



**FONDAZIONE DOLOMITI-DOLOMITEN-DOLOMITES-DOLOMITIS UNESCO**

**Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza  
2020-2022**

Predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Direttore)

Adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 05\_a)/02.2020

Publicato sul sito [www.dolomitiunesco.info](http://www.dolomitiunesco.info) nella sezione "Amministrazione trasparente"

## Sommario

- I. Premessa
- II. Contesto normativo
- III. Il caso della Fondazione
- IV. Soggetti coinvolti nella prevenzione
- V. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- VI. Il Piano della prevenzione della corruzione
- VII. Processo di gestione dei rischi
- VIII. Rotazione del personale
- IX. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi
- X. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA
- XI. Inconferibilità di incarichi amministrativi di vertice e incarichi dirigenziali
- XII. Incompatibilità di incarichi amministrativi di vertice e incarichi dirigenziali
- XIII. Formazione
- XIV. Monitoraggio e aggiornamento del piano anticorruzione e della trasparenza
- XV. Tutela dei dipendenti che segnala illeciti (whistleblowing)
- XVI. Codice di comportamento
- XVII. Trasparenza
- XVIII. Il sistema disciplinare
- XIX. Obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza per il 2020
- XX. Aggiornamento e monitoraggio sull'implementazione del Programma

## I. Premessa

Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2020/2022, rappresenta la prosecuzione del piano precedente, in un'ottica di continuità evolutiva rispetto agli aggiornamenti ed adeguamenti normativi che interessano la Fondazione. Il presente Piano ratifica e conferma alcune delle principali scelte metodologiche di carattere generale già sviluppate negli anni precedenti.

Il P.T.P.C.T. è uno strumento programmatico con il quale l'Amministrazione finalizza una strategia di prevenzione della possibile esposizione al fenomeno della corruzione, con particolare attenzione alla struttura dei controlli delle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi attività illecite.

In esso è definito il sistema dei processi organizzativi e decisionali, l'individuazione delle aree di rischio, le azioni di prevenzione in termini di informazione, formazione e controllo dei procedimenti, sanzioni e sistema disciplinare.

La struttura semplificata e snella della Fondazione ed i processi decisionali trasparenti, partecipati e dettagliatamente istruiti, sono misure che garantiscono sostanzialmente la prevenzione di attività illecite. Peraltro, considerata l'entità del finanziamento e la missione della Fondazione, si ritiene che l'obiettivo del presente Piano sia mantenere l'organizzazione della Fondazione tale da rendere l'ambiente entro cui agisce e si sviluppa, privo di situazioni di fatto e di diritto da cui possano scaturire fatti di rilevanza penale e di altra natura atti a renderla esposta a commettere illeciti di qualsiasi natura. Pertanto, il contenuto si finalizza nell'assolvimento degli adempimenti obbligatori, con l'impegno di aggiornare ed integrare tempestivamente il piano delle eventuali situazioni di rischio che si potrebbero rilevare.

Il presente Piano viene pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Fondazione in "Amministrazione trasparente". Il Piano deve essere consegnato a tutti i dipendenti, ai nuovi assunti e ai collaboratori della Fondazione, affinché ne prendano atto sottoscrivendolo, lo osservino e lo facciano rispettare.

Il Piano è soggetto ad aggiornamento periodico e i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni.

Il presente Piano è stato redatto e viene aggiornato dal Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.

## II. Contesto normativo

La Legge 6 novembre 2012 n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (cd. legge anticorruzione) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche.

La Legge ha individuato l'Autorità Nazionale Anticorruzione nell'ANAC e attribuisce a tale autorità compiti di vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato con Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015 stabilisce che *"al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190/2012 gli enti di diritto privato in controllo pubblico anche di livello locale sono tenuti ad introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali al fine di prevenire e contrastare fenomeni corruttivi"* (in questo caso la norma si applica anche alle fondazioni). L'obbligo fondamentale è quello di adottare un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che introduca una serie di misure di prevenzione di fenomeni corruttivi grazie al monitoraggio dei processi interni all'ente, introducendo di conseguenza misure idonee alla prevenzione dell'alea di rischio.

Secondo il D. Lgs. 39/2013, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico", si definiscono alcune fattispecie di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice che possono interessare la nomina di degli organi di amministrazione e controllo della Fondazione.

Il D. Lgs. 33/2013, all'art. 11 c. 2, estende alle Fondazioni controllate dalle Pubbliche Amministrazioni l'applicazione della normativa in materia di obblighi di pubblicità delle informazioni e trasparenza (la circolare n. 1/2014 del Ministero della Pubblica Amministrazione ha precisato che la normativa anti-corruzione deve essere applicata anche a "soggetti di diritto privato non aventi la forma della Società, come le Fondazioni e Associazioni").

La determina dell'ANAC n.8/2015 *“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”* raccoglie in modo organico gli interventi da porre in essere per prevenire episodi corruttivi all’interno di società ed enti di diritto privati controllati e partecipati, aggiornato con la Determinazione n. 1134 del 8/11/2017 *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*. Con il D.Lgs.97/2016 *“Recante 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”* e la Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 *“Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016”*, si ha la piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell’integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT).

Da ultimo si è esaminato Piano Nazionale Anticorruzione 2019 approvato in via definitiva con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019.

### III. Il caso della Fondazione

La Fondazione è stata costituita il 13 maggio 2010 da cinque Province (Belluno, Bolzano, Pordenone, Trento, Udine) e due Regioni (Friuli Venezia Giulia e Veneto) con lo scopo di garantire *“la conservazione, la comunicazione e la valorizzazione del Bene Dolomiti UNESCO, nel quadro dei principi e delle direttive del Patrimonio mondiale UNESCO Dolomiti. La Fondazione assicura direttamente e, tramite i propri Soci fondatori, il conseguimento degli obiettivi definiti dalla strategia della gestione complessiva (...)”*. (art. 2 Statuto). La Fondazione è una persona giuridica di diritto privato che, statutariamente, non persegue fini di lucro.

Il fondo di gestione è costituito dai conferimenti annuali dei soci fondatori. Opera con contabilità di tipo privato e il suo bilancio d’esercizio è redatto secondo le norme del codice civile e pubblicato sul proprio sito istituzionale in *“Amministrazione trasparente”*. L’esercizio finanziario ha inizio il 1° gennaio di ogni anno e termina il successivo 31 dicembre.

Sono organi della Fondazione:

- a) il Consiglio di Amministrazione, composto da un rappresentante di ciascun Socio fondatore (Province e Regioni);
- b) il Presidente;
- c) l’Organo di revisione, nominato dal CdA;
- d) il Collegio dei Sostenitori, nominato dal CdA;
- e) il Comitato Scientifico, nominato dal CdA.

Ciò premesso, visiti gli art. 6 e 7 dello Statuto con cui si definiscono i compiti del CdA ed il processo decisorio dello stesso, si evince che la Fondazione rientra tra i soggetti privati di controllo pubblico, i cui vertici e componenti di organi interni sono nominati dalla pubblica amministrazione. La definizione dell’ambito soggettivo da parte dell’ ANAC con la determina n. 8/2015, stabilisce infatti che: *“Si deve trattare di enti, in particolare associazioni e fondazioni, che hanno natura privatistica, non necessariamente con personalità giuridica, rispetto ai quali sono riconosciuti in capo alle amministrazioni pubbliche poteri di controllo che complessivamente consentono di esercitare un potere di ingerenza sull’attività con carattere di continuità ovvero un’influenza dominante sulle decisioni dell’ente.”* Peraltro essa svolge funzioni e servizi di natura pubblica, quali la conservazione e la valorizzazione di un patrimonio d’interesse mondiale, utilizzando quasi totalmente conferimenti pubblici. Si ritiene pertanto di provvedere all’adozione del piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonostante la struttura e l’attività svolta dalla Fondazione non rilevi nei processi, potenzialità rischiose rispetto agli obiettivi della normativa ad oggetto.

La Fondazione è costituita da un unico ufficio amministrativo, ed ha in attivo un organico di sei dipendenti, di cui uno con qualifica dirigenziale e incarico di Direttore (art. 12 dello Statuto) e cinque impiegati amministrativi (segreteria, amministrazione, comunicazione e organizzazione eventi, euro-progettazione, tecnico); due con contratto a tempo determinato e quattro con contratto a tempo indeterminato. La Fondazione applica al proprio personale dipendente il CCNL Federculture.

La gestione della Fondazione è sottoposta al controllo da parte dell'organo di revisione (art. 9 dello Statuto), con verifiche trimestrali puntuali.

#### IV. Soggetti coinvolti nella prevenzione

Il processo di prevenzione della corruzione coinvolge

a. l'autorità di indirizzo politico: il **Consiglio di Amministrazione**

- designa il responsabile;
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- attua il sistema disciplinare.

b. il responsabile della prevenzione: il **Direttore**

- svolge i compiti indicati dettagliatamente al paragrafo successivo;
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione;
- coincide con il responsabile della trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni;
- attua il sistema disciplinare.

c. **tutti i dipendenti** dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e rispettano in codice di comportamento;
- partecipano alle attività di formazione;
- segnalano le situazioni di illecito al Responsabile della prevenzione;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi;
- segnalano le situazioni di illecito.

d. **i collaboratori** a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e del codice di comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito.

#### V. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Consiglio di Amministrazione ha stabilito che **la responsabilità per la prevenzione della corruzione e della trasparenza venga integrata alle funzioni del Direttore della struttura in carica**, in quanto l'esercizio dei suoi compiti riferiti alle aree ritenute rischiose, sono regolamentati e limitati secondo regolamenti interni approvati dal CdA ed i relativi processi istruiti e documentati con la collaborazione di tutta la struttura amministrativa, assicurando una sorveglianza reciproca. Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, l. n. 190) in capo al responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti coinvolti nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

**Ciò detto, il Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 05 a)/02.2020 rinnova la nomina alla dott.ssa Marcella Morandini, Direttore in carica, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.**

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, deve:

in base a quanto previsto dalla L. 190/2012

- elaborare la proposta di Piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione (art. 1, comma 8); i contenuti del piano, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del responsabile, sono distintamente indicati nel comma 9 dell'art. 1 della richiamata legge;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a);
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, a partire dai dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base del Piano, il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. c);
- riferire sulla sua attività all'organo di indirizzo politico se richiesto o se lui stesso lo valuta opportuno (art. 1 c. 14).

in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 39/2013

- vigilare sulla applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al decreto, con il compito di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità (art. 15, c.1);
- segnalare i casi di possibili violazioni al decreto all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini delle funzioni di cui alla L. 215/2004, nonché alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, c. 2).

in base a quanto previsto dall'art. 15 del DPR 62/2013

- curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione;
- effettuare il monitoraggio annuale sulla loro attuazione;
- provvedere a pubblicare sul sito istituzionale e a comunicare all'Autorità Nazionale Anticorruzione i risultati del monitoraggio.

in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato e integrato dal D.Lgs.n. 97 del 2016

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico.

## **VI. Il Piano della prevenzione della corruzione**

Il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza deve presentare il seguente contenuto minimo:

- **individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione**, valutate in relazione al contesto, alle attività e alle funzioni dell'ente >> processo di gestione del rischio;
- **programmazione della formazione**, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- **adozione 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 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;
- **previsione di obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- **adozione di misure volte garantire il corretto e regolare flusso delle informazioni** e consentire il monitoraggio sull'implementazione del piano da parte dell'amministrazione vigilante;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a **sanzionare il mancato rispetto delle misure** indicate nel piano.

## VII. Processo di gestione dei rischi

Le aree di rischio variano a seconda del contesto esterno ed interno e della tipologia di attività istituzionale svolta dalla specifica amministrazione. Tuttavia, la L. 190/2012 ha individuato delle particolari aree di rischio ricorrenti, ritenendole comuni a tutte le amministrazioni e rispetto alle quali potenzialmente tutte le pubbliche amministrazioni sono esposte. L'analisi di tali aree di rischio è stata adattata al fine di renderle aderenti al caso specifico della Fondazione, che come detto, è priva di evidenti circostanze di rischio.

La metodologia utilizzata per la gestione del rischio in ambito del P.T.P.C.T., segue le linee guida del PNA, adattando per quanto possibile la procedura al caso particolare della Fondazione. Coerentemente con il processo di gestione del rischio delineato dal PNA sono stati individuati quattro aree, che corrispondono a:

- A. Individuazione delle aree di rischio
- B. Mappatura dei processi
- C. Analisi e valutazione delle aree di rischio
- D. Misure di prevenzione

### A. Individuazione delle aree di rischio

L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree nell'ambito dell'attività dell'intera amministrazione che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione. Dall'esame del contesto esterno ed interno ed in relazione alla tipologia di attività istituzionale in cui opera la Fondazione, le aree potenzialmente a rischio sulle quali si struttura il PTPCT della Fondazione corrispondono alle aree comuni ed obbligatorie individuate dal PNA e fanno riferimento ai procedimenti di:

- a. autorizzazione o concessione;
- b. scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 50/2016;
- c. affidamento di incarichi di collaborazione, consulenza e studio e ricerca;
- d. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- e. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

### B. Mappatura dei processi

La mappatura dei processi traccia l'ambito entro il quale sviluppare la valutazione del rischio. Le aree di rischio comuni ed i relativi processi associati individuati dalla Fondazione fanno riferimento a quanto stabilito dal PNA:

- I. Area: personale
  1. Reclutamento
  2. Progressioni di carriera
  3. Incarichi di collaborazione, consulenza, studio e ricerca
  
- II. Area: affidamento di lavori, servizi e forniture
  1. Individuazione dei fornitori
  2. Definizione dei parametri della richiesta di offerta
  3. Invio e ricezione delle offerte
  4. Verifica e valutazione delle offerte
  5. Scelta dell'affidatario
  6. Stipula degli incarichi
  
- III. Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
  1. Concessione licenza d'uso dei marchi
  2. Concessione patrocinio
  
- IV. Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
  1. Concessione di contributi

Non sono state individuate altre aree di rischio.

#### C. Analisi e valutazione delle aree di rischio e dei processi

La valutazione del rischio è fatta per ciascun processo, mappato attraverso le fasi di:

- *Identificazione*: attraverso la costituzione di un gruppo di lavoro composto da tutti i dipendenti dell'ufficio amministrativo e coordinati dal Direttore, Responsabile delle prevenzioni → registro dei rischi
- *Analisi*: valutazione delle probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che esso produce;
- *Ponderazione*: la ponderazione consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento → trattamento del rischio
- *Monitoraggio*: verificare l'effettiva efficacia delle misure di prevenzione.

All'interno della fase di *identificazione* del rischio si attribuisce preliminarmente la valutazione del livello del rischio rispetto a: **discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, razionalità del processo, controlli, impatto economico, impatto organizzativo, economico e di immagine.**

Per la valutazione delle aree di rischio è stata utilizzata la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano nazionale Anticorruzione, adeguandola per quanto possibile al caso particolare della Fondazione. Sulla base di tale metodologia sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante.

AREA	PROCESSI	probabilità	impatto
A	1. Reclutamento	1,33	1,75
	2. Progressioni di carriera	1,33	1,75
	3. Incarichi di collaborazione, consulenza, studio e ricerca	2,17	1,75
B	1. Individuazione dei fornitori	1,33	1,00
	2. Definizione dei parametri della richiesta di offerta	1,33	1,00
	3. Invio e ricezione delle offerte	1,33	1,00
	4. Verifica e valutazione delle offerte	1,33	1,00
	5. Scelta dell'affidatario	1,67	1,75
	6. Stipula degli incarichi	1,67	1,75
C	1. Concessione licenza d'uso dei marchi	2,50	1,75
	2. Concessione patrocinio	2,50	1,75
D	1. Concessione di contributi	2,17	1,75

A seguito della valutazione dell'impatto e della probabilità, per ciascun Processo, si sono collocati i singoli Processi nell'apposita "Matrice Impatto-Probabilità".

area di rischio		probabilità				
		IMPROBABILE	POCO PROBABILE	PROBABILE	MOLTO PROBABILE	FREQUENTE
impatto						
SUPERIORE						
SERIO						
SOGLIA						
MINORE						
MARGINALE						

#### D. Misure di prevenzione

Individuate le aree di rischio ed i relativi procedimenti da monitorare, vengono determinate, per ciascuna area di rischio, delle esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con l'indicazione delle modalità, dei responsabili, dei tempi di attuazione e indicatori.

Le misure di trattamento del rischio devono essere:

- efficaci nella neutralizzazione delle cause del rischio;
- sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo;
- **compatibili con l'ordinamento e l'organizzazione dell'ente.**

#### Misure obbligatorie

Le misure specifiche identificate per la prevenzione della corruzione messe in atto dalla struttura organizzativa della Fondazione e riferite all'ambito individuato nella Determinazione n.12/2015 dell' Anac, sono:

- Rotazione del personale
- Formazione del personale
- Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing)
- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi
- Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali

- Conferimento e autorizzazione incarichi
- Monitoraggio e aggiornamento del piano anticorruzione e della trasparenza
- Codice di comportamento
- Trasparenza

### **Misure trasversali**

- l'informatizzazione dei processi; questa consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti; questi consentono l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza;
- il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali; attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

### **VIII. Rotazione del personale**

Il comma 4 art. 1 della Legge anticorruzione prevede la rotazione del personale Dirigenziale, dei Titolari di posizioni organizzative e dei responsabili del procedimento che operano in settori considerati ad alto rischio di corruzione. Il PNA, tuttavia, stabilisce che tale norma può essere derogata per motivati impedimenti relativi all'organizzazione. Stante la struttura organizzativa della Fondazione, si ritiene che tale misura sia commisurata alle necessità operative della Fondazione, ad eccezione che per il Direttore e per l'organo di controllo che già da Statuto prevedono la limitazione temporale dell'incarico, e di cui attività viene monitorata dal Consiglio di Amministrazione e condivisa con il Comitato tecnico e scientifico. L'ANAC (Linee Guida ANAC, pag. 26) precisa però che la rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività a elevato contenuto tecnico. Nell'ordinarietà si ritiene di dare adeguata attuazione a misure alternative garantendo la gestione di processi ad elevato rischio mediante la previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento di procedure sensibili, favorendo la compartecipazione al procedimento di più figure professionali, così da attivare procedure di reciproco controllo, ed evitando l'isolamento di certe mansioni. In particolare l'articolazione delle competenze attribuisce a soggetti diversi i compiti relativi a: 1) svolgimento di istruttorie e accertamenti; 2) adozione di decisioni; 3) attuazione delle decisioni prese; 4) effettuazione delle verifiche. Al fine di garantire la continuità dell'attività istituzionale, di mantenere la coerenza degli indirizzi, si ritiene di dare attuazione al principio di rotazione soprattutto in caso di mancato rispetto del presente Piano e di procedimenti penali o disciplinari in corso per condotte di natura corruttiva, in attuazione dell'art. 16, comma 1, lett. l-quater d.lgs. 165/2001.

### **IX. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi**

Nel caso in cui chiunque si trovi in situazione di conflitto di interessi deve segnalarlo al RPC che sarà chiamato a valutare nel merito o, nelle more, astenersi dall'esercizio della funzione. Inoltre, l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi riguarda anche la partecipazione a Commissioni di valutazione per il reclutamento del personale o per l'acquisizione di attrezzature e servizi. I candidati a far parte delle Commissioni, dovranno rendere una dichiarazione di presenza o assenza di conflitto di interessi. Se all'esito della verifica risultasse la presenza di una o più condizioni ostative, la Fondazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto.

### **X. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA**

Ai sensi dell'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001, la Fondazione ha un obbligo di controllo sulla sussistenza di eventuali precedenti penali in capo ai dipendenti. In particolare, essa deve verificare la presenza di condanne, anche con sentenze non passate in giudicato:

- 1) all'atto della formazione di commissioni per l'acquisizione di attrezzature o servizi o di commissioni di concorso;

- 2) sugli incarichi già conferiti e sugli incarichi già assegnati, dal momento dell'entrata in vigore degli artt. 3 e 35 bis.

La verifica è assoluta mediante acquisizione d'ufficio o mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 DPR 445/2000. Se si dovesse verificare la presenza di fatti rilevanti, la Fondazione non conferisce l'incarico o non effettua l'assegnazione; conferisce l'incarico o dispone l'assegnazione ad un altro soggetto.

#### **XI. Inconferibilità di incarichi amministrativi di vertice e incarichi dirigenziali**

All'interno del PNA si stabilisce che anche gli Enti di diritto privato in controllo pubblico debbano verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dal D.Lgs. n. 39 del 2013.

Le condizioni ostative sono quelle previste nei Capi che costituiscono il D. Lgs di cui sopra, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

- Il Capo II definisce le ipotesi di inconferibilità in caso di reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 3)
- Il Capo III identifica invece le fattispecie di inconferibilità di incarichi a Soggetti provenienti da Enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni (artt. 4 e 5)
- Infine, il Capo IV disciplina le situazioni di inconferibilità di incarichi a componenti di organi di indirizzo politico (artt. 6 e 7).

L'accertamento delle ipotesi di inconferibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 DPR 445/2000 e pubblicata sul sito istituzionale (art. 20 D.Lgs 39/2013) della Fondazione. Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto. Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 39/2013. A carico dei componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18. Ove le cause di inconferibilità non fossero note alla Fondazione e siano rese palesi nel corso del rapporto, il RPC è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

#### **XII. Incompatibilità di incarichi amministrativi di vertice e incarichi dirigenziali**

Il PNA stabilisce anche per gli Enti di diritto privato in controllo pubblico l'obbligo di verificare la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti ai Capi V e VI del D. Lgs. n. 39 del 2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei Capi precedenti.

Il Capo V definisce le ipotesi di incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni nonché lo svolgimento di attività professionale. Il Capo VI definisce invece le ipotesi di incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico. L'accertamento delle ipotesi di inconferibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 DPR 445/2000 e pubblicata sul sito istituzionale (art. 20 D.Lgs 39/2013). Tali accertamenti verranno effettuati al momento del conferimento dell'incarico. Nel caso la situazione di incompatibilità emerga al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Qualora invece essa dovesse essere riscontrata nel corso del rapporto, il RPC deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa di incompatibilità deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (art. 19 D.Lgs. 39/2013). La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

### **XIII. Formazione**

E' demandato al Responsabile per la prevenzione della corruzione il compito di individuare le più idonee forme di formazione in tema di anticorruzione. La formazione avviene di norma *in house* e rivolta ai dipendenti rispetto agli aggiornamenti normativi, alle misure di prevenzione della corruzione e delle misure per la trasparenza. E' previsto un incontro di aggiornamento all'anno, salvo particolari necessità di aggiornamento rispetto all'applicazione delle misure previste per il 2019 e del rispetto del Piano. Per casi formativi dedicati a temi specifici verrà individuato un fornitore esterno.

### **XIV. Monitoraggio e aggiornamento del piano anticorruzione e della trasparenza**

La Fondazione agisce con misure di monitoraggio atte a verificare la corretta applicazione delle norme di legge e dei regolamenti, nonché il rispetto del presente Piano. E' previsto un monitoraggio continuo delle attività potenzialmente a rischio. L'attività di monitoraggio e revisione delle attività richiamate nel presente documento, potrebbe portare ad una revisione delle tabelle e degli indici di rischio, come risultato del consuntivo delle attività svolte e delle criticità eventualmente evidenziate, nonché della revisione delle misure di prevenzione qualora ve ne fosse necessità. Alle attività di monitoraggio e revisione partecipano, a vario titolo, e ciascuno secondo le proprie prerogative, tutte le figure professionali e istituzionali della Fondazione, a partire dal RPC e includendo il personale, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato tecnico e scientifico ed il Revisore dei Conti.

### **XV. Tutela dei dipendenti che segnala illeciti (whistleblowing)**

L'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001, prevede che: "Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia". Il comma 2 ricorda inoltre che nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso. La legge, quindi, inquadra il problema in un triplice ordine di garanzie:

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

La Fondazione tutela i dipendenti che segnalano illeciti all'interno della struttura e si impegna a di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare le segnalazioni, quali i dubbi e le incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni. Ha adottato una propria procedura di segnalazione degli illeciti, adottata in data 18/09/2017 con decisione del Consiglio di Amministrazione, pubblicata e adeguatamente segnalata nel sito web istituzionale in "Amministrazione trasparente".

### **XVI. Codice di comportamento**

La Fondazione applica le regole contenute nel DPR n. 62 del 16 aprile 2013, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" unitamente alle disposizioni previste da CCNL. Tale regolamento rappresenta il codice di comportamento generalmente applicabile nel pubblico impiego privatizzato. L'adozione del codice di comportamento da parte di ciascuna amministrazione rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione. Il codice di comportamento rappresenta uno degli strumenti essenziali del Piano triennale di prevenzione della corruzione di ciascuna amministrazione, e va adottato dall'organo di indirizzo

politico-amministrativo su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione, è da attribuirsi a quest'ultima figura un ruolo centrale ai fini della predisposizione, diffusione della conoscenza e monitoraggio del codice di comportamento. Nell'ambito delle sue funzioni, il Responsabile deve verificare annualmente il livello di attuazione del codice, rilevando, ad esempio, il numero e il tipo delle violazioni accertate e sanzionate delle regole del codice, in quali aree dell'amministrazione si concentra il più alto tasso di violazioni. La Fondazione si è dotata del Codice di comportamento, adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 18/09/2017 ed è pubblicato ed adeguatamente segnalato sul sito istituzionale della Fondazione in "Amministrazione trasparente". Il codice di comportamento si estende "a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

## XVII. Trasparenza

Il Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità viene inserito nel presente programma, come previsto dal D.lgs n.97/2016 e dalle relative linee guida ANAC, approvate con delibera n.1310 del 28.12.2016.

La Fondazione garantisce la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale, oltre che il rispetto dei criteri di qualità delle informazioni: integrità, aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità, comprensibilità, omogeneità, accessibilità, conformità agli originali, riutilizzabilità. La trasparenza è intesa come accessibilità attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, [www.dolomitiunesco.info](http://www.dolomitiunesco.info), nella sezione *amministrazione trasparente*, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. **La Fondazione è impegnata nell'adeguamento e nella verifica delle disposizioni previste dalla Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017 e ss. mm. e ii.**

L'applicazione del d.lgs. 33/2013 e ss.mm. alle Fondazioni private in controllo pubblico.

Il D.lgs. n. 33/2013, e ss circolari applicative, intervenuto a chiarimento di alcuni aspetti della norma, rende necessario anche per gli enti partecipati o controllati dalle pubbliche amministrazioni l'adempimento di alcuni obblighi di trasparenza. In particolare definisce l'ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni del decreto sulla trasparenza e chiarisce la piena applicazione alle norme limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, ossia alle Fondazione e agli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, sottoposti a controllo ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile da parte di pubbliche amministrazioni, oppure agli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi. In virtù di quanto specificato, quindi, le disposizioni del decreto si applicano anche alla Fondazione.

Il Responsabile della Trasparenza

Il Responsabile della trasparenza viene integrato in una figura unica con il responsabile della prevenzione alla corruzione, nominato dal Consiglio di Amministrazione. Contestualmente, il CdA ha stabilito che per garantire l'adempimento degli obblighi di trasparenza da parte della Fondazione, che per il personale ridotto, non è strutturalmente in grado di rispondere autonomamente agli obblighi richiesti e non può garantire un'attività costante di studio della normativa, la stessa venga assistita dal Responsabile in materia dei Soci, principalmente dalla Provincia di Belluno che risulta più adeguata per territorialità.

### I dati da pubblicare

Dati e informazioni da pubblicare sono indicati nell'allegato aggiornato "Elenco degli obblighi di pubblicazione" della delibera ANAC n. 1310/2016 e 1134/2017. Gli obblighi di pubblicazione previsti riguardano:

- Organi di indirizzo politico-amministrativo (art. 14): identificati nel presidente e nei componenti del consiglio di amministrazione, con riferimento all'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo; il curriculum; i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici; i dati relativi all'assunzione di altre cariche presso enti pubblici o privati, e i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti; gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti; le dichiarazioni di cui all'art. 2 della L. 441/1982, nonché le attestazioni di cui agli artt. 3 e 4 della medesima, relative alla situazione patrimoniale (sia immobiliare, che mobiliare) e reddituale del soggetto titolare della carica e del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado.
- Consulenti e collaboratori (art. 15): restano esclusi dall'obbligo di pubblicità i soli contratti di collaborazione che hanno connessione con la parte dell'attività della Fondazione non rientrante in alcun modo nella cura degli interessi pubblici. Per ciascun titolare di incarico è necessario pubblicare il curriculum, l'oggetto, la durata, il compenso, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o alla titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o allo svolgimento di attività professionali. È facoltà dell'ente individuare le consulenze e le collaborazioni connesse ad attività di pubblico interesse e quelle correlate allo svolgimento di attività in regime concorrenziale. In questo caso può pubblicare, limitatamente a queste ultime attività, i compensi dei collaboratori in forma aggregata, dando conto della spesa complessiva sostenuta per ciascun anno, con l'indicazione dei livelli più alti e più bassi dei compensi corrisposti.
- Personale (artt. 16, 17 e 21): è obbligatorio pubblicare annualmente i dati sul personale: numerosità del personale a tempo indeterminato e determinato in servizio e i dati sui tassi di assenza. Inoltre, ai fini della consultazione, vanno pubblicati i contratti e accordi collettivi nazionali che si applicano a Fondazione.
- Bandi di concorso (art. 19): vanno pubblicati i dati concernenti le procedure di reclutamento del personale a tempo determinato e indeterminato assunto presso la Fondazione che svolgano attività di pubblico interesse.
- Bandi di gara e contratti (art. 1 comma 32 L. 190/2012 e art. 37): obblighi relativi alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi. Nello specifico, vanno pubblicati: la struttura proponente; l'oggetto del bando; l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte; l'aggiudicatario; l'importo di aggiudicazione; i tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; l'importo delle somme liquidate. È, inoltre, necessario pubblicare le informazioni relative alle procedure per l'affidamento e l'esecuzione di opere e lavori pubblici, servizi e forniture e la delibera a contrarre nell'ipotesi in cui manchi il bando di gara. Anche per questi rileva l'attività di pubblico interesse.
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26 e 27): provvedimenti che sulla base della normativa vigente sono volti a sostenere un soggetto sia pubblico che privato, accordandogli un vantaggio economico diretto o indiretto mediante l'erogazione di incentivi o agevolazioni che abbiano l'effetto di comportare sgravi, risparmi o acquisizione di risorse, di importo superiore a mille euro.
- Enti controllati (art. 22): Fondazione pubblica i dati relativi alle Fondazioni controllate/partecipate e su enti controllati.
- Bilanci (art. 29): prevede la pubblicazione del bilancio preventivo e del consuntivo della Fondazione.
- Dati aggregati relativi all'attività amministrativa (art. 24): dati relativi all'attività amministrativa, in forma aggregata, per settori di attività, per competenza degli organi e degli uffici, per tipologia di procedimenti.

#### Organizzazione del sito [www.dolomitiunesco.info](http://www.dolomitiunesco.info) per la "Trasparenza amministrativa"

Nel corso del 2014, all'interno del sito web della Fondazione è stata realizzata un'apposita pagina, denominata "Amministrazione trasparente", all'interno della quale sono stati pubblicati i dati già richiamati, e che verrà via via completata con le informazioni relative agli ulteriori obblighi di pubblicazione definiti da ANAC.

#### Aggiornamento delle informazioni pubblicate

La Fondazione provvede agli aggiornamenti dei dati secondo la frequenza stabilita dalla normativa per ogni specifica tipologia dei dati. Si occuperà inoltre periodicamente di verificare gli eventuali aggiornamenti normativi che la coinvolge e qualora si verificassero le relative fattispecie si provvederà di conseguenza al perfezionamento.

### **XVIII. Il sistema disciplinare**

I meccanismi disciplinari qui indicati costituiscono parte integrante del P.T.P.C.. Nei singoli casi le sanzioni specifiche saranno definite e applicate in proporzione alla gravità delle mancanze valutate, nel rispetto dei principi generali che regolano il diritto del lavoro e, comunque, in base ai seguenti criteri generali tra loro cumulabili:

- a) elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per imprudenza, negligenza o imperizia, anche in considerazione della prevedibilità o meno dell'evento);
- b) rilevanza degli obblighi violati;
- c) gravità del pericolo creato;
- d) recidività nel biennio;
- e) entità del danno eventualmente creato alla Fondazione dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dalla normativa applicabile in tema di anticorruzione e trasparenza;
- f) livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- g) presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative ed ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- h) eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave nell'ambito della tipologia prevista. Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

Il sistema disciplinare è suddiviso a seconda della categoria di inquadramento dei destinatari nonché dell'eventuale natura autonoma, subordinata o parasubordinata del rapporto che intercorre tra i destinatari stessi e la Fondazione:

1. ai soggetti apicali, cioè le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione della Fondazione;
2. alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (i dipendenti);
3. alle persone con un rapporto di collaborazione esterna di natura autonoma.

1. Nell'attuale organizzazione della Fondazione sono "Soggetti apicali" i componenti del Consiglio di Amministrazione e il Direttore.

Le sanzioni si applicano nei seguenti casi:

- a) mancato rispetto degli specifici protocolli (procedure e prescrizioni) previsti nel P.T.P.C., diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione in relazione ai reati da prevenire, inclusa la violazione delle disposizioni relative ai poteri di firma e, in generale, al sistema delle deleghe nonché la violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie;
- b) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno previsto nel P.T.P.C., poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai protocolli (procedure e prescrizioni) ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e dalla documentazione ai soggetti preposti, incluso il RPC;
- c) violazione degli obblighi di informativa previsti nel P.T.P.C. nei confronti del RPC;

- d) inadempimento, nell'esercizio dei poteri gerarchici e nei limiti derivanti dal sistema delle deleghe, degli obblighi di controllo e vigilanza sul comportamento dei diretti sottoposti, intendendosi tali solo coloro che, alle dirette ed immediate dipendenze del soggetto apicale, operano nell'ambito delle aree a rischio di reato.

A seconda della gravità dell'infrazione commessa, sentito il parere del RPC, il Presidente del Consiglio di Amministrazione assumerà i più opportuni provvedimenti, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe, la modifica o la revoca delle deleghe stesse e la convocazione dell'Assemblea per l'eventuale adozione, nei casi più gravi, dei provvedimenti di cui agli artt. 2383 e 2393 del Codice Civile.

Nell'ipotesi in cui il soggetto apicale rivesta, altresì, la qualifica di dirigente, in caso di violazioni poste in essere in qualità di apicale, a questo verranno applicate le sanzioni della presente sezione, fatta salva, comunque, l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Fondazione e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili.

2. I quadri e impiegati alle dipendenze della Fondazione che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle procedure e prescrizioni contenute nel PTPC per grave inosservanza delle disposizioni dirette a garantire lo svolgimento dell'attività in conformità della legge e a scoprire e delimitare tempestivamente situazioni di rischio, ai sensi della normativa vigente in materia di anticorruzione;
- b) violazione grave o reiterata delle procedure interne contenute nel PTPC, ponendo in essere un comportamento consistente nel tollerare significative irregolarità ovvero nella omissione di controlli e/ole verifiche previste nelle singole procedure, anche nel caso in cui non sia derivato un pregiudizio agli interessi della Fondazione;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti;
- d) inosservanza reiterata dell'obbligo di informativa al RPC e/o al diretto superiore gerarchico sul mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del PTPC;
- e) comportamenti diretti alla commissione di un reato, specie se di natura corruttiva.

A seconda della gravità della infrazione, verranno sanzionati con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) rimprovero verbale: casi di violazione colposa e lieve delle procedure e/o prescrizioni contenute nel PTPC che non abbiano avuto conseguenze per la Fondazione;
- b) rimprovero scritto: recidiva nel biennio nei casi di violazione colposa di procedure e/o prescrizioni contenute nel PTPC; errori procedurali di lieve entità dovuti a negligenza del lavoratore aventi rilevanza esterna;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione: per recidiva nella commissione di infrazioni di cui al punto precedente; per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del PTPC;
- d) sospensione dalla retribuzione e dal servizio fino ad un massimo di tre giorni: oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni di procedure e prescrizioni contenute nel PTPC tali da esporre la Fondazione a responsabilità;
- e) licenziamento con preavviso: nei casi di reiterata grave violazione delle procedure e prescrizioni contenute nel PTPC aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività nelle aree/attività a rischio reato
- f) licenziamento senza preavviso: per mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione neppure in via provvisoria del rapporto di lavoro ("giusta causa") quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
  - i. adozione di un comportamento diretto alla commissione di un reato corruttivo;
  - ii. violazione e/o elusione fraudolenta di procedure e prescrizioni contenute nel PTPC e delle regole del Codice Etico aventi rilevanza esterna, tali da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro ;
  - iii. violazione e/o elusione del sistema di controllo interno, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso il RPC, in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse.

3. Nei confronti di coloro che, in qualità di collaboratori, consulenti, fornitori, partner e somministrati della Fondazione, soggetti, ai fini della normativa anticorruzione e di trasparenza, a vigilanza da parte della stessa, abbiano posto in essere le gravi violazioni delle regole, delle procedure e prescrizioni contenute nel P.T.P.C., potrà essere disposta la risoluzione di diritto del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c.. Resta salva, in ogni caso, l'eventuale richiesta da parte della Fondazione del risarcimento dei danni subiti. Le sanzioni previste si applicano nei seguenti casi:
- a) elusione fraudolenta di procedure e prescrizioni aziendali attinenti l'oggetto dell'incarico aventi rilevanza esterna ovvero violazione delle stesse realizzata attraverso un comportamento diretto alla commissione di un reato corruttivo;
  - b) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura stessa ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso il RPC;
  - c) mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta, oggetto dell'incarico, tale da impedire la trasparenza e verificabilità della stessa.

#### **XIX. Obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza per il 2020**

La Fondazione è costantemente impegnata nell'aggiornamento normativo e nell'acquisire ed adeguare i propri procedimenti a quanto prescritto dalla Legge per i propri atti. Il trattamento del rischio nelle aree mappate per il 2019 ha permesso di ridurre lo stesso rischio come emerso dal paragrafo precedente. La Fondazione opera attraverso una programmazione preventiva, precisa e dettagliata delle attività, predisposta dal Direttore con il supporto dell'ufficio amministrativo e sulla base della Strategia complessiva di gestione a lungo termine; viene condivisa e valutata dal Comitato tecnico e dal Comitato scientifico ed approvata dal Consiglio di Amministrazione. La Fondazione utilizza sistemi informatizzati per la stipula dei contratti (Mepa), tutti i mezzi che garantiscano la piena tracciabilità e trasparenza dei procedimenti e adotta tutti gli atti amministrativi interni necessari per tracciare l'istruttoria dei processi decisionali che sono pubblicati sul sito web istituzionale in "Amministrazione trasparente".

Per il 2020 la Fondazione si propone di valutare la necessità di dotarsi di un piano delle performance e del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" ex D.Lgs. n. 231/2001, sempre adattato al caso specifico della Fondazione.

#### **XX. Aggiornamento e monitoraggio sull'implementazione del Programma**

Il presente Programma triennale verrà aggiornato annualmente e comunque tempestivamente, in dipendenza di eventuali innovazioni normative o intervenuti chiarimenti in merito agli obblighi specifici per le Fondazioni private in controllo pubblico, anche con riferimento agli orientamenti che saranno adottati in materia dall'ANAC.

Il sistema di monitoraggio sull'implementazione delle misure del Programma è gestito dal Direttore, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, attraverso la costituzione di gruppi di lavoro valutativi, garantendo la tracciabilità del processo. Il RPCT compila e pubblica entro il 31 gennaio di ogni anno la scheda per la relazione annuale pubblica dall'ANAC.

Il Direttore  
Marcella Morandini