



PIANO TRIENNALE 2020 - 2022 DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

SOMMARIO

CAPO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

- Art. 1 Premessa
- Art. 2 Definizione della corruzione
- Art. 3 Responsabile per la prevenzione della corruzione
- Art. 4 Oggetto e finalità

CAPO II - PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

- Art. 5 Principi per la gestione del rischio
- Art. 6 Classificazione delle attività e organizzazione della Fondazione Orestiadi
- Art. 7 Mappatura dei processi particolarmente esposti alla corruzione e valutazione del rischio

CAPO III - MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITA' A RISCHIO

- Art. 8 Formazione del personale nelle attività a rischio di corruzione
- Art. 9 Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi di amministratore e incarichi dirigenziali
- Art. 10 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
- Art. 11 Modalità per la segnalazione da parte dei dipendenti di condotte illecite
- Art. 12 Rotazione del personale o misure alternative
- Art. 13 Adozione Codice Etico
- Art. 14 Conflitti di interesse: obbligo di segnalazione e astensione
- Art. 15 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali

CAPO IV - DISPOSIZIONI ATTUATIVE FINALI

- Art. 16 Adeguamento

CAPO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE



Art. 1 Premesse

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.

Con Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015, l’ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ha deliberato definitivamente circa gli obblighi che le società e gli altri enti di diritto privato, sotto controllo pubblico, devono rispettare in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, indicando i contenuti minimi delle misure da assumere.

Art. 2 Definizione della corruzione

La nozione di corruzione rilevante ai fini dell’applicazione della suddetta legge ha una connotazione più ampia rispetto a quella penalistica e comprende, oltre ai delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale, varie fattispecie in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Art. 3 Responsabile per la prevenzione della corruzione

Con Delibera n. 23 del 06 novembre 2019 il Presidente della Fondazione Istituto di Alta Cultura Orestiadi in base ai poteri conferitigli dall’art. 10 dello statuto dell’Ente, considerato che l’Ente non ha in organico figure dirigenziali, ha riconfermato per il triennio 2020/2022 il Responsabile Amministrativo Giuseppe Pace quale Responsabile della prevenzione della corruzione dell’Ente, ai sensi dell’art. 1, comma 7, della legge 190/2012, nonché Responsabile della Trasparenza, ai sensi dell’art. 43 del D.Lgs. 33/2013.

Lo svolgimento delle funzioni attribuite non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi. Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili. Il nominativo del Responsabile viene pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Fondazione Orestiadi, nella Sezione “Amministrazione Trasparente”.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, come sopra individuato:

- svolge funzioni di controllo e prevenzione della corruzione all’interno della Fondazione Orestiadi;
- predispose il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e i relativi aggiornamenti e ne propone l’adozione al Consiglio di Amministrazione della Fondazione nei termini prescritti dalla normativa;
- verifica l’efficace attuazione del Piano e la sua idoneità in relazione all’attività dell’ente, proponendo modifiche quando siano accertate significative violazioni alle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell’organizzazione e/o nelle attività;
- definisce le procedure appropriate per formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti al rischio della corruzione e individua, sentito il Responsabile del personale il personale da sottoporre a formazione/aggiornamento;
- verifica il rispetto degli obblighi di formazione;
- monitora l’effettiva rotazione, quando possibile viste le dimensioni ridotte dell’Ente, degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio della corruzione ovvero l’adozione di misure alternative;
- verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi;
- cura la definizione e la diffusione del Codice Etico della Fondazione Orestiadi;



- informa il Responsabile del personale ai fini dell'avvio di eventuali procedimenti disciplinari per fatti riscontrati che possano presentare una rilevanza disciplinare;

- riferisce al Consiglio Direttivo della Fondazione sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza.

Per il corretto svolgimento delle proprie funzioni il Responsabile della prevenzione della corruzione si relaziona con tutti i Responsabili dei procedimenti per quanto di rispettiva competenza.

Art. 4 Oggetto e finalità

Il presente Piano è adottato in osservanza a quanto stabilito dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190/2012 e in conformità alle indicazioni contenute nel P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione) approvato con Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015.

Al fine di dare attuazione alle suddette disposizioni il presente Piano è stato redatto dal Responsabile della Prevenzione della corruzione con la collaborazione di professionalità sia amministrative sia tecniche della Fondazione Orestiadi.

Il presente Piano costituisce documento programmatico della Fondazione e in esso confluiscono tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori necessarie.

Il Piano risponde all'esigenza di:

- individuare, tra le attività indicate dal legislatore, quelle che presentano il più elevato rischio di corruzione;
- prevedere, per le attività individuate, meccanismi di formazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della corruzione chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti.

Il presente Piano viene pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Fondazione Orestiadi, nella Sezione "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.

CAPO II - PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

Art. 5 Principi per la gestione del rischio

La Fondazione ritiene di improntare l'attività di gestione ai principi di seguito indicati, che devono essere perseguiti a tutti i livelli organizzativi e devono costituire il riferimento per tutte le operazioni, successive all'approvazione del presente Piano, di messa in atto delle misure idonee a contenere il rischio.

Si precisa quindi che l'efficacia della gestione del rischio sarà maggiore se recepita da dirigenti, funzionari e dipendenti come di seguito:

- a) la gestione del rischio crea e protegge il valore, in quanto contribuisce al raggiungimento degli obiettivi istituzionali, al miglioramento della prestazione, all'ottenimento di un elevato consenso presso l'opinione pubblica con miglioramento della reputazione;



- b) la gestione del rischio non costituisce attività indipendente, ma è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione, sia di pianificazione, che di gestione che di cambiamento;
- c) la gestione del rischio è parte del processo decisionale ed aiuta i responsabili ad effettuare scelte consapevoli;
- d) la gestione del rischio tiene conto dell'incertezza e di come può essere affrontata;
- e) un approccio sistematico, tempestivo e strutturato alla gestione del rischio produce efficienza e porta a risultati affidabili;
- f) la gestione del rischio si basa sulle migliori informazioni disponibili (dati storici dell'Ente, esperienza, osservazioni del cittadino, previsioni e pareri di specialisti competenti in materia);
- g) la gestione del rischio è "su misura";
- h) la gestione del rischio tiene conto di fattori umani e culturali;
- i) la gestione del rischio è trasparente, inclusiva, dinamica e favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione.

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 interesse. La violazione da parte dei dipendenti della Fondazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

Art. 6 Organizzazione della Fondazione Orestiadi

La Fondazione Orestiadi, costituita nel 1992 ha lo scopo di promuovere e svolgere attività culturali ed educative, realizzando e producendo iniziative culturali, musicali, teatrali, spettacoli, discografiche, scientifiche, editoriali ed ogni altra attività connessa, volte ad operare una sintesi tra diverse culture e a valorizzare il ruolo della Sicilia attraverso il contributo delle proprie identità, è una persona giuridica di diritto privato legalmente riconosciuta con D.M. del 16/09/1997 pubblicato sulla G.U. n. 269 del 18/11/1997 che, statutariamente, non ha fini di lucro e non distribuisce utili.

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, settore "Amministrazione trasparente".

La Fondazione Orestiadi come da Statuto vigente è retta da:

-Il Presidente che è anche Presidente del Consiglio di Amministrazione. Egli ha la legale rappresentanza della Fondazione di fronte a terzi e in giudizio.

Il Presidente può nominare due Vicepresidenti, di cui uno Vicario ed uno Onorario.

Il Presidente esercita tutti i poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria e tutti i poteri gestionali; ha potere di delega e può delegare singoli compiti al vice presidente che in caso di assenza prolungata o impedimento grave del Presidente ne svolge le funzioni.

-da un Consiglio Di Amministrazione e da un Collegio dei Revisori.

La Fondazione gestisce ed è proprietaria del Museo delle Trame Mediterranee.

La Fondazione Orestiadi detiene inoltre una partecipazione nel GAL Valle del Belice;

Al fine di perseguire efficacemente i propri scopi istituzionali la Fondazione opera attraverso una struttura amministrativa composta dal Presidente, da Consiglieri delegati e da n. 3 Impiegati di concetto di I livello con funzioni direttive, da n. 6 impiegati e operatori tutti con contratto part-time.

La Fondazione applica al proprio personale dipendente il CCNL settore Terziario.

La gestione della Fondazione è sottoposta al controllo da parte:

- dell'organo interno Collegio dei Revisori;



- al controllo esterno della Regione Siciliana Assessorato Turismo.

Art. 7 Mappatura dei processi particolarmente esposti alla corruzione e valutazione del rischio

L'analisi delle attività svolte dalla Fondazione che possono presentare rischi di corruzione, effettuata con riferimento alle aree di rischio obbligatorie individuate dall'art. 1, comma 16, della Legge 190 del 2012 considerate le ridotte dimensioni dell'Ente ha consentito di procedere alla valutazione del rischio di tutte le aree individuate di seguito:

- AREA A: Amministrativa;
- AREA B: Tecnica;
- AREA C: Artistico Scientifica.

È stata condotta un'attività di puntuale analisi del rischio nelle aree sopra individuate applicando la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano nazionale anticorruzione, con l'indicazione dei processi gestiti dalla Fondazione e della relativa attribuzione in capo agli uffici e settori in cui è articolata la struttura organizzativa interna di riferimento.

CAPO III - MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITA' A MAGGIOR RISCHIO

Art. 8 Formazione del personale nelle attività a rischio di corruzione

La formazione del personale idonea a prevenire il rischio di corruzione diffondendo all'interno delle amministrazioni la cultura dell'etica e della legalità è elemento fondamentale per l'applicazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

La Fondazione garantisce la partecipazione del proprio personale dipendente, che direttamente o indirettamente svolge un'attività all'interno degli Uffici per la gestione dei processi indicati nel precedente art. 7 come a rischio di corruzione, a un programma formativo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, sentito il Responsabile del Personale e il Direttore del Museo per quanto di competenza, individua i dipendenti che hanno obbligo di partecipare ai programmi di formazione.

Il bilancio di previsione annuale deve prevedere gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione necessaria.

Art. 9 Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi di amministratore e incarichi dirigenziali

Il d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 ha disciplinato, ai capi III-VI, specifiche cause di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, introducendo la sanzione della nullità per violazione della stessa disciplina (art. 17), nonché le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 e la decadenza dall'incarico (art. 19).

La Fondazione introdurrà apposite clausole di nullità nei contratti di attribuzione degli incarichi e il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà a una verifica periodica dell'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi in essere.

Art. 10 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Al fine di dare applicazione all'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, la Fondazione provvederà all'adozione di misure operative volte a dare atto a tale prescrizione, in particolare:

- provvederà ad inserire nei contratti di assunzione del personale la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione della disposizione, sono nulli per la predetta disposizione normativa ed è



vietato ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con la P.A. per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti;

- provvederà ad esplicitare, nei bandi di gara o negli affidamenti, anche mediante procedura privata o negoziata, il predetto divieto ed inserirà la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Fondazione nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- provvederà a richiamare nei bandi, sempre compatibilmente con la normativa in materia, la previsione legale dell'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la violazione di cui trattasi;
- agirà in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.

Art. 11 Modalità per la segnalazione da parte dei dipendenti di condotte illecite

La Fondazione è tenuta ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

Al fine di garantire l'anonimato, dette segnalazioni dovranno essere indirizzate direttamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione alla casella mail che sarà resa operativa entro 30 giorni dall'approvazione del presente Piano a questo scopo:

responsabilecorruzione@orestiadi.it

I Dipendenti potranno segnalare casi illeciti concreti o potenziali nella consapevolezza che gli atti di denuncia sono sottratti per legge al diretto di accesso e che alla suddetta casella avrà accesso esclusivamente il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

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

In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rilevata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato e all'organo disciplinare nel caso in cui lo stesso segnalante lo consenta espressamente.

Il procedimento disciplinare dovrà rispettare le tempistiche indicate nel CCNL Tearziario.

Nella gestione delle segnalazioni verrà data attuazione al divieto di discriminazione nei confronti del denunciante e l'atto di denuncia sarà sottratto all'accesso.

Il dipendente che ritiene di aver subito una misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia, dà notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile anticorruzione.

Art. 12 Rotazione del personale o misure alternative

L'art. 1, comma 5, lett. b) della Legge 190/2012 impone di provvedere, nei settori particolarmente esposti a rischi di corruzione, alla rotazione di dirigenti e funzionari.

L'ANAC (Determina n. 8 del 17/06/2015, pag. 16) precisa però che la rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività a elevato contenuto specialistico.



Dato che la struttura organizzativa della Fondazione è di ridotte dimensioni, risulta difficile coniugare il principio della rotazione degli incarichi a fini di prevenzione della corruzione con l'efficienza degli uffici, visto l'esiguo numero di funzionari, le specifiche competenze professionali e la complessità gestionale dei procedimenti trattati, tale per cui la specializzazione risulta elevata e l'interscambio risulta compromettere la funzionalità della gestione amministrativa e non fattibile.

Al fine di garantire la continuità dell'attività istituzionale, di mantenere la coerenza degli indirizzi e di salvaguardare la crescita dell'Ente, si ritiene di dare attuazione al principio di rotazione solo in caso di mancato rispetto del presente Piano.

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.

Art. 13 Adozione Codice Etico

La Fondazione Istituto di Alta Cultura Orestiadi ONLUS provvede ad adottare un proprio Codice Etico in conformità alle Linee guida adottate dall'ANAC con Determinazione n. 8 del 17/06/2015 e provvede a dare comunicazione dell'adozione del provvedimento mediante pubblicazione dello stesso sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente".

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 ove necessari prevedendo la risoluzione o la decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

Art. 14 Conflitti di interesse: obbligo di segnalazione e 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).

Verrà inoltre predisposta adeguata modulistica (in forma di dichiarazione sostitutiva in cui sia dichiarata l'eventuale sussistenza di relazioni di parentela, affinità, frequentazione abituale tra i titolari, i soci, gli amministratori o i dipendenti dei soggetti medesimi e i dirigenti e i dipendenti



dell'ente) da far sottoscrivere prima della conclusione del contratto/erogazione del vantaggio economico ai contraenti e ai beneficiari di un provvedimento di autorizzazione, di concessione, di erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

Art. 15 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali

La Fondazione Orestiadi provvederà all'adozione di apposito atto contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dipendenti, in tale atto sono disciplinati i criteri di valutazione ai fini del conferimento dell'autorizzazione, le fattispecie non soggette ad autorizzazione, la procedura di autorizzazione, l'apparato sanzionatorio e le ipotesi di sospensione e revoca dell'autorizzazione.

CAPO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 16 Adeguamento

Il presente Piano potrà subire modifiche e integrazioni per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia.

In ogni caso il Piano è aggiornato annualmente e ogniqualvolta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività della Fondazione.

Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione e approvate con provvedimento del Consiglio di Amministrazione.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente".

Prima approvazione: Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2016 Verbale n. 96

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 dicembre 2019 Verbale n. 106