



FONDAZIONE DOLOMITI-DOLOMITEN-DOLOMITES-DOLOMITIS UNESCO

**Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
2018-2020**

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

Adottato in data 28 marzo 2018 con decisione del Consiglio di Amministrazione

Publicato sul sito 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 del rischio
- 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. Obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza per il 2017
- XIX. Aggiornamento del Programma

I. Premessa

Il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2018/2020, 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. è uno strumento con il quale l'Amministrazione finalizza una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione, attraverso un programma di attività, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, **anche solo in via teorica**, verificarsi attività illecite, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione e dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi. In esso si ricostruisce il sistema dei processi organizzativi e le prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo. Attraverso la predisposizione del P.T.P.C., in sostanza, l'amministrazione è tenuta ad attivare azioni ponderate e coerenti tra loro capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Ciò implica necessariamente una valutazione, probabilistica di tale rischiosità e l'adozione di un sistema di gestione del rischio medesimo.

II. Contesto normativo

La Legge 190/2012, nata dalla necessità di riordino della normativa anticorruzione, detta una serie di disposizioni che hanno l'obiettivo di prevenire e, in alcuni casi, reprimere la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione. All'art.1, comma 5, tale legge prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di definire un piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) che fornisca una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indichi gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo.

L'art. 1, comma 34 stabilisce che i commi dal 15 al 33 si applichino anche "alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'art. 2359 c.c. limitatamente alla loro attività di pubblico interesse". Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) stabilisce, poi, 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. Inoltre, 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", a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190, 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. E ancora, il D. Lgs. 33/2013, all'art. 11 c. 2, estende alle Società 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. 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", 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).

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 (...) La Fondazione non persegue fini di lucro”*. (art. 2 Statuto).

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, visti gli art. 6 e 7 dello Statuto con cui si definiscono i compiti del CdA ed il relativo processo decisionario 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. Peraltro essa svolge, utilizzando quasi totalmente conferimenti pubblici, funzioni e servizi di natura pubblica, quali la conservazione e la valorizzazione di un patrimonio d'interesse internazionale. 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.

Definizione ANAC - determina n. 8/2015

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.

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 cinque impiegati amministrativi; due con contratto a tempo determinato e quattro con contratto a tempo indeterminato.

IV. Soggetti coinvolti nella prevenzione

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione sono:

- 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.
- 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 (art. 1, comma 14, del 2012);
 - coincide, di norma, con il responsabile della trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (art. 43 d.lgs. n. 33 del 2013).

c. tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio (osservano le misure contenute nel P.T.P.C.);
- segnalano le situazioni di illecito al direttore
- segnalano casi di personale conflitto di interessi.

d. i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- 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 codici interni approvati dal CdA ed i relativi processi istruiti e documentati con la collaborazione di tutta la struttura amministrativa.

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 nella seduta del 28 marzo 2018 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

I modelli di organizzazione e gestione degli enti pubblici economici e degli enti di diritto privato in controllo pubblico, di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, sono obbligati a considerare il rischio di fenomeni corruttivi, e di conseguenza 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;
- **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.

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 renderli aderente al caso specifico della Fondazione, che come detto, non presenta circostanze di rischio. 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 rileveranno.

VII. Processo di gestione dei rischi

La metodologia utilizzata per la gestione del rischio in ambito del PTPCT, 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'esame del contesto in cui opera la Fondazione e l'individuazione delle aree potenzialmente a rischio definisce la struttura del Piano che conferma e dettaglia le aree comuni ed obbligatorie individuate dal PNA.

B. Mappatura dei processi

La mappatura dei processi consente l'individuazione del contesto entro cui deve essere sviluppata 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: acquisizione e progressione del personale
 - 1. Reclutamento
 - 2. Progressioni di carriera
 - 3. Conferimento di incarichi di collaborazione

- II. Area: affidamento di lavori, servizi e forniture
 - 1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
 - 2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
 - 3. Requisiti di qualificazione
 - 4. Requisiti di aggiudicazione
 - 5. Valutazione delle offerte
 - 6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
 - 7. Procedure negoziate
 - 8. Affidamenti diretti
 - 9. Revoca del bando
 - 10. Redazione del cronoprogramma
 - 11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
 - 12. Subappalto
 - 13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

- III. Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
 - 1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
 - 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato

3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto
- IV. Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto.

Non sono state individuate altre aree di rischio.

All'interno di tali processi sono individuati i seguenti procedimenti da esaminare:

- 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. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

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

L'attività di 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	Reclutamento	2,17	2,50
	Progressioni di carriera	1,67	2,25
	Conferimento di incarichi di collaborazione	2,17	2,25
B	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	1,83	1,50
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	1,83	2,25
	Requisiti di qualificazione	1,83	1,50
	Requisiti di aggiudicazione	1,83	1,50
	Valutazione delle offerte	2,50	1,50
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	1,83	1,50
	Procedure negoziate	2,50	2,25
	Affidamenti diretti	2,50	2,25
	Revoca del bando	1,83	2,25
	Redazione del cronoprogramma	1,83	1,50
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	2,50	2,25
	Subappalto	2,50	2,25
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	1,83	2,25
C	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	non ricorre la fattispecie	
D	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	non ricorre la fattispecie	

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 \ impatto	area di rischio				
	IMPROBABILE	POCO PROBABILE	PROBABILE	MOLTO PROBABILE	FREQUENTE
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
- Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi
- Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA
- Conferimento e autorizzazione incarichi
- Inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali
- Formazione del personale
- Monitoraggio e aggiornamento del piano anticorruzione e della trasparenza
- Tutela del dipendente
- Codice di comportamento
- Trasparenza
- Patti di integrità

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 (d.lgs. n. 82 del 2005); 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.

IX. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

Tale misura viene applicata alla Fondazione, dove 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 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, l'Amministrazione 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 assolta 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 2018 e del rispetto del Piano.

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 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.

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. In corrispondenza all’adozione del codice, si applica il nuovo regime degli effetti e delle responsabilità conseguenti alla violazione delle regole comportamentali, previsto dal comma 3, art. 54, del d.lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dall’art. 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012.

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.

Il codice, una volta definitivamente approvato, dovrà essere pubblicato, innanzi tutto, sul sito istituzionale dell’amministrazione. Il codice di comportamento generale 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”. Per quanto riguarda la formulazione dei singoli obblighi, i codici dovranno tendenzialmente contenere: a) una declinazione delle regole del codice generale nella singola amministrazione; b) la definizione di ulteriori regole elaborate sulla base delle peculiarità della specifica 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, 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.**

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 società 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 società 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 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. Obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza per il 2018

Nell'anno 2017 la Fondazione è stata impegnata nell'assetto delle procedure contrattuali, specificatamente nell'ambito dei beni, servizi e lavori, a seguito delle modifiche del D.lgs.50/2016 "Codice dei contratti pubblici" ed del D.lgs.56/2017 recante "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50." Si è dotata inoltre del codice di comportamento e della procedura di whistleblowing ed ha perfezionato l'informatizzazione dei dati ai fine della trasparenza amministrativa. Per il 2018 si propone di migliorare la procedura di accesso civico e di dotarsi di un piano delle performance, sempre adattato al caso specifico della Fondazione. La Fondazione costantemente impegnata nell'aggiornamento normativo e nell'acquisire ed adeguare i propri procedimenti a quanto prescritto dalla Legge.

XIX. Aggiornamento 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.