistenti atti a prevenire i rischi di corruzione, ovvero l'introduzione di nuovi e/o più adeguati principi e strutture di controllo nel caso in cui l'ente ne sia sprovvisto;
- individuazione delle misure di carattere generale che l'ente ha adottato o intende adottare per prevenire il rischio di corruzione, quali:
  - predisposizione del Programma per la trasparenza e l'integrità come previsto dal D.Lgs 33/2013;
  - adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della Legge n.190), anche successivamente alla cessazione del servizio o al termine dell'incarico (nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001);
  - adozione di un Codice Etico;
  - definizione ed erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione;
  - attivazione effettiva della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente, di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui al comma 51 della Legge n. 190, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;
  - adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture;
  - monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione;
  - definizione di misure ed iniziative volte all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

## **2. DEFINIZIONE DEL CONCETTO DI CORRUZIONE AI FINI DELLA LEGGE 190/2012 E DEL PIANO**

Il concetto di “corruzione” nel presente Piano è da intendersi in senso lato e comprensivo di tutte le situazioni in cui, nel corso dell’attività della Fondazione, si riscontri un abuso o un utilizzo distorto del potere e delle risorse pubbliche al fine di ottenere illecitamente vantaggi privati. Le situazioni potenzialmente rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie descritta dal codice penale (artt 318-322 cp) e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione (disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale), ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell’organizzazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite (“malagestio”), sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Da quanto sopra si evince che, per quanto riguarda i reati contro la PA, l’ambito di azione del Piano è diverso da quello del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001. Difatti il D.lgs. n. 231 del 2001 ha la finalità di prevenire e contenere il rischio di commissione dei reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione commessi “nell’interesse o a vantaggio” della società. In altri termini, per semplificare a fini didattici (senza considerare quindi situazioni complesse, es. reati concorrenti), illeciti compiuti da soggetti subordinati o apicali nel loro esclusivo interesse (cd “corruzione passiva”) sono di competenza del PTPC e del PRC e non sono di competenza del MOGC 231 e dell’OdV, il quale si occupa esclusivamente dei fenomeni di “corruzione attiva” compiuti per “agevolare” l’Azienda, più probabilmente ad opera di amministratori o soggetti apicali caratterizzati da immedesimazione organica o rappresentanza dell’ente.

## **3. FINALITÀ DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Le finalità del PTPC della Fondazione sono quelle indicate della L. n. 190/2012, ossia:

- individuare le attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- prevedere, per le attività individuate al punto che precede, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti del responsabile della Prevenzione della Corruzione chiamato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del piano;
- monitorare i rapporti tra l’Azienda e i soggetti che con la stessa stipulano contratti;
- individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Gli obiettivi strategici del presente Piano, in linea con gli obiettivi del PNA, sono i seguenti:

- ridurre le opportunità e probabilità che si manifestino casi di corruzione;
- incrementare la capacità da parte dell’Azienda di scoprire eventuali casi di corruzione;
- in ogni caso creare un contesto sfavorevole alla corruzione, tramite una idonea attività di formazione/informazione del proprio personale dipendente e dei soggetti con cui l’Azienda si interfaccia e la divulgazione del presente documento e piano triennale.

## **4. DESTINATARI**

Sono tenuti al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione i dipendenti (subordinati e apicali) compreso l'eventuale personale di altre società/enti in distacco presso la Fondazione, i collaboratori a qualunque titolo (es. parasubordinati, consulenti...), gli amministratori e gli organi di controllo e di vigilanza della Fondazione, nonché gli enti/società partner progettuali o soci della Fondazione e le società che erogano dei servizi a favore della Fondazione per quanto di competenza. In quest'ultimo caso si farà riferimento alle clausole contrattuali.

## **5. IL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (di seguito "RPC" o "il Responsabile") della Fondazione è formalmente nominato dal Consiglio di Amministrazione e il suo nominativo è pubblicato sul sito istituzionale [www.nuovoteatrodonizetti.org](http://www.nuovoteatrodonizetti.org).

### **Requisiti del Responsabile della prevenzione della corruzione**

In conformità a quanto previsto dalla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.1/2013/D.F.P., il Responsabile della prevenzione e corruzione deve possedere i seguenti requisiti:

- essere un dirigente in una posizione di relativa stabilità. In tale ottica si ritiene che l'affidamento dell'incarico a dirigenti titolari ex art.19, commi 5 bis e 6 del D.Lgs. n. 165/2000 debba essere eccezionale e motivato;
- non essere un dirigente inserito nell'ufficio di diretta collaborazione dell'autorità di indirizzo politico o amministrativo;
- essere nominato tra coloro che abbiano disponibilità di risorse sufficienti per l'organizzazione dell'attività e per la gestione dei rapporti; si ravvisa quindi l'opportunità che la scelta ricada su dirigenti titolari di ufficio e non su dirigenti con incarico di studio e consulenza;
- non essere stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna, né di provvedimenti disciplinari;
- aver dato nel tempo dimostrazione di comportamento integerrimo;
- non essere in conflitto di interessi;
- per quanto possibile, non essere un dirigente incaricato dei settori tradizionalmente più esposti al rischio della corruzione.

In via straordinaria e derogatoria, in assenza di una struttura organizzativa della Fondazione che consenta il rispetto delle condizioni di cui sopra ed in assenza delle specifiche professionalità, l'incarico viene conferito ad un componente del Consiglio di Amministrazione con esperienza di amministrazioni pubbliche, limitatamente al periodo strettamente necessario per la costituzione della idonea struttura amministrativa.

### **Compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione**

Ai sensi della L. n. 190/2012 (art. 1, commi da 8 a 10) il Responsabile deve, in particolare:

- elaborare la proposta di Piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico o amministrativo in base ai contenuti del piano, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del responsabile, come indicati nel comma 9 dell'art.1 della Legge;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a);

- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c).

Inoltre, ai sensi dell'art. 15, commi 1 e 2 del D.Lgs n. 39/2013, Il Responsabile deve:

- curare, anche attraverso le disposizione del P.T.P.C., il rispetto delle disposizioni applicabili in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;
- contestare ai soggetti interessati l'esistenza o l'insorgere di cause di inconfiribilità o incompatibilità, di cui al D.Lgs n.39/2013, segnalando altresì i casi di possibile violazione delle predette disposizioni ai soggetti competenti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è tenuto inoltre, ex art. 1 comma 14 della Legge 190/2012, a redigere annualmente una Relazione che rappresenta un rendiconto sull'attuazione del P.T.P.C. e una valutazione sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate. Quest'ultimo documento, redatto sulla base degli schemi e delle indicazioni dell'ANAC, viene trasmesso al Consiglio di Amministrazione e successivamente pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione entro il 15 dicembre di ogni anno.

Anche in ragione dei compiti sopra esposti, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione deve altresì:

- nel caso in cui riscontri fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare, darne tempestiva informazione al Direttore quale organo competente per i procedimenti disciplinari, affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare;
- nel caso in cui riscontri fatti che rappresentano invece notizia di reato, presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (articolo 331 c.p.p.) e darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

### **Responsabilità in caso di inadempimenti**

In caso di inadempimento da parte del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ai compiti attribuitigli lo stesso potrà rispondere in relazione (i) alla responsabilità per la mancata predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione; (ii) alla responsabilità in caso di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare nei settori maggiormente esposti alla corruzione.

Il Responsabile, inoltre, in caso di commissione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. 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 le seguenti circostanze:

- di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano di prevenzione della corruzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 (contenuto minimo del piano) e 10 (compiti del Responsabile) della Legge 190/2012;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano di prevenzione.

Il comma 14 dell'art. 1 della Legge 190/2012 disciplina poi un'ulteriore fattispecie di illecito per responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 della Legge che sussiste "in caso di ripetute violazioni del piano", nonché, in presenza delle medesime circostanze, una fattispecie di illecito disciplinare "per omesso controllo".

## **Le risorse a disposizione del Responsabile**

Al fine di garantire l'autonomia e il potere di impulso del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ai sensi della circolare 1 del 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo che deve essere svolto da tale responsabile, la Fondazione assicura adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio, nonché stimolando la collaborazione da parte di tutti i dipendenti (apicali e subordinati), degli amministratori e degli organi di controllo. L'appropriatezza va intesa non solo dal punto di vista quantitativo, ma anche qualitativo, dovendo assicurare la presenza di elevate professionalità, che dovranno peraltro essere destinatarie di specifica formazione. Limitatamente al periodo di deroga straordinaria in attesa della costituzione di una struttura organizzativa adeguata, il Direttore della Fondazione provvede all'impegno delle risorse di cui sopra su indicazione del Responsabile Anticorruzione.

## **6. GOVERNANCE E ORGANIZZAZIONE**

La Fondazione Teatro Donizetti è un Ente di Diritto Privato a controllo pubblico. Secondo lo Statuto vigente, la Fondazione è costituita tra il Comune di Bergamo e Gewiss S.p.A., che concorrono alla formazione del Fondo di dotazione della Fondazione. I Membri Partecipanti della Fondazione sono rappresentati nel Consiglio dei Donatori. La nomina del Revisore Legale avviene mediante designazione del Consiglio dei Donatori.

La Fondazione è amministrata da un Consiglio di Amministrazione, composto da 7 membri (incluso il Presidente), 4 nominati dal Comune di Bergamo e 3 nominati dal Consiglio dei Donatori, che rimangono in carica per 3 esercizi consecutivi alla loro nomina. Al Consiglio di Amministrazione è attribuito ogni potere concernente l'amministrazione ordinaria e straordinaria della Fondazione che non risulti, per Legge o per statuto, attribuito ad altro organo.

Il Direttore viene nominato dal Consiglio di Amministrazione. Dirige e coordina in autonomia nel quadro dei programmi di attività artistiche approvati e con il vincolo di bilancio l'attività di produzione artistica della Fondazione e le attività connesse o strumentali, nonché la gestione tecnico amministrativa ordinaria.

La struttura organizzativa della Fondazione è orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le unità operative e gli organi di controllo, e, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione, al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati. La struttura organizzativa della Fondazione è improntata in modo da definire in maniera puntuale le competenze di ciascuna area e delle connesse responsabilità.

La funzione istituzionale principale consiste nella promozione della cultura e dell'arte, curando la diffusione dell'arte musicale e teatrale, stimolando i cittadini, ed in particolare i giovani, ad esperienze e percorsi culturali formativi e di crescita. La Fondazione si propone di promuovere, sostenere ed incrementare la crescita culturale e le attività del Teatro Donizetti, assumendo in via prodromica, il primario compito di riportare alla sua funzionalità il Teatro attraverso la cura dei necessari interventi di adeguamento strutturale. La Fondazione si propone inoltre la promozione della prosa, della danza, della musica, della letteratura, della cultura e delle arti, secondo un percorso integrato di produzione, distribuzione, aggiornamento, formazione ed ospitalità. La Fondazione intende favorire relazioni con organismi nazionali ed internazionali onde promuovere e diffondere il patrimonio culturale della città di Bergamo e del suo Teatro.

La Fondazione dispone di contabilità completa. I bilanci di previsione e i bilanci consuntivi sono redatti nel rispetto dei principi contabili civilistici economico-patrimoniali.

## **7. DEFINIZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E VALUTAZIONE PRELIMINARE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**



Una prima fase preliminare di analisi si rende necessaria all'individuazione delle aree di rischio attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'ente come suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione.

A questo proposito si segnalano le definizioni di:

Rischio come "l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento".

Evento come "verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente."

Tenendo conto delle peculiari attività portate avanti dalla Fondazione e dei processi che le caratterizzano, si procederà innanzitutto all'individuazione dei referenti adatti al coinvolgimento nell'analisi e successivamente nell'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, individuati in Dipendenti, Funzionari, Direttore ed Organo di Vigilanza della Fondazione.

### **Analisi Rischio Aree**

Si passerà poi all'analisi puntuale dei processi individuati, sulla base delle documentazioni interne disponibili e sulle prime considerazioni rese dai soggetti coinvolti.

Riportando nei suddetti processi fattispecie e modalità di reato ipotizzabili, si individueranno i rischi ai quali la Fondazione, considerandosi maggiormente esposta, dovrà far fronte proponendo nuove misure di contrasto od implementandone il grado esistente.

Questa analisi seguirà i criteri e unità di misura proposti nel citato Piano Triennale Nazionale.

Ai sensi della legge 190/2012 (art 1, comma 16) il Piano Nazionale Anticorruzione nell'Allegato 2 ha evidenziato le seguenti aree di rischio, potenzialmente rinvenibili in tutte le Amministrazioni Pubbliche e negli enti di diritto privato in controllo pubblico, denominate "aree di rischio comuni e obbligatorie":

- a. Area acquisizione e progressione del personale;
- b. Area affidamento di lavori, servizi e forniture;
- c. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- d. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

In relazione a quanto sopra, considerate le specificità dell'attività della Fondazione, l'ente potrebbe essere astrattamente considerato come esposto a fenomeni di corruzione passiva in ordine alle seguenti aree di rischio:

#### **a. Area acquisizione e progressione del personale**

In particolare:

- Assunzione del Personale e assegnazione incarichi ad esperti esterni
- Assunzione di personale dipendente a tempo determinato e/o indeterminato (compreso i dirigenti a contratto)
- Incarichi di collaborazione artistica e altri incarichi di collaborazione occasionale

#### **b. Area affidamento di lavori, servizi e forniture**

In particolare:

- negoziazione, stipulazione e/o esecuzione, in qualità di stazione appaltante, di contratti di fornitura di beni, servizi e consulenze
- Acquisti di tipo direzionale (es. servizi generali, legali, fiscali, amministrazione del personale, marketing e/o comunicazione esterna, servizi generali, ecc.);
- Acquisti strumentali alla produzione/messa in scena degli spettacoli e/o gestione delle sale.

Non sono state identificate attività che rientrino invece nelle aree di rischio C e D (provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con o senza effetto economico diretto e immediato), in quanto la Fondazione non esercita alcuna attività di tipo autorizzativo, deliberativo o certificativo, né direttamente né dietro delega dei soci.

L'Aggiornamento 2015 al PNA approvato con determinazione ANAC n 12 del 28 ottobre 2015 affianca altre 4 aree a quelle summenzionate, definendole "aree generali" e suggerendo di analizzarne il livello di rischio nelle singole amministrazioni, società o enti. Si tratta delle aree relative allo svolgimento di attività di:

- e. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- f. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- g. incarichi e nomine;
- h. affari legali e contenzioso.

Delle quattro aree di cui sopra, posto che attualmente le attività rientranti nelle categorie individuate dalle lettere F e H non sono svolte dalla Fondazione né direttamente né dietro delega dei soci, non si può escludere un livello di rischio delle due aree identificate dalle lettere E e G, come di seguito meglio precisate

e. Area gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

- Gestione dei flussi finanziari e del patrimonio

g. incarichi e nomine;

- attività inerenti le procedure di conferimento degli incarichi a soggetti esterni alla Fondazione e le nomine degli organi della Fondazione stessa

Il PNA, già nella versione del 2013, suggeriva ad ogni ente di identificare autonomamente, con un proprio risk assessment, eventuali aree di rischio ulteriori rispetto a quelle "obbligatorie" o "generiche" già enucleate dall'Autorità. Per questo motivo il presente Piano include anche le seguenti:

I) Aree di rischio ulteriori, specifiche della Fondazione:

- Negoziazione/stipula ed esecuzione di convenzioni con Enti Pubblici o soggetti privati (es. attività di promozione socio/culturale attraverso la concessione di biglietti senza un corrispettivo diretto e/o a prezzi agevolati o la concessione d'uso beni dell'Azienda a prezzi agevolati, ecc.) e/o con i soci per lo sviluppo di progetti speciali
- Gestione dei rapporti con Enti Teatrali finalizzati all'organizzazione di tournée e agli accordi di produzione
- Organizzazione/sponsorizzazione (raccolta e/o spesa di risorse o utilità proprie o altrui, pubbliche o private, inclusi rimborsi spese/compensazioni e/o spese di ospitalità) di iniziative/eventi promozionali (es. campagne pubblicitarie anche in co-marketing, convegni, congressi, workshop, fiere)

- Dismissione cespiti
- Cessione a soggetti pubblici/privati di beni dell'Azienda (es. concessione in uso di spazi pubblicitari)
- Ottenimento di omaggi, liberalità e/o altre utilità

Nel sistema valutativo si riporterà la consistenza dei controlli in esecuzione e l'efficacia da questi garantita nella diminuzione del tasso di rischio. Nella schematizzazione del rischio nei singoli processi si considererà la sommatoria dei valori parametrali indicizzati secondo la scala dei valori indicata.

La valutazione finale terrà conto della efficacia dei controlli in essere nella diminuzione del tasso di rischio dei processi, determinando il valore di rischio intrinseco attuale.

A questo verrà di seguito applicato il valore parametrale determinato dalle misure di prevenzione del rischio previste dal Piano, determinando il valore di rischio residuo, al quale la Fondazione si ritiene soggetta.

Si procederà quindi a confrontare la percentuale di rischio residuo con la soglia di rischio accettabile, prevedendo comunque un'implementazione dei rimedi esistenti e l'introduzione di metodologie di controllo e prevenzione che rendano più difficoltoso ed improbabile il compimento dei reati ipotizzati. L'indicazione puntuale delle misure previste verrà proposta in seguito.

La legge 190/2012 e il PNA richiamano l'attenzione sul rispetto dei tempi procedurali: infatti il ritardo immotivato può nascondere sacca di irregolarità: è evidente che questo avvertimento è pregnante al massimo grado per l'Amministrazione Pubblica mentre deve essere parametrato, di volta in volta, sulle esigenze effettive di produzione della Fondazione, anche perché, seppure controllata, essa è comunque un Ente di natura privatistica.

I dipendenti che svolgono attività a rischio corruzione dovranno relazionare periodicamente al Direttore circa il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale non siano stati rispettati i termini, le motivazioni che giustificano il ritardo. Ovviamente i Responsabili debbono riferire al Responsabile della prevenzione onde possano essere assunti immediati interventi: questi, comunque, ha facoltà di monitorare direttamente il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, trasmettendo richiesta motivata al responsabile del procedimento, il quale è tenuto a fornire tempestivamente una risposta scritta d'intesa col Responsabile di settore.

### **Misure di contrasto generali**

Il Piano dovrà prevedere interventi dal punto di vista organizzativo onde prevenire i rischi conferenti alla corruzione e alla illegalità, da applicarsi alle attività individuate come a rischio. Questi interventi riguardano tra l'altro:

- a. lo svolgimento delle attività a rischio da parte di personale selezionato e formato;
- b. la definizione di procedure idonee a monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge e dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- c. la definizione di procedure che consentono di monitorare i rapporti intercorrenti tra la Fondazione e soggetti terzi che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali rapporti di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell'amministrazione;
- d. individuazione di obblighi di trasparenza, ulteriori e specifici rispetto a quelli previsti dalla L. 190/2012.

Nel Piano, altresì, sarà posta particolare attenzione alle modalità di soluzione per prevenire e controllare situazioni di conflitto di interessi o situazioni di corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni di incarichi o infine come monitorare i rapporti tra la Fondazione e i soggetti beneficiari di eventuali vantaggi di qualsivoglia genere. In riferimento alle potenziali situazioni di conflitto di interessi, nel Piano, alla luce di quanto stabilito dall'art. 1, comma 41 della legge n.190/2012, il responsabile del procedimento (RUP) e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale al Direttore della Fondazione. Se si ravvisa che l'accennata situazione di conflitto si configuri in capo ai Responsabili, la segnalazione va diretta al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Infine se la situazione attinga il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, la segnalazione va inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

Ovviamente la Fondazione, in sede di autorizzazione di incarichi ai propri dipendenti, deve sempre verificare l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, ai sensi dei commi 7 e 9 art. 53 del D.Lgs. 165/2001 s.m.i., come deve sempre accertare la natura dei rapporti tra l'Ente e 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, in vista dell'esistenza di eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Ente. A tal fine, i soggetti destinatari di tali provvedimenti e benefici economici, al momento della sottoscrizione dei primi e dell'accettazione dei secondi dovranno sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 del DPR n. 445/2000 in cui attestino l'inesistenza di rapporti di parentela o affinità con Dirigenti, funzionari e dipendenti. Come è inderogabile, sempre a mente del comma 46 dell'art. 1 della L.190/2012 (che ha introdotto l'art. 35-bis del D.Lgs.n.165 /2001), l'espresso divieto per 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 di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi o di 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. V'è divieto, altresì, per costoro di essere assegnati, anche con funzioni 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.

Pertanto sarà ribadito nel Piano il dovere sancito per legge che il dipendente contestualmente all'accettazione di qualsiasi incarico tra quelli sopra individuati, sottoscriva una dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 del DPR n. 445/2000 in cui attesta l'assenza di condanne penali relative ai reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale. Infine, il Piano prevede che, nel caso di procedure ad evidenza pubblica, sia inserita nei bandi di gara o nelle lettere di invito la clausola in cui viene affermato che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Tra le misure di prevenzione la Fondazione che ha già adottato un proprio Codice Etico, lo renderà ufficialmente parte del proprio sistema di controllo interno. Il Codice Etico rappresenta il "principale mezzo di diffusione della cultura dell'etica all'interno della Fondazione, in quanto indicherà i principi e i valori ai quali ogni soggetto deve uniformare il proprio comportamento".

#### **Trattamento del Rischio in "Attività Sensibili"**

Riguardo le fattispecie di reati contro la Pubblica Amministrazione, come previsti dalla legge 190/2012, si evidenziano le seguenti aree sensibili di rischio:

- gestione delle risorse finanziarie

- gestione delle collaborazioni a titolo tecnico, artistico o di consulenza
- selezione ed assunzione del personale

La Fondazione prevede principi di comportamento appositamente destinati ai titolari di funzioni ricomprese nelle aree sensibili di seguito brevemente esposti:

- evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse nei confronti della Fondazione e dei soci fondatori anche a mezzo di rappresentanza di consulenti o soggetti terzi.
- determinare i compensi relativi a rapporti intercorrenti tra la Fondazione e qualsiasi soggetto esterno alla struttura in forma scritta, ponendo contestualmente assoluto divieto di pagamento in contanti o in natura.
- evitare tassativamente l'offerta o accettazione di doni o denaro a/da dipendenti, funzionari o dirigenti della P.A. o loro parenti, con esclusione di utilità o doni di modico valore.
- rispettare i principi di trasparenza nell'assunzione di decisioni, specificatamente nel caso abbiano impatto sui terzi, ad opera dei responsabili.
- allinearsi ad una condotta onesta, imparziale, corretta, collaborativa e trasparente da parte di dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo nelle attività di redazione del bilancio.
- sottrarsi a condotte o comportamenti che possano a livello diretto, indiretto o potenziale favorire o configurare i presupposti di fattispecie di reato di corruzione.

## **CRONOPROGRAMMA TRIENNALE**

### Anno 2017

- Riorganizzazione degli uffici e rideterminazione dei compiti anche in base al carico di lavoro; approvazione del mansionario da parte del Consiglio di Amministrazione.
- Mappatura delle attività della Fondazione, con la collaborazione dei responsabili delle aree funzionali, onde identificare le principali situazioni di rischio.
- Sviluppo dei meccanismi informativi per facilitare la segnalazione di dati o la formulazione di proposte utili alla prevenzione di fenomeni corruttivi (art I, comma 9, lettera c, l. 190/ 2012).
- Analisi della normativa interna e valutazione di ulteriori misure o regolamenti utili ai fini preventivi.
- Acquisizione di informazioni relative a potenziali conflitti di interesse da parte del proprio personale e degli amministratori.
- Divulgazione del Codice Etico e successiva sottoscrizione dello stesso da parte del personale dipendente e degli amministratori.
- Elaborazione definitiva e approvazione del Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione.
- Elaborazione del Programma della Trasparenza e l'Integrità.
- Aggiornamento del sito internet istituzionale del Teatro e ampliamento della sezione "amministrazione trasparente".
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza con l'organismo di revisione a supporto delle attività ed iniziative del Responsabile della Prevenzione.

- Creazione di un programma di formazione su temi, argomenti e normazione utile alla prevenzione di fenomeni corruttivi.

#### Anno 2018

- Completamento definitivo della mappatura delle attività della Fondazione, con la collaborazione dei responsabili delle aree funzionali, onde identificare residue situazioni di rischio.
- Valutazione dell'effettività delle iniziative intraprese nel 2017 ad opera del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.
- Implementazione delle misure previste dal Programma della Trasparenza e l'Integrità.
- Implementazione del Modello di Prevenzione della Corruzione sulla base delle indicazioni eventualmente ottenute.
- Aggiornamento degli obiettivi e dei contenuti dei programmi di formazione interna sulla prevenzione della corruzione.
- Valutazione finale dei dati a medio termine sugli esiti delle misure previste dal Piano.
- Affinamento sulla base dei dati riscossi delle procedure anti corruttive previste dal Piano.
- Valutazione ed eventuale riconsiderazione degli strumenti, canali e contenuti dei percorsi formativi interni in tema di prevenzione della corruzione.

#### Anno 2019

- Valutazione finale dei dati a medio termine sugli esiti delle misure previste dal Piano.
- Affinamento sulla base dei dati riscossi delle procedure anti corruttive previste dal Piano.
- Valutazione ed eventuale riconsiderazione degli strumenti, canali e contenuti dei percorsi formativi interni in tema di prevenzione della corruzione

### **8. TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

Il trattamento del rischio di corruzione passiva presente presso la Fondazione sarà realizzato anche attraverso l'introduzione di una serie di misure obbligatorie, previste dal PNA ed attuabili nella realtà della Fondazione. Tali misure sono applicabili trasversalmente, ossia a tutte le aree/attività aziendali.

#### **8.1 PROMOZIONE DELLA TRASPARENZA**

La Trasparenza è una misura di prevenzione, perché rende maggiormente controllabili (anche dall'esterno) i processi dell'amministrazione. Le misure di trasparenza che la Fondazione intende adottare saranno inserite nel Piano per la Trasparenza e l'Integrità che sarà predisposto nel corso del 2017. L'obiettivo di tali misure sarà di aumentare il livello di accountability nella organizzazione e ridurre gli spazi di discrezionalità, che rendono possibile l'uso distorto dei processi pubblici.

La Fondazione predispone, sul proprio sito internet istituzionale [www.nuovoteatrodonizetti.it](http://www.nuovoteatrodonizetti.it) una sezione specifica dedicata all' "Amministrazione Trasparente" secondo il D.Lgs. 33/2013.

## **8.2 INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI E CARICHE PREVISTE DAL D.LGS 39/2013 E DAL D.LGS 165/2001**

Il D.Lgs n. 39 del 2013, rubricato “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190” ha disciplinato alcune specifiche ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi dirigenziali o assimilati, di incarichi di amministratore delegato, presidente con deleghe gestionali dirette e di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente, con particolare riferimento a situazioni in cui tali soggetti siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

Il Legislatore ha valutato, in via generale, che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e di vertice e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un substrato favorevole ad illeciti scambi di favori;
- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Nel corso dell'anno 2017 la Fondazione effettuerà una mappatura del personale dipendente e degli amministratori per verificare l'eventuale sussistenza di incompatibilità e predisporrà una nuova normativa interna (direttive, procedure, ordini di servizio) per il conferimento degli incarichi e delle cariche, al fine di verificarne la compatibilità e l'efficacia in ordine al rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n.39/2013 (dichiarazioni all'atto del conferimento dell'incarico e controlli a campione sulle dichiarazioni).

Negli anni successivi, saranno richieste e raccolte, con cadenza annuale, le dichiarazioni attestanti l'assenza di cause di incompatibilità/inconferibilità nonché tutti i dati e le informazioni che la legge richiede al fine di mitigare il rischio si instaurino consuetudini corruttive da parte o nei confronti dei soggetti più influenti nei processi aziendali a rischio corruzione.

La situazione di inconferibilità ex lege non sanabile comporterà l'immediata decadenza e contestuale sostituzione mentre, nel caso di incompatibilità, la Fondazione richiede senza indugio all'interessato di rimuovere la causa di incompatibilità rinunciando ad uno degli incarichi incompatibili con l'attività svolta presso la Fondazione, pena, in caso di inerzia dell'interessato, la rimozione dall'incarico presso la Fondazione stessa.

Sarà compito del Responsabile della Prevenzione promuovere la contestazione all'interessato, al quale, nel caso di inconferibilità, dovrà essere garantito un contraddittorio prima della dichiarazione di decadenza/rimozione dall'incarico mentre, nel caso di incompatibilità, dovrà essere comunicato un termine per indicare l'incarico cui intende rinunciare.

## **8.3 GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSE**

L'art. 1, c. 41, della L. n. 190/2012 ha inserito l'art. 6-bis nella L. 241/1990, rubricato “Conflitto di interessi”, il quale dispone che “Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi. Segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”. L'individuazione e la tempestiva gestione dei conflitti di interesse è cruciale per garantire la corretta gestione delle attività di

reclutamento del personale e affidamento lavori. Nel corso dell'anno 2017, la Fondazione intende definire un'apposita procedura, e la relativa modulistica, al fine di:

- Raccogliere la dichiarazione, da parte di neoassunti, consulenti e/o collaboratori, di non trovarsi in situazione di conflitto di interesse (es. non avere rapporti di parentela o affinità con soggetti che esercitano poteri autoritativi negoziali o di controllo sull'Azienda).
- Definire, con successiva circolare/regolamento, in quali casi sussiste l'obbligo di astensione del personale, al fine di evitare altresì conflitti di interesse sopraggiunti all'assunzione.
- Definire le modalità di segnalazione del conflitto di interesse, in modo tale da garantire che:
  - I soggetti che versano in potenziali situazioni di conflitto di interesse siano tenuti a segnalarle al proprio responsabile prima che tale situazione possa comportare un danno per il Teatro;
  - Il responsabile, ricevuta la segnalazione, la comunichi tempestivamente al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, che valuterà se sussiste l'obbligo di astensione. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione comunicherà il proprio parere motivato al responsabile in tempo utile e renderà almeno annualmente al CdA le tipologie di conflitti riscontrate durante l'anno.

#### **8.4 ROTAZIONE DEL PERSONALE/SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI**

Il P.N.A. al par. 3.1.4. prevede che "le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del D.Lgs. 165/2001 sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale, e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione".

Sempre il P.N.A. sottolinea che l'introduzione di tale misura deve essere accompagnata da strumenti e accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa, ed il carattere di obbligatorietà salvo motivati impedimenti connessi alle caratteristiche dell'amministrazione.

In considerazione delle ridotte dimensioni della struttura organizzativa della Fondazione, la realizzazione della "rotazione del personale dirigenziale, e del personale con funzioni di responsabilità", avrebbe un impatto negativo sulla attività della Fondazione stessa per via dell'effetto di rallentamento dell'attività dovuto al tempo per acquisire le diverse professionalità e alla sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività di elevato contenuto tecnico (ad esempio la Direzione Marketing e Comunicazione, quella Amministrativa, o quella di Produzione). La Fondazione ha pertanto optato per implementare una misura alternativa alla rotazione che attribuisce a soggetti diversi i compiti di:

- adottare le decisioni e attuare le decisioni prese;
- effettuare le verifiche; nel rispetto dei principi di segregazione dei compiti e delle responsabilità.

#### **8.5 CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO**

Come riportato nel P.N.A., "lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa."

La Fondazione ha già adottato un proprio Codice Etico, che diverrà parte integrante del sistema di prevenzione della corruzione (nonché degli altri reati previsti dal D.Lgs. 231/01), rappresentando un presidio di carattere valoriale/morale nel contrasto al fenomeno corruttivo. Il Codice si focalizzerà sui comportamenti ed i principi di condotta rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione, prevedendo misure disciplinari in caso di inosservanza delle disposizioni del Codice stesso.

Il Codice Etico prevede la possibilità di segnalare alla casella di posta elettronica dell'Organismo di Vigilanza le presunte violazioni al Codice, che verranno valutate dallo stesso Organismo di Vigilanza nel rispetto della



riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di Legge e i diritti di qualunque danneggiato nel caso in cui la denuncia sia stata presentata con grave colpa o dolo.

A ciascun dipendente, al momento dell'assunzione, e a tutti i dipendenti del Teatro al momento dell'approvazione del Codice, sarà sottoposto un modulo da sottoscrivere con indicazione dell'avvenuta conoscenza e accettazione del Codice Etico, che sarà reso disponibile anche sul sito internet istituzionale del Teatro.

## **8.6 SISTEMA DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI E TUTELA DEL SEGNALANTE**

Il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Le segnalazioni saranno valutate dal superiore gerarchico e, qualora questi ritenga che le stesse abbiano rilevanza disciplinare, procederà secondo la normativa vigente.

Nel caso in cui il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, nell'esercizio delle funzioni attribuite con il presente piano, venga a conoscenza di fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare, dovrà dare informazione al superiore gerarchico del servizio cui è addetto o i dipendenti che potrebbero essere coinvolti. Il superiore gerarchico procederà con le modalità sopra descritte.

L'identità del segnalante non potrà essere rivelata (ai sensi dell'art.1, comma 51, legge 190/2012) salvo nei casi strettamente previsti dalla legge e con modalità atte ad evitare ritorsioni.

Il Responsabile della Prevenzione potrà tenere conto anche di segnalazioni provenienti da soggetti qualificati esterni all'Azienda, che evidenzino situazioni di anomalia e/o fenomeni corruttivi, purché dette segnalazioni non siano anonime quanto alla provenienza e generiche quanto al contenuto. Le segnalazioni che dovessero risultare assolutamente infondate e con contenuti e motivazioni illecite o riprovevoli, potrebbero comportare, ove applicabili, procedimenti sanzionatori o denunce alle autorità competenti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione vigila affinché le misure di cui al comma 51 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 siano effettive, predisponendo le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato.

## **8.7 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

I dipendenti che svolgono un'attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità. In via generale, gli argomenti devono riguardare l'etica, la responsabilizzazione dei dipendenti, i procedimenti amministrativi ed il rispetto dei termini di conclusione degli stessi, il codice di comportamento e la sua corretta applicazione, i sistemi informativi gestionali e gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale che favoriscano la trasparenza e il monitoraggio delle misure previste nel Piano.

La formazione dovrà essere calibrata in base alla tipologia di attività svolta all'interno del servizio definito a rischio corruzione, prevedendo come obiettivo minimo l'erogazione media di 5 ore di formazione per ciascun dipendente. Le iniziative di formazione riguarderanno:

a. tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità, con particolare riferimento ai contenuti del Codice Etico

b. il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, il Direttore, i Responsabili di settore e il personale per la trattazione di argomenti specifici riguardanti le aree a rischio.

## **9. MONITORAGGIO E AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione avrà il compito di monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Tale attività avverrà attraverso:

- raccolta dai responsabili di documentazione a supporto dell'attuazione delle misure obbligatorie e facoltative previste;
- esecuzione di specifiche attività di verifica sulle aree a rischio, anche in coordinazione a quelle previste dal D.Lgs. 231/01, al fine di accertare la corretta gestione delle aree a maggiore rischio di corruzione.

Inoltre, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione potrà in qualsiasi momento svolgere attività di verifica sul mantenimento dei requisiti previsti nel Piano, richiedendo apposita documentazione agli uffici della Fondazione. Tutte le attività di monitoraggio svolte dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione saranno rendicontate almeno annualmente al Consiglio di Amministrazione entro il 15 dicembre di ogni anno e la relazione sul livello di attuazione del Piano sarà pubblicata sul sito internet della Fondazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

## **10. FLUSSI INFORMATIVI VERSO IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E COORDINAMENTO CON L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Tutti i responsabili delle funzioni aziendali saranno tenuti a relazionare e a collaborare con il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e segnalare il verificarsi di comportamenti a rischio di corruzione, comprese le violazioni del Codice Etico e di Comportamento.

Analogamente verranno disciplinate e pubblicizzate le modalità con le quali i dipendenti possono trasmettere segnalazioni al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (es casella di posta elettronica...) con l'eventuale indicazione di sistemi di tutela dell'identità del segnalante (whistleblowing).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs 231/01 (OdV) concorderanno tra loro le modalità di coordinamento e di raccordo informativo tra i due organi. In particolare, dovranno comunicare gli uni agli altri eventuali segnalazioni ricevute o circostanze personalmente riscontrate connesse a comportamenti corruttivi, anche meramente potenziali, ivi inclusa la violazioni di misure di prevenzione e di protocolli di controllo adottati dall'Azienda per contrastare i fenomeni corruttivi.

Il RPC dovrà comunicare all'OdV gli esiti delle attività di monitoraggio. Dovrà altresì riferire tempestivamente in merito a segnalazioni ricevute e/o istruttorie aperte per consentire all'OdV di avviare la propria istruttoria e in tal modo verificare se i presunti fenomeni corruttivi siano anche "attivi" e non solo "passivi" e a vantaggio o interesse dell'Azienda (ossia di pertinenza dell'OdV). A sua volta riceverà dall'OdV i report degli audit svolti nelle attività sensibili qualora di competenza del RPC e/o utili per l'analoga valutazione dell'adeguatezza/aggiornamento del presente Piano.

Il RPC dovrà coordinarsi con il Responsabile per la Trasparenza (qualora non vi sia coincidenza tra i soggetti che ricoprono la carica), ma anche con l'OIV o analoghe strutture, il Collegio Sindacale e/o i Revisori. In particolare gli organi di controllo legale e contabile ma anche gli amministratori della Fondazione dovranno comunicare al RPC notizie, segnalazioni, verifiche o controlli che possano avere attinenza con i suoi compiti o che possano impattare sul sistema di prevenzione ex lege 190/2012.

## **11. AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, delibera, entro il 31 gennaio di ogni anno, in merito all'aggiornamento del Piano di Prevenzione della corruzione e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni alle prescrizioni del Piano o del Codice etico e di Comportamento;
- modificazioni dell'assetto interno dell'Azienda e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- emersione di nuovi rischi o di rischi non considerati in fase di predisposizione del PTPC;
- nuovi indirizzi o direttive da parte di ANAC o delle amministrazioni pubbliche controllanti.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione sarà pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Una copia del Piano aggiornato sarà inoltre depositata presso la sede della Fondazione, a disposizione dei destinatari del Piano stesso ai quali verrà data comunicazione dell'adozione o aggiornamento, personalmente o a mezzo di avviso sul sito.