



-Fondazione Marini San Pancrazio -

***Piano triennale della Prevenzione della Corruzione
2017-2019***

[APPROVATO DAL CDA IN DATA 30/01/2017]

INDICE DEL DOCUMENTO

1. DEFINIZIONI
2. LA FONDAZIONE
3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO
4. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E GLI ALTRI SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE
5. ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO DI ATTIVITA' CORRUTTIVE
6. INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI PRESSO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
7. CONFLITTO DI INTERESSI ED OBBLIGO DI ASTENSIONE
8. CODICE ETICO
9. ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE
10. FORMAZIONE DEL PERSONALE
11. ATTIVITA' PRECEDENTE O SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (REVOLVING DOORS)
12. SEGNALAZIONI E TUTELA DEL WHISTLEBLOWER
13. PROGRAMMA DEGLI INTERVENTI
14. AGGIORNAMENTO ED ENTRATA IN VIGORE DEL PIANO ANTICORRUZIONE

1 DEFINIZIONI

Fondazione: Fondazione Marini S.Pancrazio in Firenze

A.N.A.C.: Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (*ex Civit*)

A.G.C.M.: Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato

MEF: Ministero dell'Economia e delle Finanze

PNA: Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'Autorità (A.N.A.C.) con Delibera n. 72 del 2013

Legge 190 o Legge o Legge Anticorruzione: Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”*

Legge sulla Trasparenza o D.lgs. 33/2013: Decreto Legislativo n.33/2013 recante il *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*

RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza ai sensi dell'art. 1 comma 7 della Legge 190/2012 e Art. 43 comma 1 del D.lgs. 33/2013

D.lgs. 39/2013: Decreto Legislativo n.39/2013 recante *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico”*

D.L. 90/2014: Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 recante *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”*

Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015: Determinazione A.N.A.C recante *“Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*

Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015: Determinazione A.N.A.C. recante *“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*

Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015: Determinazione A.N.A.C. recante *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*

Piano, P.P.C.: Il presente documento - Piano di Prevenzione della Corruzione

PTTI: Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità

Organismo di Vigilanza: L'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Organi Sociali: Consiglio di Amministrazione, Presidente del Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Revisori Contabili

Codice Etico: Codice etico adottato dalla Fondazione

Destinatari: I soggetti destinatari del presente Piano sono tutto il personale della Fondazione Marini S.Pancrazio, il Presidente, i collaboratori esterni e tutti i soggetti aventi rapporti contrattuali con la Fondazione

Dipendenti: Tutti i soggetti che rivestono, nella Fondazione, funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione ovvero gestione e controllo, anche di fatto

Responsabili: Tutti i soggetti che, nella Fondazione, rivestono funzioni di rappresentanza, coordinamento e riferimento, per gli altri dipendenti, delle diverse Aree di cui si compone l'organizzazione interna della Fondazione

Pubblica Amministrazione – P.A.: Qualsiasi Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi esponenti nella loro veste di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio anche di fatto, nonché i membri degli Organi delle Comunità Europee e i funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri

C.C.N.L.: Contratto Collettivo Nazionale Lavoratori di riferimento

2. LA FONDAZIONE

La Fondazione Marini San Pancrazio è stata costituita nel 1988 per volontà del Comune di Firenze e della Fondazione Marino Marini di Pistoia. La fondazione, senza scopo di lucro, ha lo scopo di assicurare la conservazione, la tutela, la valorizzazione, l'esposizione al pubblico, secondo criteri di massima sicurezza, delle opere donate rispettivamente al Comune di Firenze dallo scultore Marino Marini e dalla signora Mercedes Pedrazzini Marini, e alla stessa Fondazione dalla signora Mercedes Pedrazzini Marini, e di gestire il Museo Marino Marini situato nella ex chiesa di San Pancrazio a Firenze ove le suddette opere sono raccolte ed esposte, nonché di gestire la sottostante cripta, anche promuovendo manifestazioni espositive ed altre manifestazioni artistiche e culturali.

Organi della Fondazione, sono:

Consiglio di Amministrazione:

Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri necessari per l'amministrazione della Fondazione.

In particolare, e salve le attribuzioni previste da altre norme dello Statuto:

- a) nomina il Presidente;
- b) approva il programma di massima annuale dell'attività, elaborato dal Comitato Scientifico, ove nominato;
- c) approva il bilancio di previsione, nonché il bilancio consuntivo e il rendiconto, rispettivamente entro la fine dell'anno precedente e il 31 marzo dell'anno successivo;
- d) delibera i regolamenti;
- e) delibera sull'accettazione delle elargizioni, delle donazioni e dei lasciti;
- f) può procedere alla nomina e alla revoca del Comitato Scientifico e ne determina il compenso;
- g) nomina e licenzia il personale dipendente e ne determina l'organico ai fini del trattamento stabilendone le mansioni e provvedendo alla individuazione del responsabile del funzionamento degli uffici;
- h) provvede alla istituzione e all'ordinamento degli uffici della Fondazione;
- i) può procedere alla nomina di un direttore, da scegliere tra persone di riconosciuta competenza artistico-culturale e di comprovate capacità manageriali, ed affida allo stesso specifiche mansioni;
- l) delibera, sentito il parere del Comitato Scientifico e del Direttore, ove esistano, sulla delega alla Fondazione, da parte di altri enti o privati, di attività di studio o di sperimentazione fissandone le condizioni; delibera altresì sui contributi, sovvenzioni e collaborazioni da dare eventualmente alle iniziative di altri enti che corrispondano ai fini perseguiti dalla Fondazione;
- m) delibera le modifiche allo Statuto da sottoporre all'autorità tutoria;
- n) determina il compenso dei Sindaci Revisori;
- o) delibera in genere su tutti gli affari, anche di straordinaria amministrazione, che interessano la Fondazione e che non sono riservati dall'atto costitutivo o dallo statuto ad altro organo.

Presidente del Consiglio di Amministrazione:

Il Presidente è eletto dal Consiglio di Amministrazione fra i suoi componenti.

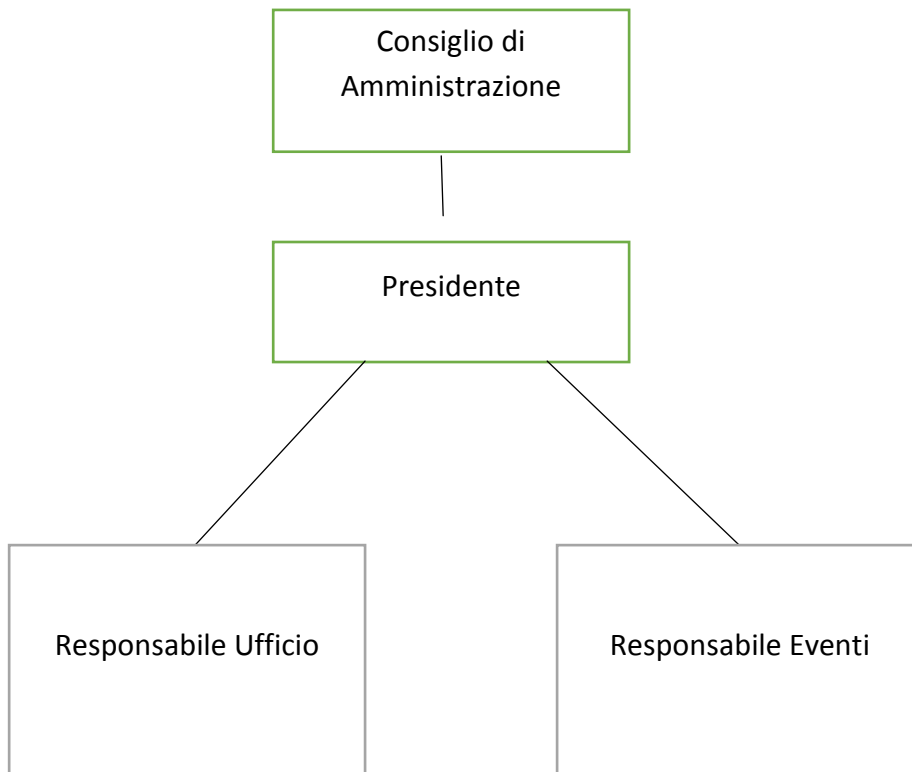
Il Presidente ha la rappresentanza legale della Fondazione; convoca le riunioni del Consiglio di Amministrazione e le presiede; propone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, d'intesa con il Comitato Scientifico – ove nominato – il programma annuale di attività nonché il bilancio di previsione, il rendiconto, e il piano tecnico finanziario; esegue le delibere del Consiglio di Amministrazione ed esercita i poteri che il Consiglio di Amministrazione gli delega.

Collegio dei Revisori dei Conti:

Il Collegio dei Sindaci Revisori è composto da tre membri, due dei quali nominati dal Comune di Firenze ed il terzo dalla Fondazione Marino Marini di Pistoia.

Il Collegio esercita la vigilanza sulla gestione economica e finanziaria della Fondazione, riferendo in proposito al Consiglio di Amministrazione, e redige annualmente una relazione sul bilancio preventivo e consuntivo ad uso del Consiglio di Amministrazione.

ORGANIGRAMMA



A

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La Legge 190/2012 e il sistema di prevenzione

Con l'emanazione della Legge n. 190 del 6 novembre 2012, entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione".

Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte, con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato su due livelli (nazionale e decentrato):

- a livello nazionale: si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione¹ (PNA) predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito A.N.A.C.),
- a livello decentrato si collocano i Piani triennali di Prevenzione della Corruzione di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna.

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

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

Il rischio di corruzione nello spirito della Legge

Il concetto di corruzione da prendere a riferimento per la definizione dei Piani di Prevenzione ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere / funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Inoltre, nello spirito della Legge 190/2012, la Legge sulla Trasparenza (D.lgs. 33/2013) è considerata, quindi, una importante misura generale di prevenzione della corruzione, in quanto, ritenuta uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'*accountability* con i cittadini/utenti, anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

¹ Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'Autorità (A.N.A.C.) con Delibera n. 72 del 2013.

Altre misure generali di prevenzione della corruzione, previste dalla Legge 190/2012, riguardano:

- inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti - D.lgs. 39/2013;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D.lgs. 39/2013;
- patti di integrità negli affidamenti - comma 17 art.1 Legge 190/2012.

E inoltre:

- mobilità del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblowing*).

Elenco dei reati ricompresi nella Legge 190

Di seguito si fornisce l'elencazione dei reati rilevanti ai sensi della L. 190/2012:

- Art. 314 - Peculato
- Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui
- Art. 316 bis - Malversazione a danno dello stato
- Art. 316 ter - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
- Art. 317 - Concussione
- Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione
- Art. 319 - Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio
- Art. 319-ter - Corruzione in atti giudiziari
- Art. 319-quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità
- Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
- Art. 322 - Istigazione alla corruzione
- Art. 322 bis – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
- Art. 323 - Abuso d'ufficio
- Art. 325 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio
- Art. 326 - Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio
- Art. 328 - Rifiuto di atti di ufficio. Omissione
- Art. 331 - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità
- Art. 334 - Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa

- Art. 335 - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa
- Art. 346-bis - Traffico di influenze illecite.

4. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il R.P.C.T. viene nominato dal Consiglio di Amministrazione che definisce anche la durata dell'incarico che deve essere almeno triennale, rinnovabile con durata massima complessiva di sei anni, e cessa con l'ultima relazione annuale di sua competenza e relativa pubblicazione.

In data 22 luglio 2016 il Consiglio di Amministrazione della Fondazione Marini S.Pancrazio ha deliberato la nomina della Rag. Daniela Cappelli quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione nonché Responsabile della Trasparenza. Tale nomina è pubblicata sul sito istituzionale della Fondazione nella sezione Amministrazione Trasparente.

Il R.P.C.T. in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1 c. 8 L.190/2012 sottopone il piano di prevenzione della corruzione all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, per poterlo adottare entro il 31 gennaio di ogni anno. Contestualmente dalla delibera il Piano viene pubblicato sul sito della Fondazione all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente" e comunicato a tutto il personale della Fondazione.

Al R.P.C.T. compete

- la predisposizione del Piano Anticorruzione della Fondazione, nonché proporre le integrazioni e modifiche al Piano stesso;
- esercitare i poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure previste dal presente Piano
- valutare l'efficacia e l'adeguatezza del Piano mediante in particolare:
 - – la valutazione dei moduli procedurali adottati dall'Ente per l'esercizio dell'attività
 - – la valutazione dell'impatto del Piano sull'organizzazione amministrativa
 - – la valutazione dell'efficacia del Piano sulla riduzione dei rischi corruttivi

È sempre obbligatoria la modifica del Piano Anticorruzione nel caso in cui si verifichino fenomeni di corruzione o altre forme di illegalità;

- aggiornare il piano sulla base della valutazione delle aree a rischio, nonché del progresso effettuato nelle misure da intraprendere per la prevenzione della corruzione,
- vigilare sul rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. 39/2013 e in particolare:
 - . ai sensi dell'art. 15 comma 1 D.lgs. 39/2013 contestare l'esigenza o l'insorgenza di cause di incompatibilità e/o inconferibilità;
 - . ai sensi dell'art. 15 comma 2 D.lgs. 39/2013 formulazione delle segnalazioni dei casi di possibile violazione all'A.N.A.C., all'A.G.C.M. ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla L.215/2014, nonché alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative;
- redigere entro il 15 dicembre di ogni anno, una Relazione recante i risultati dell'attività di prevenzione svolta nell'anno. La Relazione verrà pubblicata sul sito istituzionale nella sezione amministrazione Trasparente e trasmessa al Consiglio di Amministrazione. La scheda contiene la valutazione del Responsabile rispetto all'effettiva attuazione delle misure di prevenzione della corruzione con la formulazione di un giudizio sulla loro efficacia, oppure laddove le misure non siano state attuate sulle motivazioni della mancata attuazione.

- predisporre corsi di aggiornamento e percorsi formativi per i dipendenti ai fini della sensibilizzazione alla legalità;
- diffondere il Codice Etico della Fondazione tra i destinatari dello stesso, curandone la pubblicazione sul sito istituzionale.

Ogni nuova versione del Piano viene pubblicata sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente per una durata di 5 (cinque) anni, decorrenti dall'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione; decorso tale termine il documento viene archiviato in apposita sezione.

In materia di trasparenza il Responsabile deve:

- effettua una costante attività di controllo sull'adempimento da parte della Fondazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale. La relazione viene inviata, per quanto di rispettiva competenza, anche Collegio dei Revisori;
- segnala i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione al CdA e all' A.N.A.C. ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare.

Il R.P.C.T. può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa, rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del RPCT, siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva. In tali casi, così come in caso di contestazione ai fini della risoluzione del contratto di lavoro del dirigente nominato RPCT, si applica la disciplina di cui all'art. 15 del D.lgs. 39/2013, che dispone la comunicazione all'A.N.A.C. della contestazione, affinché questa possa formulare una richiesta di riesame

La prevenzione della corruzione coinvolge non soltanto il Responsabile ma anche altri soggetti:

a) Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Fondazione Marini S.Pancrazio (di seguito anche CdA) è l'organo che designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Responsabile della Trasparenza.

Il CdA, inoltre, svolge le seguenti funzioni:

- adotta il Piano della Prevenzione della Corruzione e i relativi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- riceve, con cadenza almeno semestrale, le Relazioni del RPCT;
- adotta le azioni più opportune a seguito delle segnalazioni ricevute dal RPCT;
- partecipa al processo di gestione del rischio corruzione;
- osserva le misure contenute nel Piano della Prevenzione della Corruzione.

b) Il Collegio dei Revisori dei Conti

I Revisori:

- partecipano al processo di gestione del rischio corruzione ed operano in base ai compiti di cui al codice civile;
- ricevono, con cadenza almeno semestrale, le Relazioni del RPCT ed adottano le azioni di competenza;
- osservano le misure contenute nel presente Piano.

c) L'Organismo di Vigilanza

- opera ai sensi D.lgs. 231/2001;
- si coordina con il RPCT in caso di eventi rilevanti ai sensi della L. 190/2012 e del D.lgs. 231/2001;
- si coordina con il RPCT ai fini della diffusione della conoscenza e del monitoraggio sull'attuazione del Codice Etico;
- si coordina con il RPCT ai fini della definizione del piano della formazione;
- partecipa al processo di gestione del rischio di corruzione per quanto di competenza collaborando con il RPCT;
- trasmette le proprie relazioni periodiche, o estratti di queste relative alla gestione del rischio di corruzione, anche al RPCT;
- osserva le misure contenute nel presente Piano della Prevenzione della Corruzione.

d) I Responsabili delle aree a rischio corruzione

Ai responsabili delle Aree a rischio corruzione sono attribuite le seguenti responsabilità:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT sulle eventuali criticità/violazioni riscontrate (in ambito Anticorruzione e Trasparenza);
- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando con il Responsabile per individuare le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- adottano le misure finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari;
- verificano e garantiscono l'esattezza, completezza e il tempestivo aggiornamento dei dati da pubblicare sul sito istituzionale ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. 33/2013.

e) Dipendenti / Collaboratori

I dipendenti ed i collaboratori esterni partecipano al processo di gestione del rischio osservando le misure contenute nel Piano e nei documenti ad esso collegati (ad es. Codice Etico, Procedure, ecc.), segnalando eventuali situazioni d'illecito e casi di conflitto di interesse che li riguardino al proprio Responsabile, ed in ogni caso al RPCT.

Il presente 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.

5. ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che siano individuate le attività svolte all'interno della Fondazione nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di corruzione (di seguito anche *"illeciti corruttivi"*).

Ai fini dell'individuazione si è svolta una analisi dei rischi strutturata in due fasi:

- **Analisi dei rischi:**
 - Individuazione delle aree a rischio obbligatorie e delle aree di rischio ulteriori;
 - Risk Assessment (identificazione e valutazione dei rischi di corruzione).
- **Trattamento dei rischi:**
 - Definizione del Piano di Azione;
 - Misure trasversali.

In connessione con quanto stabilito dall'art. 1 c. 16 Legge Anticorruzione il PNA fissa quali sono le aree di rischio comuni e obbligatorie e più precisamente:

1. Processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
2. Processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblico disciplinato dal D.lgs. 163/2006;
3. Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
4. Processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Successivamente, nell'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Determinazione A.N.A.C. n. 12 del 28/10/2015, l'A.N.A.C. ha indicato ulteriori 4 aree che, prescindere dalla tipologia e dal comparto, sono riconducibili ad aree con alto livello di probabilità di eventi rischiosi. Nello specifico le aree relative alle seguenti attività:

1. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
2. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
3. Incarichi e nomine;
4. Affari legali e contenzioso.

La Fondazione in seguito all'analisi condotta ha individuato le Aree di rischio come di seguito specificate:

Area di rischio generale	Sotto-area generale
Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento
	Progressioni di carriera

	Conferimento di incarichi di collaborazione
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Progettazione
	Selezione del contraente
	Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza
	Stipula del contratto
Incassi, crediti e finanza	Flussi monetari e finanziari
	Benestare al pagamento
	Gestione dei crediti
Gestione dei finanziamenti	Utilizzo e rendicontazione
Area di rischio specifica	Sotto-area specifica
Pianificazione	Definizione budget annuale
Organizzazione e gestione degli eventi	Gestione spazi museali
	Selezione collaboratori e stipula contratti
	Selezione contraenti per affidamento servizi
Ciclo attivo	Accreditamento giornalisti
	Erogazione biglietti
	Definizione tariffe

L'analisi dei rischi si è fondata su un insieme di indicatori strumentali delle probabilità di fenomeni corruttivi quali:

- il livello di discrezionalità del processo,
- la rilevanza esterna del processo
- la complessità del processo
- il valore economico del processo
- la frazionabilità del processo
- i controlli esistenti

L'impatto dei potenziali fenomeni corruttivi, valutati alla luce dei suddetti indicatori strumentali, è stato classificato secondo un triplice ambito di incidenza:

- a) Impatto organizzativo: dove l'attività corruttiva sia frutto di disorganizzazione della Fondazione
- b) Impatto economico: laddove l'attività corruttiva comporti un nocumento patrimoniale alla Fondazione
- c) Impatto reputazionale: laddove l'attività corruttiva comporti un danno di immagine alla Fondazione

La gestione del rischio sarà tanto più efficace quanto maggiore sarà la recezione da parte dei dipendenti e dei collaboratori. I responsabili dei procedimenti, per quanto di rispettiva competenza, partecipano al processo di gestione del rischio, svolgendo attività informativa nei confronti del Responsabile, segnalando eventuali violazioni, proponendo misure di prevenzione e assicurando l'osservanza del Piano.

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel presente Piano, segnalando eventuali fattispecie di illecito e personali situazioni di conflitto di interessi. La violazione da parte dei dipendenti della Fondazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

6 INCONFERIBILITA' ED INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI PRESSO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Si precisa che al momento la Fondazione non dispone all'interno del proprio organico di personale di livello dirigenziale.

In caso tale evenienza dovesse realizzarsi nel corso del tempo il RPCT avrà il compito di coordinare e controllare che siano rispettate le norme stabilite dal D.lgs. 39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali. L'art. 15 del suddetto Decreto stabilisce che il Responsabile deve contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgenza della situazione di inconferibilità o incompatibilità all'incarico e segnalare agli Enti preposti i casi di possibile violazione.

Nel Decreto si definisce inconferibilità la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice Penale anche con sentenza passata in giudicato; abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione; siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

Si definisce inoltre incompatibilità l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico.

7. CONFLITTO DI INTERESSI ED OBBLIGO DI ASTENSIONE

Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti nei rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti sono tenuti a curare gli interessi della Fondazione rispetto ad ogni situazione che possa concretizzare un vantaggio personale, anche di natura non patrimoniale, e che pregiudichi (anche solo potenzialmente) l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite e devono quindi astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per la Fondazione.

Nel corso del 2017 verranno intraprese azioni volte a diffondere tra i dipendenti tutte le informazioni a riguardo, comprese le conseguenze dal punto di vista della responsabilità disciplinare in caso di omissione della segnalazione. (art. 1 comma 41 L. 190/2012)

8. CODICE ETICO

La Fondazione adotta un Codice Etico (da pubblicare sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente) in cui vengono richiamati i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché il divieto di favorire con la propria condotta, il conferimento di benefici personali in relazione alle funzioni espletate.

Vengono quindi esplicitati i valori cui deve essere improntata la condotta di tutti coloro che, ai vari livelli di responsabilità, concorrono con i propri atti allo svolgimento della sua attività, compresi i consulenti e/o collaboratori esterni comunque denominati.

Gli obblighi di condotta previsti dal Codice Etico devono essere estesi, per quanto compatibile, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, agli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore della Fondazione. Per tale motivo l'osservanza del Codice Etico verrà richiamata negli schemi di incarico e di contratto e nei bandi prevedendo la risoluzione o la decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

9. ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE

La legge individua nella rotazione degli incarichi nelle aree maggiormente a rischio di corruzione una misura utile ad evitare il consolidamento di posizioni di privilegio derivanti dalla gestione prolungata e diretta di attività e procedure.

Per la Fondazione, pur riconoscendo l'importanza di questa misura, risulta piuttosto difficile poter ottemperare alla rotazione del personale avendo una struttura organizzativa piuttosto basilare con poche risorse umane.

Tenuto conto pertanto di questa difficoltà in sede di prima pianificazione e con riserva di aggiornamento della presente sezione del Piano, si definiscono i seguenti principi:

- 1) La rotazione del personale della Fondazione addetto ad aree valutate a maggior rischio di corruzione non può comprometterne la continua operatività,
- 2) È sempre disposta la rotazione del personale laddove a carico di un dirigente o di un dipendente siano avviati procedimenti penali o disciplinari per fatti di natura corruttiva, salvo in ogni caso il potere di sospensione dall'incarico,
- 3) È fatto salvo il potere organizzativo dei singoli dirigenti, i quali possono predisporre la rotazione del personale preposto ai propri organi.

10. FORMAZIONE DEL PERSONALE

Ai fini di implementare l'efficacia del presente Piano la Fondazione promuove appositi corsi di formazione. In particolare promuove la conoscenza del presente Piano nei confronti:

- a) dei componenti degli organi sociali,
- b) dei dipendenti e collaboratori, con grado e formazione diversi a seconda della posizione e del ruolo.

L'attività di formazione avrà ad oggetto tematiche legate ai principi di etica e legalità, ai contenuti della Legge 190/2012 e del D.lgs. 33/2013, al fine di offrire un'informazione generale su come prevenire, reprimere, contrastare il fenomeno della corruzione

11. ATTIVITA' PRECEDENTE O SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (REVOLVING DOORS)

Rapporti di lavoro successivi

Tale misura prevede che una volta cessato il rapporto di lavoro con la Fondazione, i dipendenti non possano avere alcun tipo di rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi stipulati, derivanti dall'esercizio dei propri poteri. Si evidenzia che per soggetti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali si devono intendere coloro che hanno il potere di rappresentare la Fondazione all'atto dell'adozione di provvedimenti di natura amministrativa o della stipula di contratti o accordi.

Rapporti di lavoro precedenti

All'atto della stipula del contratto il candidato fornisce, dunque, alla struttura aziendale competente la dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000, con la quale dichiara di non aver esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali all'interno dell'Amministrazione di provenienza, di cui la Fondazione sia stata destinataria.

In caso di sussistenza della causa ostativa all'assunzione, la Fondazione si astiene dallo stipulare il contratto. Nel caso in cui la Fondazione venga a conoscenza della causa solo successivamente, provvede a risolvere il relativo contratto ed a darne comunicazione al RPCT. A tal fine verranno inserite apposite clausole nei contratti stipulati a far data dall'adozione del presente Piano.

12. SEGNALAZIONI E TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

Tutti i Destinatari, che in ragione del proprio rapporto di lavoro siano venuti a conoscenza di condotte illecite, sono tenuti a segnalare ogni violazione o sospetto di violazione del presente Piano. L'art. 1 c. 51 della Legge Anticorruzione impone l'adozione di specifiche misure volte a tutelare segnalazioni di illeciti e fenomeni corruttivi da parte di personale dipendente della Fondazione (c.d. Whistleblower)

1) Tutela dell'anonimato

La tutela dell'anonimato di coloro che segnalano condotte illecite avviene mediante l'istituzione di un apposito indirizzo di posta, rpct@museomarinomarini.it il cui accesso è rigorosamente riservato al R.P.C.T

Le segnalazioni devono contenere le informazioni utili a supportare le attività istruttorie e gli estremi del segnalante, anche al fine di consentire l'acquisizione di ulteriori elementi direttamente dallo stesso. Nei casi in cui il segnalante non sia identificabile le segnalazioni non avranno seguito.

Qualora l'attività istruttoria faccia emergere l'infondatezza della segnalazione e/o che la stessa sia stata originata da meri intenti delatori, la Fondazione si riserva di valutare la possibilità di avviare azioni disciplinari verso il responsabile.

2) Divieto di discriminazione nei confronti del Whistleblower

La denuncia non può essere in alcun modo fonte di discriminazione, per essa intendendosi qualsiasi azione disciplinare ingiustificata, molestie sul lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni intollerabili di lavoro.

Laddove il membro della Fondazione ritenga di essere oggetto di discriminazione a causa di una segnalazione di illecito deve darne comunicazione al R.P.C.T., fatte salve tutte le altre possibilità di tutela.

3) Sottrazione della denuncia al diritto di accesso.

La denuncia non può essere oggetto di visione o estrazione di copia, in quanto esclusa dal diritto di accesso ai sensi dell'art. 24 c. 1 lett a) Legge 241/1990.

Qualora oggetto di segnalazione sia il comportamento del Responsabile per la prevenzione della corruzione, la segnalazione dovrà essere indirizzata al Presidente della Fondazione.

13. PROGRAMMA DEGLI INTERVENTI

I Anno	Comunicazione – informazione sui contenuti del Piano della Prevenzione della Corruzione a dipendenti e collaboratori sui processi a rischio corruzione
I anno	Individuazione personale da formare e proposta Piano formativo per dipendenti e collaboratori soggetti a rischio corruzione
I anno	Sopralluogo a campione sulle aree a più alto rischio corruzione
I anno	Relazione annuale sulle azioni ed attività effettuate
Il anno	Prosecuzione attività di sopralluogo a campione sulle aree ad alto e medio rischio corruzione
Il anno	Analisi degli esiti delle procedure applicate nel primo anno
Il anno	Definizione di procedure di monitoraggio per le criticità riscontrate in fase di applicazione del Piano
Il anno	Relazione annuale sulle azioni ed attività effettuate
III anno	Definizione di protocollo operativi di monitoraggio e controllo per la prevenzione e repressione della corruzione
III anno	Prosecuzione sopralluoghi di controllo a campione
III anno	Reiterazione delle azioni del primo e secondo anno
III anno	Analisi degli esiti delle procedure attivate nel secondo anno
III anno	Analisi delle schede di valutazione del rischio, al fine di una preparazione istruttoria di conferma del rischio e/o proposte di ulteriori revisioni
III anno	Analisi sulle schede di valutazione del rischio, in merito ad eventuali nuove funzioni ed attività ai fini di implementare modifiche e nuove valutazioni di rischio corruzione
III anno	Relazione annuale sulle azioni ed attività effettuate

15. AGGIORNAMENTO ED ENTRATA IN VIGORE DEL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni, ed in ogni caso è aggiornato annualmente e ogniqualvolta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività della Fondazione.

Il Piano triennale della Prevenzione della corruzione entra in vigore dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.