

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT)

In conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.)

*Legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”
Misure integrative del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001*

SOMMARIO

Il contesto normativo	4
Il PNA.....	4
La legge 190/2012 e il D.Lgs. 231/2001	7
Il contesto e la fondazione musica per roma.....	8
Il contesto interno	8
Il contesto esterno	10
La fondazione come ente di diritto privato in controllo pubblico	11
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE.....	12
Gli obiettivi strategici.....	13
Definizione del PTPCT.....	14
Contenuti del Piano.....	14
Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.....	15
Il processo di gestione del rischio.....	16
Risk Assessment.....	17
Identificazione.....	19
Analisi	19
Trattamento del rischio	22
Monitoraggio	23
Processi ed attività a rischio	24
Misure per la riduzione del rischio “corruzione”	25
Prevenzione delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di nomina delle Commissioni di valutazione.....	25

Obblighi di comunicazione in tema di situazioni di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di nomina nelle Commissioni di valutazione	25
Violazione delle previsioni sull'inconferibilità e incompatibilità di incarichi	26
Vigilanza e sanzioni sul rispetto delle norme sull'inconferibilità e incompatibilità di incarichi	26
Gestione del conflitto di interessi	27
Pantouflage – Revolving doors	27
Misure di riduzione del rischio “corruzione”	29
Principi di controllo generali	29
Principi di controllo specifici	30
Principi di comportamento e divieti	33
Meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni di regole interne (Whistleblowing)	37
Rotazione del Personale	38
Protocolli di integrità	39
Flusso informativo da/verso il Responsabile della Prevenzione della Corruzione	40
Codice Etico	41
Formazione	41
Meccanismi di Accountability	42
Sistema Disciplinare	42
Pianificazione Operativa	43
Adozione ed aggiornamento del piano	45

IL CONTESTO NORMATIVO

IL PNA

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) è stato approvato l'11 settembre 2013 dalla Ci.V.I.T. (ora Autorità Nazionale Anticorruzione anche "ANAC") in attuazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Tale provvedimento legislativo, sollecitato più volte dagli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto fondamentale consiste nella definizione di effettive strategie di contrasto e prevenzione della corruzione.

La novella legislativa introdotta con la L. 190/2012 ha come obiettivo principale la prevenzione e il contrasto al reato di corruzione. Quest'ultimo è comprensivo di tutte le situazioni in cui, nel corso dell'esercizio dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le fattispecie rilevanti sono tutte quelle previste dal Capo I, Titolo II, del Codice Penale e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, ma anche tutte quelle situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Le indicazioni provenienti dalle organizzazioni internazionali evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi fondamentali che costituiscono il nucleo centrale della normativa:

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

L'azione promossa con tale novella legislativa si attua attraverso due livelli:

- ▶ un livello nazionale in base al quale il Dipartimento di Funzione Pubblica predispone il P.N.A. quale documento quadro di riferimento;
- ▶ un livello "decentrato" in base al quale ogni amministrazione pubblica definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A. individua i rischi di commissione del reato di corruzione e i relativi interventi organizzativi volti a prevenirli.

Tale articolazione risponde alla necessità di conciliare l'esigenza di garantire una coerenza complessiva del sistema a livello nazionale e di lasciare autonomia alle singole amministrazioni per l'efficacia e l'efficienza delle concrete soluzioni da adottare.

La funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione. Il sistema deve, pertanto, garantire lo sviluppo dei sistemi nazionali al fine di mettere a punto strumenti mirati e che siano sempre più efficaci.

Dal 2013 al 2019 sono stati adottati tre PNA (2013, 2016, 2019) e tre aggiornamenti ai PNA (2015, 2017, 2018) di seguito riepilogati:

- ▶ Con Delibera 11 settembre 2013, n. 72, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Pubbliche Amministrazioni – Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2013), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
- ▶ Successivamente, con la Determinazione 28 ottobre 2015 n. 12 recante "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione" (Aggiornamento del PNA 2013) l'ANAC ha voluto imprimere una decisiva svolta nella direzione del miglioramento della qualità dei Piani Anticorruzione delle PP.AA. anche con riferimento agli ultimi interventi normativi che hanno visto la soppressione dell'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e il contestuale trasferimento delle relative competenze all'ANAC (si veda in particolare il DL 90/2014, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114). L'aggiornamento è stato posto in essere sulla base delle risultanze delle valutazioni condotte dalle singole amministrazioni nell'adozione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, mediante l'attivazione di tavoli tecnici con il Ministero della Salute e con l'Agenzia Nazionale per i servizi sanitari regionali (Agenas), nonché con il MEF.
- ▶ Con la Delibera 3 agosto 2016 n. 831 l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (PNA 2016), in linea con le rilevanti modifiche legislative intervenute (si veda in particolare il Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, in materia di "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"). A livello metodologico, il PNA 2016 ha affiancato a una parte generale, di impostazione sistematica dei PTPCT, una parte speciale, composta da approfondimenti tematici.
- ▶ Con la Delibera 22 novembre 2017 n. 1208 l'ANAC ha approvato l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016. Nella parte generale dell'aggiornamento, tra le tematiche approfondite, si riscontra quella della figura del RPCT e del relativo procedimento di revoca, nonché la misura della rotazione, mentre nella parte speciale è stato dedicato spazio alle Autorità di Sistema Portuale, alla gestione dei Commissari straordinari nominati dal Governo e alle Istituzioni universitarie.
- ▶ Con la Delibera 21 novembre 2018 n. 1074 è stato approvato l'aggiornamento 2018 del Piano Nazionale Anticorruzione 2016. In continuità con il precedente aggiornamento l'ANAC, nella parte speciale, ha introdotto i seguenti approfondimenti, stante la complessità e la delicatezza di tali tematiche: procedure di gestione dei Fondi strutturali e dei Fondi nazionali per le politiche di coesione, gestione dei rifiuti e Agenzie fiscali, da un lato, piccoli Comuni e individuazione di modalità attuative semplificate in materia di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione, dall'altro. Nella parte generale, invece, sono state fornite ulteriori indicazioni alle amministrazioni con riferimento al ruolo del RPCT, al "*pantouflage*", ai codici di comportamento, ecc.

Le parti speciali dei citati aggiornamenti che, a livello operativo, hanno fornito istruzioni e indicazioni alle singole amministrazioni mediante approfondimenti su specifici settori, mantengono ancora oggi la loro validità.

- ▶ Deliberazione 13 novembre 2019, n. 1064 – pubblicata sul sito informativo dell'ANAC in data 25 novembre 2019 e sulla G.U.R.I., Serie Generale, n. 287 del 7 dicembre 2019 – l'ANAC ha approvato in via definitiva il nuovo “Piano Nazionale Anticorruzione 2019” (PNA 2019), a valere per il triennio 2019-2021, in attuazione delle previsioni di cui all'art. 1, c. 2-bis della Legge 190/2012. Il nuovo PNA incide in misura significativa sulla pregressa regolazione della materia, costituita dai due PNA del 2013 e del 2016, oltre che dai corrispondenti aggiornamenti annuali intermedi e dalle Deliberazioni tematiche su singoli istituti, rivedendone anche profondamente i principi e gli aspetti di immediata portata applicativa. Tra le novità e gli istituti maggiormente significativi, anche ai fini dell'elaborazione, si collocano:
 - l'ampliamento del concetto di “corruzione” alle ulteriori “condotte di natura corruttiva” non propriamente rientranti nelle tradizionali fattispecie di cui agli artt. 317, 318, 319, 319-ter e 319-*quater* del codice penale, ricomprendendovi anche le fattispecie di cui all'art. 7 della Legge 69/2015, recante “*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*” (art. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis c.p.);
 - la nuova fissazione dei principi guida in tema di prevenzione della corruzione (strategici, metodologici e finalistici), ulteriormente suddivisi in svariati sotto principi, e tali da orientare fortemente l'azione amministrativa in tema di elaborazione dei PTPCP;
 - la nuova formulazione delle metodologie per la gestione dei rischi corruttivi, ora compendiate in apposito allegato al PNA (v. Allegato 1), a sua volta caratterizzato dalle seguenti innovazioni di metodo:
 - introduzione del concetto di “sistema di gestione del rischio corruttivo”, con conseguente migliore definizione dei ruoli delle varie figure preposte (RPCT, organo di indirizzo, OIV o organismo con funzioni analoghe, ove esistente, dirigenti, dipendenti, settori preposti all'audit interno e strutture con dati);
 - ulteriori indicazioni di dettaglio in tema di mappatura dei processi e dei procedimenti;
 - approccio unicamente “qualitativo” nella ponderazione dei rischi, con superamento integrale dell'approccio “quantitativo” di cui al vecchio Allegato n. 5 al PNA 2013;
 - nuove disposizioni in tema di imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici, in termini di:
 - rotazione ordinaria e straordinaria (quest'ultima facoltativa per gli enti in controllo pubblico), giusto quanto anche rispettivamente stabilito dall'Allegato 1 al PNA 2019 in termini ampi e di maggior dettaglio (rotazione ordinaria), e dalla pregressa Deliberazione ANAC 26 marzo 2019, n. 215 (rotazione straordinaria);
 - conflitto di interessi e incarichi *extra*-istituzionali, anche in relazione a quanto stabilito in tema di contratti pubblici dalla Deliberazione ANAC 5 giugno 2019, n. 494;
 - “*pantouflage*”, anche con riferimento alla sua portata applicativa alle società in controllo pubblico (cfr. Parte V, par. 1.1, pag. 113, del PNA 2019);
 - ulteriori prescrizioni di raccordo per l'applicazione della normativa in questione alle società in controllo pubblico, aggiuntive rispetto a quelle già desumibili dalla Deliberazione ANAC 8 novembre 2017, n. 1134 (cfr. Parte V, par. 1.1. del PNA 2019).

Fondazione Musica per Roma (di seguito anche la “Fondazione”) ha adottato un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (in seguito anche “PTPCT” o il “Piano”) ed ha provveduto a nominare un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (in seguito anche “RPCT”) per l’attuazione dello stesso Piano.

Il presente documento è stato predisposto in linea con gli ultimi aggiornamenti del P.N.A.

A tal fine la Fondazione ha provveduto a declinare le misure generali in esso contenute, individuando ed attuando, altresì, misure di prevenzione della corruzione aderenti al contesto organizzativo interno ed esterno, maggiormente dettagliato nei paragrafi successivi.

LA LEGGE 190/2012 E IL D.LGS. 231/2001

La Legge 190/2012 presenta importanti interazioni con la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti di cui al D.Lgs. n. 231 dell’8 giugno 2001 (“Decreto 231”), nella misura in cui tali enti abbiano già adottato un proprio Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del Decreto 231 (anche “Modello 231” o “Modello”) per le diverse finalità previste da tale comparto normativo. In tali evenienze, le prescrizioni discendenti dal D.Lgs. 231/01 – secondo le indicazioni di cui al P.N.A. e alla Determinazione 8/15 - si prestano alla coesistenza con le previsioni in materia di anticorruzione di cui alla L. 190/12, generando la necessità che si proceda ad una integrazione dei Modelli Organizzativi 231 adottati nell’esplicita prospettiva di contrasto alla corruzione.

Sotto il profilo teleologico e prescrittivo, i due modelli organizzativi (231 e 190) presentano le seguenti differenze di impostazione, da tenersi in debita considerazione nell’ambito delle attività di integrazione operativa:

- a) **Ratio legis:** la finalità di entrambe le regolamentazioni consiste nel prevenire, attraverso l’identificazione dei rischi e la previsione di adeguati presidi e strumenti di controllo, la commissione di illeciti.

Tuttavia, la regolamentazione ex D.Lgs. 231/01 introduce un sistema preventivo, regolatorio e sanzionatorio per gli illeciti commessi nell’interesse dell’ente, avendo riguardo in primo luogo alle situazioni di corruzione attiva, laddove il sistema anticorruzione di cui alla L. 190/12 intende prevenire la commissione di illeciti a danno dell’ente, orientando dunque l’asse di indagine e verifica sul profilo prevalente della corruzione passiva commessa – nell’ampia nozione stabilita - nell’esercizio di funzioni o servizi pubblici.

- b) **Reati Presupposto:** la L. 190/12 reca un catalogo diverso di reati rispetto a quelli valevoli nel regime disciplinare del D.Lgs. 231/01, a differenza del Modello 231, ed integra l’ampia nozione di “corruzione” ivi stabilita, elevando a condotte illecite presupposte anche quelle erariali e disciplinari nelle quali l’esercizio della condotta pubblica non sia conforme all’interesse pubblico sottostante, o sia comunque viziato per effetto di condizionamenti *ab externo*.

Nel presente PTPCT rilevano dunque, sotto il profilo penale, oltre a quelle espressamente considerate per la redazione del Modello 231, ulteriori tipologie di reati contro la Pubblica Amministrazione nell’ambito della generale rilevanza dei reati nei quali vi è un vantaggio per in singolo agente, ed un detrimento per l’ente di appartenenza;

- c) **Adozione:** la Legge Anticorruzione prevede che il soggetto all'interno dell'ente deputato all'adozione del PTPCT delle PP.AA. sia l'organo di indirizzo politico dell'ente.
- d) **Soggetto Responsabile della Vigilanza:** la Legge Anticorruzione prescrive la nomina di un Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, organo necessariamente monocratico, mentre il D.Lgs. 231/2001 prevede la nomina di un Organismo di Vigilanza (O.d.V.), che può essere sia monocratico che collegiale.

IL CONTESTO E LA FONDAZIONE MUSICA PER ROMA

IL CONTESTO INTERNO

Fondazione Musica per Roma nasce il 19 luglio 2004, cambiando la ragione sociale originaria di Società per azioni con la quale venne istituita nel 1999. Giuridicamente si tratta della prima grande trasformazione di una S.p.A. in Fondazione consentita dalla riforma del nuovo diritto societario.

La Fondazione è concessionaria del Complesso Immobiliare Parco della Musica in Roma ed è una "persona giuridica di diritto privato senza fini di lucro, ai sensi dell'art. 14 e seguenti del Codice civile" (art. 4 dello Statuto) con la finalità di:

- a) promuovere la piena valorizzazione dell'Auditorium come sede di concerti e di altre manifestazioni d'arte e di cultura;
- b) promuovere l'Auditorium quale strumento di attrazione internazionale attraverso la realizzazione di eventi culturali (iniziative musicali, teatrali e multimediali) in sintonia con i bisogni e le istanze di sviluppo culturale, sociale ed economico dell'area metropolitana di Roma, del Lazio e dell'intero Paese;
- c) concorrere alla creazione di una vasta ed eterogenea cultura musicale, nonché promuovere la ricerca nel settore musicale, al fine di indagare nuovi tipi di musica e di strumenti musicali e dare voce, con la realizzazione di eventi specifici – a forme musicali cui non è concesso uno spazio nel circuito ufficiale".

Sono fondatori: "a) il Comune di Roma; b) la Camera di Commercio, Industria e Artigianato e Agricoltura di Roma" (art. 2 dello Statuto) e la Regione Lazio – Socio Successivo.

I componenti del Consiglio di Amministrazione (anche "CdA") e del Collegio dei Revisori, come previsto dallo Statuto, sono nominati secondo le seguenti modalità:

- a) il Presidente del CdA è nominato dal Sindaco di Roma (art. 9);
- b) i membri del Consiglio di Amministrazione sono nominati tre dal Sindaco di Roma, uno dalla CCIAA di Roma, uno dalla Regione Lazio (art. 10);
- c) il collegio dei Revisori dei Conti è costituito da tre membri effettivi, dei quali due, compreso il Presidente, nominati dal Sindaco di Roma e uno dalla Camera di Commercio.

In osservanza del Modello Organizzativo di Fondazione Musica per Roma è stato istituito, inoltre, un Organismo di Vigilanza composto di due membri di cui uno esterno con funzione di Presidente.

Dalla data di inaugurazione, 21 dicembre 2002, l'Auditorium Parco della Musica è una consolidata realtà nel panorama della vita culturale della città di Roma e del Paese con un'affermazione sia sul piano della qualità dell'offerta, che della quantità di pubblico coinvolto.

Ogni anno più di un milione di persone, tra spettatori e partecipanti alle varie iniziative, visita il complesso gestito dalla Fondazione Musica per Roma. La capacità di autofinanziamento della struttura può raggiungere anche una percentuale superiore al 60%. A questo proposito ricordiamo che sempre più l'Auditorium si propone come centro di iniziativa polivalente dove ha trovato "casa" l'Accademia Nazionale di Santa Cecilia. I suoi concerti di musica sinfonica e cameristica si intrecciano con la programmazione musicale più varia: jazz, pop, rock, world, assieme alle prime cinematografiche, rappresentazioni teatrali, mostre d'arte e performance letterarie. Sono appuntamenti ormai tradizionali sia i festival che le rassegne, oltre che i congressi, i convegni, gli incontri di tipo istituzionale. Una struttura che proprio per questa intensa e varia attività è stata definita da Renzo Piano una vera "fabbrica di cultura".

In coerenza con tali scopi istituzionali la Fondazione provvede alla gestione del complesso immobiliare dell'Auditorium e all'esercizio logistico delle varie attività concernenti la sua utilizzazione. In particolare, la Fondazione gestisce direttamente o indirettamente mediante appalti i seguenti servizi ed attività:

- ▶ la gestione economico-amministrativa, la manutenzione ordinaria, la sicurezza e la pulizia dell'intero complesso Auditorium, inclusi i fabbricati di servizio, i parcheggi e le loro pertinenze, nonché la gestione dei servizi di accoglienza, parcheggio e ristorazione;
- ▶ la commercializzazione dei biglietti per le manifestazioni di ogni genere che si svolgeranno nel complesso Auditorium, ad eccezione di quelli di competenza dell'Accademia di S. Cecilia o di terzi organizzatori;
- ▶ la produzione e la commercializzazione di materiale audiovisivo ed editoriale, non in concorrenza con quella istituzionale e tradizionale di S. Cecilia;
- ▶ l'organizzazione e gestione dei corsi di formazione, stages, masterclass e seminari attinenti, direttamente o indirettamente, ai settori d'interesse della Fondazione, anche utilizzando Fondi pubblici italiani, comunitari ed esteri;
- ▶ la realizzazione di diverse tipologie di eventi e manifestazioni di tipo musicale e culturale, incontri, convegni e tutte quelle iniziative idonee a favorire un organico contatto tra la Fondazione ed il Pubblico;
- ▶ l'erogazione di premi e borse di studio;
- ▶ la promozione delle attività che si svolgeranno, a qualsiasi titolo, nel complesso dell'Auditorium;
- ▶ la ricerca e la stipula di accordi di sponsorizzazione per le attività esercitate.

Per quanto concerne l'assetto organizzativo interno di Fondazione Musica per Roma, alla data di approvazione del presente documento, è descritto nell'organigramma di seguito riportato:

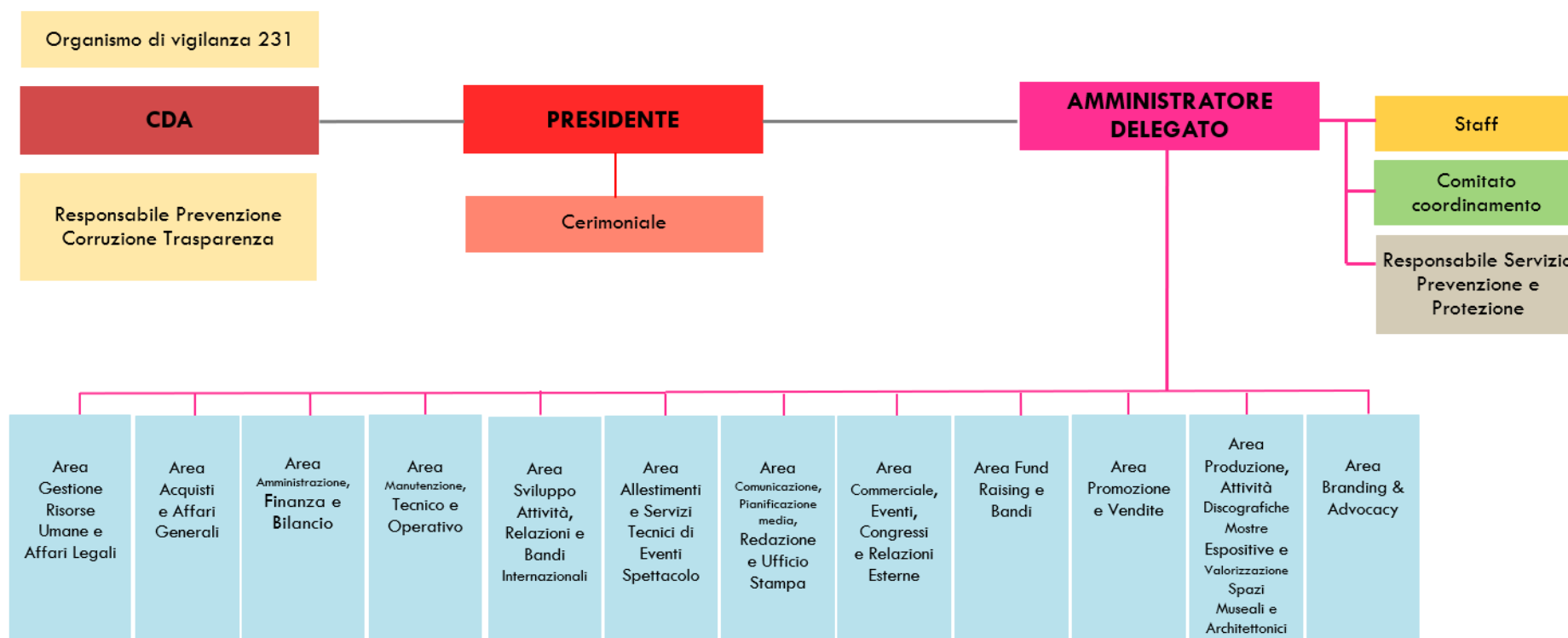


Figura 1. Organigramma

IL CONTESTO ESTERNO

Nello svolgimento delle proprie attività e nel rispetto della mission, quotidianamente si relaziona ed instaura contatti con differenti tipologie di stakeholder, tra cui figurano:

- ▶ Clienti, ossia operatori di natura pubblica e privata che acquistano i servizi offerti dalla Fondazione;
- ▶ Fornitori, ossia operatori di natura pubblica o privata che vendono e forniscono beni e servizi alla Fondazione;

- ▶ Esponenti della Pubblica Amministrazione, in merito allo svolgimento delle attività utili ad ottenere certificati, autorizzazioni, provvedimenti e licenze che dovessero rendersi necessarie per l'esercizio delle attività aziendali.

LA FONDAZIONE COME ENTE DI DIRITTO PRIVATO IN CONTROLLO PUBBLICO

Con l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione, l'ambito applicativo della normativa anticorruzione è stato espressamente esteso verso gli enti a forma privatistica ma a sostanza pubblicistica, tra i quali gli enti di diritto privato in controllo pubblico, le società partecipate dalla PA e quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c..

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

Successivamente, con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, recante «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», l'A.N.AC. ha delineato i limiti di applicazione della normativa anticorruzione agli enti di cui sopra e, in particolare, alle "fondazioni" in controllo pubblico.

Pertanto, le misure contemplate dalla normativa anticorruzione trovano oggi generalizzata applicazione anche alle fondazioni sottoposte ad un controllo pubblico, proveniente sia da amministrazioni territoriali che da amministrazioni centrali.

La sottoposizione di tali enti anche alle disposizioni in materia di prevenzione dei reati aziendali di cui al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, comporta che il modello anticorruzione debba in tali evenienze essere armonizzato ed integrato con i modelli di organizzazione e gestione del rischio alla luce del predetto D.Lgs. n. 231/01, secondo gli accorgimenti indicati dal P.N.A., nel relativo aggiornamento e nella citata Determinazione.

Gli obblighi previsti dal PNA ai quali posti in essere dalla Fondazione, con la stesura e applicazione del Piano, possono essere così sintetizzati:

- individuazione e gestione dei rischi di corruzione;
- sistema di controlli;
- codice di comportamento;
- trasparenza;
- inconferibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- incompatibilità specifiche per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali;
- astensione del dipendente in caso di conflitto d'interessi;
- attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici;

- formazione;
- tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing¹ - ;
- rotazione o misure alternative;
- monitoraggio.

Alla luce di quanto previsto dalla citata Determinazione, in particolare, le fondazioni in controllo pubblico sono tenute ad integrare il modello previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 con le misure organizzative e di gestione per la prevenzione della corruzione ex L. n. 190/2012 e a nominare un Responsabile della prevenzione della Corruzione.

Le misure di prevenzione considerate ed implementate attraverso i modelli in questione devono essere coerenti con gli esiti della valutazione del rischio, prevedendo la possibilità che l'ente sia considerato responsabile per i reati commessi in qualità di agente pubblico ovvero per quelle ipotesi in cui l'agente operi come soggetto indotto o corruttore.

AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

In tema di trasparenza, il Decreto Legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicazione, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" e s.m.i., ha ridefinito gli obblighi in capo alle amministrazioni pubbliche in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni. Con l'adozione del presente Piano, la Fondazione Musica per Roma intende quindi ottemperare a quanto disposto dalla L. 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013 in tema di trasparenza, intesa come "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

In tale contesto la "trasparenza", oltre ad essere un valore in sé, viene utilizzata come strumento di azione strettamente correlato all'integrità; i due concetti sono infatti considerati aspetti complementari di un'unica realtà: solo ciò che è integro può essere trasparente e, al tempo stesso, solo laddove vi è trasparenza può essere assicurata integrità. Il rispetto degli obblighi di trasparenza è inteso, dunque, come uno degli strumenti principali di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

¹ In conformità con quanto previsto dalle Linee Guida ANAC del 25 giugno 2021 "Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"

In particolare, il D.Lgs. n. 33/2013 ha ridefinito gli obblighi in capo ai destinatari in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni. Con riferimento agli enti di diritto privato in controllo pubblico, peraltro, ulteriori profili interpretativi della normativa sono stati esposti nella Circolare del Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione n. 1 del 14 febbraio 2014, nonché nella Determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.) n. 8 del 17 giugno 2015, recante «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» ed ulteriormente riprese dalla Delibera n. 1134/2017 dalle quali emerge la netta distinzione tra società in controllo pubblico ed enti di diritto privato ad esse assimilati (ove sussistano le condizioni indicate all'art. 2-bis, comma 2) e società partecipate ed altri enti di diritto privato, di cui all'art. 2-bis, comma 3.

Nelle predette Linee Guida, l'Autorità ha fornito indicazioni sull'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza agli enti di diritto privato in controllo pubblico, tra i quali rientrano anche le fondazioni, specificando che per tali soggetti la trasparenza deve essere garantita, limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, sia con riferimento all'organizzazione, sia con riferimento all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale e dell'Unione Europea, effettivamente svolta.

La struttura dei dati che la Fondazione ha individuato come la più adeguata a rappresentare le proprie attività è dettagliata [nell'Allegato 02 "Struttura sezione amministrazione trasparente" al presente documento](#), ed è coerente con la sezione omonima pubblicata nel sito istituzionale della Fondazione (www.auditorium.com -> [La Fondazione](#) -> [Amministrazione Trasparente](#)).

GLI OBIETTIVI STRATEGICI

Le attività funzionali alla redazione del presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza nonché le attività inerenti all'individuazione e alla valutazione del rischio, sono state poste in essere in ottica di sfruttamento di un approccio sinergico rispetto alle attività predisposte ai fini di redazione e aggiornamento del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.lgs.231/01 a dimostrazione dell'impegno alla lotta contro ogni forma di pratica corruttiva.

Il PTPCT riporta un quadro sistematico delle azioni e misure generali finalizzati alla prevenzione della corruzione. In particolare, l'Allegato n°1 paragrafo B 2 del P.N.A. contiene:

- ▶ individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste all'art. 1, comma 16 della legge 190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- ▶ previsione della programmazione della formazione;
 - previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente;
 - previsione di meccanismi per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni;
 - introduzione della rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
 - individuazione delle modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie;
 - previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori;

- regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- previsioni di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni consentendone il monitoraggio;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto di quanto previsto nel Piano;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza di seguito proposto, riporta un quadro sistematico di riferimento relativo agli impegni assunti dalla Fondazione in materia di prevenzione della corruzione ed è volto al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
- ridurre le opportunità che favoriscono i casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
 - stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
 - creare un collegamento tra prevenzione della corruzione – trasparenza – performance nell'ottica di una più ampia gestione del rischio istituzionale.

DEFINIZIONE DEL PTPCT

CONTENUTI DEL PIANO

In osservanza di quanto previsto nel P.N.A., i contenuti del presente documento sono:

- ▶ Definizione delle attribuzioni del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- ▶ Individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1, comma 16, della L. n. 190 del 2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della Fondazione;
- ▶ Previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- ▶ Previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- ▶ Individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- ▶ Previsione di meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole aziendali, atti a garantire una rapida ricezione nonché la riservatezza del segnalante;
- ▶ Individuazioni di principi per la valutazione delle aree ove può risultare possibile applicare la rotazione del personale, garantendo in ogni caso le professionalità di ciascuna risorsa;
- ▶ Previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- ▶ Regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- ▶ Previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- ▶ Introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Il soggetto coinvolto nella stesura e nell'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è il RPCT competente a:

- ▶ predisporre il Piano;
- ▶ coordinandosi con l'Ufficio Risorse Umane della Fondazione seleziona i dipendenti cui rivolgere corsi di formazione a vario titolo: perché destinati a operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione; perché interessati dallo svolgimento di attività inerenti al Piano e/o alla pubblicazione dei dati in Amministrazione Trasparente;
- ▶ verifica dell'efficace attuazione del Piano e promuove presso i dipendenti la conoscenza del Codice Etico della Fondazione;
- ▶ propone o pianifica modifiche al Piano in caso o in previsione di mutamenti dell'organizzazione, o di accertamento di significative violazioni;
- ▶ elabora la relazione annuale sull'attività svolta e pubblicazione della stessa;
- ▶ pubblicazione sul sito web istituzionale di attestazioni relative all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni di cui al D.lgs. n. 33/2013;
- ▶ assicura la disponibilità di canali di comunicazione adeguati per la segnalazione di comportamenti illeciti e/o sospetti, e coopera nella gestione delle segnalazioni con l'Organismo di Vigilanza, anche mediante la programmazione/attivazione di specifiche verifiche ispettive;
- ▶ effettua verifiche circa l'adempimento da parte della Fondazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente previsti dalla normativa da parte dei Responsabili della pubblicazione dei dati (singole funzioni).
- ▶ assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

In data 8 febbraio 2021 il Consiglio di Amministrazione di Fondazione Musica per Roma ha nominato il Dott. Gianluca Magi quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Fondazione Musica per Roma.

I dati relativi alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono stati inviati con il Modulo ANAC "Nomina RPCT" alla casella e-mail dell'Autorità (anticorruzione@anticorruzione.it) e pubblicati sul sito internet della Fondazione, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, tutti i soggetti a vario titolo coinvolti nell'attività della Fondazione sono chiamati a concorrere, ciascuno per quanto di rispettiva competenza, alla predisposizione e/o alla effettiva attuazione del presente Piano.

In particolare:

- ▶ **i Dirigenti** sono tenuti a contribuire alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti assegnati e alla periodica attività di reporting al RPCT;
- ▶ **i Responsabili di funzione** sono chiamati, ciascuno per l'attività di relativa competenza, a collaborare, unitamente al RPCT e ai Dirigenti, alla stesura del Piano, a fornire ai colleghi direttive per l'attuazione delle misure di contrasto alla corruzione individuate, e a monitorare sul corretto adempimento e sull'efficacia delle azioni intraprese, assicurando costante attività di reporting al Dirigente di riferimento;

- ▶ **il personale tutto** è chiamato a dare attuazione al Piano, sulla base di iniziative formative sui temi dell'etica e delle legalità e/o su tematiche specifiche, e delle direttive impartite dai Responsabili di funzione;
- ▶ **le strutture di monitoraggio e controllo**, quali ad esempio l'Organismo di Vigilanza, l'Internal Auditing, il Collegio dei Revisori sono chiamati a collaborare con il RPCT e con la Direzione della Fondazione sulle tematiche in ambito anticorruzione e a segnalare tempestivamente agli stessi eventuali situazioni di potenziale pericolo di commissione dell'illecito emergenti dalla propria attività di controllo.

Concordemente con la normativa vigente per lo svolgimento delle proprie funzioni il RPCT dispone (entro i limiti della disponibilità gestionali e di bilancio) di risorse umane, finanziarie e strumentali adeguate alle dimensioni della Fondazione.

Il RPCT ha completo accesso a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni, funzionali all'attività di controllo. Vi rientrano anche i controlli inerenti alla sfera dei dati personali e/o sensibili, per i quali il RPCT opera in coordinamento con il DPO della Fondazione.

IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

Ai fini della definizione e attuazione del Piano, Fondazione Musica per Roma ha previsto l'attuazione di un processo strutturato di gestione del rischio "corruzione" in conformità con le disposizioni di cui al Piano Nazionale Anticorruzione.

Tale processo può essere rappresentato nelle seguenti fasi consequenziali:

1. **Risk Assessment** prevede la mappatura dei processi e delle attività potenzialmente rilevanti ai fini della corruzione ed una valutazione dei rischi a livello inerente da parte di ciascun Responsabile di Funzione supportati metodologicamente dal RPCT.
2. **Sistema di Controllo** prevede un'analisi ed una valutazione del sistema di controllo esistente, in considerazione dei principi di controllo definiti dall'ANAC e dalle *best practice* di riferimento prevedendo l'individuazione di eventuali principi di controllo e ulteriori azioni, qualora ritenute necessarie in considerazione della rilevanza del rischio inerente e/o del disegno di controllo interno già definito.
3. **Attuazione** nell'ambito della quale i Responsabili di Funzione danno attuazione, ognuno per rispettiva competenza e coordinati dal RPCT, al P.T.P.C.T. mediante l'implementazione dei principi individuati e dei relativi Piani di intervento.
4. **Monitoraggio** prevede da parte del RPCT il monitoraggio dell'avanzamento del Piano nonché il corretto funzionamento del processo e da quanto da questo definito (flussi di comunicazione, formazione, applicazione del sistema sanzionatorio).

A valle dell'attuazione di tale processo il RPCT provvede al periodico aggiornamento del Piano e alla relativa definizione del cronoprogramma.

Con riferimento alle fasi di *Risk Assessment* e Sistema di controllo, in considerazione degli ambiti comuni di controllo, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/01,

il RPCT effettua un costante coordinamento con l'OdV ottenendo informativa rispetto ad eventuali aggiornamenti della mappatura delle attività sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01, al fine di valutare l'applicabilità di attività sensibili per le quali potrebbe essere opportuno considerare l'applicabilità di ipotesi di condotta rilevanti per la L. 190/2012.

Inoltre, in considerazione delle rispettive responsabilità e ambiti di controllo il RPCT, qualora lo ritenga opportuno e necessario, si relaziona con l'OdV per valutare possibili sinergie, ambiti comuni di intervento e di collaborazione. In sede di consuntivazione delle attività di controllo il RPCT condivide con l'OdV i risultati, anche al fine di individuare eventuali azioni correttive condivise e valide per gli ambiti comuni di controllo.

RISK ASSESSMENT

APPROCCIO METODOLOGICO

L'attività di *Risk Assessment*, coordinata dal RPCT, è attuata su base periodica al fine di definire e/o aggiornare la mappa dei processi e delle attività potenzialmente sensibili ai fini della corruzione, anche mediante un'analisi delle potenziali condotte che potrebbero generare eventi rilevanti ai fini della L.190/2012. La valutazione dei rischi connessi alle attività sensibili è effettuata a livello inerente da ciascun Responsabile di Funzione, in applicazione delle metodologie e degli strumenti sviluppati da parte del RPCT, anche con la finalità di definire priorità di intervento in termini di risoluzione e di pianificazione delle attività di controllo.

Il RPCT supporta, in qualità di facilitatore nell'applicazione della metodologia, i Responsabili di Funzione nella valutazione delle attività e dei rischi di pertinenza.

GESTIONE DEL RISCHIO

Il P.N.A. prevede che la Fondazione individui le aree e i processi aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di corruzione previsti dalla Legge 190/2012, attraverso l'identificazione e la valutazione di eventi di rischio che possono configurarsi. La valutazione del rischio riguarda il processo di analisi del rischio di corruzione insito nelle varie aree aziendali e ha previsto il coinvolgimento dei Dirigenti e dei Responsabili di Funzione per le aree di rispettiva competenza.

Come indicato nel PNA 2019 il processo di gestione del rischio deve svilupparsi secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisca il continuo miglioramento. Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema). Sviluppandosi in maniera "ciclica", in ogni sua ripartenza il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l'esperienza accumulata e adattandosi agli

eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

L'Allegato 1 al PNA 2019, recante "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", rappresenta l'allegato metodologico con cui l'ANAC fornisce indicazioni per la progettazione, la realizzazione e l'implementazione del "Sistema di gestione del rischio corruttivo". Sul punto, è la stessa ANAC a precisare come le indicazioni metodologiche fornite siano le uniche da seguire per la predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza per la parte della gestione del rischio corruttivo, in un'ottica flessibile che tenga conto delle specificità dei processi interni favorendo il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa. In coerenza con tali orientamenti, con il presente PTPCT Fondazione intende affrontare un graduale adeguamento del "Sistema di gestione del rischio corruttivo" alla nuova metodologia indicata dall'ANAC nel PNA 2019.

Il percorso intrapreso prevede che, sulla base del nuovo impianto metodologico si proceda nel triennio 2022-2024 al completamento del nuovo processo di gestione e valutazione del rischio. Nei successivi PTPCT saranno quindi esposti i risultati del lavoro svolto, le misure individuate e la pianificazione degli interventi di trattamento del rischio. Seguendo la metodologia individuata dal PNA 2019, Fondazione ha articolato il processo di gestione nelle tre fasi di: analisi del contesto, valutazione del rischio e trattamento del rischio (a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali, di consultazione e comunicazione e di monitoraggio e riesame del sistema).

L'operazione di adeguamento del modello di gestione del rischio è stata pertanto avviata con riferimento ai seguenti processi aziendali:

- ▶ Ciclo passivo
 - gare europee;
 - manifestazioni di interesse;
 - ricerche di mercato (affidamento diretto);
 - conferimento di incarichi professionali.
- ▶ Gestione risorse umane
 - selezione e assunzione del personale;
 - aumenti stipendiali e progressione di carriera;
- ▶ Verifiche e Ispezioni.

La mappatura di tali processi è riportata in [Allegato 1 "Aree a rischio corruzione - PTPCT 2022-2024" al presente Piano](#).

I processi aziendali esaminati sono stati associati alle corrispondenti aree a rischio generali individuate dall'ANAC.

Per i processi e per le relative aree a rischio ancora non analizzati con il nuovo modello si fa riferimento al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2021-2023 pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale.

La valutazione del rischio è la fase del processo di gestione del rischio corruttivo attraverso la quale, al fine di individuare il grado di priorità di intervento e le possibili misure da adottare, gli eventi rischiosi vengono identificati, analizzati e ponderati/ confrontati tra loro. In tal senso, in linea con quanto previsto dal PNA 2019, Fondazione ha individuato un nuovo approccio metodologico di seguito descritto.

IDENTIFICAZIONE

La fase preliminare di identificazione consente di individuare “quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell’amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo” (All. 1, PNA 2019). L’identificazione include tutti gli eventi, anche solo potenziali, che potrebbero verificarsi. A tal fine sono utilizzate le seguenti fonti informative:

- ▶ Interviste e incontri con il personale di Fondazione;
- ▶ risultanze dell’analisi del contesto interno ed esterno;
- ▶ risultanze dell’analisi della mappatura dei processi;
- ▶ analisi di eventuali casi giudiziari;
- ▶ risultanze dell’attività di monitoraggio svolta dal RPCT e dalla struttura di Internal Auditing;
- ▶ segnalazioni ricevute mediante i canali del whistleblowing.

Il risultato di questa fase prevede la creazione di un registro dei rischi connessi alle singole attività , realizzato secondo un principio di analiticità, nella consapevolezza che un comportamento a rischio non individuato in sede di mappatura non può essere oggetto di trattamento nelle fasi successive.

ANALISI

Lo scopo della fase di analisi è duplice: da un lato quello di pervenire a una comprensione più dettagliata degli eventi rischiosi già identificati, mediante l’analisi dei cosiddetti “fattori abilitanti”, e dall’altro lato quello di individuare il livello di priorità delle azioni da intraprendere. L’importanza dell’analisi dei fattori abilitanti discende dal fatto che un maggiore dettaglio sul contesto e i fattori che determinano i fenomeni corruttivi consente l’individuazione di misure più specifiche e dunque più efficaci. In particolare, è stato preso in considerazione quanto indicato dall’ANAC come, ad esempio:

- ▶ mancanza di misure di trattamento del rischio o controlli;
- ▶ mancanza di trasparenza;

- ▶ eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- ▶ esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- ▶ inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi.

Il passo successivo consiste nella stima del livello di esposizione al rischio, condotto attraverso un approccio qualitativo, in conformità con la metodologia introdotta dal PNA 2019, che prevede:

- ▶ l'individuazione dei criteri di valutazione;
- ▶ la rilevazione di dati e di informazioni;
- ▶ la formulazione di giudizi sintetici, adeguatamente motivati.

INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Per la stima del livello di esposizione al rischio sono stati definiti indicatori (KRI: Key Risk Indicators) sia a livello di processo che a livello di attività, come riportato nelle tabelle seguenti.

<i>Key Risk Indicator</i> di processo	Fattori di valutazione
Discrezionalità	Il processo è discrezionale o è vincolato dalla legge e/o da atti amministrativi?
Rilevanza esterna	Il processo ha effetti diretti all'esterno della Fondazione
Complessità del processo	Il processo comporta il coinvolgimento di più persone in fasi successive per il conseguimento del risultato?
Valore economico	Qual è l'impatto economico del processo
Frazionabilità del processo	Il risultato del processo in esame può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es. pluralità di affidamenti diretti?)

RILEVAZIONE DI DATI E DI INFORMAZIONI

Per ottenere una valutazione più consistente e accurata sono state richieste le seguenti ulteriori informazioni sui processi analizzati (dati oggettivi):

- ▶ segnalazioni pervenute riguardanti fenomeni corruttivi che hanno coinvolto il processo e i soggetti responsabili;
- ▶ dati su precedenti giudiziari e/o su procedimenti disciplinari in corso (le fattispecie da considerare riguardano i reati contro la PA, i delitti di cui agli artt. 640 e 640-bis c.p.);
- ▶ dati/documenti/provvedimenti/rassegne stampa, interni o provenienti dall'esterno, attestanti il verificarsi di fenomeni corruttivi che hanno coinvolto il processo.

FORMULAZIONE DI GIUDIZI SINTETICI, ADEGUATAMENTE MOTIVATI

Nel Risk Assessment anticorruzione adottato dalla Fondazione la valutazione del livello di esposizione al rischio si basava su un'impostazione quantitativa, attraverso l'attribuzione di punteggi (scoring). In linea con quanto previsto nell'Allegato 1 del PNA 2019, il nuovo Risk Assessment anticorruzione, condotto in via prototipale su tre processi, prevede una valutazione del rischio di tipo qualitativo (giudizio sintetico), accompagnata da un'adeguata motivazione in riferimento a quanto espresso con gli indicatori precedentemente descritti.

Il giudizio sintetico è espresso attraverso una scala di misurazione ordinale a cinque livelli: molto basso – basso - medio – alto – molto alto.

MOLTO BASSO	I controlli esistenti si ritengono consistenti ed adeguati e non si rilevano ulteriori interventi di miglioramento capaci in innalzare il livello di presidio.
BASSO	I controlli esistenti si ritengono consistenti ed adeguati seppure vi possano essere delle aree di intervento ulteriori
MEDIO	i controlli esistenti si ritengono sufficienti e generalmente adeguati ma che necessitano di miglioramento
ALTO	I controlli esistenti si ritengono appena sufficienti o non sempre adeguati e dunque si intravedono aree di miglioramento
MOLTO ALTO	I controlli si ritengono sufficienti o comunque non adeguati al presidio dell'attività a rischio

PONDERAZIONE DEL RISCHIO

Successivamente alla valutazione dei rischi si è proceduto alla loro ponderazione, con l'obiettivo di individuare le azioni da intraprendere per la loro mitigazione e stabilire le priorità di trattamento. In particolare, in riferimento alle valutazioni dei rischi individuati, il RPCT con il supporto dei Responsabili di Area gli owner sono stati invitati a formalizzare le misure di mitigazione già in esercizio al momento della rilevazione e, successivamente, dando priorità alle attività a maggiore rischiosità:

- ▶ individuare eventuali possibilità di potenziamento delle misure già elencate;
- ▶ pianificare ulteriori misure.

TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il RPCT in considerazione degli esiti delle attività previste nelle fasi *Risk Assessment* e Sistema di Controllo, supporta i Responsabili di Funzione nella definizione di un piano delle azioni e degli interventi da implementare, identificando per ciascuna attività le tempistiche di completamento e le responsabilità di esecuzione.

È responsabilità di ciascun Responsabile di Funzione e di ciascun Responsabile dare attuazione alle azioni in esso contenute nelle tempistiche e nelle modalità

definite, dandone informativa periodica circa lo stato di avanzamento al RPCT per le azioni di propria competenza.

Fermo restando la responsabilità di ciascun dipendente e collaboratore di operare in conformità ai principi definiti dal presente Piano, dal Codice Etico, ciascun Responsabile di Funzione ha l'obbligo di monitorare l'operato dei propri collaboratori e, qualora ritenuto opportuno, attivare i flussi di comunicazione verso il RPCT ai fini della verifica di potenziali comportamenti anomali da parte di questi ultimi.

Ulteriore elemento qualificante per l'attuazione e il funzionamento dei sistemi di prevenzione della corruzione individuati nell'ambito del presente Piano è la progettazione e l'applicazione di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare gli eventuali comportamenti contrastanti con le misure previste dal presente Piano.

MONITORAGGIO

L'attività di monitoraggio rappresenta l'ultima fase del processo di prevenzione e gestione del rischio "corruzione" di Fondazione Musica per Roma, in particolare è responsabilità del RPCT monitorare il grado di implementazione delle azioni previste dal cronoprogramma, nonché l'effettiva applicazione dei principi di controllo identificati nella fase "Sistema di Controllo".

Sono definiti dei flussi informativi da parte dei Responsabili delle attività oggetto di valutazione verso il RPCT per aggiornarlo circa l'implementazione delle azioni previste. Nel caso in cui siano ravvisati scostamenti significativi rispetto a quanto pianificato, ovvero venga manifestata da parte dei referenti l'esigenza motivata di prevedere azioni differenti, il RPCT analizza le cause che hanno generato tali scostamenti e supporta i responsabili nella definizione delle eventuali azioni correttive alternative.

L'effettiva applicazione dei principi di controllo è monitorata anche attraverso l'espletamento di specifiche attività di verifica, al fine di valutare l'efficacia operativa e l'effettività delle misure di prevenzione definite.

Il RPCT definisce gli ambiti di verifica prioritari in considerazione dell'analisi dei rischi e da elementi di contesto di carattere qualitativo. La programmazione delle attività di verifica è contenuta nell'ambito del cronoprogramma delle attività (Tabella 2: "Pianificazione delle attività di adozione del Piano").

Il RPCT può integrare il programma delle verifiche pianificate anche in risposta ad eventuali comunicazioni di comportamenti anomali o di segnalazioni effettuate tramite il sistema di "whistleblowing", con l'obiettivo di indagare tali comportamenti/segnalazioni ed individuare con i relativi responsabili le eventuali azioni correttive da intraprendere.

Nel caso in cui siano ravvisati comportamenti in violazione delle prescrizioni del Piano, il RPCT vigila sulla corretta applicazione del sistema disciplinare.

PROCESSI ED ATTIVITÀ A RISCHIO

L'elenco delle Aree potenzialmente esposte a rischio di corruzione include, oltre alle Aree Generali individuate dal P.N.A., anche quelle emerse a seguito delle attività di *Control Risk Self Assessment* tipiche della Fondazione.

In considerazione dell'attività *core* e del modello operativo, in Fondazione Musica per Roma assumono rilevanza interna ai fini operativi e di gestione delle tematiche di compliance le attività di acquisizione e progressione del personale, gli acquisti di beni e servizi, il conferimento di incarichi professionali, la gestione delle locazioni di spazi della Fondazione, la gestione dei biglietti, la gestione dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione, gli affari legali e societari.

Si riporta di seguito uno schema dei processi sensibili esposti a rischio di corruzione:

1	Acquisizione e progressione del personale
2	Gestione degli acquisti di beni e servizi
3	Gestione delle prestazioni artistiche
4	Conferimento incarichi professionali
5	Gestione degli spazi
6	Gestione dei biglietti
7	Affari Legali e contenzioso
8	Fund Raising
9	Rapporti con la Pubblica Amministrazione
10	Gestione aspetti amministrativo / contabili

MISURE PER LA RIDUZIONE DEL RISCHIO "CORRUZIONE"

Le successive disposizioni si dettano in applicazione del Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 recante "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", ai sensi del D.P.R. 62/2013 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", per quanto applicabile.

PREVENZIONE DELLE SITUAZIONI DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI NOMINA DELLE COMMISSIONI DI VALUTAZIONE

Il personale di Fondazione Musica per Roma destinatario di incarichi dirigenziali comunque denominati è tenuto ad informare tempestivamente l'organo che conferisce l'incarico e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della sussistenza di ipotesi di inconferibilità e incompatibilità all'assunzione dell'incarico secondo quanto disposto dal presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Sono altresì tenuti a comunicare all'organo che conferisce l'incarico e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza eventuali ipotesi di incompatibilità ai sensi del presente Piano i soggetti di cui è proposta la nomina, anche con funzioni di segreteria, nelle commissioni per l'accesso o la selezione all'impiego e nelle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi. La Fondazione svolge verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità mediante informazioni pervenute da terzi e/o dal mercato o attraverso il ricorso ad ulteriori strumenti a disposizione della Fondazione.

OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE IN TEMA DI SITUAZIONI DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E DI NOMINA NELLE COMMISSIONI DI VALUTAZIONE

Nelle procedure, anche interne, per il conferimento di incarichi dirigenziali, comunque denominati i partecipanti dovranno compilare una dichiarazione ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 28 dicembre 2000 n. 445 di insussistenza di condizioni di inconferibilità e incompatibilità all'assunzione dell'incarico. La mancata compilazione della predetta dichiarazione rappresenta condizione ostativa all'assunzione dell'incarico. Stessa dichiarazione dovrà essere resa dai componenti di Commissioni di valutazione. In caso di dichiarazioni mendaci, l'interessato ne risponde personalmente ai sensi del citato D.P.R. n. 445/2000. Il RPCT, qualora conosca la sussistenza di casi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali, deve chiederne conto, con atto scritto, all'interessato, concedendogli termine per esporre le proprie difese e, se possibile, rimuovere la condizione ostativa allo svolgimento dell'incarico.

Ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata da Fondazione Musica per Roma, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta la inconferibilità di qualsivoglia incarico dirigenziale, comunque denominato, per un periodo di 5 anni.

VIOLAZIONE DELLE PREVISIONI SULL'INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI

Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni sull' inconfiribilità e incompatibilità e i relativi contratti sono nulli. Lo svolgimento degli incarichi amministrativi o dirigenziali, comunque denominati, in una delle situazioni di incompatibilità previste dalla normativa di riferimento (si veda sopra), comporta la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, dell'insorgere della causa di incompatibilità.

VIGILANZA E SANZIONI SUL RISPETTO DELLE NORME SULL'INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI

La vigilanza sul rispetto delle norme sull'inconfiribilità e incompatibilità di incarichi amministrativi e dirigenziali in Fondazione Musica per Roma è attribuita al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. A tale fine il RPCT contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità previste dalla normativa di riferimento². Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza segnala i casi di violazione delle disposizioni del presente Piano all'ANAC, all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215 ("Norme in materia di risoluzione dei conflitti di interessi"), nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

Il provvedimento di revoca dell'incarico amministrativo di vertice o dirigenziale conferito al soggetto cui sono state affidate le funzioni di responsabile, comunque motivato, è comunicato all'ANAC ai sensi del D.lgs. 8 aprile 2013 n. 39. Salvo richiesta di riesame del provvedimento da parte dell'ANAC nel termine di 30 giorni dalla comunicazione, la revoca si considera immediatamente efficace.

I componenti degli organi di Fondazione Musica per Roma che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati. Sono esenti da responsabilità i componenti che erano assenti al momento della votazione, nonché i dissenzienti e gli astenuti.

I componenti degli organi di Fondazione Musica per Roma che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza.

L'atto di accertamento della violazione delle disposizioni del presente Piano è pubblicato sul sito internet di Fondazione Musica per Roma.

² In particolare, si veda l'articolo 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 ed il D.P.R. 62/2013 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), per quanto applicabile.

GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI

La Fondazione prevede, in caso di esistenza di relazioni privilegiate/conflicto di interessi tra il Rappresentante di Fondazione Musica per Roma e la terza parte (ad es. fornitori, consulenti, intermediari, partner, clienti, etc.) l'obbligo di segnalarle di astenersi dalla negoziazione/gestione del contratto delegandola ad altra funzione.

È affidata al Codice Etico la disciplina delle ipotesi di conflitto di interessi e delle modalità per prevenirlo (comunicazione ed astensione).

Il documento istituisce, in caso di conflitto di interessi, l'obbligo di astensione e l'obbligo di comunicazione anche in caso di conflitto di interessi potenziale al superiore gerarchico o referente aziendale, estendendo la portata della prescrizione a tutti i destinatari dello stesso, che comprendono, oltre al personale, dipendenti di ditte esterni e consulenti.

PANTOUFLAGE – REVOLVING DOORS

La Legge 190/2012 ha introdotto una nuova disciplina delle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro, il c.d. "pantouflage" o "revolving doors", volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse al nuovo impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno della Società per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti. L'art. 53, c. 16-ter, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce, infatti, che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 216, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri". L'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 estende tale disciplina agli enti di diritto privato in controllo pubblico, indicando che "Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico".

Ad integrazione di quanto previsto dall'ANAC con Delibera n. 1134/2017, con particolare riferimento all'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 sull'individuazione dei dipendenti delle società/enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, destinatari di tale divieto, il PNA 2019 stabilisce che:

- ▶ negli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, definiti dal D.Lgs. 39/2013, sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori

e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali;

- ▶ il divieto di *pantouflage* non si estende ai dirigenti ordinari. Al riguardo, la Delibera n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo e agli obblighi previsti all'art. 14 del D.Lgs. 33/2013, opera una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti ordinari sono esclusi dall'applicazione dell'art. 53, co.16-ter, del D.Lgs. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali, ovvero che abbiano partecipato al procedimento che ha portato ad adottare l'atto espressione del potere autoritativo o negoziale;
- ▶ non sembra consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal D.Lgs. 39/2013.

La Fondazione provvederà ad assumere iniziative volte a garantire che:

- a) negli interpelli o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra;
- b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa;
- c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

MISURE DI RIDUZIONE DEL RISCHIO “CORRUZIONE”

Con riferimento ai processi aziendali considerati a rischio corruzione, Fondazione Musica per Roma ha previsto l'applicazione di un sistema di controllo strutturato in principi di controllo trasversali, applicabili a tutte le aree a rischio individuate, principi di controllo “ad hoc”, funzionali alla prevenzione e gestione del rischio di corruzione in relazione alle peculiarità dei singoli processi e principi di comportamento e divieti.

PRINCIPI DI CONTROLLO GENERALI

Nell'ambito del sistema di controllo, la Fondazione ha previsto ed attuato i principi di controllo di carattere trasversale di seguito indicati:

- ▶ **Segregazione dei compiti:** definizione ed attuazione, per ciascuna attività sensibile, di una segregazione funzionale dei compiti e delle responsabilità, prevedendo nello svolgimento delle attività il coinvolgimento in fase attuativa, gestionale ed autorizzativa di soggetti diversi dotati delle adeguate competenze;
- ▶ **Norme:** definizione e diffusione nell'ambito dell'organizzazione di strumenti normativi idonei a fornire i principi di riferimento generali e di controllo per la regolamentazione delle attività sensibili;
- ▶ **Ruoli e responsabilità:** individuazione di strumenti organizzativi idonei alla chiara e formale identificazione delle responsabilità affidate al personale nella gestione operativa delle attività, dei poteri autorizzativi interni e dei poteri di rappresentanza verso l'esterno;
- ▶ **Tracciabilità:** previsione, nell'ambito di ciascun processo, così come definito o da definirsi nell'ambito delle procedure aziendali, di adeguata tracciabilità e verificabilità ex post delle transazioni tramite adeguati supporti documentali/informatici.

PRINCIPI DI CONTROLLO SPECIFICI

Con riferimento ai processi aziendali considerati a rischio corruzione, oltre ai principi di controllo trasversali sopra citati, la Fondazione ha previsto e adottato specifiche misure di riduzione del rischio “corruzione” di seguito riportate (principi di controllo ad hoc):

► **Acquisizione, gestione e progressione del personale:**

- Divieto di assunzione di personale in autonomia;
- Istituzione di Procedura di selezione e assunzione del Personale (pubblicata nella sottosezione “Regolamenti procedure di assunzione” della sezione Amministrazione Trasparente);
- Approvazione del Consiglio di Amministrazione per assunzione di profili a livello dirigenziale;
- Rispetto delle disposizioni di cui al CCNL di riferimento.

► **Affidamento di lavori, servizi e forniture:**

- Divieto di conferimento di contratti di consulenza o similari in autonomia: il soggetto che intrattiene rapporti o effettua negoziati con la controparte non può da solo e liberamente conferire incarichi di consulenza per prestazioni professionali;
- Gli strumenti normativi relativi al processo di approvvigionamento di beni, lavori e/o servizi prevedono:
 - **trasparenza e identificazione dei ruoli:** le norme aziendali sono ispirate a criteri di trasparenza nei comportamenti e all’individuabilità dei soggetti responsabili (in particolare, con riferimento alle attività di valutazione delle richieste di approvvigionamento), verifica che le richieste arrivino da soggetti autorizzati, determinazione dei criteri che saranno utilizzati nelle varie fasi del processo ed espressione delle valutazioni sulle offerte tecniche ed economiche;
 - **modalità di approvvigionamento:** la scelta della modalità di approvvigionamento da adottare (pubblicazione del bando ove applicabile, fornitore unico, utilizzo di albo dei fornitori) è formalizzata e autorizzata a un adeguato livello gerarchico;
 - **ricorso alla procedura di affidamento:** diretto limitatamente a casi ben definiti nei limiti di legge;
 - **verbalizzazione e gestione gara:** le principali fasi della gara (apertura delle offerte tecniche, definizione del parere tecnico, apertura delle offerte economiche) sono verbalizzate e vi partecipano funzioni con interessi diversi (sia approvvigionamenti che unità richiedente);
 - **formalizzazione dei servizi affidati a terzi,** identificati tramite appositi contratti di fornitura che contengono tutti gli elementi necessari a definire le caratteristiche del servizio, gli obblighi del fornitore e gli impegni della Fondazione. Gli accordi che disciplinano i rapporti con i fornitori

includono la clausola di rispetto del Codice Etico;

- **modello di valutazione delle offerte:** la valutazione delle offerte (tecniche/economiche) è improntata alla trasparenza e alla maggiore limitazione possibile di criteri di soggettività.

▶ **Conferimento incarichi professionali**

- Esistenza di una procedura specifica per il conferimento di incarichi e nomine, con particolare riferimento alla scelta del Responsabile Unico del Procedimento e dei Commissari di gara.
- Contrattualizzazione delle controparti attraverso format contrattuali definiti, prevedendo l'inserimento di esplicite clausole che regolino il rapporto tra le parti.
- Condivisione con l'Amministratore Delegato dei professionisti individuati per autorizzazione.

▶ **Gestione degli spazi**

- Definizione di un listino di riferimento per eventi culturali e commerciali di terzi, formalmente approvato (comprensivo di criteri di applicazione della scontistica applicabile ai fini di promozione commerciale) alla base della locazione.
- Approvazione del prezzo di locazione solo da soggetti dotati di adeguati poteri.
- Nel caso di concessione di spazi predisposizione di procedure di affidamento tramite gara o manifestazione d'interesse.

▶ **Acquisizione di prestazioni artistiche, dirette o presso intermediari**

- Definizione di un format di valutazione preventiva della prestazione nel suo rapporto costi/benefici:
 - verifica della congruità del costo della prestazione in rapporto al prezzo di mercato corrente dell'artista e all'unicità del progetto;
 - previsione dei benefici in termini di impatto culturale, incassi e affluenza;
 - verifica della congruità del costo rispetto ai benefici attesi.

▶ **Gestione dei biglietti per eventi**

- Specifica procedura per la gestione dei biglietti omaggio;
- Conferimento ad un soggetto terzo tramite specifico contratto la gestione della biglietteria;

- Istituzione di specifica funzione dedicata alla gestione.

▶ **Affari legali e contenzioso**

- Con riferimento al conferimento di incarichi legali e procura alle liti:
 - Individuazione di legali esterni tra soggetti qualificati iscritti all'Albo dei professionisti legali esterni, il cui rapporto è adeguatamente formalizzato e sottoscritto da soggetti dotati di adeguata procura;
 - Condivisione con l'Amministratore Delegato dei legali esterni selezionati, attraverso il conferimento della procura;
 - Previsione della verifica preliminare sulla controparte selezionata volta a rilevare l'esistenza di possibili criticità (a titolo esemplificativo e non esaustivo: la rilevazione dei conflitti di interessi);
 - Contrattualizzazione delle controparti attraverso format contrattuali definiti, prevedendo l'inserimento di esplicite clausole che regolino il rapporto tra le parti (es. clausola anticorruzione, clausola risolutiva espressa, rispetto codice etico, etc.).
- Con riferimento alla gestione del contenzioso giudiziale o stragiudiziale:
 - Predisposizione di una comunicazione, sottoposta all'autorizzazione dell'Amministratore Delegato, contenente le motivazioni e le circostanze per le quali risulti essere vantaggioso per la Fondazione il ricorso ad un accordo stragiudiziale;
 - Monitoraggio dello sviluppo di ciascun contenzioso, attraverso la predisposizione di un documento di monitoraggio riportante la descrizione del contenzioso, le relative pretese/richieste, lo stato di avanzamento nei vari gradi di giudizio, la valutazione della probabilità di soccombenza, l'evidenza delle conciliazioni/transazioni e dei relativi importi e l'esito del contenzioso.

▶ **Fund Raising**

- Previsione della verifica preliminare sulla controparte selezionata volta a rilevare l'esistenza di possibili criticità (a titolo esemplificativo ma non esaustivo conflitto di interessi);
- Contrattualizzazione delle controparti attraverso format contrattuali definiti, prevedendo l'inserimento di esplicite clausole che regolino il rapporto tra le parti (es. clausola anticorruzione, clausola risolutiva espressa, rispetto codice etico, etc.);
- Tracciabilità ed archiviazione della documentazione relativa alla singola sponsorizzazione presso l'ufficio competente;
- Formalizzazione del rapporto con lo sponsor in specifici contratti approvati dall'Ufficio legale;
- Sottoscrizione dei contratti da parte dei soggetti muniti di specifico potere.

► **Gestione dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione**

- Pianificazione e condivisione degli incontri con l'Amministratore Delegato ai fini autorizzativi;
- Partecipazione agli incontri, di norma, di almeno due esponenti interni della Fondazione, preventivamente autorizzati.
- Rispetto della procedura interna "Protocollo Verifiche ed Ispezioni".

PRINCIPI DI COMPORTAMENTO E DIVIETI

Con riferimento ai processi aziendali considerati a rischio corruzione, oltre ai principi di controllo trasversali e "ad hoc" sopra descritti, la Fondazione ha previsto principi di controllo e divieti di seguito riportati:

► **Acquisizione e progressione del personale:**

- Rispetto di principi di trasparenza, imparzialità e meritocrazia in fase di selezione e valutazione del personale, legati alle effettive esigenze della Fondazione;
- In ottemperanza a quanto previsto dal Codice Etico, con riferimento ai soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività del processo, segnalazione di tutte le situazioni di conflitto di interesse o di relazioni privilegiate (ossia di situazioni di parentela o affinità, o di vincoli di natura personale o patrimoniale che possano influenzare i comportamenti);
- Con riferimento alla gestione delle spese di rappresentanza, divieto di ricorso a tale tipologia di spesa al fine di indirizzare o influenzare le scelte della controparte;
- Divieto di stipula di contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (resta escluso da tale divieto il conferimento di incarichi ad esperti di particolare e comprovata specializzazione ai fini dello svolgimento di attività di natura temporanea ed altamente qualificate).

► **Affidamento di lavori, servizi e forniture:**

- Valutazione delle offerte (tecniche/economiche) improntata alla trasparenza e alla maggiore limitazione possibile di criteri di soggettività;
- Correttezza, professionalità, efficienza, serietà ed affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto con fornitori, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivo. È fatto obbligo ai dipendenti della Fondazione "Musica per Roma" di assicurare pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti.

- La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della Fondazione, nonché della sua integrità e solidità.
- La condotta della Fondazione nelle fasi di approvvigionamento di beni e servizi è improntata alla ricerca del massimo vantaggio competitivo, alla concessione di pari opportunità di partnership per ogni fornitore, alla lealtà ed imparzialità di giudizio.
- Nella scelta dei fornitori non sono ammesse ed accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore a discapito di un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia che i terzi ripongono nella Fondazione, in merito alla trasparenza e al rigore nell'applicazione della Legge e dei regolamenti interni. Parimenti, non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte degli Amministratori, dipendenti o collaboratori esterni della Fondazione verso terzi, al fine di conseguire un interesse o un vantaggio proprio, altrui o della Fondazione.
- In ottemperanza a quanto previsto dal Codice Etico, con riferimento ai soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività del processo, segnalazione di tutte le situazioni di conflitto di interesse o di relazioni privilegiate (ossia di situazioni di parentela o affinità, o di vincoli di natura personale o patrimoniale che possano influenzare i comportamenti).

▶ **Conferimento di incarichi professionali:**

- Rispetto di principi di trasparenza, imparzialità e meritocrazia in fase di selezione del professionista, legati alle effettive esigenze della Fondazione;
- In ottemperanza a quanto previsto dal Codice Etico, con riferimento ai soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività del processo, segnalazione di tutte le situazioni di conflitto di interesse o di relazioni privilegiate (ossia di situazioni di parentela o affinità, o di vincoli di natura personale o patrimoniale che possano influenzare i comportamenti).

▶ **Locazione degli spazi**

- Creazione e applicazione di un listino prezzi predefinito, inclusa l'individuazione delle politiche di sconto, improntato alla trasparenza e alla maggiore limitazione possibile di criteri di soggettività;
- Il riconoscimento di qualsiasi commissione, sconto, credito e, se possibile, abbuono deve essere accordato in conformità con la normativa vigente dietro presentazione della documentazione di supporto;
- Qualsiasi incentivo commerciale deve essere in linea con le comuni pratiche di mercato, non deve eccedere i limiti di valore consentiti e deve essere stato approvato e registrato in conformità a quanto stabilito dalle regole interne.
- In ottemperanza a quanto previsto dal Codice Etico, con riferimento ai soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività del processo, segnalazione di tutte le situazioni di conflitto di interesse o di relazioni privilegiate (ossia di situazioni di parentela o affinità, o di vincoli di natura personale o

patrimoniale che possano influenzare i comportamenti).

▶ **Acquisizione di prestazioni artistiche, dirette o presso intermediari**

- Vedi **Affidamento di lavori, servizi e forniture.**

▶ **Gestione dei biglietti**

- Rispetto dei principi di lealtà, correttezza e trasparenza in ottemperanza a quanto previsto dal Codice Etico;
- Divieto di riconoscere biglietti omaggio al solo scopo di trarne un indebito vantaggio o interesse per sé e/o per la Fondazione;
- Rispetto delle disposizioni di cui alla procedura di approvazione della richiesta di biglietti omaggio da parte dell'ufficio Cerimoniale.

▶ **Fund raising**

- Rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché del Codice Etico e delle procedure interne;
- Nell'ambito della loro attività professionale, gli Amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni, e gli Sponsor della Fondazione "Musica per Roma" sono tenuti a rispettare con diligenza la Normativa vigente, il Codice Etico, i regolamenti e le disposizioni interne. In nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio della Fondazione "Musica per Roma" può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta. La violazione della legge non può costituire in nessun caso e per nessuna ragione un proprio interesse o un mezzo per conseguire un proprio vantaggio.
- I dipendenti nello svolgimento delle proprie mansioni sono tenuti ad evitare ogni possibile situazione o attività contraria o in conflitto, anche solo apparente, con gli interessi della Fondazione o comunque incompatibile con i propri doveri di ufficio; i dipendenti, all'insorgere di un interesse proprio, attuale o potenziale, sono tenuti a darne tempestiva comunicazione rispettivamente al superiore gerarchico o referente aziendale, astenendosi nel frattempo dal porre in essere qualsiasi condotta riconducibile alla situazione comunicata.

▶ **Gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione:**

- Rispetto dei principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione con le Autorità;
- Mantenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità, evitando anche di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.
- In ottemperanza a quanto previsto dal Codice Etico, con riferimento ai soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività del processo, segnalazione

di tutte le situazioni di conflitto di interesse o di relazioni privilegiate (ossia di situazioni di parentela o affinità, o di vincoli di natura personale o patrimoniale che possano influenzare i comportamenti);

- Divieto di accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle eventuali offerte ricevute in tal senso.
- È vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi della Fondazione.
- Nei rapporti con le Istituzioni e le Pubbliche Amministrazioni i soggetti preposti sono tenuti alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza al fine di non indurre a interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali, con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo;
- Non sono ammessi benefici o promesse di favori da parte degli Amministratori, dipendenti o collaboratori esterni della Fondazione verso i Pubblici Ufficiali o gli incaricati di pubblico servizio (quali i rappresentanti di Authority ed Enti Locali), al fine di conseguire un interesse o vantaggio proprio o altrui.

► **Affari legali e contenzioso:**

- Con riferimento al conferimento di incarichi e procura alle liti, rispetto dei principi, economicità, efficacia, imparzialità, parità di trattamento, trasparenza, proporzionalità, pubblicità, tutela dell'ambiente ed efficienza energetica;
- In ottemperanza a quanto previsto dal Codice Etico, con riferimento ai soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività del processo, segnalazione di tutte le situazioni di conflitto di interesse o di relazioni privilegiate (ossia di situazioni di parentela o affinità, o di vincoli di natura personale o patrimoniale che possano influenzare i comportamenti);
- Mantenimento nei rapporti con le autorità di comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità, non rendendo, inducendo o favorendo in alcun caso dichiarazioni mendaci alle autorità.

MECCANISMI DI SEGNALAZIONE DI ACCERTATE O PRESUNTE VIOLAZIONI DI REGOLE INTERNE (WHISTLEBLOWING)

Tutti i Destinatari, ivi compresi i soggetti esterni alla Fondazione, sono tenuti a segnalare, in maniera circostanziata, condotte illecite e ogni violazione o sospetto di violazione del presente Piano attraverso i canali dedicati ed univoci messi a disposizione dalla Fondazione e nel rispetto delle modalità descritte all'interno della Procedura della Fondazione redatta secondo le indicazioni contenute all'interno delle Linee guida ANAC in materia di "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"³ nonché delle recenti "Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)"⁴.

La Fondazione ha istituito e pubblicato nella sezione "Segnalazione illeciti – whistleblowing" della propria sezione Amministrazione Trasparente la "Procedura per le segnalazioni interne – Whistleblowing" che prevede, a massima tutela del segnalante l'uso della soluzione informatizzata denominata "PAWhistleblowing" certificata dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID) disponibile sul Cloud Marketplace all'indirizzo: <https://cloud.italia.it/marketplace/service/548>. Per effetto della procedura suindicata le segnalazioni saranno collazionate dal RPCT il quale procederà all'avvio delle iniziative del caso⁵. Qualsiasi segnalazione può essere comunque rivolta al RPCT all'indirizzo [org.vigilanza legge 190-2012@musicaperroma.it](mailto:org.vigilanza_legge_190-2012@musicaperroma.it).

A tutela del segnalante, coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e coloro che successivamente dovessero essere coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono soggetti agli obblighi di riservatezza previsti dal dettato normativo. Inoltre, tenuto conto che la violazione di quanto indicato nel presente Piano comporta responsabilità disciplinare, la violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale ulteriore responsabilità civile e/o penale.

³ Adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

⁴ Delibera n. 469 del 9 giugno 2021.

⁵ In virtù delle recenti novità normative introdotte dalla L. 30 novembre 2017 n. 179, G.U. 14 dicembre 2017, entrata in vigore il 29 dicembre 2017, gli strumenti di whistleblowing adottati dalla Fondazione sono oggetto di revisione. La pianificazione degli interventi in merito è presentata nel Piano Operativo.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

Il P.N.A. dispone che “Le Pubbliche Amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.lgs. n.165 del 2001 sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione...”.L’ANAC, nella determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 nonché nella delibera n. 1134 dell’8 novembre 2017, ha prospettato l’auspicabilità che tale misura possa essere attuata anche da parte delle Enti in controllo pubblico, compatibilmente con le esigenze organizzative di impresa.

Nell’ambito dei successivi aggiornamenti, il P.N.A. ribadisce l’importanza del sistema della rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione, come una “misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione”. L’alternanza tra più professionisti nell’assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, contribuisce alla riduzione del rischio consolidarsi di situazioni di privilegio e di aspettativa di risposte illegali improntate ad una collusione. Il ricorso alla rotazione deve, infatti, essere considerato come complementare ad altre misure di prevenzione della corruzione specie laddove possano presentarsi difficoltà applicative sul piano organizzativo. Occorre considerare che detta misura deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell’amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti. Per le considerazioni di cui sopra, essa va vista prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva e, come tale, va accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale. La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

A tal proposito corre l’obbligo di evidenziare i rischi in termini di perdita di efficienza che la rotazione, se non introdotta in maniera ottimale, comporta in una realtà come quella della Fondazione, di contenute dimensioni e ad alta specializzazione. Ormai nell’anno 2017, sono state introdotte modifiche all’organigramma aziendale che hanno condotto alla rotazione nelle aree Acquisti, Affari generali, Gestione Risorse Umane, Produzione ed Allestimenti; Redazione e Comunicazione Strategica, Progetti Speciali e Comunicazione Strategica. Fondazione Musica per Roma, riconoscendo l’importanza della rotazione del personale nel contrasto alla corruzione si vincola a verificare, nel terzo trimestre del 2022, se a seguito del miglioramento delle condizioni di difficoltà del settore di riferimento, permanenti dall’anno 2020, l’introduzione di nuove risorse e l’effettuazione di opportuni corsi di formazione possa consentire innovazioni organizzative in tal senso.

Allo stato attuale, al fine di assicurare il buon andamento delle attività svolte e favorendo la qualità e continuità delle stesse La Fondazione ha deciso di adottare il principio della segregazione delle funzioni come efficace misura di presidio alla prevenzione della corruzione, basata sull’attribuzione a soggetti diversi dei compiti di svolgere istruttorie e accertamenti, adottare decisioni, attuare le decisioni prese, effettuare verifiche.

PROTOCOLLI DI INTEGRITÀ

In attuazione dell'art. I, comma 17, della Legge 190/2012, Fondazione Musica per Roma, in considerazione della propria natura, ha recepito il “Protocollo di integrità di Roma Capitale, degli enti che fanno parte del Gruppo di Roma Capitale e di tutti gli organismi partecipati” approvato con deliberazione della Giunta di Roma Capitale n. 40 del 27 febbraio 2015.

Nei relativi avvisi, bandi di gara e/o lettere di invito viene esplicitata una apposita clausola di salvaguardia in base alla quale il mancato rispetto del protocollo di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Tale protocollo prevede per i partecipanti alla gara di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, nonché l'espresso impegno al rispetto delle regole di prevenzione della corruzione, ovvero di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione della gara stessa.

Il protocollo di legalità è uno strumento utile per contrastare la collusione e la corruzione nei contratti pubblici in cui la parte pubblica si impegna alla trasparenza e correttezza per il contrasto alla corruzione e il privato al rispetto di obblighi di comportamento lecito ed integro improntato a lealtà correttezza, sia nei confronti della parte pubblica che nei confronti degli altri operatori privati coinvolti nella selezione. Il protocollo, infatti, non si limita ad esplicitare e chiarire i principi e le disposizioni del Codice degli appalti ma specificano obblighi ulteriori di correttezza.

L'obiettivo di questo strumento, infatti, è il coinvolgimento degli operatori economici per garantire l'integrità in ogni fase della gestione del contratto pubblico. Il protocollo d'integrità viene pubblicato sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente” sottosezione “Altri Contenuti – Prevenzione della corruzione”, e viene utilizzato per ogni procedura di gara per l'acquisto di beni e servizi e per gli affidamenti di lavori pubblici.

Tutte le imprese offerenti o invitate devono sottoscrivere i documenti di cui sopra, pena esclusione dalla partecipazione alla procedura di gara. Il protocollo d'integrità fa parte dei documenti allegati ai contratti.

FLUSSO INFORMATIVO DA/VERSO IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Per una puntuale attività di monitoraggio sull'adeguatezza nel tempo e sullo stato di operatività del Piano, il RPCT ha predisposto delle regole procedurali sul flusso informativo tra lo stesso responsabile e il personale oltre a quello con la Direzione della Fondazione, gli Enti Pubblici e le Autorità di Vigilanza. Sono previsti i seguenti flussi informativi suddivisi in base alla categoria dei soggetti coinvolti nell'ambito della prevenzione della corruzione:

Soggetto coinvolto	Flusso Informativo
Consiglio d'Amministrazione	<i>Da RPCT</i> : relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C.T. e delle iniziative intraprese;
	<i>Verso RPCT</i> : comunicazione al RPCT sull'assetto organizzativo societario e tutti cambiamenti che hanno un impatto a livello organizzativo e procedurale.
Organismo di Vigilanza	<i>Da RPCT</i> : relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C.T. e delle iniziative intraprese;
	<i>Verso RPCT</i> : relazione annuale sullo stato di attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e segnalazione di eventuali criticità del sistema di controllo interno.
Dirigenti e Responsabili di Funzione	<i>Da RPCT</i> : relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C.T. e delle iniziative intraprese; comunicazioni aziendali in ambito dell'anticorruzione.
	<i>Verso RPCT</i> : necessità di introduzioni di cambiamenti procedurali nelle aree aziendali a rischio reato, informativa sulle attività da loro gestite che hanno una rilevanza in ambito anticorruzione; segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni.
Personale tutto	<i>Da RPCT</i> : relazione annuale sullo stato di attuazione del P.T.P.C.T. e delle iniziative intraprese; comunicazioni aziendali in ambito dell'anticorruzione.
	<i>Verso RPCT</i> : segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni.
Enti Pubblici e autorità di Vigilanza	<i>Da RPCT</i> : Risposte e disponibilità informativa in relazione alle richieste pervenute dalla Pubblica Amministrazione.

CODICE ETICO

Fondazione Musica per Roma ha previsto una serie di principi comportamentali a cui i dipendenti devono attenersi nello svolgimento delle attività aziendali, attraverso l'adozione del Codice Etico. Tale documento risulta essere uno strumento per prevenire comportamenti inadeguati rispetto alle politiche aziendali ed alle notazioni di indirizzo del Consiglio di Amministrazione nel continuo esercizio delle funzioni aziendali da parte dei Dirigenti e dei dipendenti, poiché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità sociali ed etiche dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder.

I destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine di Fondazione Musica per Roma nonché l'integrità del suo patrimonio economico ed umano. Nessun comportamento contrario a dette leggi e normative e al Codice Etico può considerarsi giustificato e comporterà l'adozione di specifici provvedimenti sanzionatori.

IL Codice Etico è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale della Fondazione.

FORMAZIONE

Il P.N.A in tema di formazione prevede una strategia formativa basata su due livelli: uno generale, che riguarda tutti i dipendenti e in particolare l'aggiornamento delle competenze in tema di etica e legalità; uno specifico rivolto al Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai responsabili della pubblicazione dei dati in Amministrazione Trasparente, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti, funzionari e addetti alle aree a rischio (es. politiche, programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali in relazione allo specifico ruolo del soggetto all'interno della Fondazione).

I dipendenti che sono chiamati ad operare negli uffici che oggettivamente sono a rischio corruzione e comunque individuati dallo stesso RPCT partecipano ad uno specifico programma di formazione.

In particolare, il piano formativo è articolato in tre ambiti d'intervento:

- **Comunicazione generale:** diffusione a tutto il personale dei principi normativi e contestualizzazione dei profili di rischio legati all'attività della Fondazione
- **Formazione specifica:** formazione diretta in modo specifico al personale direttivo ed operativo in aree di rischio aziendali;
- **Formazione periodica:** formazione erogata in occasione di nuove assunzioni o di assegnazioni di nuove mansioni.

Il piano formativo approvato dal RPCT deve contemplare almeno le seguenti tematiche:

- contesto normativo di riferimento (a titolo non esaustivo Legge n.190/2012, Piano Nazionale Anticorruzione, D.lgs. 33/2013 così come modificato dal D.lgs. 97/2016, etc.);
- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza adottato dalla Fondazione;
- compiti e responsabilità dei soggetti coinvolti in ambito della prevenzione della corruzione;
- individuazione dei soggetti che, in funzione dell'attività svolta, operano in aree particolarmente esposte a rischio corruzione;
- codice di comportamento;

- Procedure relative alla Trasparenza e ruolo del sito web istituzionale della Fondazione, quale strumento comunicativo e divulgativo;
- Flussi informativi da e verso il RPCT;
- Sistema disciplinare di riferimento.

MECCANISMI DI ACCOUNTABILITY

Il meccanismo di *accountability* (responsabilizzazione), che consente di avere notizie in merito alle misure di prevenzione adottate per contrastare la corruzione, è dato dalla pubblicazione del presente Piano, del Modello Organizzativo nonché della relazione annuale del RPCT – volta ad illustrare le procedure adottate e i risultati di gestione - nel sito istituzionale della Fondazione.

SISTEMA DISCIPLINARE

Per una efficace e credibile attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e delle procedure da essa richiamate, è stato introdotto un sistema disciplinare che prevede sanzioni al personale ed ai collaboratori esterni a fronte di comportamenti contrari alle prescrizioni del presente Piano, del Codice Etico e/o rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione.

Il sistema disciplinare da attuare è in linea con quello previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 adottato dalla Fondazione in quanto i meccanismi operativi ivi riportati e le finalità sono idonei alla prevenzione e al ruolo di deterrente di comportamenti illeciti in ambito corruttivo.

Nella determinazione della tipologia ed entità della sanzione da applicare sono tenuti in debito conto i seguenti aspetti:

- il grado di intenzionalità del comportamento;
- la negligenza, l'imprudenza e l'imperizia dimostrate dall'autore;
- le eventuali conseguenze della violazione o dell'illecito;
- la posizione rivestita dal soggetto all'interno dell'organizzazione;
- le eventuali circostanze aggravanti;
- il concorso di più destinatari per la commissione della violazione o dell'illecito.

Il dipendente che denuncia all'autorità giudiziarie e/o riferisce al proprio superiore gerarchico non può essere oggetto di sanzione, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi riconducibili direttamente o indirettamente alla denuncia stessa.

In conformità alla normativa di riferimento, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza può solo segnalare alla Direzione situazioni meritevoli di sanzioni mentre il potere disciplinare è di competenza del Consiglio d'Amministrazione.

PIANIFICAZIONE OPERATIVA

Il presente paragrafo riporta il piano delle attività funzionali a dare piena operatività al Piano.

Il RPCT, secondo le scadenze previste dal programma operativo, sovrintende l'aggiornamento e le valutazioni riguardanti i processi/attività/procedimenti maggiormente esposti al rischio di corruzione, nonché le proprie proposte sulle misure organizzative da adottare e dirette a contrastare il rischio rilevato. Qualora tali misure comportino degli oneri economici per la Fondazione, le proposte dovranno indicare la stima delle risorse finanziarie occorrenti.

Successivamente il RPCT elabora una proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza che viene sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Laddove si rendessero necessarie modifiche al Piano prima delle scadenze di aggiornamento previste, a seguito di rilevanti mutamenti organizzativo-funzionali nella Fondazione, ovvero in relazione alle esigenze emerse nel corso della gestione degli interventi attuativi del Piano medesimo, tali modifiche al Piano sono approvate con le stesse modalità di cui sopra.

Con particolare riferimento alla presente edizione del Piano, di seguito si riporta la programmazione operativa finalizzata alla sua esecuzione.

		2022				2023				2024			
		I trim	II trim	III trim	IV trim	I trim	II trim	III trim	IV trim	I trim	II trim	III trim	IV trim
1	Monitoraggio e controlli												
a	Verifiche anticorruzione aree a rischio	■	■			■		■		■		■	
b	Verifiche su pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente		■				■				■		
2	Risk assesment												
a	Revisione rischi correlati ai processi AS-IS	■				■				■			
b	Aggiornamento analisi dei rischi con i Responsabili di Funzione					■				■			
3	Aggiornamento del Piano												
a	Aggiornamento e proposta per adozione annuale				■				■				■
4	Formazione												
a	Formazione specifica per dipendenti aree a rischio				■		■				■		
b	Formazione Responsabili di Funzione				■		■				■		
5	Verifica implementazione procedure in aree a rischio												
a	Verifica stato di progresso nell'introduzione di procedure			■					■				
b	Aggiornamento del Piano in base alle risultanze di cui al punto 5.a			■					■				

1. Monitoraggio e controlli

a. Verifiche anticorruzione aree a rischio

Per ciascuna area di rischio si sostanziano nella verifica, anche a campione, di conformità delle azioni poste in essere dai dirigenti, responsabili e addetti, con i criteri adottati dal Piano e/o con le procedure in essere regolanti le attività oggetto di verifica. A fronte dell'attività di riordino e implementazione della sezione amministrazione trasparente e revisione dei rischi, l'attività di controllo per l'anno 2022 si concentra nel primo trimestre, mentre a regime, negli anni successivi, si distribuisce in diversi periodi dell'anno, caratterizzati da diverso impegno delle aree a rischio.

b. Verifiche su pubblicazione dati in Amministrazione Trasparente

Le verifiche, presso i Responsabili della pubblicazione dei dati, si concentrano nel secondo trimestre, anche a verifica delle scadenze delle dichiarazioni inerenti la sussistenza di incompatibilità e inconferibilità, eventuali variazioni organizzative, e in concomitanza delle attestazioni di struttura analoga ad OIV relative all'assolvimento di specifiche categorie di pubblicazione.

2. Risk assesment

a. Revisione dei rischi correlati ai processi AS-IS

A seguito dell'adozione del Piano per il triennio successivo, e in concomitanza o subito dopo l'effettuazione dei controlli in tema di anticorruzione, nel primo trimestre di ogni anno si prevede un confronto con i Dirigenti e Responsabili di funzione al fine di stimolare una revisione critica dei rischi nelle rispettive aree di pertinenza.

3. Aggiornamento del Piano

A carico del RPCT, con opportuno confronto con l'Organismo di Vigilanza della Fondazione e i Vertici della Fondazione, la proposta di adozione da parte del CDA della Fondazione.

4. Formazione

Il Piano istituisce un momento formativo collocato nel quarto trimestre di ogni anno, a seguito proposta di adozione del Piano per il triennio successivo, incentrato sui seguenti criteri:

- ▶ sensibilizzazione dei dipendenti circa i contenuti e i principi del Codice Etico della Fondazione;
- ▶ informativa sulle variazioni introdotte nel Piano, e delle eventuali ragioni di tali variazioni;
- ▶ sensibilizzazione rispetto alla necessità (in particolar modo per i dirigenti e dipendenti maggiormente coinvolti nella gestione di informazioni oggetto di pubblicazione in Amministrazione Trasparente) di considerare le attività di presidio e pubblicazione previste nel Piano come parte integrante dei flussi di lavoro aziendali, al fine di garantire un tempestivo aggiornamento dell'Amministrazione Trasparente;

- ▶ aggiornamento sugli obblighi derivanti dalla normativa vigente in materia di Anticorruzione e Trasparenza, anche con riferimento alle responsabilità individuali e del ruolo dell'RPCT nell'ambito della Fondazione.

Questi criteri si declinano in due ordini di formazione:

- a) Formazione specifica per dipendenti aree a rischio;
- b) Formazione Responsabili di Funzione (con particolare focus sulla necessaria attività di coordinamento e revisione sistematica dei rischi).

5. Verifica implementazione procedure in aree a rischio

La logica che la Fondazione utilizza nell'adozione ed evoluzione del Piano, su proposta del RPCT, si basa sulla progressiva introduzione e implementazione di procedure operative nelle aree a rischio, al fine di:

- rendere il monitoraggio più efficace, in quanto incentrato su procedure che regolano in maniera puntuale l'effettivo svolgersi dell'operatività della Fondazione;
- migliorare l'efficienza aziendale di pari passo con l'aumento di consapevolezza rispetto agli obblighi di Trasparenza.

E' quindi previsto un momento, nel secondo trimestre di ogni anno, in cui il RPCT verifica con i Vertici della Fondazione e con l'Ufficio del Personale lo stato di progresso nell'introduzione di procedure, e di conseguenza aggiorna il Piano in vista della successiva adozione entro la fine dell'anno corrente.

ADOZIONE ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO

L'aggiornamento annuale del Piano viene curato dal RPCT secondo una logica di programmazione, tenendo conto dei nuovi obiettivi strategici posti dagli organi di vertice, delle modifiche normative e delle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). Il Piano viene, comunque, aggiornato ogni qualvolta emergano rilevanti mutamenti organizzativi all'interno dell'amministrazione. Il Piano, ai fini della revisione, viene sottoposto al Consiglio di Amministrazione.