

FONDAZIONE TEATRO METASTASIO

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2022-2024

1. QUADRO NORMATIVO

Come noto, la L. n. 190 del 2012 ha introdotto nel nostro ordinamento disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Il D.Lgs. n. 33 del 2013 ha in seguito introdotto la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Il successivo D.Lgs. n. 97 del 2016 ha poi esteso l'ambito soggettivo di applicazione delle suindicate disposizioni: (i) da una parte introducendo l'art. 2 *bis* al D.Lgs. n. 33 del 2013 e specificando al relativo comma 2, per quel che interessa in questa sede, che tale D.Lgs. n. 33 del 2013 *sia applica, per quanto compatibile, anche "alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni"*; (ii) dall'altra parte introducendo il comma 2 *bis* all'art. 1 della L. n. 190 del 2012, e prevedendo che tanto le pubbliche amministrazioni quanto gli *"altri soggetti di cui all'articolo 2 bis, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2013"* sopradetti siano destinatari delle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione elaborate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (*infra* **"ANAC"**) anche se secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio piano triennale di prevenzione della corruzione, i secondi devono adottare *"misure integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231"*.

Fondazione Teatro Metastasio (*infra* la **"Fondazione"**) si può annoverare nella categoria dei soggetti di cui all'art. 2 *bis* c. 2 del D.Lgs. n. 33 del 2013, tenuti quindi ad adottare misure integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 in quanto trattasi di fondazione:

- a) con bilancio superiore a cinquecentomila euro;

- b) la cui attività è stata finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni;
- c) in cui la totalità dei componenti dell'organo d'amministrazione è designata da pubbliche amministrazioni.

La Fondazione, nel procedere con gli adempimenti ed uniformandosi al dettato normativo della legge, preso atto del contenuto della deliberazione ANAC n. 1134 del 8.11.2017 e delle indicazioni fornite da ANAC con deliberazione n. 1064 del 13.11.2019 (“Piano Nazionale Anticorruzione 2019”), tenuto conto dell'adozione del Modello di Organizzazione, gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 (*infra* il “**Modello 231**”), ne integra a mezzo del presente documento il contenuto, individuando ora un sistema integrato di prevenzione fondato su un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione, che di seguito chiameremo “**Piano**”.

Lo scopo è quello di perseguire la prevenzione della corruzione non solo quando tale fenomeno possa essere compiuto *a vantaggio o nell'interesse* della Fondazione (requisito necessario per l'applicabilità del D.Lgs. n. 231 del 2001) ma anche quando detto reato possa essere commesso *in danno* dell'ente stesso.

2. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

Attraverso l'analisi del contesto, la Fondazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno), sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno).

2.1. Contesto interno

La Fondazione è ente con personalità giuridica propria che ha per fine la più larga diffusione della cultura teatrale, attraverso la produzione, la distribuzione, la promozione e la rappresentazione di spettacoli con precipuo riferimento all'ambito cittadino e regionale.

La Fondazione è stata costituita in data 3.8.1994 su iniziativa del **Comune di Prato** ed alla stessa ha aderito, come socio fondatore, oltre al Comune di Prato, anche la **Regione Toscana**. Nell'anno 1998 la Fondazione è stata poi riconosciuta dal Ministero “Teatro Stabile

Pubblico della Toscana”, e nel successivo anno 2015 “Teatro di Rilevante Interesse Culturale”, operando attualmente sul territorio cittadino pratese prevalentemente in quattro spazi: il Metastasio (teatro all’italiana ottocentesco), il Fabbricone (una fabbrica tessile trasformata in spazio scenico da Luca Ronconi negli anni ’70), il Fabbrichino (che fu sede della Bottega di Vittorio Gassman) e il Magnolfi (un ex orfanotrofio ottocentesco attualmente trasformato in centro culturale polivalente).

Lo Statuto attualmente in vigore prevede: che *“possono aderire alla Fondazione in posizione corrispondente a quella di Ente Fondatore, in qualità di soci assimilati, altri Enti locali, territoriali”*, in tal modo essendosi realizzata la successiva adesione della **Provincia di Prato**, ed in qualità di “sostenitori” anche altri enti o soggetti, sia pubblici che privati; che l’Assemblea è composta dai rappresentanti legali, o loro delegati, degli enti fondatori e assimilati e da un numero di rappresentanti dei sostenitori comunque non superiore a quello dei fondatori; che il Consiglio di amministrazione è composto da cinque membri di nomina pubblica; che il Presidente del Consiglio di amministrazione deve essere eletto tra i membri designati dal Comune di Prato.

Lo stesso Statuto istituisce poi la figura del Direttore, nominato dal Consiglio di Amministrazione, a cui sono demandati poteri nella predisposizione del programma artistico e organizzativo dell’Ente.

A livello patrimoniale la Fondazione provvede al conseguimento dei propri fini: con le rendite della dotazione patrimoniale di cui all’art. 3 dello Statuto; con le risorse derivanti dallo svolgimento di attività connesse e consone con gli scopi della Fondazione; con le contribuzioni annuali erogate dai soci fondatori e dagli eventuali futuri altri partecipanti all’istituzione siano essi soggetti o Enti pubblici e privati; con le contribuzioni dello Stato, della Regione e di altri Enti pubblici destinate a sostegno delle iniziative e attività che l’istituzione realizza; con le contribuzioni ed elargizioni di privati, di associazioni, di aziende, imprese, società, Enti pubblici e privati, non espressamente destinate ad incremento del patrimonio.

2.2. Contesto esterno

La Fondazione ha sede a Prato ed opera nell’ambito del territorio cittadino.

Al fine di analizzare il contesto esterno si è quindi esaminato il Quinto Rapporto sui Fenomeni Corruttivi e di Criminalità Organizzata in Toscana, che studia l'evoluzione di tali fenomeni per l'anno 2020, le loro dinamiche di riproduzione e sviluppo criminale, offrendo un monitoraggio aggiornato rispetto al funzionamento delle principali politiche pubbliche adottate per prevenirne e contrastarne gli effetti.

Un segnale di allarme che emerge dagli **eventi di corruzione** in Toscana nel 2020 riguarda le **società pubbliche e partecipate** (a cui, ai soli fini della presente analisi di contesto, la Fondazione può considerarsi assimilata), particolarmente vulnerabili a fenomeni di potenziale abuso di potere.

Se i soggetti con responsabilità politica erano presenze marginali negli eventi di potenziale corruzione nel quadriennio 2016/2019 - apparivano solo in 9 casi, spesso con un ruolo ausiliario o “di sponda” rispetto alle attività di altri attori, e totalmente assenti nel corso del 2019 - nel 2020 sono presenti in ben 6 dei 16 casi considerati.

A dominare la scena sono comunque i funzionari e dipendenti pubblici, figure che emergono complessivamente in 11 casi.

Dal punto di vista della distribuzione territoriale degli episodi di corruzione, ben 26 casi hanno come sede Firenze - mentre una distribuzione omogenea (6-7 eventi) contraddistingue le province di Grosseto, Livorno, Lucca, Massa Carrara, **Prato** e Siena. Le province di Arezzo, Pisa e Pistoia si collocano invece in una fascia più bassa, tra 2 e 3 episodi nell'intervallo temporale considerato.

I rischi della Fondazione connessi al contesto esterno derivano evidentemente dai rapporti stretti con gli enti pubblici sopra detti, nonché dall'ampiezza territoriale in cui la Fondazione si trova ad operare sia come utenza sia come attori e compagnie coinvolte da varie parti del territorio nazionale e non.

3. IL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELLA FONDAZIONE

Alla luce di quanto sin qui rappresentato è stato adottato e periodicamente aggiornato il presente Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

3.1 Adozione e pubblicazione

L'approvazione e le modifiche del presente Piano vengono effettuate - su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (infra "**RPCT**") - dall'organo di indirizzo politico, che nella Fondazione può essere identificato nel Consiglio di Amministrazione.

Tale documento (quando approvato e ogni qualvolta venga modificato) deve essere pubblicato sul sito istituzionale e ne deve essere data informativa ai soci, ai componenti del Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza del Modello 231 (*infra* "**OdV**"), ai dipendenti e ai collaboratori.

3.2 Struttura del Piano della Fondazione

Il presente documento è fondamentale sia per l'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza sia per la definizione della strategia di prevenzione della corruzione che la Fondazione sta perseguendo.

Esso è il risultato di una analisi dell'organizzazione della Fondazione, delle regole ovvero delle prassi di funzionamento in essa presenti.

Nel Piano sono contenuti:

- l'indicazione delle aree di rischio;
- l'individuazione delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici;
- l'individuazione dei soggetti coinvolti;
- la definizione delle modalità per l'applicazione di ciascuna misura di prevenzione;
- l'individuazione delle modalità con cui la Fondazione intende procedere all'adempimento degli obblighi di pubblicazione e delle modalità con cui è garantito l'accesso civico degli utenti anche alla luce delle novità in materia di accesso civico generalizzato.

Alla luce di quanto precisato dalla deliberazione ANAC n. 1134 del 2017, e auspicato anche nel PNA 2019, il Piano resta parte integrante del Modello Organizzativo, per quanto ciò sia possibile avendo riguardo alle diverse finalità delle due discipline (corruzione attiva/corruzione passiva).

3.3 Destinatari

Sono da considerarsi soggetti destinatari del presente Piano (di seguito anche "**Destinatari**"):

- i membri del Consiglio di Amministrazione;
- i membri del Collegio Sindacale;
- il personale dipendente (anche a tempo determinato) della Fondazione.

I consulenti, gli artisti e i collaboratori esterni devono essere informati dell'esistenza del presente Piano e del Modello 231 e devono comunque attenersi ai principi previsti dal Codice Etico.

3.4 Procedura per l'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione

Il presente documento può essere aggiornato in qualsiasi momento ovvero al verificarsi (i) di un evento che palesi l'esigenza di integrazione e/o modifica delle procedure esistenti, (ii) di un mutamento strutturale dell'ente o (iii) di una rilevante modifica normativa.

L'approvazione e le modifiche vengono effettuate dal Consiglio di Amministrazione su proposta del RPCT.

Così, il verificarsi di un episodio di corruzione, di condanna per cattiva gestione delle risorse pubbliche, di una sanzione disciplinare per violazione dei doveri dei funzionari o di una segnalazione al responsabile o all'Autorità, sarà da considerare evento significativo cui dovrà corrispondere una rivalutazione del rischio e dell'adeguatezza delle misure, nella prospettiva di un loro rafforzamento.

Inoltre, l'art. 1 comma 8 della L. n. 190 del 2012 prevede che il Piano debba essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno. Tale aggiornamento annuale è stato ulteriormente confermato dall'aggiornamento 2019 del Piano Nazionale Anticorruzione: *"ciò in quanto il carattere dinamico del sistema di prevenzione di cui alla l. 190/2012 richiede una valutazione annuale dell'idoneità delle misure a prevenire il rischio rispetto alle vicende occorse all'ente nel periodo di riferimento"*.

4. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

L'art. 1, comma 7, L. n. 190 del 2012 prevede che l'organo di indirizzo politico di ciascun ente destinatario della norma individui - in genere tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio - il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza ("RPCT").

L'ampiezza e la complessità degli incarichi affidati al RPCT evidenziano l'intento del legislatore

di assegnare allo stesso un ruolo trasversale e, al contempo, d'impulso e coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione.

Il soggetto individuato come Responsabile deve essere in possesso dei seguenti requisiti oggettivi:

- indipendenza e autonomia dall'organo di indirizzo;
- non esclusività della funzione (soggetto che già svolge altri incarichi all'interno dell'ente);
- imparzialità di giudizio;
- professionalità e onorabilità del soggetto designato.

La Fondazione ha nominato, quale responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza il dott. Massimiliano Civica, Direttore, quale soggetto dotato della conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione e di competenze qualificate, nonché della stabilità dell'incarico richiesta dalla normativa e dall'ANAC.

Le informazioni relative alla nomina sono state comunicate all'ANAC mediante l'utilizzo dell'apposito modulo pubblicato sul sito dell'Autorità.

Tale soggetto sarà tenuto anche agli adempimenti in materia di trasparenza, in quanto - dopo la riforma operata dal D.Lgs. n. 97 del 2016 - il Responsabile per la trasparenza si identifica (salvo eccezioni da motivare) nel soggetto che svolge anche il ruolo di Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza spetta di:

- 1) proporre l'aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- 2) definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti che operano nei settori esposti al rischio di corruzione;
- 3) verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, proponendo le eventuali modifiche che dovessero rendersi opportune;
- 4) redigere annualmente (entro il 15 dicembre, salvo proroghe) una relazione sull'attività svolta che rendiconti ovvero esponga in maniera esaustiva le misure di prevenzione (i.e. gestione dei rischi, formazione in tema di anticorruzione, codice etico, sanzioni ed altre iniziative quali forme di tutela offerte ai whistleblowers e

rispetto dei termini dei procedimenti) adottate e definite dal Piano di Prevenzione della Corruzione, da pubblicare sul sito web (Sezione: Altri Contenuti-Anticorruzione);

- 5) garantire la pubblicazione sul sito web dei dati della Fondazione richiesti dalla normativa vigente in materia di trasparenza;
- 6) verificare i flussi informativi provenienti dai responsabili di area e dagli altri organi di controllo e vigilanza e prevedere una linea di report nei confronti dell'organo di indirizzo politico.

Con particolare riguardo alla disciplina in materia di trasparenza:

- 7) svolgere attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente con cadenza periodica (oltre che "ad evento") attraverso dei controlli interni e dei test a campione;
- 8) assicurare la chiarezza e la completezza delle informazioni pubblicate;
- 9) controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

Per quanto riguarda la responsabilità del RPCT, essa sussiste:

- in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato salvo che lo stesso provi (i) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, un Piano adeguato a prevenire i rischi e (ii) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso (art. 1, comma 12, L. n. 190 del 2012);
- in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, nonché per omesso controllo, salvo che lo stesso provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano (art. 1, comma 14, L. n. 190 del 2012).

Alcune sanzioni dirette sono inoltre previste in materia di trasparenza (su cui vd. *infra*).

Gli eventuali referenti per la prevenzione sono designati dal RPCT e ad essi sono affidati i seguenti compiti:

- concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono

preposti;

- fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedere al monitoraggio delle attività svolte nell'ufficio a cui sono preposti nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione;
- definire specifiche misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza.

5. ANALISI DEL RISCHIO E OBIETTIVI STRATEGICI

La L. n. 190 del 2012 fa riferimento ad un concetto ampio di “corruzione”, in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la P.A., disciplinati dal Capo I del Titolo II del Libro II del codice penale (ai quali si rimanda integralmente), ma anche le situazioni di “cattiva amministrazione”, nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

L'analisi del rischio deve analizzare i cosiddetti fattori abilitanti della corruzione, stimando il livello di esposizione dei processi e delle relative attività espositive al rischio.

Tra gli esempi di “fattori abilitanti” del rischio corruttivo vi sono: la mancanza di misure di trattamento del rischio e/o di controlli; la mancanza di trasparenza; l'eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; l'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; la scarsa responsabilizzazione interna; l'inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; l'inadeguata diffusione della cultura della legalità; la mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

5.1 Analisi del rischio

In una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti, la Società ha già effettuato una mappatura dei processi a rischio corruzione all'interno del Modello 231, al quale si rimanda anche per la definizione delle misure correttive del rischio individuato.

Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi (PNA 2019).

A tal fine, è altamente auspicabile, come buona prassi, non introdurre ulteriori misure di controlli bensì razionalizzare e mettere a sistema i controlli già esistenti evitando di implementare misure di prevenzione solo formali e migliorandone la finalizzazione rispetto agli obiettivi indicati.

5.2 Obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici del presente Piano sono stati individuati nel rispetto delle seguenti finalità:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

In particolare, per il triennio 2022-2024, la Fondazione si è posta i seguenti obiettivi:

- 1) adottare, se non già esistenti, regolamenti interni di funzionamento al fine di rafforzare gli strumenti di prevenzione di fenomeni corruttivi già esistenti;
- 2) migliorare la trasparenza e la pubblicazione di dati e informazioni garantendo la piena applicazione degli obblighi di pubblicità;
- 3) implementare l'attività di formazione e informazione del presente Piano al personale dipendente;
- 4) predisporre un sistema di monitoraggio permanente sull'attuazione degli obblighi previsti dal Piano, mediante elaborazione, e relativo controllo annuale, di una *check list* di tutti gli obblighi previsti.

6. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

6.1 Misure generali

Le misure primarie per la prevenzione del rischio di corruzione sono contenute nella normativa interna alla Fondazione, e in particolare nei seguenti atti che ciascun dipendente è tenuto a conoscere e a rispettare:

- Statuto;
- Codice etico;
- Modello 231.

6.2 Misure specifiche

Nel Modello 231 della Fondazione sono già operative una serie di procedure idonee a contrastare o a prevenire eventuali fenomeni corruttivi, tra cui le procedure in materia di ANTICORRUZIONE E GESTIONE DEI RAPPORTI CON LA PA; di GESTIONE DEI FLUSSI FINANZIARI E ANTIRICICLAGGIO; di GESTIONE DEGLI ACQUISTI; di GESTIONE DEI RAPPORTI CONSULENZIALI; di GESTIONE DEL BUDGET E MONITORAGGIO DEI LIMITI DI SPESA.

6.3 Sistemi di Controllo

Riguardo ai c.d. sistemi di controllo, il RPCT provvederà a monitorare e a prevedere, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, le seguenti attività:

- la definizione delle tipologie di controllo, anche a campione;
- le azioni di coordinamento con le altre funzioni aziendali che svolgono attività di controllo;
- le indagini interne per l'accertamento di segnalate violazioni del Piano;
- l'individuazione delle necessità di aggiornamento del Piano o delle procedure funzionali ad una migliore prevenzione della corruzione.

6.4 Conflitto di interessi e conferimento di incarichi extra-istituzionali ai dipendenti

In caso di conflitto di interessi, è fatto obbligo espresso di astenersi dall'adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali, nonché il provvedimento finale, segnalando, con propria dichiarazione, ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Per l'identificazione del conflitto di interessi, occorre fare riferimento ad una accezione ampia,

attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire della Fondazione e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta nell'esercizio del potere decisionale.

Pertanto, alle situazioni palesi di conflitto di interesse, quali quella di seguito indicate, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento di doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa.

Le situazioni palesi di conflitto di interesse sono conseguenti a: legami di parentela o affinità sino al secondo grado; legami stabili di amicizia e/o di frequentazione abituale; legami professionali, societari, associativi; causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi; legami di diversa natura di quelli sopra indicati capaci di incidere negativamente sull'imparzialità del soggetto coinvolto nel procedimento decisionale.

A tali ipotesi si aggiunge quanto previsto dall'art. 14 del D.P.R. n. 62 del 2013, per cui *"il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del codice civile"*.

I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo.

La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata:

- al Direttore se proveniente da un dipendente;
- all'Organo amministrativo se proveniente dal Direttore;
- al RPCT se proveniente dall'Organo amministrativo.

Il soggetto destinatario della segnalazione, esaminate le circostanze, verifica in concreto se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Al soggetto segnalante deve essere data risposta scritta in ordine alla situazione di conflitto sottoposta.

Per quanto riguarda in particolare i componenti delle commissioni esaminatrice delle selezioni pubbliche, viene fatta firmare nella prima seduta della commissione una apposita

dichiarazione in ordine all'assenza di incompatibilità del ruolo rivestito con i concorrenti ammessi alla selezione di cui trattasi, degli altri componenti della commissione esaminatrice e del segretario verbalizzante.

I dipendenti che intendano svolgere incarichi extra-istituzionali, che non siano ricompresi nei compiti e nei doveri d'ufficio o che non siano ricollegati direttamente dalla legge o da altre fonti normative alla specifica categoria istituzionalmente coperta dal dipendente, devono fare apposita richiesta all'Organo amministrativo secondo il modulo che la Fondazione adotterà.

Il Direttore, accertata l'assenza di conflitto di interessi nell'attività che il dipendente andrà a svolgere, rilascia il nulla osta allo svolgimento dell'incarico, al massimo entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta.

La richiesta deve essere effettuata sia che l'incarico venga svolto a titolo oneroso sia che venga svolto a titolo gratuito.

6.5 Incompatibilità e inconferibilità per gli incarichi di amministratore e di dirigente

Particolari adempimenti sono richiesti in riferimento al conferimento degli incarichi ad amministratori e dirigenti:

- verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative (inconferibilità o incompatibilità di cui al D.Lgs. n. 39 del 2013), di situazioni di conflitto di interesse, o di altre cause impeditive;
- verifica di eventuali precedenti penali.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni di cui al D.P.R. 445 del 2000.

6.6 Misure di rotazione

La rotazione del personale è considerata, quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

Tuttavia, sia il PNA del 2019 che la deliberazione ANAC n. 1134 del 2017, precisano che la rotazione è una misura che non sempre si può realizzare, specie nelle realtà come la Fondazione.

Le stesse Linee Guida individuano una possibile misura alternativa alla rotazione consistente nella distinzione delle competenze (c.d. segregazione delle funzioni) che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: (i) svolgere istruttorie e accertamenti, (ii) adottare decisioni, (iii) attuare le decisioni prese e (iv) effettuare verifiche.

La Fondazione si impegna comunque ad adottare misure per evitare che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti al rischio di corruzione e a sviluppare altre misure organizzative di prevenzione che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione, a cominciare, ad esempio, da quelle di trasparenza.

In particolare si farà in modo che:

- vi sia sempre un'interlocuzione tra più soggetti nei singoli processi e nelle decisioni conseguenti;
- le attività si sviluppino attraverso una corretta articolazione dei compiti e delle competenze.

6.7 Selezione del personale

La Fondazione adotta le misure necessarie a garantire che la selezione del personale avvenga mediante selezione pubblica in conformità ai criteri di imparzialità, parità di trattamento, trasparenza, proporzionalità, pubblicità.

6.8 Divieto di *pantouflage*

Si intende per *pantouflage* il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta

attraverso i medesimi poteri (art. 53 c. 16 *ter* del D.Lgs. n. 165 del 2001).

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione **potrebbe preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro**. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Il PNA 2019 ha precisato, in proposito, che:

- negli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, definiti dal D.Lgs. n. 39 del 2013, sono certamente sottoposti al divieto di *pantouflage* gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali;
- non sembra consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale dell'art. 21 della suindicata norma che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal D.Lgs. n. 39 del 2013;
- il divieto di *pantouflage* non si estende ai dirigenti ordinari, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

7. GLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA DELLA FONDAZIONE

La trasparenza amministrativa è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'*organizzazione* e l'*attività* delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, e concorre quindi ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione.

7.1 Principi generali

La Fondazione è tenuta:

- 1) alla realizzazione della sezione "Fondazione trasparente" nel proprio sito internet;

- 2) alla pubblicazione dei dati previsti dal D.Lgs. n. 33 del 2013 e s.m.i.;
- 3) alla previsione di una funzione di controllo e monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- 4) all'organizzazione di un sistema che fornisca risposte tempestive ai cittadini in materia di c.d. accesso civico e c.d. accesso civico generalizzato.

7.2 Fondazione trasparente

Per l'attuazione e predisposizione delle misure volte ad una corretta attuazione della trasparenza all'interno della Fondazione, il RPCT ha coinvolto i seguenti uffici: Segreteria istituzionale e UO Amministrazione e Personale.

a) Dati e informazioni oggetto di pubblicazione

Per l'organizzazione dei diversi *link* si fa riferimento alla tabella allegata alla deliberazione ANAC n. 1134 del 2017, seppur compatibilmente alla struttura organizzativa e alle attività svolte dalla Fondazione.

L'ANAC precisa che il criterio della "compatibilità" va inteso come necessità di trovare adattamenti agli obblighi di pubblicazione in ragione delle peculiarità organizzative e funzionali delle diverse *tipologie di enti*, e non in relazione alle peculiarità di ogni singolo ente.

b) Attestazione obblighi di trasparenza

L'art. 14 comma 4 lett. g) del D.Lgs. n. 150 del 2009 e l'art. 1 co. 8 *bis* della L. n. 190 del 2012 prevedono un'attestazione del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione da effettuarsi ad opera degli Organismi interni di valutazione (O.I.V.).

Si precisa che nella Fondazione viene incaricato l'OdV di redigere la predetta attestazione come chiarito dalle delibere ANAC.

Le attestazioni, complete della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, dovranno essere messe *on line* entro la fine del mese di aprile (o la diversa data indicata da ANAC) nella sezione "*Fondazione trasparente*", sottosezione "*Controlli e rilievi sull'amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe - Attestazione*".

c) Trasparenza e privacy

La trasparenza necessita di un coordinamento e di un bilanciamento con il principio di

riservatezza e di protezione dei dati sensibili.

Il legislatore ha previsto precisi limiti a tale “accesso civico” (di cui si tratterà più approfonditamente nel prossimo paragrafo) per evitare che i diritti fondamentali alla riservatezza e alla protezione dei dati possano essere gravemente pregiudicati da una diffusione, non adeguatamente regolamentata, di documenti che riportino delicate informazioni personali.

Infatti occorre considerare i rischi per la vita privata e per la dignità delle persone interessate che possono derivare da obblighi di pubblicazione sul web di dati personali non sempre indispensabili a fini di trasparenza.

Anche l’aggiornamento 2019 del Piano Nazionale Anticorruzione, come già quello del 2018, dedica un paragrafo ai rapporti tra la trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33 del 2013 e l’attuazione del Regolamento Ue 679/2016 (GDPR).

L’ANAC precisa che l’art. 2 *ter* del D.Lgs. n. 196 del 2003, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri “*è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento*”.

Occorre, pertanto, che le pubbliche amministrazioni e gli altri enti, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, **verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.Lgs. n. 33 del 2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l’obbligo di pubblicazione**; e che tale pubblicazione avvenga, comunque, nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all’art. 5 del Regolamento Ue 679/2016.

Il medesimo D.Lgs. n. 33 del 2013 all’art. 7 *bis*, comma 4, dispone inoltre che “*nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione*”.

7.3 Accesso civico

L'art. 5 del D.Lgs. n. 33 del 2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97 del 2016, ha ampliato il diritto all'accesso distinguendo due diverse tipologie:

- l'**accesso civico** in senso proprio, disciplinato dall'art. 5 comma 1 del D.Lgs. n. 33 del 2013, che riguarda l'accessibilità ai documenti soggetti a **pubblicazione obbligatoria** in virtù di legge o di regolamento o la cui efficacia legale dipende dalla pubblicazione. Tali documenti possono essere richiesti da chiunque nel caso ne sia stata omessa la pubblicazione;
- l'**accesso civico generalizzato**, disciplinato dall'art. 5 comma 2, per cui *“allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, **ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto**, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5 bis”*.

Alle forme di accesso sopra descritte continua ad affiancarsi, essendo sorretto da motivazioni e scopi diversi, il diritto di accesso di cui alla L. n. 241 del 1990 se applicabile.

La disciplina relativa all'accesso civico prevede tale istituto allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche nonché di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico; per questi motivi prevede che chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33 del 2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5 bis del D.Lgs. n. 33 del 2013 stesso.

Per garantire l'accesso civico, la Fondazione mette a disposizione un indirizzo e-mail pubblicato sull'apposita sezione del proprio sito internet e consultabile al seguente *link*: <https://www.metastasio.it/media/trasparenza/regolamento%20accesso%20civico%202021.pdf>.

Per un ausilio alla corretta applicazione della normativa, si segnalano le Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico, di cui

alla determinazione ANAC n. 1309 del 2016, cui si rimanda per indicazioni operative anche nel PNA 2019.

8. FORMAZIONE E INFORMAZIONE DEL PERSONALE

Al fine di garantire una generale diffusione della cultura della legalità, la Fondazione assicura specifiche attività formative rivolte al personale dipendente, anche a tempo determinato, in materia di prevenzione della corruzione, di trasparenza, pubblicità, integrità e legalità; le stesse saranno integrate e sinergiche con le attività formative sul Modello 231 e sul Codice Etico.

L'incremento della formazione dei dipendenti, l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono per la Fondazione obiettivi strategici.

Con riferimento ai destinatari della formazione, il Piano Nazionale Anticorruzione - nei suoi vari aggiornamenti - ha specificato che per garantire adeguati livelli di formazione la programmazione deve avere una doppia articolazione: un primo livello, "generale", che riguarda tutti i dipendenti, con un approccio contenutistico (aggiornamento delle competenze) e valoriale (sulle tematiche dell'etica e della legalità); un secondo livello, "specifico", rivolto agli attori del sistema (RPCT, eventuali referenti, componenti organismi di controllo) e ai dirigenti e funzionari addetti alle aree di rischio, che riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo funzionale svolto da ciascun soggetto dell'amministrazione.

Come sopra riportato, l'attività di *risk assessment* svolta insieme ai responsabili delle varie funzioni svolge anche da momento formativo specifico.

Sarà compito del RPCT pianificare tale attività formativa: contenuti, tempistica, destinatari, verifiche ed eventuale programmazione di percorsi formativi aggiuntivi obbligatori per il personale allocato in aree/servizi esposti a maggiore rischio di corruzione).

In particolare, in sede di aggiornamenti e ogniqualvolta si rendesse necessario, detti interventi formativi saranno finalizzati a far conseguire ai dipendenti una piena conoscenza di quanto previsto dal Piano.

L'attività formativa verrà svolta di intesa con il RPCT e l'OdV. I relatori potranno essere lo stesso RPCT ovvero professionisti o docenti esterni. La formazione, adeguatamente documentata con firme di presenza, avverrà tramite incontri collettivi ovvero per singole aree di attività.

Oggetto della formazione saranno, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le seguenti materie:

- l'esistenza, la struttura e le finalità del Piano;
- il Codice Etico;
- i reati contro la pubblica amministrazione (elemento oggettivo, dolo e colpa, cause di giustificazione, sanzioni);
- le disposizioni, le misure attuate e le procedure esistenti per la prevenzione della corruzione;
- le interazioni tra la disciplina della prevenzione della corruzione (L. n. 190 del 2012) e la disciplina in materia di responsabilità amministrativa degli enti (D.Lgs. n. 231 del 2001);
- le norme e le misure attuate in materia di trasparenza;
- le modalità e i doveri di segnalazione degli illeciti e la disciplina di tutela del dipendente che segnala illeciti di cui è a conoscenza.

9. FLUSSI INFORMATIVI E TUTELA DEI *WHISTLEBLOWERS*

I flussi informativi rappresentano un elemento centrale del sistema di prevenzione della corruzione.

Questi dovranno essere tempestivi e organizzati, sia da che verso i soggetti deputati alla vigilanza e al controllo, nonché tra i controllori stessi (RPCT con il coinvolgimento eventuale dell'OdV).

Resta, inoltre, l'obbligo di legge di redigere una relazione annuale, sulla base dei criteri e dei termini indicati dall'ANAC, da parte del RPCT.

Si precisa che la L. n. 179 del 2017 contiene disposizioni per la **tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato** (tutela del "*whistleblowing*"), a cui la Fondazione si conforma

integralmente.

È necessario evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. Nei confronti del dipendente che segnala condotte illecite ai fini del presente Piano vengono poste tre diverse misure di tutela:

- la tutela dell'anonimato: l'identità dei dipendenti che segnalano episodi di illegittimità non viene resa nota, fatti salvi i casi e le modalità previsti dalla legge;
- il divieto di discriminazione: i dipendenti che segnalano episodi di illegittimità sono tutelati dalla Società rispetto ad ogni forma di mobbing;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso.

Al fine di rispettare la normativa in vigore, il RPCT, nello svolgimento della propria attività, si è dotato di:

- una casella di posta elettronica dedicata, esclusivamente consultabile dal responsabile e dai soggetti da questo espressamente delegati (i.e. informazioni periodiche o di carattere eccezionale, segnalazioni di deroghe, violazioni o meri sospetti di violazione del Piano e/o del Codice etico);
- un sistema per la verbalizzazione dell'attività e per la conseguente archiviazione, dal momento che la tracciabilità dei controlli rappresenta un punto cruciale ai fini della dimostrazione da parte del RPCT di aver efficacemente attuato, prima del reato, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso.

10. SISTEMA SANZIONATORIO

Per il sistema disciplinare relativo alle eventuali violazioni di quanto previsto nel presente Piano, si richiama interamente quanto previsto nel Modello 231 adottato dalla Fondazione.