



TEATRO DI SAN CARLO
1737

-Teatro di San Carlo -

Piano di Prevenzione della Corruzione

[APPROVATO DAL SOVRINTENDENTE CON DETERMINA N°88 DEL 30 OTTOBRE 2015]

INDICE DEL DOCUMENTO

1. DEFINIZIONI.....	3
2. INTRODUZIONE	5
3. QUADRO NORMATIVO	7
3.1 LA LEGGE 190/2012 E IL SISTEMA DI PREVENZIONE	7
3.2 IL RISCHIO DI CORRUZIONE NELLO SPIRITO DELLA LEGGE.....	7
3.3 ELENCO DEI REATI RICOMPRESI NELLA LEGGE 190.....	8
4. PROFILO DELLA FONDAZIONE	9
4.1 CORPORATE GOVERNANCE	9
4.2 ORGANIZZAZIONE INTERNA	10
5. ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PIANO	11
5.1 NOMINA DEL RESPONSABILE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	11
5.2 TERMINI E MODALITÀ DI ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE ALLA CORRUZIONE	11
5.3 AGGIORNAMENTO DEL PIANO.....	12
5.4 SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ALL'INTERNO DELLA FONDAZIONE	12
6. GESTIONE DEL RISCHIO “CORRUZIONE”	15
6.1 INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A RISCHIO OBBLIGATORIE E DELLE AREE DI RISCHIO ULTERIORI.....	15
6.2 RISK ASSESSMENT	17
6.3 TRATTAMENTO DEI RISCHI.....	30
6.4 LE MISURE TRASVERSALI	31
7. TRASPARENZA	31
8. INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITÀ O INCARICHI PRECEDENTI	32
9. INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER POSIZIONI DIRIGENZIALI	33
10. ATTIVITÀ PRECEDENTE O SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (REVOLVING DOORS)	33
10.1 REVOLVING DOORS PER ATTIVITÀ PRECEDENTI	34
10.2 REVOLVING DOORS PER ATTIVITÀ SUCCESSIVA	34
11. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE.....	34
12. ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE.....	35
13. PATTI DI INTEGRITÀ E PROTOCOLLI DI LEGALITÀ	35
14. FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	36
15. CODICE ETICO E SISTEMA DISCIPLINARE.....	36
16. MECCANISMI DI SEGNALAZIONE DI ACCERTATE O PRESUNTE VIOLAZIONI DELLE REGOLE DELLA FONDAZIONE (“WHISTLEBLOWING”).....	37
17. FLUSSI INFORMATIVI ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO.....	37

1. Definizioni

Fondazione Teatro di San Carlo in Napoli (di seguito la “Fondazione”): Fondazione lirico – sinfonica con sede in Napoli presso il Teatro di San Carlo

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

MIBACT: Ministero dei Beni delle Attività Culturali e del Turismo

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 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”*

Legge 114/2014: Legge 11 agosto 2014, n. 114 recante *“misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”*

DPR 445/2000: Decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445 recante *“Disposizioni legislative in materia di documentazione amministrativa. (Testo A).”*

D. Lgs. 165/2001: Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*

D. Lgs. 163/2006: Decreto Legislativo 12 aprile 2006, n.163 recante *“Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE”*

Piano, P.P.C., P.T., PTTI: Il presente documento - Piano di prevenzione della corruzione, incluso il Programma Triennale sulla Trasparenza e Integrità

Organi Sociali: Presidente, Consiglio di Indirizzo, Sovrintendente, Collegio dei Revisori

Codice Etico: Codice adottato dalla Fondazione ai sensi del D. Lgs. 165/2001

SCI: Sistema di Controllo Interno

Destinatari: I soggetti destinatari del presente Piano sono tutto il personale della Fondazione Teatro di San Carlo, il Sovrintendente, 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, per i dipendenti, per i collaboratori sottoposti a direzione o vigilanza delle figure apicali della Fondazione (intendendosi a titolo esemplificativo e non esaustivo: stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati)

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. Introduzione

Con l'adozione del presente documento, la Fondazione Teatro di San Carlo "Fondazione lirico-sinfonica" (di seguito anche "Fondazione" o "Teatro") intende ottemperare a quanto previsto dalla L. 190/2012 "Legge Anticorruzione" e dal D. Lgs. 33/2013 "Obblighi di Pubblicità, Trasparenza e Diffusione delle Informazioni", definendo, in maniera integrata:

- il **Piano di Prevenzione della Corruzione** previsto dall'art. 1 comma 5 della Legge 6 novembre 2012 n. 190, che reca la "*valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio*",
- il **Programma Triennale sulla Trasparenza e Integrità** previsto dall'art. 10 comma 1 del D. Lgs. 33/2013 che sancisce che "*Ogni amministrazione, sentite le associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, in cui siano riportate le iniziative previste per garantire:*
 - *un adeguato livello di trasparenza,*
 - *la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.*

In tale contesto e sulla base di tali presupposti la Fondazione ha ritenuto opportuno, in linea con le ultime¹ indicazioni dell'A.N.A.C, integrare il proprio sistema di controllo interno con il Piano di Prevenzione della Corruzione (di seguito anche "Piano") pianificando nello specifico ulteriori misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità perpetrabili nel proprio contesto.

Considerata la fase di prima attuazione della Legge 190 vengono, di seguito, definite una serie di misure individuate alla luce delle indicazioni contenute nella normativa attualmente in vigore. Tali misure potranno essere modificate e/o integrate nel corso del tempo in funzione dell'evoluzione normativa e regolamentare.

Premesse tali considerazioni, il presente Piano:

- costituisce, quindi, parte integrante e sostanziale del sistema di gestione dei rischi aziendali e del complessivo sistema di controllo interno integrato definito dalla Fondazione;
- ha valore precettivo fondamentale e dovrà essere osservato da tutti i Dipendenti, ivi inclusi i Dirigenti della Fondazione e collaboratori.

Nell'espletamento dei propri compiti il Responsabile della Prevenzione della Corruzione², e gli altri organi di controllo garantiranno, pertanto, il necessario coordinamento.

¹ Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 dell'A.N.A.C "*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*".

² Di seguito sono elencati i compiti e le responsabilità del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il presente Piano è stato adottato dal Sovrintendente della Fondazione Teatro di San Carlo con determina n. 88 del 30 ottobre 2015. Successive proposte di modifica potranno essere sottoposte al medesimo organo da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

3. Quadro Normativo

3.1 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 Anticorruzione³ (PNA) predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito A.N.A.C.),
- a livello decentrato si collocano i Piani Territoriali 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.

3.2 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.

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

³ Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'Autorità (A.N.A.C.) con Delibera n. 72 del 2013

- inconferibilità 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*).

3.3 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. Profilo della Fondazione

Il Teatro di San Carlo è stato costruito nel 1737, per volontà del Re Carlo III di Borbone fortemente intenzionato a dare alla città un nuovo teatro che rappresentasse il “*potere regio*”.

Il Teatro di San Carlo, prestigioso monumento di rilevanza mondiale, di indiscutibile valore e prestigio storico-artistico, parte del Patrimonio Mondiale UNESCO, lega la sua notorietà all’opera lirica ed alla musica, o più in generale alla sua storica attitudine a produrre “spettacolo”.

La Fondazione Teatro di San Carlo, il cui impegno mira alla salvaguardia e alla conservazione di un patrimonio produttivo, musicale, storico-artistico che non ha eguali al mondo, opera al fine di muovere passi decisivi in direzione della diffusione della cultura musicale.

Tale percorso, vuole evidenziare lo stretto legame tra sfera culturale ed economica, quella doppia natura che investe le attività, i beni e i servizi culturali in quanto portatori d’identità, di valori e di significato umano, rafforzando con determinazione il contributo rivolto alla città di Napoli, alla Regione Campania e al panorama internazionale, nel segno di una continuità storica che ha reso e continua a rendere il San Carlo, Teatro d’Opera più antico d’Europa, quel meraviglioso palcoscenico del mondo impresso da sempre nella memoria collettiva.

4.1 Corporate Governance

La corporate governance della Fondazione, basata sul modello tradizionale, è così articolata:

Presidente:

- ha la rappresentanza legale della Fondazione;
- convoca il Consiglio di Indirizzo, ne fissa l’ordine del giorno e lo presiede;
- firma gli atti e tiene il libro dei verbali del Consiglio di Indirizzo;
- sovrintende al buon andamento delle attività della Fondazione;
- cura l’osservanza dello Statuto e dei Regolamenti;
- adotta, in caso di urgenza, ogni opportuno provvedimento, riferendo alla prima riunione del Consiglio.

Consiglio di Indirizzo:

- stabilisce gli indirizzi di gestione economica e finanziaria della Fondazione;
- approva il bilancio preventivo e quello di esercizio assicurandone il pareggio;
- nomina il Vice Presidente o i Vice Presidenti nella prima riunione successiva alla costituzione del Consiglio;
- propone la nomina e la revoca del Sovrintendente all’Autorità di Governo competente in materia di Spettacolo e definisce il trattamento economico e normativo del Sovrintendente così nominato;
- nomina il Segretario del Consiglio scegliendolo fra i dipendenti della Fondazione con esperienza amministrativa;
- approva, su proposta del Sovrintendente, con particolare attenzione ai vincoli di bilancio, i programmi di attività artistica che devono essere accompagnati da proiezioni che ne

dimostrino la compatibilità con i bilanci degli esercizi precedenti e con i bilanci preventivi dell'esercizio in corso e degli esercizi futuri ai quali si estenda il programma di attività;

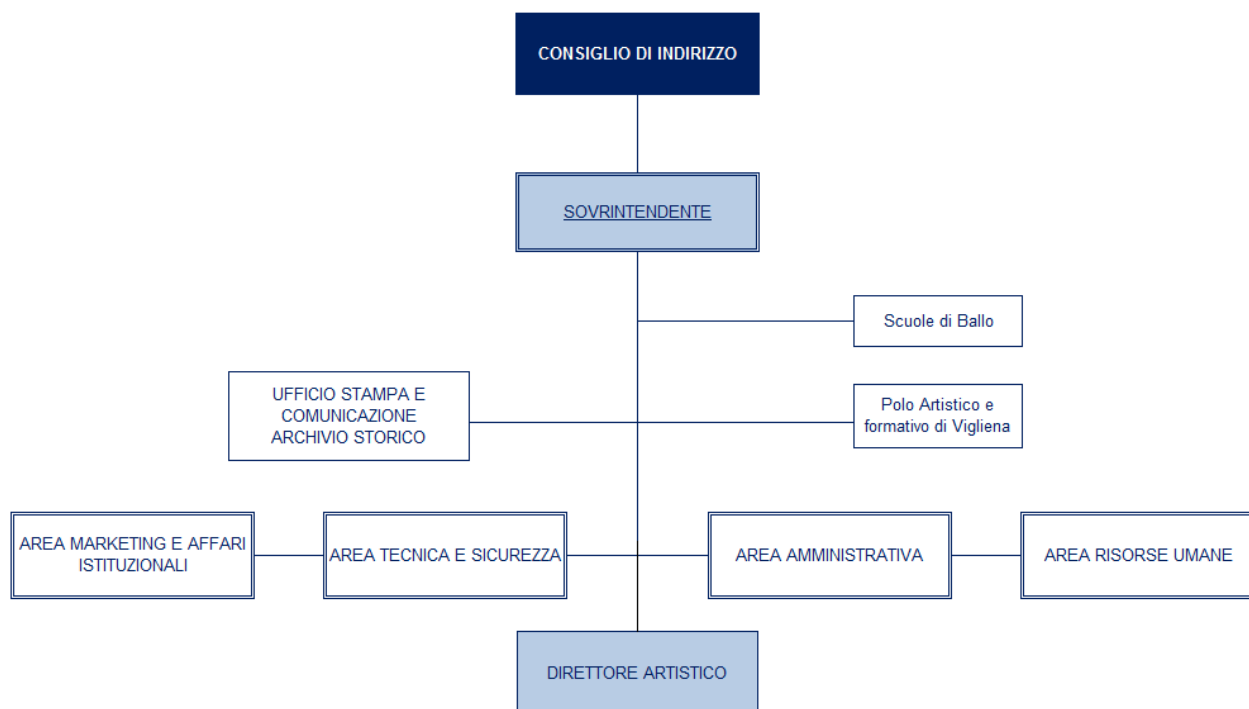
- autorizza l'accettazione di contributi, di donazioni e di eredità e prende atto dell'attribuzione di legati;
- esprime parere preventivo vincolante su accordi aziendali con le organizzazioni sindacali che comportino impegni di spesa per la Fondazione che impongano modifiche del bilancio di previsione approvato;
- delibera l'ammissione dei Soci Privati⁴;
- ove lo ritenga opportuno, può esprimere uno o più regolamenti diretti a disciplinare le figure e le attività dei soci privati nonché il funzionamento del Consiglio di Indirizzo.

Sovrintendente: compie tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione ove non espressamente rimessi dalla legge, dallo Statuto ad altri organi.

Collegio dei Revisori dei Conti: ha il controllo legale dei conti, esercita il controllo sull'amministrazione della Fondazione e deve riferirne, almeno ogni trimestre, al Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo (di seguito anche solo MIBACT), al Ministero dell'Economia e delle Finanze (di seguito anche solo MEF) e alla Corte dei Conti con apposita relazione. Inoltre, effettua la revisione legale dei conti e partecipa alle riunioni del Consiglio di Indirizzo.

4.2 Organizzazione interna

Dal punto di vista organizzativo, la Fondazione, si avvale di una struttura imperniata sul principio della separazione delle funzioni.



⁴ Possono assumere lo status di Socio Privato coloro i quali (in possesso dei requisiti stabiliti dall'art.5 dello Statuto "Fondatori pubblici e Soci Privati", ne facciano richiesta scritta al Consiglio di Indirizzo della Fondazione.

5. Elaborazione ed adozione del Piano

La Fondazione, coerentemente con l'esigenza di assicurare le migliori condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e dell'immagine della stessa, delle aspettative dei Soci e del lavoro dei dipendenti, mira a prevenire e contrastare i fenomeni corruttivi potenzialmente configurabili al suo interno con riferimento alle fattispecie di reato previste dalla Legge 190/2012.

In particolare, il percorso di costruzione del presente Piano ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- mappatura, sulla base delle peculiarità organizzativo-gestionali della Fondazione, delle aree interne ed individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività ed alle funzioni della Fondazione;
- accertamento del grado di rischio di commissione dei reati, contemplando i presidi in essere (*risk assessment*);
- determinazione per ogni area a rischio, delle eventuali esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, ovvero confronto dei risultati della "analisi dei rischi" con la *best practice*, per l'individuazione delle aree di miglioramento (*gap analysis*);
- definizione di piani di rimedio a risoluzione dei principali gap individuati;
- programmazione di interventi formativi rivolti al personale, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- adozione di efficaci meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole della Fondazione (c.d. "*whistleblowing*");
- regolazione di procedure per l'aggiornamento del presente Piano;
- definizione di flussi informativi al fine di consentire il monitoraggio sull'implementazione del Piano.

5.1 Nomina del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione

In seguito all'entrata in vigore della L. 190/2012 e del D.Lgs 33/2013 - così come modificato dal D.L. 90/2014, convertito in L. 114 del 11 agosto 201 – il Sovrintendente di Fondazione Teatro di San Carlo ha nominato Guido Mulè (Direttore delle Risorse Umane), quale Responsabile per la trasparenza (nel seguito anche "RPCT") e Responsabile della prevenzione della corruzione (nel seguito anche "RPCT."), in ossequio a quanto stabilito dall'art. 43 del citato d.lgs., il quale prevede che tali ruoli possano coincidere nel medesimo soggetto.

5.2 Termini e modalità di Adozione del Piano di prevenzione alla corruzione

L'RPCT sottopone il Piano di prevenzione della corruzione all'attenzione del Sovrintendente ai fini della sua adozione entro il 31 gennaio di ogni anno, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, c. 8, L. 190/2012.

Conseguentemente alla delibera ed entro il medesimo termine:

- è pubblicato sul sito internet della Fondazione, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente",
- ne è data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale della Fondazione a cura dell'Area Personale.

5.3 Aggiornamento del Piano

L'RPCT valuta annualmente l'adeguatezza del Piano e propone al Sovrintendente eventuali modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie, al fine di:

- implementare il Piano, migliorarne l'efficacia e l'effettività, soprattutto qualora si verificano significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute,
- adeguare il Piano alle intervenute modifiche del quadro normativo e/o della struttura organizzativa della Fondazione.

Una volta approvato dal Sovrintendente, il Piano, così come modificato:

- è pubblicato sul sito internet della Fondazione, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente",
- ne è data comunicazione della pubblicazione a tutto il personale della Fondazione a cura dell'Area Personale.

Ogni nuova versione del Piano viene pubblicata all'interno della sezione Amministrazione Trasparente con le modalità previste nel presente documento, e per una durata di 5 anni, decorrenti dal 1° Gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione; decorso tale termine il documento viene archiviato nell'apposita sezione.

5.4 Soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Fondazione

Il Piano definisce una serie di obblighi e di misure, ivi inclusi quelli in tema di trasparenza, che coinvolgono l'intera struttura aziendale.

Come infatti esplicitato nel PNA, "Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività 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".

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Fondazione - ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo per conto della Fondazione – sono, dunque, tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del presente Piano, ivi inclusi il Programma Triennale della Trasparenza e Integrità e il Codice Etico nonché ad evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del Piano ed i controlli relativi alla sua applicazione da parte dell' RPCT.

Nel seguito, dunque, una sintesi dei compiti/responsabilità dei soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Fondazione.

a) Il Sovrintendente

- nomina il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Responsabile della Trasparenza;
- approva il Piano della Prevenzione della Corruzione e il Programma triennale della Trasparenza.

Il Sovrintendente, all'atto della nomina del RPCT, definisce anche la durata dell'incarico, che:

- non può essere inferiore alla durata in carica del Sovrintendente,
- non può essere superiore a sei esercizi,
- è rinnovabile,
- cessa per scadenza del termine alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica.

Il RPCT può essere revocato dal Sovrintendente 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

b) Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Al RPCT sono riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche delle stesse ritenute più opportune.

I compiti del RPCT sono, quindi:

- elaborazione/aggiornamento della proposta del Piano, che viene adottato dal Sovrintendente entro il 31 gennaio di ogni anno,
- definizione del piano di formazione,
- individuazione del personale da inserire nel piano di formazione,
- verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità,
- reporting al Sovrintendente con cadenza almeno semestrale da inviare all' A.N.A.C. – il report viene inviato, per quanto di rispettiva competenza, anche al Collegio dei Revisori,
- entro il 15 dicembre di ogni anno, redazione della Relazione recante i risultati dell'attività svolta, da inviare all' A.N.A.C. e al Sovrintendente e, per quanto di rispettiva competenza, anche al Collegio dei Revisori,
- verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi,
- vigilanza sul rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 39/2013 (Inconferibilità e incompatibilità) e in particolare:
 - ai sensi dell'art. 15, comma 1, d.lgs. 39/2013, formulazione della contestazione all'interessato in caso di esistenza / insorgenza di cause di incompatibilità / 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. 215/2004, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative,

e in materia di trasparenza:

- redige e aggiorna il P.T.T.I., che viene adottato dal Sovrintendente entro il 31 gennaio di ogni anno,

- effettua una costante attività di controllo sull'adempimento da parte della Fondazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente,
- riferisce periodicamente al Sovrintendente, 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 Sovrintendente e all' A.N.A.C. ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare.

c) I Dirigenti 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.

d) 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, etc.), segnalando eventuali situazioni d'illecito e casi di conflitto di interesse che li riguardino al proprio responsabile, ed in ogni caso al RPCT.

6. Gestione del rischio “corruzione”

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*”).

L'identificazione consiste nell'individuazione e descrizione dei possibili rischi di corruzione per ciascun processo o fase di processo. Questi emergono non soltanto considerando il contesto interno ed esterno in cui opera la Fondazione, ma anche mediante consultazione e confronto tra i vari soggetti coinvolti.

Nello schema seguente si riportano le fasi dell'analisi dei rischi condotta:

- **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,
 - Le misure trasversali.

6.1 Individuazione delle aree a rischio obbligatorie e delle aree di rischio ulteriori

L'individuazione delle aree di rischio ha avuto la finalità di consentire l'emersione delle aree, nell'ambito dell'attività della Fondazione, che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

Con riferimento alle aree di rischio di cui all'art. 1, comma 16, della Legge 190/2012, l'allegato 2 del PNA, fissa quali sono le “**aree di rischio comuni e obbligatorie**”, e 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.

In tale contesto, la Fondazione ha effettuato un'approfondita analisi delle proprie attività, procedendo ad una valutazione del rischio alla luce dei principi ispiratori della normativa anticorruzione.

In particolare, i processi / aree potenzialmente esposti ai reati ricompresi nella Legge 190 sono stati identificati tramite interviste con i seguenti Responsabili di Area/Referenti di Ufficio:

- Area Gestione Risorse Umane,
- Area Affidamento di lavori, servizi e forniture,
- Area Tecnica e Sicurezza,
- Area Marketing e Affari Istituzionali,
- Ufficio Biglietteria e Sala,
- Area Amministrativa e Contabilità,

- Area Ufficio Stampa,
- Area Legale,
- Area Memus,
- Area Artistica e Produzione,
- Area Allestimenti,
- Area Tecnica del Complesso dei Laboratori di Vigliena".

La Fondazione, in seguito all'analisi condotta, ha individuato le **Aree di rischio** e le relative sotto-aree, sia obbligatorie che ulteriori, come nel seguito schematizzato:

Area di rischio Obbligatoria	Sotto-area Obbligatoria	Sotto-area ulteriore
Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	Gestione del Personale
	Progressioni di carriera	Valutazione del personale
	Conferimento di incarichi di collaborazione	
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Abilitazioni fornitori
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Definizione budget annuale
	Requisiti di qualificazione	Nomina Commissione di gara
	Requisiti di aggiudicazione	Stipula del contratto
	Valutazione delle offerte	
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	
	Procedure negoziate	
	Affidamenti diretti	
	Revoca del bando	
	Redazione del cronoprogramma	
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	
	Subappalto	
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	
Area di rischio Volontaria	Sotto-area Volontaria	
Attività legale	Gestione del contenzioso	
	Rapporti con le autorità pubbliche/giudiziarie	
	Segnalazione scadenza contratti	
Ciclo attivo	Censimento donazioni	
	Definizione tariffa	
	Erogazione biglietti	
	Gestione archivio	
	Rendicontazione	

Gestione delle informazioni	Rapporti con la stampa
Incassi, crediti e finanza	Benestare al pagamento
	Flussi monetari e finanziari
	Gestione dei crediti
	Rendicontazione
Magazzino	Gestione degli strumenti teatrali - Gestione elementi e oggetti di scena depositi - Gestione elementi e oggetti di scena Teatro San Carlo
	Gestione dei beni
	Realizzazione
Organizzazione e gestione degli eventi	Accreditamento giornalisti
	Gestione Accessi ai locali
	Programmazione
	Remunerazione artisti
	Rendicontazione
	Sponsorizzazioni e Donazioni

6.2 Risk Assessment

Una volta definite le aree a rischio, i Responsabili di Area e i Referenti di Ufficio hanno identificato i potenziali illeciti corruttivi perpetrabili durante lo svolgimento delle attività operative di propria competenza, compilando un'apposita Scheda di Risk Assessment in cui per ciascun rischio di illecito corruttivo è stato associato:

- Risk Owner,
- Descrizione del Rischio – “illecito corruttivo”,
- Area,
- Sottoarea,
- Controllo a presidio esistente,
- Rating: per la definizione del livello di esposizione al rischio è stata valutata la probabilità che si realizzino i comportamenti di illecito corruttivo ipotizzato e il relativo impatto conseguente. Ad ogni Rischio individuato è stato dunque assegnato un “Rating” basato sulla valutazione di due parametri comprensivo dei controlli mitiganti esistenti:
 - a) Probabilità di accadimento,
 - b) Impatto.

Le valutazioni sono state effettuate applicando la metodologia prevista nell'Allegato 5 del PNA⁵ – Tabella di Valutazione del Rischio, considerando i seguenti indici:

Probabilità

⁵ Tale metodologia risulta essere in linea con quella suggerita dal MIBACT e ulteriormente prudente poiché considera “driver qualitativi aggiuntivi” a garanzia di una più dettagliata valutazione dei potenziali rischi identificati.

- Discrezionalità
- Rilevanza esterna
- Complessità del processo
- Valore economico
- Frazionabilità del processo
- Efficacia dei controlli

Impatto

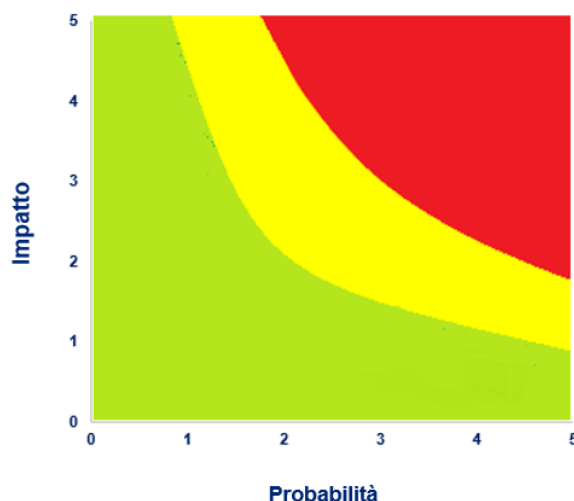
- Organizzativo
- Economico
- Reputazionale
- Organizzativo, economico e di immagine

I valori possibili per la valutazione complessiva del rischio possono rientrare in un Range da 0 a 25 secondo il seguente schema:

Rischio Basso: fino a 4

Rischio Medio: superiore a 4 e inferiore a 9

Rischio Alto: da 9 a 25



A fronte di ogni area di rischio la Fondazione, nella fase di valutazione degli illeciti corruttivi identificati, ha tenuto conto del Sistema di Controllo Interno (SCI) esistente all'interno del Teatro, al fine di verificarne l'adeguatezza in termini "Anticorruzione". Il Sistema di Controllo Interno della Fondazione è costituito da documentazione, regole, strutture organizzative che mirano ad assicurare un adeguato livello di funzionamento e di buon andamento dell'impresa.

Di seguito, i principali presidi di controllo idonei a presidiare/mitigare i rischi identificati:

- Statuto della Fondazione,
- Codice degli Appalti ex D. lgs.163/2006,
- Linee Guida Attività di produzione POR e AVCP,
- Merchandising - Procedura gestione approvvigionamento e vendite prodotti,
- Codice Etico,
- Monitoraggio periodico dei contratti in corso,
- Normativa di settore "*cachettario* Buttiglione",

- Controllo a consuntivo semestrale sul numero di agenzie attivate e sulle tipologie di fasce dei cachet remunerati,
- Elenco dei beni/raccolte documentarie censite e descritte (consistenze) nel Sistema Informativo Unificato per le Soprintendenze Archivistiche,
- Modulo prestampato di scrittura privata per donazioni di modico valore,
- Form per i “Contratti di sponsorizzazione”,
- Pianificazione delle attività di “Fundraising”,
- Listino prezzi per la gestione delle tariffe/sconti relativi all’affitto degli spazi della Fondazione,
- Richiesta di prodotti da destinare ad Omaggi,
- Modello CON_PROF. "Scheda Contratto"
- Scheda raccolta dati per elaborazione costo personale fissi,
- Scheda di assunzione/proroga,
- CCNL di riferimento.

La tabella seguente riporta in sintesi i 69 rischi individuati così come analizzati nelle 10 Schede di Risk Assessment e nella Matrice Aggregata (cfr. Matrice aggregata e Schede RA 190).

ID	Rischio	Risk Owner	Area di rischio	Sottoarea	Rating
ARTP RO_03	Gestione impropria dei rapporti con le agenzie al fine di favorire un'agenzia "predominante"/poche agenzie particolari	- Sovraintendente - Responsabile Area Artistiche e Produzione	Organizzazione e gestione degli eventi	Rendicontazione	12
ACQ_ 24_	Acquisti nell'area tecnica tramite utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa	- Responsabile Area Tecnica e Sicurezza	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Procedure negoziate	11,5
RU_07	Abuso di discrezionalità nella determinazione del trattamento retributivo (fisso e variabile) dei candidati selezionati per l'assunzione	- Responsabile Area Gestione Risorse Umane - Responsabile richiedente	Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	11,4
RU_04	Nomina di uno specifico membro della Commissione di valutazione al fine di favorire un particolare candidato	- Sovraintendente - Responsabile Area Gestione Risorse Umane	Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	8,7

AL_01	Abuso di discrezionalità, anche con i legali all'uopo nominati, nelle attività relative ad un procedimento penale, civile, amministrativo che la riguarda a vantaggio di un terzo	- Sovrintendente - Responsabile Area Affari Legali	Attività legale	Gestione del contenzioso	7,5
ACQ_20	Gestione impropria dei controlli sulla documentazione prodotta dalla controparte a vantaggio di un particolare fornitore richiedente l'autorizzazione al subappalto/subaffidamento	- Responsabile Area Tecnica e Sicurezza - Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile Affari Legali	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Subappalto	7,1
RU_05	Non adeguata modalità di svolgimento della selezione al fine di favorire un particolare candidato	- Responsabile Area Gestione Risorse Umane - Commissione di Valutazione	Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	7,1
RU_08	Abuso di discrezionalità nella compilazione dei cedolini in merito alla retribuzione del dipendente	- Responsabile Area Gestione Risorse Umane	Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	6,7
ACQ_07	Utilizzo della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa	- Sovrintendente - Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile richiedente	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Procedure negoziate	6,3
ACQ_19	Gestione impropria dei controlli sulla documentazione presentata dal fornitore per la stipula di un contratto	- Responsabile Area Tecnica e Sicurezza - Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile Affari Legali	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Stipula del contratto	6,3
RU_09	Comportamento discrezionale da parte degli Ispettori interni al fine di concedere privilegi a particolari dipendenti	- Sovrintendente - Responsabile richiedente	Acquisizione e progressione del personale	Valutazione del personale	6,1
ACQ_01	Uso non conforme delle attività di programmazione dei fabbisogni al fine di prevedere ulteriori costi dell'Area/Ufficio strumentali ad attività corruttive	- Sovrintendente - Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile di Area/Ufficio	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Definizione budget annuale	6,1

ACQ_03	Individuazione impropria dello strumento/istituto per l'affidamento al fine di favorire un'impresa	- Sovrintendente-Responsabile Ufficio Acquisti	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	6
MKAF_01	Gestione impropria dei rapporti con le Autorità Pubbliche/Enti Pubblici (es. Vigili del Fuoco, ASL ecc.)	- Responsabile Area Tecnica e Sicurezza	Rapporti verso l'esterno	Rapporti con le autorità pubbliche/giudiziarie	6
ACQ_05	Nomina di uno specifico membro della Commissione di gara al fine di favorire una particolare impresa	- Sovrintendente - Responsabile Ufficio Acquisti	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Nomina Commissione di gara	6
ACQ_06	Uso distorto dei criteri di aggiudicazione (incluso il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa)/definizione base d'asta al fine di favorire un'impresa	- Sovrintendente - Commissione di aggiudicazione - Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile di procedimento	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Requisiti di aggiudicazione	6
ACQ_23	Uso improprio delle varianti in corso di esecuzione del contratto al fine di consentire alla impresa aggiudicatrice un prezzo maggiore rispetto a quello stabilito con l'aggiudicazione	- Sovrintendente - Responsabile del procedimento - Responsabile Ufficio Acquisti	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Varianti in corso di esecuzione del contratto	6

AL_02	Ritardata segnalazione di contratti in scadenza a vantaggio di particolari fornitori	- Responsabile Area Affari Legali	Attività legale	Segnalazione scadenza contratti	6
AMM_01	Pagamento di fatture non scadute al fine di privilegiare un determinato fornitore	- Sovrintendente - Responsabile Area Amministrativa	Incassi, crediti e finanza	Flussi monetari e finanziari	6
RU_03	Non adeguata pubblicità dell'Avviso di selezione al fine di favorire un particolare candidato	- Sovrintendente - Responsabile Area Gestione Risorse Umane - Responsabile richiedente	Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	6
RU_14	Ricorso a collaborazioni esterne non supportate da reale esigenza	- Sovrintendente - Responsabile Area Gestione Risorse Umane - Responsabile richiedente	Acquisizione e progressione del personale	Conferimento di incarichi di collaborazione	5,9
ARTP RO_02	Abuso di discrezionalità nella definizione dei cachet degli artisti	- Sovrintendente - Responsabile Area Artistiche e Produzione	Organizzazione e gestione degli eventi	Remunerazione artisti	5,8
ACQ_02	Abuso di discrezionalità nella verifica della documentazione per l'iscrizione nell'Albo Fornitori al fine di favorire un particolare fornitore sprovvisto dei requisiti necessari	- Responsabile Ufficio Acquisti	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Abilitazioni fornitori	5,7
ACQ_12	Ritardo nella formulazione delle risposte alle richieste di chiarimento ovvero incompletezza delle stesse al fine di favorire un'impresa	- Sovrintendente - Commissione di giudicazione - Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile di procedimento	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	5,7

ACQ_13	Incompleta/errata effettuazione delle verifiche della documentazione attestante il possesso da parte dell'operatore economico dei requisiti generali ex art. 38	- Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile del procedimento - Commissione di Giudicazione	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Requisiti di qualificazione	5,7
ACQ_14	Omessa rilevazione di una offerta che appare anormalmente bassa	- Sovrintendente - Commissione di giudicazione - Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile di procedimento	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	5,7
ACQ_15	Abuso di discrezionalità in sede di verifica dell'anomalia delle offerte a vantaggio di una particolare impresa	- Commissione di giudicazione - Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile di procedimento	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	5,7
ACQ_16	Abuso di discrezionalità in fase di verifiche ex art. 48 della documentazione per la prova dei requisiti tecnici ed economici a favore di un particolare fornitore	- Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile del procedimento - Commissione di Giudicazione	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Requisiti di qualificazione	5,7
ACQ_17	Abuso della discrezionalità in fase di valutazione delle offerte da parte della Commissione di giudicazione	- Commissione di giudicazione	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Valutazione delle offerte	5,7
ACQ_18	Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso	- Sovrintendente - Commissione di Giudicazione	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Revoca del bando	5,7
AMM_12	Gestione/utilizzo impropria dei beni presenti in magazzino	- Responsabile Area Amministrativa	Magazzino	Gestione dei beni	5,7
ACQ_11	Abuso di discrezionalità nella selezione di un fornitore per gli acquisti a trattativa diretta (ad es. merchandising, forniture esclusive per l'Area Tecnica e Sicurezza, etc.)	- Responsabile Ufficio Acquisti- Responsabile richiedente	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Affidamento diretto	5,4

AMM_09	Utilizzazione o presentazione ai competenti uffici dell'Ente erogatore, di dichiarazioni o di documenti falsi ovvero omissione di informazioni dovute con conseguente ottenimento indebito dell'erogazione	- Sovrintendente - Responsabile Area Amministrativa	Incassi, crediti e finanza	Rendicontazione	5,3
ACQ_04	Definizione dei requisiti di accesso alla gara, dei requisiti tecnico-economici e dei criteri di valutazione delle offerte al fine di favorire un partecipante	- Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile richiedente - Responsabile del procedimento	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	5,2
ACQ_22	Abuso di discrezionalità in fase di verifica sui pagamenti verso subappalti a favore di una particolare controparte	- Responsabile del procedimento - Responsabile Area Amministrativa	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Subappalto	5
ALL_01	Gestione impropria di attrezzature/strumenti non conforme allo Statuto della Fondazione al fine di procurare un vantaggio a sé o ad un terzo	- Sovrintendente - Responsabile Area Allestimenti	Magazzino	Gestione e strumenti teatrali - elementi e oggetti di scena depositi - elementi e oggetti di scena Teatro San Carlo	5
AMM_02	Effettuazione di movimentazioni bancarie non autorizzate a vantaggio di una determinata controparte	- Sovrintendente - Responsabile Area Amministrativa	Incassi, crediti e finanza	Flussi monetari e finanziari	5
AMM_05	Possibilità di far confluire, anche temporaneamente, parte del patrimonio aziendale, in fondi privati (ad es. intestando a sé stessi o ad altri un bonifico)	- Sovrintendente - Responsabile Area Amministrativa	Incassi, crediti e finanza	Flussi monetari e finanziari	5

MEM_02	Mancato censimento delle donazioni ricevute	- Sovrintendente - Responsabile Area Memus	Ciclo attivo	Censimento donazioni	5
RU_10	Progressioni di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare soggetti particolari	- Sovrintendente- Responsabile Area Gestione Risorse Umane- Responsabile richiedente	Acquisizione e progressione del personale	Progressioni di carriera	4,7
ACQ_09	Abuso di discrezionalità nella determinazione delle imprese cui inviare una richiesta di offerta al fine di favorire un'impresa	- Sovrintendente - Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile richiedente	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Procedure negoziate	4,7
AMM_03	Benestare e concessioni di anticipi non contrattualizzati al fine di favorire un particolare fornitore	- Responsabile di procedimento - Responsabile di Area richiedente	Incassi, crediti e finanza	Benestar e al pagamento	4,7
ACQ_10	Frazionamento degli acquisti al fine di eludere le norme applicabili e /o le procedure interne e favorire un'impresa	- Sovrintendente - Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile richiedente	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Affidamento diretto	4,7
AMM_04	Benestare al pagamento di fatture fittizie ovvero di prestazioni/approvvigionamenti con importi maggiori alla reale controprestazione ricevuta	- Responsabile di procedimento - Responsabile di Area richiedente	Incassi, crediti e finanza	Benestar e al pagamento	4,7
RU_02	Previsione di requisiti di accesso personalizzati in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari	- Responsabile Area Gestione Risorse Umane - Responsabile richiedente	Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	4,7
US_02	Rivelazione di informazioni che debbono rimanere segrete a favore di terzi	- Responsabile Area Ufficio Stampa	Gestione delle informazioni	Rapporti con la stampa	4,67
ACQ_08	Abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa	- Sovrintendente - Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile richiedente	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Affidamento diretto	4,6

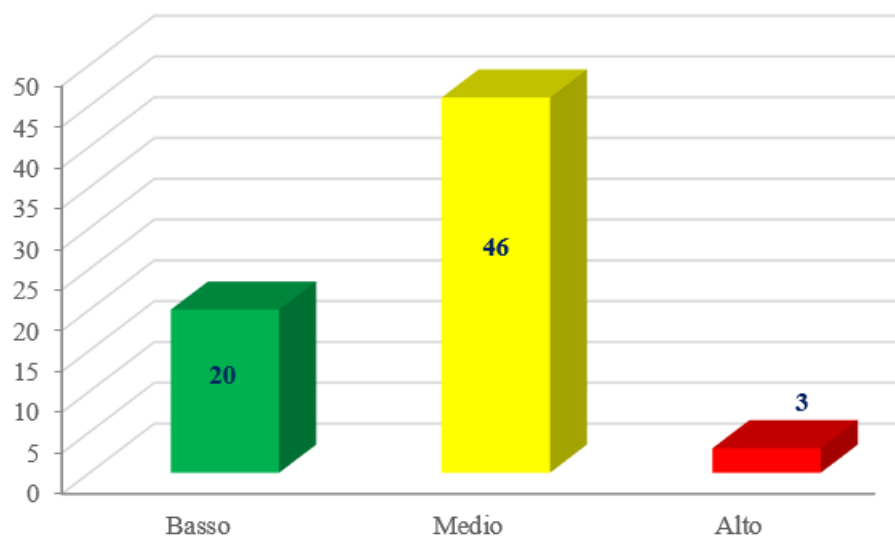
ACQ_21	Omessa rilevazione da parte del Responsabile del contratto di un addebito che costituirebbe una inadempienza contrattuale (es penale, collaudo, mancato rispetto del cronoprogramma)	- Responsabile Ufficio Acquisti - Responsabile del procedimento	Affidamento di lavori servizi, forniture e lavori	Gestione del contratto o Redazione del cronoprogramma	4,6
RU_01	Impropria pianificazione del fabbisogno annuale delle assunzioni al fine di sostenere future richieste di assunzioni in corso d'anno non necessarie	- Responsabile Area Gestione Risorse Umane - Responsabile richiedente	Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	4,2
AMM_08	Incompleta/inaccurata effettuazione delle riconciliazioni bancarie al fine di occultare un eventuale doppio incasso	-Responsabile Area Amministrativa	Incassi, crediti e finanza	Flussi monetari e finanziari	4
AMM_11	Alterazione dello scadenziario crediti al fine di avvantaggiare un determinata controparte debitoria	- Responsabile Area Amministrativa	Incassi, crediti e finanza	Gestione dei crediti	4
AMM_10	Alterata rendicontazione strumentale ad una diversa destinazione dell'erogazione da quella per la quale è stata concessa	- Sovrintendente - Responsabile Area Amministrativa	Incassi, crediti e finanza	Rendicontazione	4
ALL_02	Abuso di discrezionalità nella gestione degli approvvigionamenti nella gestione dei laboratori/allestimenti (ivi inclusi pagamenti in contante)	- Responsabile Area Allestimenti	Magazzino	Realizzazione	3,7
RU_06	Selezione di un candidato, non idoneo alla posizione da ricoprire, in violazione delle regole procedurali/norme vigenti a garanzia della correttezza, trasparenza e dell'imparzialità della selezione	- Responsabile Area gestione Risorse Umane - Commissione di valutazione - Responsabile richiedente	Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	3,7
US_01	Gestione discrezionale delle richieste di accreditamento a vantaggio di particolari giornalisti	- Sovraintendente - Responsabile Area Ufficio Stampa	Organizzazione e gestione degli eventi	Accreditamento giornalisti	3,7

MEM_01	Gestione impropria delle attrezzature/beni appartenenti all'archivio storico della Fondazione al fine di procurare un vantaggio a se o ad un terzo	- Sovrintendente - Responsabile Area Memus	Ciclo attivo	Gestione e archivio	3,5
MKAF_01	Gestione impropria dei rapporti con le Autorità Pubbliche/Enti Pubblici (incluse le Università)/Autorità Giudiziarie al fine di procurare un vantaggio a se o ad un terzo	- Sovrintendente - Responsabili di Area	Attività legale	Rapporti con le autorità pubbliche/giudiziarie	3,5
MKAF_03	Gestione impropria delle sponsorizzazioni/donazioni al fine di consentire un ingiusto guadagno a controparti commerciali	- Sovrintendente - Responsabile Area Marketing e Affari Istituzionali - Responsabile Richiedente	Organizzazione e gestione degli eventi	Sponsorizzazioni e Donazioni	3,5
RU_11	Gestione discrezionale dei permessi e congedi straordinari	- Responsabile Area Gestione Risorse Umane - Responsabile richiedente	Acquisizione e progressione del personale	Gestione del Personale	3,1
RU_12	Emanazione di avvisi alterati tramite regolamenti interni (ad es. Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi) discriminatori al fine di favorire determinate categorie di lavoratori	- Sovrintendente-Responsabile Area Gestione Risorse Umane- Responsabile richiedente	Acquisizione e progressione del personale	Gestione del Personale	3,1
AMM_07	Illecita appropriazione, anche momentanea, di denaro	- Responsabile Area Amministrativa - Responsabile Area Marketing e Affari Istituzionali - Responsabile Biglietteria	Incassi, crediti e finanza	Flussi monetari e finanziari	3
MKAF_04	Abuso di discrezionalità nella gestione delle tariffe/sconti relativi all'affitto degli spazi della Fondazione	- Sovrintendente - Responsabile Area Marketing e Affari Istituzionali	Ciclo attivo	Definizione tariffa	3
AMM_06	Effettuazione di movimentazioni per cassa non autorizzate o non supportate da giustificativi	- Responsabile Area Amministrativa - Responsabile Area Marketing e Affari Istituzionali - Responsabile Biglietteria	Incassi, crediti e finanza	Flussi monetari e finanziari	2,6

RU_16	Indennità di trasferta non necessarie, non giustificate, strumentali alla creazione di fondi neri a scopi corruttivi	-Responsabile Area Gestione Risorse Umane	Acquisizione e progressione del personale	Gestione del Personale	2,6
ARTPRO_01	Abuso di discrezionalità nella selezione degli artisti in fase di programmazione degli eventi della Fondazione	- Sovrintendente - Responsabile Area Artistica e Produzione - Responsabile Area Allestimenti	Organizzazione e gestione degli eventi	Programmazione	2,5
MKAF_02	Accettazione di sponsorizzazioni e finanziamenti non conformi ai valori della Fondazione e strumentali a comportamenti corruttivi	- Sovrintendente - Responsabile Area Marketing e Affari Istituzionali	Organizzazione e gestione degli eventi	Sponsorizzazioni e Donazioni	2,5
MKAF_05	Gestione impropria dei biglietti omaggio al fine di procurare un vantaggio per sé o per terzi	- Sovrintendente - Responsabile Area Marketing e Affari Istituzionali - Responsabile Biglietteria e sala	Ciclo attivo	Erogazione biglietti	2,3
MKAF_06	Gestione discrezionale degli accessi agli eventi/prove della Fondazione	- Responsabile Area Marketing e Affari Istituzionali - Responsabile Biglietteria e sala	Organizzazione e gestione degli eventi	Gestione Accessi ai locali	1,8
MKAF_07	Gestione impropria della rendicontazione/degli ammanchi di cassa al fine di creare fondi strumentali a comportamenti corruttivi	- Responsabile Biglietteria e sala	Ciclo attivo	Rendicontazione	1,7

Come si evince dal grafico sotto riportato, i rischi individuati hanno un Rating di livello Medio e di livello Basso; non è stato individuato alcun rischio di Livello Alto.

Distribuzione dei rischi per Rating



6.3 Trattamento dei Rischi

All'esito dell'attività di analisi dei rischi, la Fondazione ha definito un Piano di Azione la cui priorità di trattamento è stata definita in base a:

- livello dei rischi,
- obbligatorietà delle misure da attuare,
- impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Area di rischio	Piano di Azione	Responsabile implementazione	Tempistica massima
Misure Trasversali	Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e del Responsabile della Trasparenza e pubblicazione del Piano Anticorruzione	Sovrintendente	31/10/2015
	Aggiornamento/implementazione della Sezione "Trasparenza"	Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)/Responsabili Dirigenti	31/12/2015
	Adozione disciplina Inconferibilità/incompatibilità ex D. Lgs. 39/2013	RPCT / Responsabile Area Personale	31/12/2015
	Adozione disciplina "Revolving Doors"	RPCT / Responsabile Area Personale	31/12/2015
	Adozione astensione in caso di conflitto di interesse	RPCT/ Responsabile Area Personale	31/12/2015
	Definizione del Piano di Formazione in materia di Anticorruzione e Trasparenza	RPCT/ Responsabile Area Personale	31/12/2015
	Patti di integrità e protocolli di legalità	Responsabile Affari Legali e Gare Responsabile Ufficio Acquisti	31/03/2016

Trasparenza	Implementazione di una sezione "Archivio" nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito e pubblicazione del programma triennale della Trasparenza e dell'Integrità	RPCT	31/12/2015
Acquisizione e progressione del personale	Per ciascun'Area di Rischio, implementazione e formalizzazione, in un apposito documento, anche in raccordo con la documentazione esistente - dei seguenti elementi: - principi etici e di controllo specifici (anche con riferimento a quanto previsto dalle misure trasversali), - le modalità operative, garantendo un adeguato livello di tracciabilità delle attività di controllo e di monitoraggio, - le responsabilità di coordinamento e di esecuzione dei soggetti coinvolti nelle attività, garantendo un adeguato livello di segregazione dei compiti.	Responsabile Area Personale	30/06/2016
Affidamento di lavori, servizi e forniture.		Responsabile Ufficio Acquisti e Gare/Responsabile Affari legali e Gare	30/06/2016
Affari Legali		Responsabile Affari legali e Gare	30/06/2016
Ciclo attivo e organizzazione Eventi		Direttore Artistico Responsabile Marketing e Affari Istituzionali	30/06/2016
Amministrazione		Responsabile Amministrazione	30/06/2016

6.4 Le misure trasversali

Le misure trasversali riportate nel suddetto Piano di Azione si riferiscono alle misure preventive del fenomeno corruttivo individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione e che la Fondazione, in fase di prima applicazione del presente documento, ha ritenuto opportuno associare un'alta priorità di intervento. Nei capitoli successivi sono trattate le singole misure che la Fondazione ha pianificato di implementare come riportato nel suddetto Piano di Azione.

7. Trasparenza

La L.190/2012 ha conferito delega al Governo per approvare un decreto legislativo avente ad oggetto il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni, esercita con l'approvazione del D. Lgs 33 del 2013.

In ottemperanza a quanto previsto dal suddetto decreto legislativo la Fondazione ha approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (di seguito anche solo PTTI), cui si rimanda integralmente per le misure, le modalità attuative e le iniziative volte all'adempimento degli obblighi in tema di trasparenza e il relativo monitoraggio.

Data la funzione preventiva svolta dalla trasparenza in tema di anticorruzione, ne consegue che le azioni del Programma Trasparenza ed Integrità sono state definite in un'ottica di integrazione con le misure e gli interventi previsti dal presente Piano di Prevenzione della Corruzione, del quale il PTTI stesso costituisce, pertanto, parte integrante.

8. Inconferibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti

Il D. Lgs. n. 39/2013 recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190” ha disciplinato:

- particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all’attività svolta dall’interessato in precedenza;
- situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare, i Capi III e IV del D. Lgs. n. 39/2013 regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

La Fondazione è tenuta a 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 del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013.

L’accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall’interessato e pubblicata sul sito della Fondazione (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013). Tale dichiarazione è condizione per l’acquisizione di efficacia dell’incarico e rientra tra i flussi informativi da inviare “ad evento” al Responsabile della Trasparenza.

Se all’esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, la Fondazione 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 già citato D.Lgs. n. 39/2013. Mentre ai sensi del successivo art. 18, a carico di coloro che hanno conferito i suddetti incarichi dichiarati nulli sono applicate le previste sanzioni.

In proposito la Fondazione ha definito disposizioni interne affinché i soggetti interessati rendano:

- all’atto del conferimento, la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità. Tale adempimento è richiesto prima del provvedimento definitivo di conferimento da parte dell’organo di indirizzo che intende assegnare l’incarico;
- annualmente, la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità.

Il Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione della Fondazione, con la proattiva collaborazione dei soggetti destinatari della misura in oggetto, garantisce la tempestiva

pubblicazione delle dichiarazioni di cui sopra sul sito internet aziendale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

9. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

I Capi V e VI sempre del D. Lgs. n. 39/2013, disciplinano le ipotesi di incompatibilità specifiche. A differenza dei casi di inconfiribilità, le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro. Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il RPCT deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa 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 del Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39).

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Anche per l'incompatibilità, l'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato e pubblicata sul sito della Fondazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Inoltre, nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sull'insussistenza di una delle cause di incompatibilità. Con tali riferimenti normativi, in attuazione del presente Piano e del collegato Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità, la Fondazione provvederà, nel corso del 2015, a predisporre e diffondere alle strutture aziendali competenti l'apposita modulistica da utilizzare ai fini dell'acquisizione delle dichiarazioni di assenza di incompatibilità da presentare all'atto del conferimento di ogni nuovo incarico dirigenziale di titolare di struttura e, successivamente, da pubblicare sul sito web istituzionale. Analoghe dichiarazioni verranno, inoltre, annualmente raccolte per comprovare il mantenimento dell'assenza di cause di incompatibilità.

10. Attività precedente o successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Revolving Doors)

Tale misura preventiva è volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro⁶. In estrema sintesi,

⁶ L'art. 53, c. 16-ter, del d.lgs. 165/2001 stabilisce, infatti, che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri". Inoltre,

- l'orientamento A.N.A.C. n. 1 del 4 febbraio 2015: "Ai fini delle prescrizioni e dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. pantouflage, devono considerarsi dipendenti della PA – ai quali è precluso avere rapporti professionali con i privati destinatari dell'esercizio delle loro funzioni, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro - anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al d.lgs. 39/2013, ivi inclusi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisca un rapporto di lavoro subordinato o autonomo."

- l'orientamento A.N.A.C. n. 2 del 4 febbraio 2015: "I dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui fa riferimento l'art. 53, comma 16-ter del d.lgs. 165/2001, sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della PA, i predetti poteri e, dunque, i soggetti che emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente (a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro che svolgono incarichi dirigenziali, ad es. ai sensi dell'art. 19, co. 6 del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs.

tale misura prevede che una volta cessato il rapporto di lavoro con la Fondazione, tali soggetti non possono 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.

10.1 Revolving doors per attività precedenti

Ai fini dell'accertamento della sussistenza o meno delle cause ostative di cui all'art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/2001, per la stipula di un contratto di lavoro (autonomo o subordinato), la Fondazione segnala nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Selezione del personale", la norma che identifica le citate cause e le rende note agli interessati nei rispettivi contratti di lavoro autonomo/subordinato.

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.

10.2 Revolving doors per attività successiva

La Fondazione rende noto a Sovrintendente/Dirigenti che alla stessa si applicano le cause ostative di cui al combinato disposto dell'art. 21 del d.lgs. 39/2013 e dell'art. 53, c. 16-ter del d.lgs. 165/2001, nei rispettivi contratti di lavoro autonomo/subordinato.

In tale ambito 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/accordi.

11. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Il Codice Etico della Fondazione Teatro di San Carlo, adottato nel corso del 2015, disciplina specifici principi etici, incluso il conflitto di interesse prevedendo che "eventuali situazioni di conflitto, ancorché potenziale, dovranno essere tempestivamente e dettagliatamente comunicate alla Fondazione nella figura del proprio superiore gerarchico".

Si ritiene comunque opportuno riportare nel presente Piano i principi generali del conflitto di interesse ed in particolare:

267/2000, nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali o ai quali sono stati conferite specifiche deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente)."

- **conflitto di interessi attuale** (o reale) che si manifesta durante il processo decisionale, laddove l'interesse secondario (finanziario o non finanziario) di un dipendente (dirigente o dipendente) tende ad interferire con l'interesse primario della Fondazione,
- **conflitto di interessi potenziale** quando il soggetto decisore, anche a causa del verificarsi di un certo evento (aver accettato un regalo o altra utilità) può trovarsi, in un momento successivo in una situazione di conflitto di interessi reale,
- **conflitto di interessi apparente** (o percepito) che si verifica quando una persona ragionevole potrebbe pensare che l'interesse primario del soggetto decisore possa venir compromesso da interessi secondari di varia natura (es: sociali, finanziari). Tale situazione può danneggiare la pubblica fiducia sia del soggetto decisore, anche quando lo stesso non è portatore di alcun interesse secondario, sia della stessa organizzazione in cui opera. In tal caso il rischio reputazionale è legato ad una situazione di potenziale conflitto di interessi non gestito che fa sì che i soggetti esterni possano ritenere che l'intera organizzazione sia indulgente rispetto a tali pratiche.

12. Rotazione del Personale addetto alle aree a rischio di corruzione

Il PNA dispone al par. 3.1.4 che *“Le pubbliche Amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione[.]”*.

La Fondazione, pur riscontrando difficoltà di natura organizzativa, riconosce l'importanza di questa misura nel contrasto alla corruzione. Pertanto, in sede di prima pianificazione e con riserva di aggiornamento della presente sezione del Piano, la Fondazione definisce i seguenti principi:

- la rotazione del personale della Fondazione addetto ad aree valutate a maggior rischio di corruzione può avvenire con modalità che non compromettano la continuità operativa, tenendo conto del know how acquisito e della specificità professionale,
- la rotazione del personale si applica in presenza di procedimenti penali a carico del dirigente/dipendente di cui si abbia notizia, ovvero in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva,
- i singoli dirigenti / responsabili di area possono, nell'ambito delle proprie ordinarie prerogative gestionali, predisporre la rotazione del personale assegnato alle proprie strutture.

A fronte di questi principi generali, in sede di attuazione del Piano e, in particolare, alla scadenza della prima annualità, si valuterà nel merito l'esigenza di pianificare eventuali rotazioni del personale.

13. Patti di integrità e protocolli di legalità

L'articolo 1, comma 17, della legge 190/2012 stabilisce espressamente che le stazioni appaltanti *“possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.”* Tali accordi integrano il complesso di regole di comportamento finalizzate alla

prevenzione del fenomeno corruttivo, volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti; nello specifico, costituiscono parte integrante della documentazione di gara e decretano un impegno comune ad assicurare la legalità e la trasparenza nell'esecuzione di un contratto pubblico, in particolar modo per la prevenzione, il controllo ed il contrasto dei tentativi di infiltrazione mafiosa, nonché per la verifica della sicurezza e della regolarità dei luoghi di lavoro.

In ottemperanza alla predetta norma, la Fondazione dispone l'esclusione dalla procedura di gara e la risoluzione del contratto in caso di mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità. Nello specifico questi ultimi sono allegati alla documentazione di gara e ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

14. Formazione del Personale

La Fondazione promuove adeguati percorsi di formazione in materia di anticorruzione. In particolare, l'RPCT, in accordo con il Sovrintendente, promuove la conoscenza del presente Piano nei confronti: a) dei componenti degli organi sociali della Fondazione, di tutti i dirigenti, c) dei dipendenti e collaboratori della Fondazione, con grado e formazione diversi a seconda della posizione e del ruolo.

In fase di rilevazione dei fabbisogni formativi annuali l'RPCT individuerà i dipendenti operanti in attività c.d. a rischio da sottoporre a programma formativo sui temi dell'etica e della legalità; inoltre, lo stesso accerterà che siano erogati appositi corsi di formazione del personale relativamente al contenuto della Legge Anticorruzione e della Legge Trasparenza.

Nello specifico, sono previste diverse tipologie di formazione, erogata da personale qualificato, da organizzarsi periodicamente in corsi d'aula o con altre soluzioni che garantiscano il riscontro dell'avvenuta formazione:

- **generale:** diretta all'analisi della normativa di riferimento ed alle tematiche dell'etica e della legalità - rivolta a:
 - tutti i dipendenti,
 - i collaboratori,
- **specifici:** maggiormente connessa al ruolo aziendale - rivolta a:
 - RPCT – OdV,
 - Dirigenti,
 - personale delle aree più esposte al rischio di corruzione,
- **tecnici:** attinente a tematiche tecniche specifiche, connesse a determinati incarichi o ruoli presenti nell'organizzazione della Fondazione (es. membro commissione di gara).

15. Codice Etico e Sistema Disciplinare

La Fondazione ha adottato un Codice Etico in cui sono 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.

Tali valori, in generale, esplicitano il rifiuto di ogni condotta che, pur finalizzata al raggiungimento di un risultato coerente con l'interesse della Fondazione, presenti aspetti non compatibili con un modello organizzativo e gestionale caratterizzato dall'assoluto rispetto delle norme di legge e delle regole comportamentali e procedurali che vigono all'interno della Fondazione.

Aspetto essenziale per l'effettività del presente Piano è l'adozione di un Codice Etico e delle conseguenze delle sue violazioni

16. Meccanismi di segnalazione di accertate o presunte violazioni delle regole della Fondazione (“whistleblowing”)

Tutti i Destinatari, specificamente a dipendenti pubblici 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.

In particolare le segnalazioni⁷ di comportamenti ritenuti anomali o irregolari devono essere inviate all'indirizzo di posta certificata whistleblowing@pec.teatrosancarlo.it, il cui accesso è rigorosamente riservato al Responsabile della Trasparenza e della Prevenzione della Corruzione ed al Sovrintendente. Le segnalazioni devono riportare 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.

L'identità del segnalante è protetta. In particolare, nei casi in cui il soggetto segnalante sia un dipendente della Fondazione o un diretto collaboratore, allo stesso è garantito che nessuna ritorsione sarà messa in atto nei suoi confronti. Tuttavia, 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.

17. Flussi informativi ed aggiornamento del Piano

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione trasmette su base annuale al Sovrintendente una specifica informativa sull'adeguatezza e sull'osservanza del Piano contenente:

- le segnalazioni e/o anomalie nel funzionamento del Piano, le problematiche inerenti alle modalità di attuazione delle procedure di controllo, i provvedimenti disciplinari e le sanzioni applicate dalla Fondazione nell'ambito delle attività a rischio;
- gli interventi correttivi e migliorativi pianificati ed il loro stato di realizzazione;
- un'informativa sulle eventuali indagini condotte dagli organi inquirenti e/o procedimenti penali aperti nei confronti della Fondazione e/o verso i suoi dipendenti e dirigenti;

⁷ Art. 1 comma 51 della Legge 190/2012 e art. 54 bis D. Lgs. 165/2001 “ c.d. Whistleblowing”.

E' facoltà del Responsabile acquisire tutta la documentazione e le informazioni che ritenga necessario per l'espletamento delle proprie funzioni di vigilanza.

A tal fine, l'RPCT riceve regolarmente flussi informativi preesistenti nell'ambito del sistema di controllo interno integrato a presidio dei fenomeni corruttivi oggetto della Legge 190/2012. Sarà inoltre cura del Responsabile, una volta entrato a regime il sistema anticorruzione della Fondazione, identificare ulteriori specifici flussi informativi adatti a monitorare in maniera efficace i fenomeni oggetto del Piano che dovranno pervenirgli, nei modi e termini dallo stesso stabiliti, da tutte le aree della Fondazione esposte ad elevato rischio corruttivo.