

FONDAZIONE ORCHESTRA REGIONALE TOSCANA

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA
AI SENSI DELLA LEGGE N. 190/2012 E DEL D. LGS. N. 33/2013

APPROVATO CON DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IL 20 NOVEMBRE 2018

INDICE

Introduzione

PARTE GENERALE

1. La Fondazione Orchestra Regionale Toscana
2. Processo di adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la Trasparenza
3. Obiettivi del Piano
4. Definizione di corruzione ai sensi del P.N.A.
5. Destinatari del Piano
6. Obbligatorietà
7. Il Responsabile della prevenzione della corruzione
8. Analisi del rischio ed individuazione delle aree a maggiore rischio di corruzione
9. Misure di prevenzione del rischio di corruzione
10. Formazione del personale
11. Tutela del dipendente che segnala l'illecito
12. Il Piano per la Trasparenza

PARTE SPECIALE

1. L'Organigramma aziendale
2. Analisi dei procedimenti
3. Identificazione del rischio

INTRODUZIONE

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), approvato dal CIVIT ora AN AC, al punto 3.1.1. “I Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione – P.T.P.C. – e i modelli di organizzazione e gestione del d.lgs.n.231 del2001” dispone:

Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l. n. 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. [...] Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.

La Fondazione Orchestra Regionale Toscana (di seguito Fondazione) ritiene di dover redigere un proprio P.T.P.C. che

rappresenta il documento fondamentale dell'amministrazione per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.(P.N.A.)

Il P.T.P.C. deve presentare almeno il seguente nucleo minimo di dati e informazioni:

Processo di adozione del P.T.P.C.

- *Data e documento di approvazione del Piano da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo*
- *Individuazione degli attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione*
- *Individuazione degli attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione*
- *Indicazione di canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano*

Gestione del rischio

- *Indicazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, “aree di rischio”*
- *Indicazione della metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio*
- *Schede di programmazione delle misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190 del 2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il P.N.A.*

Formazione in tema di anticorruzione

- *Indicazione del collegamento tra formazione in tema di anticorruzione e programma annuale della formazione*
- *Individuazione dei soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione*
- *Indicazione dei contenuti della formazione in tema di anticorruzione*

Codici di comportamento

- *Adozione delle integrazioni al codice di comportamento dei dipendenti pubblici*
- *Indicazione dei meccanismi di denuncia delle violazioni del codice di comportamento*
- *Indicazione dell'ufficio competente a emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento*

Altre iniziative

- *Indicazione dei criteri di rotazione del personale (par. 3.1.4 P.N.A.; par. B.5 Allegato 1; Tavola n.5)*
- *Indicazione delle disposizioni relative al ricorso all'arbitrato con modalità che ne assicurino la pubblicità e la rotazione*
- *Elaborazione della proposta di decreto per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti (par.3.1.6 P.N.A.; par. B.7 Allegato 1; Tavola n. 7)*

- *Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, con la definizione delle cause ostative al conferimento (par. 3.1.7 P.N.A.; par. B.8 Allegato 1; Tavola n. 8) e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità (par. 3.1.8. P.N.A.; par. B.9 Allegato 1; Tavola 9)*
- *Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto (par. 3.1.9 P.N.A.; par. B.10 Allegato 1; Tavola 10)*
- *Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici (par. 3.1.10 P.N.A.; B.11 Allegato 1; Tavola 11)*
- *Adozione di misure per la tutela del whistleblower (par. 3.1.11 P.N.A.; B.12 Allegato 1; Tavola 12)*
- *Predisposizione di protocolli di legalità per gli affidamenti (par. 3.1.13 P.N.A.; B.14 Allegato 1; Tavola 14) realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti (par. B.1.1.3 Allegato 1; Tavola 16)*
- *Realizzazione di un sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti (par. B.1.1.3 Allegato 1; Tavola 17) e indicazione delle ulteriori iniziative nell'ambito dei contratti pubblici*
- *Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere*
- *Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale*
- *Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e l'organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa (B.1.1.9 Allegato 1)*

In attuazione di quanto previsto dall'art. 10, primo comma, del D. Lgs. n. 33/2013, la Fondazione Orchestra Regionale della Toscana si dota altresì di un Piano per la Trasparenza, da aggiornare annualmente, contenente le iniziative previste per garantire:

1. Un adeguato livello di trasparenza.
2. La legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

PARTE GENERALE

1. LA FONDAZIONE ORCHESTRA REGIONALE TOSCANA

Ai sensi dell'art. 2 dello Statuto la Fondazione opera in favore della comunità regionale, con lo scopo di promuovere lo sviluppo e la diffusione della cultura musicale in tutte le sue forme in Toscana.

In particolare la Fondazione per raggiungere questi scopi:

- a) Gestisce un'orchestra stabile professionale per realizzare con continuità programmi di produzione e di distribuzione musicale a Firenze e in Toscana.
- b) Collabora con le istituzioni musicali e teatrali pubbliche e private e con le amministrazioni locali della Toscana anche allo scopo di realizzare specifici programmi di coproduzione di rilevante livello artistico che interessano più sedi in Regione, nonché realizzare scambi e collaborazioni con analoghe istituzioni italiane e straniere; promuove reti di sviluppo della musica e coproduzioni nazionali e internazionali.
- c) Assume iniziative per favorire il coordinamento delle attività musicali in Toscana in conformità agli indirizzi della programmazione regionale, con particolare attenzione all'utilizzo dei mezzi di diffusione di massa quali: radio, televisione e web.
- d) Gestisce l'attività spettacolistica svolta all'interno del Teatro Verdi di Firenze sia in proprio che organizzata da terzi, nonché l'attività di ritrovo e di ristorazione, di commercio e servizi per il pubblico aventi per oggetto la promozione e la valorizzazione del Teatro e del patrimonio della Fondazione
- e) Allestisce centri di documentazione e banche dati inerenti l'attività realizzata dalla Fondazione.
- f) Produce materiale didattico, promuove e finanzia borse di studio ed assegni per valorizzare la cultura musicale e il patrimonio teatrale.
- g) Assume la funzione di ambasciatore della cultura Toscana in Italia e all'estero in tutti quei casi in cui la Regione e le altre Istituzioni correlate lo richiedono.
- h) Definisce i propri programmi di attività secondo criteri di economicità ed attua una politica di pianificazione integrata con l'attività di Fondazione Toscana Spettacolo e Fondazione Sistema Toscana.

La Fondazione ha personalità giuridica di diritto privato e non persegue fini di lucro.

2. PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.

La Fondazione per il proprio modello ha fatto riferimento al Piano Triennale Prevenzione Corruzione del MiBACT e delle disposizioni della Regione Toscana, della Città Metropolitana di Firenze e del Comune di Firenze.

Il presente P.T.P.C. è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione nella seduta del 20 novembre 2018.

3. OBIETTIVI DEL P.T.P.C.

L'attuazione del P.T.P.C. risponde all'obiettivo di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte. Il rispetto delle disposizioni contenute nel P.T.P.C. da parte dei soggetti destinatari elencati nel paragrafo "Destinatari P.T.P.C.", intende

favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge, i principi di corretta amministrazione e il codice etico adottato il 5 marzo 2012.

Inoltre il P.T.P.C. è finalizzato a:

- Rendere consapevoli che fenomeni di corruzione espongono la Fondazione a gravi rischi soprattutto di immagine, e possono produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione.
- Sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio e nell'osservare le procedure e le regole interne.
- Assicurare la correttezza dei rapporti tra la Fondazione e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse.
- Coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi previsti dal d. lgs. 39/2013.

4. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE AI SENSI DEL P.N.A.

Poiché il P.T.P.C. è uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un'accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza 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.

5. DESTINATARI DEL P.T.P.C.

In base alle indicazioni contenute nella legge 190/2012 e nel P.N.A. sono stati identificati come destinatari del P.T.P.C.:

- Il Consiglio di Amministrazione
- Il Revisore Unico
- Il Direttore generale
- I Funzionari
- Il Direttore Artistico
- Il personale della Fondazione (a tempo indeterminato, a tempo determinato, con contratto professionale)
- Gli artisti
- I consulenti
- I titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

6. OBBLIGATORIETÀ

E' fatto obbligo a tutti i soggetti indicati nel paragrafo 5. di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni contenute nel presente P.T.P.C..

7. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In applicazione dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012, la Fondazione ha provveduto ad identificare il Responsabile di prevenzione della corruzione nella figura del Direttore Generale.

Le ridotte dimensioni organizzative della Fondazione e la previsione normativa contenuta nel comma 7 dell'art. 1 secondo cui "l'organo di indirizzo politico individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione" non consentono di designare quale R.P.C. un soggetto privo di responsabilità decisionali e gestionali nelle aree a rischio. La durata dell'incarico di R.P.C. è pari alla durata dell'incarico del Direttore Generale fatto salvo deliberazioni in deroga del Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni ed i compiti del R.P.C. sono disciplinati dall'art. 1, commi 8-10, della legge n. 190 del 2012 e dal d. Lgs. n. 39/2013. Per lo svolgimento dei compiti assegnati il R.P.C. dispone di supporto in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali adeguate alle dimensioni della Fondazione nei limiti della disponibilità di bilancio, e ha completo accesso a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni funzionali all'attività di controllo che comunque sono di pertinenza del vertice gestionale. In tale ambito rientrano anche i controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, per i quali il R.P.C. individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza. Tra gli obblighi del R.P.C. rientrano anche gli obblighi di denuncia che ricadono sul pubblico ufficiale e sull'incaricato di pubblico servizio ai sensi dell'art. 331 del codice penale. Le responsabilità del R.P.C. sono definite dall'art. 1, commi 8, 12 e 14 della legge n. 190/2012. Compito primario del Responsabile della prevenzione della corruzione è la predisposizione, ogni anno entro il 28 febbraio, coadiuvato dai diversi uffici della Fondazione, del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione della Fondazione, che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione. Il Piano viene pubblicato sul sito internet della Fondazione. Ai sensi della Legge 190/2012, inoltre, il Responsabile deve:

- Provvedere alla verifica dell'efficace attuazione del P.T.P.C. e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione.
- Definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.
- Vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del P.T.P.C.. A fronte dei compiti assegnati, la legge n. 190 del 2012 prevede che "*La mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale*" (rif. art. 1, comma 8). La stessa legge prevede che in caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il responsabile della prevenzione della corruzione risponda ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni (responsabilità dirigenziale), nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il

P.T.P.C., di aver adottato le procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti sulla scorta di quanto prescrivono i commi 9 e 10 e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del P.T.P.C. (rif. art. 1, comma 12). Inoltre, qualora siano accertate ripetute violazioni delle misure di prevenzione individuate dal P.T.P.C., il Responsabile della prevenzione della corruzione ne risponde in via presuntiva, sotto il profilo dirigenziale e per omesso controllo sotto il profilo disciplinare. Nel caso di avvio del procedimento disciplinare, al R.P.C. non può essere inflitta una sanzione inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese a un massimo di sei mesi.

8. ANALISI DEL RISCHIO ED INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A MAGGIORE RISCHIO DI CORRUZIONE

Una delle esigenze a cui il presente P.T.P.C. attende è l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione in modo tale da poter attivare per esse specifici accorgimenti oltre ad assicurare dedicati livelli di trasparenza.

La legge 190/2012 procede all'art. 1 ad una prima diretta individuazione, relativi ai seguenti procedimenti:

1. *Autorizzazione o concessione;*
2. *scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al Decreto Legislativo 12 aprile 2006 n. 163;*
3. *concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;*
4. *concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.*

Per l'area identificata alla lettera b) si evidenzia che la stessa è in gran parte disciplinata da specifiche normative di valenza nazionale. Per l'area identificata alla lettera d) si precisa che la Fondazione ha sempre adottato per le assunzioni a tempo indeterminato un codice comportamentale condiviso con le Organizzazioni Sindacali e che è in vigore una procedura di assunzione del personale a tempo determinato che prevede l'utilizzo di apposite graduatorie pubbliche di idoneità.

La tabella seguente riporta l'elenco delle aree a rischio individuate e confrontate con il P.T.P.C. del Mi BACT:

1. Procedure concorsuali esterne ed interne
2. Autorizzazioni
3. Procedure relative ad incarichi e consulenze esterne
4. Procedure di gestione di contratti ed eventuali appalti
5. Procedure relative agli acquisti di beni, servizi e forniture
6. Rapporti con autorità fiscali, previdenziali, sicurezza sul lavoro, garante privacy
7. Pubbliche relazioni
8. Gestione dei rapporti con Enti pubblici
9. Procedure relative a concessione di contributi
10. Gestione delle controversie giuslavoristiche

L'analisi del rischio è articolata in due fasi costituite rispettivamente da:

1. L'identificazione dei rischi di corruzione che caratterizzano le aree.
2. La valutazione del grado di esposizione ai rischi.

Le attività di identificazione e valutazione dei rischi sono state sviluppate assumendo come riferimento metodologico il P.N.A.. In una prima fase l'attività di identificazione dei rischi è stata condotta analizzando i processi raccolti attraverso l'analisi dettagliata raccolta fra le diverse componenti aziendali.

In una seconda fase è stato identificato per ciascun processo la probabilità che si verifichi il rischio corruzione (indici: valutazione discrezionalità del procedimento, rilevanza esterna del procedimento, complessità del procedimento, controlli, rilevanza della portata economica del procedimento) e indicato per ciascun processo la valutazione del danno (indici: impatto organizzativo, impatto economico, impatto reputazionale, impatto sull'immagine). A ciascuna variabile è attribuita una scala di valori quantitativi: basso - medio - alto con i relativi punteggi pari a 1 - 2 - 3.

Il rischio è stato individuato sulla base dei risultati ottenuti ed applicando la formula del rischio, calcolato come prodotto tra probabilità e danno: $\text{Rischio} = \text{Probabilità} \times \text{Impatto}$.

Per i processi a cui è risultato un indice di rischio medio e alto (quindi pari ad un valore compreso tra 4 e 9) si metteranno in campo nei tre anni di validità del presente P.T.P.C. le azioni descritte nel paragrafo successivo.

9. MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

A) PRINCIPI DI COMPORTAMENTO:

I destinatari del presente P.T.P.C. dovranno rispettare, oltre alle disposizioni legali ed alle procedure aziendali, i principi di comportamento di seguito indicati:

- Non devono porre in essere quei comportamenti che possano configurare presupposti alle fattispecie di reato di corruzione o che sebbene non costituiscano di per sé un'ipotesi di reato, possano potenzialmente diventarlo.
- Devono evitare di porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interesse nei confronti della Pubblica Amministrazione.
- I compensi di fornitori, consulenti e partner nonché di tutti gli esterni dalla struttura quali ad es. direttori d'orchestra, registi, musicisti, scenografi, cantanti, coristi, figuranti, ballerini, pubblicitari, tecnici, consulenti, legali etc. devono essere determinati in forma scritta.
- Nessun tipo di pagamento può essere effettuato in contanti o in natura ad eccezione dei casi di particolare straordinarietà valutati dal Direttore generale e comunque di modico importo.
- E' vietato offrire o accettare denaro o doni a/da dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, salvo che si tratti di doni o di utilità d'uso di modico valore.
- Nelle richieste o rapporti con la Pubblica Amministrazione il personale incaricato non deve cercare di influenzare in alcun modo le decisioni della controparte.
- Ai consulenti o ai soggetti terzi che rappresentano la Fondazione nei rapporti con la Pubblica Amministrazione si applicheranno le stesse direttive valide per i dipendenti.
- Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione la Fondazione non dovrà farsi rappresentare da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti di interesse.
- La Fondazione non contribuisce al finanziamento di partiti politici o comitati, se ne astiene in modo assoluto.
- I Responsabili devono rispettare i principi di trasparenza nell'assunzione delle decisioni aziendali, con particolare attenzione a quelle che hanno impatto sui terzi.

- I dipendenti e collaboratori incaricati devono tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali.
- I Responsabili e i dipendenti sono tenuti all'osservanza delle norme e delle procedure aziendali in tutte le attività finalizzate alla tutela della normativa antinfortunistica, della salute dei lavoratori, dei creditori e delle funzioni di vigilanza.
- I destinatari del presente P.T.P.C. nell'ambito delle loro funzioni e nello svolgimento delle attività sensibili dovranno rispettare, oltre ai principi di comportamento, i Regolamenti/Manuali/Informative/Codici/ecc. emanati dal Consiglio di Amministrazione o dalla Direzione Aziendale.

In particolare è fatto divieto a carico di tutti di:

- Intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, in rappresentanza o per conto della Fondazione, in mancanza di apposita delega o procura della Fondazione stessa per ragioni estranee a quelle professionali e non riconducibili alle competenze ed alle funzioni assegnate.
- Utilizzare, nella gestione dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, eventuali percorsi preferenziali o conoscenze personali, anche acquisite al di fuori della propria realtà professionale, al fine di influenzarne le decisioni, oppure allo scopo di ottenere specifiche informazioni sugli sviluppi futuri, erogazione di contributi/finanziamenti pubblici, e/o simili informazioni.
- Offrire denaro o altra utilità a Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio o organi o funzionari dell'Autorità Giudiziaria al fine di influenzarne la discrezionalità, l'indipendenza di giudizio o per indurli ad assicurare un qualsiasi vantaggio alla Fondazione oltre che a sé o a terzi, oppure allo scopo di ottenere specifiche informazioni sugli sviluppi future e/o erogazione di contributi/finanziamenti pubblici, e/o simili informazioni, salvo che si tratti di omaggi o regali consentiti dalle normali pratiche commerciali o di cortesia o dalle procedure aziendali viste le finalità e le modalità di finanziamento della Fondazione.
- Riconoscere, in favore di fornitori o collaboratori esterni che operino nei confronti della Pubblica Amministrazione in nome e per conto della Fondazione, compensi indebiti che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere.
- Presentare dichiarazioni, comunicazioni o documenti contenenti informazioni non veritiere, fuorvianti o parziali alla Pubblica Amministrazione, ovvero omettere informazioni, al fine di ottenere provvedimenti favorevoli dalla Pubblica Amministrazione (ad es. rilascio di concessioni o autorizzazioni, erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, ovvero a seguito della richiesta di informazioni da parte di Autorità di Vigilanza o di Enti di controllo).
- Corrispondere e/o proporre la corresponsione e/o chiedere a terzi di proporre la corresponsione o dazione di denaro o altra utilità a un Pubblico funzionario dell'Autorità Giudiziaria nel caso in cui la Fondazione sia parte di un procedimento giudiziario.
- Destinare a finalità diverse da quelle per le quali sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti o altra erogazione dello stesso tipo ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dall'Unione Europea.
- Conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni, autorità pubbliche ovvero ad organi dell'Autorità Giudiziaria o dell'Amministrazione Pubblica interessata per appalti o gare.
- Ricorrere a forme di contribuzioni che, celati da incarichi, consulenze e/o pubblicità, configurino forme di doni o regali verso pubblici funzionari.
- Tutti i destinatari del P.T.P.C. 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 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. In caso di conflitto, attuale o potenziale, tali soggetti sono tenuti ad effettuare apposita segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione. Tali soggetti devono altresì astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri, di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, ovvero di persone con le quali abbiano rapporti di frequenza abituale. Devono altresì astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere soggetti o organizzazioni di cui siano tutore, curatore, procuratore o agente, di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori gerenti o dirigenti.

- La Fondazione prevede ai sensi degli Accordi aziendali l'obbligo di richiesta preventiva autorizzazione per gli incarichi di ufficio nonché per attività extra-istituzionale. Limitazioni rispetto a quest'ultima sono date dal principio inviolabile della non concorrenzialità della prestazione extra-istituzionale nonché dal rispetto delle norme di legge in merito al riposo obbligatorio.
- Il d. lgs 39/2013 ha disciplinato specifiche cause di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso gli enti di diritto privato finanziati in quota prevalente pubblica o controllati. Al Responsabile della prevenzione della corruzione è rimesso il compito di rilevare l'eventuale presenza di situazioni incompatibili riguardo alle quali dovrà attivarsi. L'art. 13, c 3 del d. lgs. 39/2013 prevede l'ipotesi di incompatibilità tra la funzione di presidente di una società di diritto privato in controllo pubblico e componente di una giunta municipale di un comune con popolazione superiore ai 15.000 abitanti. L'incompatibilità però non sussiste tout court, ma solo per presidenti con funzioni di tipo operativo/gestionali.

B) REGOLE DI PREVENZIONE:

Per tutte le operazioni relative alle attività sensibili è principio di prevenzione stabilire un individuato Responsabile di attuazione delle operazioni. Il Responsabile si identifica, salva specifica definizione, con il Responsabile della Funzione competente per la gestione dell'operazione considerata. Il Responsabile risponde dell'operazione a rischio e deve garantire il rispetto delle regole di condotta, delle politiche e delle procedure aziendali che attengono, in particolare, ai rapporti tra la propria Funzione e la Pubblica Amministrazione.

Tutte le operazioni relative alle attività sensibili sono regolamentate dai seguenti principi di prevenzione di controllo:

- Ogni operazione della Fondazione deve essere autorizzata, coerente, documentata, motivata, registrata ed in ogni momento verificabile.
- I poteri e le responsabilità di ciascun soggetto che effettua operazioni nell'ambito di attività sensibili devono essere sempre chiaramente definitivi, formalizzati e resi noti all'interno della Fondazione ed all'esterno, ove necessario.
- Le deleghe e i poteri di firma e di spesa devono essere adeguate alla carica ricoperta ed effettive rispetto alle attività da svolgere.
- I documenti devono essere sempre archiviati e conservati, non modificabili successivamente, se non dandone specifica evidenza.
- Tutti gli atti, i contratti, le richieste e le comunicazioni formali inoltrate alla Pubblica Amministrazione devono essere gestite e sottoscritte solo da coloro che sono dotati di idonei poteri di rappresentanza dalla Fondazione.

- Il Responsabile che assume o attua le decisioni per lo svolgimento delle operazioni, non deve essere lo stesso che le contabilizza e controlla.
- Tutti i collaboratori che siano soggetti, anche a titolo personale, per fatti connessi al rapporto di lavoro, ad indagini o ricevano mandati di comparizione, e/o coloro ai quali verranno notificati altri provvedimenti giudiziari devono informare tempestivamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione della Fondazione.

In particolare, sono state identificate le seguenti misure di prevenzione e controllo, specifiche per le seguenti attività:

- I. Per la gestione dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione o incaricati di Pubblico Servizio in relazione a offerte contrattuali e convenzioni nonché richieste di autorizzazioni, permessi, licenze, nulla osta, anche tramite soggetti terzi si prevedono i seguenti principi:
 - Tutti gli atti, le richieste e le comunicazioni inoltrate alla Pubblica Amministrazione sono gestite e firmate esclusivamente da coloro che sono dotati di idonei poteri in base alle norme interne.
 - La funzione o il Responsabile che predispose i dati e le informazioni riguardanti la Fondazione oggetto delle richieste destinate alla Pubblica Amministrazione è tenuto a garantire la completezza e veridicità delle stesse nonché a verificare l'autenticità della provenienza delle stesse.
 - Chiunque fornisce un'informazione relativa alla Fondazione o alle sue attività destinata alla Pubblica Amministrazione è tenuto a garantire la sicurezza e la riservatezza dell'informazione.

- II. Per la gestione dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione o incaricati di Pubblico Servizio nell'ambito delle attività di verifica da questi svolte non è prevista una procedura ma si prescrivono peraltro i seguenti principi:
 - Alle ispezioni o alle verifiche giudiziarie, tributarie o amministrative partecipa solo il Responsabile della Funzione o dell'ufficio oggetto di ispezione o i soggetti da quest'ultimo espressamente delegati.
 - Di ogni fase del procedimento di verifica o di ispezione sono conservati gli atti amministrativi e il relativo verbale.
 - Il Responsabile della Funzione o dell'ufficio oggetto di verifica o ispezione informa il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'inizio del procedimento di ispezione e gli trasmette copia del verbale di conclusione del procedimento o lo informa in merito ad eventuali rilievi mossi dall'ufficio ispettivo.
 - Copia dei verbali di ispezione è conservata a cura dell'Ufficio Personale o Amministrativo.

- III. Per la gestione dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione o incaricati di Pubblico Servizio nell'ambito della gestione degli adempimenti normativi amministrativi e istituzionali, anche tramite soggetti terzi si identificano i seguenti principi:
 - Le trasmissioni di dati sono gestite esclusivamente da coloro che sono dotati di idonei poteri in base alle norme interne.
 - L'accesso ai dati destinati alla Pubblica Amministrazione è limitato ai soggetti autorizzati e protetto da idonei mezzi informatici che garantiscano l'evidenza dei soggetti che accedono ai dati e di eventuali modifiche operate sugli stessi.

- Il Responsabile della Funzione o dell'ufficio che gestisce la predisposizione e la trasmissione dei dati verifica che i dati, i documenti e le dichiarazioni siano complete e conformi alle informazioni raccolte dalla Fondazione ed autorizza preventivamente l'invio dei dati.
- IV. Per la gestione dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione incaricati di Pubblico Servizio, anche tramite soggetti terzi, nell'ambito di procedimenti amministrativi, civili e penali, anche connessi a cause giurislavoristiche e per la gestione del contenzioso amministrativo, civile e penale, anche tramite soggetti terzi non è prevista una procedura ma si prescrivono peraltro i seguenti principi:
- La scelta dei consulenti (avvocati, periti di parte, etc.) coinvolti nell'attività avviene esclusivamente in base ai requisiti di professionalità, indipendenza e competenza. L'incarico è conferito per iscritto con indicazione del compenso pattuito o dei criteri per determinarlo e del contenuto della prestazione.
 - Non sono corrisposti compensi a consulenti in misura non congrua rispetto alle prestazioni effettivamente rese alla Fondazione o difformi dalle condizioni o dai parametri indicati nel mandato conferito. I compensi corrisposti ai consulenti sono corrisposti secondo criteri precisi e predeterminati o, qualora non sia possibile, siano preferibilmente contenuti nei limiti delle tariffe professionali vigenti per la categoria interessata o, in mancanza, in conformità alle prassi esistenti sul mercato.
- V. Le operazioni relative alla gestione delle risorse finanziarie sono regolamentate da procedure aziendali che prevedono tra l'altro che:
- Siano individuati controlli specifici sull'utilizzo delle risorse finanziarie con il principio della doppia firma.
 - Non vi sia identità fra chi assume o attua le decisioni di impiego delle risorse finanziarie e chi ne dà evidenza contabile e controlla a meno di importi inferiori unitariamente a Euro 1.000,00 (mille) per ciascun facoltizzato a spendere.
 - Siano preventivamente stabiliti e autorizzati, in funzione della natura della prestazione svolta e della tipologia di spesa, limiti quantitativi all'erogazione di anticipi di cassa e al rimborso di spese sostenute da parte del personale della Fondazione (il limite è fissato a Euro 1.000,00 (mille) di dotazione con rinnovo mediante presentazione di giustificativi per l'area della produzione artistica e tecnica).
 - L'impiego ordinario di risorse finanziarie sia motivato dal soggetto richiedente, indicando la classe o tipologia di spesa alla quale appartiene l'operazione e per quale centro di costo e/o spettacolo.
 - Le spese effettuate dal personale nello svolgimento della propria attività siano sempre comprovate da giustificativi ed approvate dagli organi deputati.
 - I pagamenti delle note spese siano eseguiti da soggetto diverso da quello che effettua i controlli sulla regolarità delle spese e sulla corrispondenza degli importi ai giustificativi.
- VI. Le operazioni di assunzione di collaborazioni artistiche, tecniche o consulenze esterne, sono regolamentate dalle procedure aziendali che prevedono tra l'altro che:
- La nomina degli artisti avvenga a cura del Direttore artistico su documentazione contrattuale predisposta dagli uffici e controfirmata dal Direttore Generale.
 - La nomina di consulenti o collaboratori tecnici e amministratori avvenga a cura del Direttore generale previa autorizzazione del Consiglio di amministrazione.

- La competente Funzione della Fondazione determini in via preventiva i requisiti di professionalità e indipendenza degli artisti, collaboratori tecnici o consulenti ai quali può essere conferito l'incarico.
- Gli incarichi conferiti agli artisti, tecnici o consulenti siano redatti per iscritto, con indicazione del compenso pattuito o dei criteri per la sua determinazione.
- I compensi corrisposti siano conformi all'incarico conferito e congrui rispetto alle prestazioni rese alla Fondazione, in considerazione delle condizioni di mercato o alle eventuali tariffe professionali vigenti per la categoria di appartenenza.
- I pagamenti delle prestazioni rese alla Fondazione siano effettuati solo previa verifica dell'esistenza di idonea documentazione atta a comprovare l'effettuazione della prestazione cui il corrispettivo si riferisce.
- Siano stabiliti idonei strumenti per assicurare che artisti, tecnici o consulenti siano consapevoli nello svolgimento delle loro prestazioni per la Fondazione, degli obblighi e delle prescrizioni da rispettare in attuazione del presente P.T.P.C..
- Nell'ambito dei contratti sia inserita un'apposita clausola che regoli le conseguenze di eventuali violazioni da parte della controparte delle norme di cui al Decreto nonché dei principi contenuti nel P.T.P.C. della Fondazione.

VII. La selezione e l'assunzione del personale sono regolamentate da procedure che prevedono che:

- Nel processo di assunzione del personale siano individuati criteri di valutazione dei candidati oggettivi e che rispondano alle esigenze di trasparenza del processo di selezione del candidato.
- I candidati siano sempre sottoposti ad un colloquio valutativo, nell'ambito del quale siano preventivamente accertati e valutati eventuali rapporti, diretti o indiretti, tra il candidato e la Pubblica Amministrazione.
- L'esito del processo valutativo dei candidati sia motivato e formalizzato in apposita documentazione, archiviata a cura della Funzione.

VIII. I soggetti apicali e coloro che sono sottoposti all'altrui direzione sono chiamati a rispettare, in aggiunta a quanto su esposto, anche le regole di condotta uniformi così come di seguito tracciate. La presente disposizione rappresenta una "norma di chiusura" in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione e di corruzione in generale o di abuso. Ciò a dire che, in relazione alle attività sensibili in parola, ove non sia prevista una singola disposizione, si applicano senz'altro le prescrizioni di seguito esposte per cui è fatto espresso divieto di:

- Porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo.
- Porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Fondazione in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato; ed è pertanto vietato:
 - a) Effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari.
 - b) Distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto è prassi per la Fondazione, quali biglietti omaggio per gli spettacoli. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per la Fondazione. Gli omaggi consentiti, oltre agli ingressi gratuiti a teatro, si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico.

- c) Accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto b).
 - d) Riconoscere compensi in favore di collaboratori che non siano adeguatamente giustificati in relazione al tipo di incarico da svolgere, alle consuetudini ed agli usi, ed alle lecite prassi di teatro.
 - e) Presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati.
 - f) Destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.
 - g) In ogni caso i pagamenti devono essere effettuati nel rispetto delle procedure amministrative che ne prevedono la documentazione, la riferibilità e la tracciabilità della spesa; nessun tipo di pagamento può essere effettuato in natura.
 - h) Con riferimento agli obblighi di comunicazione circa l'ottemperanza della normativa in materia di impiego di lavoratori appartenenti alle cosiddette "categorie protette", l'ufficio del personale assicura che le attestazioni sull'adempimento degli obblighi conseguenti rispondano a verità.
 - i) L'ufficio del personale assicura che i dati in tema di trattamento previdenziale forniti alla pubblica amministrazione siano corretti e rispondano a verità.
- Porre in essere, nei rapporti con terzi, comportamenti corretti, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne per quanto attiene alle modalità di spesa e pagamento, in tutte le attività di relazione con terzi, siano essi clienti o fornitori, garantendo trasparenti relazioni commerciali evitando pertanto qualsiasi situazione corruttiva o di induzione alla corruzione.
- IE. Le disposizioni contenute nel "Regolamento per gli affidamenti di beni, servizi e lavori in economia" sono congrue per la prevenzione di reati di corruzione.

10. FORMAZIONE

La formazione del personale costituisce una componente centrale del sistema di prevenzione della corruzione. Tenuto conto della natura dell'attività svolta dalla Fondazione e dal livello culturale e professionale di chi vi lavora, ovvero considerate le competenze e le conoscenze in tema di anticorruzione già possedute dal personale, la formazione sarà rivolta principalmente a favorire il confronto con esperti del settore.

L'obiettivo minimo generale è quello di erogare la formazione sui seguenti ambiti tematici:

- Sistemi informativi gestionali per aumentare il livello di trasparenza interno e per il monitoraggio delle misure previste dal Piano.
- Contratti e gestione degli appalti.
- Normativa e pratiche nel campo dell'anticorruzione e dell'analisi e della gestione del rischio.

La formazione sui sistemi informativi gestionali – intesi come strumenti che consentono di tracciare le comunicazioni e i flussi, oggettivare la possibilità di reperire informazioni e di effettuare reporting sui processi della Fondazione, e che quindi contribuiscono alla prevenzione della corruzione – verrà erogata a tutte le persone che lavorano nella struttura operativa. L'aggiornamento sul tema dei contratti e della gestione degli appalti, dal punto di vista delle procedure, dei controlli, e delle pratiche da attuare per prevenire e minimizzare il rischio di corruzione, verrà erogato al personale incaricato delle procedure.

11. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA LA L'ILLECITO (C.D. WHISTLEBLOWER)

L'amministrazione è tenuta ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di episodi di ravvisata corruzione. Dette segnalazioni dovranno essere indirizzate in forma scritta direttamente al Responsabile per prevenzione della corruzione che procederà ad adottare codici sostitutivi dei dati identificativi del segnalante ed a protocollare la segnalazione priva di qualsiasi riferimento ai dati del segnalante. Entro 7 giorni dal ricevimento, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in collaborazione con almeno un Responsabile di area (diversa da quella di appartenenza del segnalato), adotterà le misure conseguenti. Le risoluzioni adottate saranno oggetto di verbalizzazione da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione. Tutti coloro che siano coinvolti nella gestione della segnalazione saranno tenuti al rispetto della riservatezza, la cui violazione sarà sanzionata con sanzioni disciplinari, oltre all'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente.

Qualora oggetto di segnalazione sia il comportamento del Responsabile per la prevenzione della corruzione, la segnalazione dovrà essere indirizzata al Presidente della Fondazione, che procederà con analogo procedura. In sede di procedimento disciplinare 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.

Nella gestione delle segnalazioni verrà data attuazione al divieto di discriminazione nei confronti del denunciante e l'atto di denuncia sarà sottratto all'accesso. Di quanto sopra verrà data idonea informazione ai dipendenti.

12. IL PIANO PER LA TRASPARENZA

Ai sensi degli artt. 10, 11 e 22 del D.Lgs. 33/2013, la Fondazione si dota di un proprio Piano per la Trasparenza e l'Integrità.

A tal proposito, è istituita sul sito internet della Fondazione un'apposita sezione, definita "Amministrazione trasparente", nella quale il Responsabile per la Trasparenza curerà la pubblicazione di tutti i dati e le informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività della Fondazione, secondo le modalità disposte dall'Allegato A al Decreto Trasparenza.

Le informazioni comunicate devono essere complete, di facile consultazione, comprensibili e prodotte in un formato tale da poter essere riutilizzate. I dati devono essere pubblicati tempestivamente ed aggiornati periodicamente. La pubblicazione deve essere mantenuta per un periodo di 5 anni e comunque finché perdurano gli effetti degli atti.

Alla luce delle sopra indicate previsioni normative del D.Lgs. 33/2013 e dei successivi documenti dell'A.N.AC., la Fondazione ha provveduto alla pubblicazione, nella sezione "Amministrazione trasparente" del proprio sito internet, delle seguenti informazioni:

- A) Programma per la trasparenza e l'integrità
- B) Organizzazione
 - Articolazione degli uffici: La Fondazione ha pubblicato l'organigramma aziendale con indicazione delle attività svolte dai diversi Responsabili aziendali.
 - Telefono e posta elettronica: La Fondazione ha pubblicato la casella di posta elettronica istituzionale.
- C) Consulenti e collaboratori: La Fondazione ha pubblicato gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, i curricula e i compensi percepiti dai consulenti e collaboratori.

- D) Personale
 - Dirigenti e Posizioni organizzative: La Fondazione ha pubblicato i curricula e gli emolumenti percepiti dal personale dirigente.
 - Dotazione organica e Personale non a tempo indeterminato: La Fondazione ha pubblicato l'informativa in merito al costo del personale suddiviso in funzione dell'inquadramento contrattuale;
 - Contrattazione collettiva: La Fondazione ha pubblicato il Contratto Collettivo Nazionale applicato al personale operante presso la stessa.
- E) Bilanci: La Fondazione ha pubblicato i bilanci di previsione e i bilanci consuntivi dell'ultimo triennio.
- F) "Beni immobili e gestione patrimonio"
 - Patrimonio immobiliare e Canoni di locazione o affitto.
- G) Procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture: vengono fornite informazioni definite dalla Deliberazione n. 26/2013 della Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici.

Alla luce dell'art. 1, comma 34, della Legge Anticorruzione, nonché degli artt. 11 e 22 del Decreto Trasparenza, le informazioni relative a bilanci e conti consuntivi, ai costi unitari di realizzazione dei lavori e di produzione dei servizi erogati, alla scelta del contraente, all'erogazione di sovvenzioni e contributi, nonché all'espletamento di concorsi e prove selettive interesseranno l'"attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea" svolta dalla Fondazione (art. 11, secondo comma, D. Lgs. n. 33/2013).

Come chiarito anche dall'Allegato I al Piano Nazionale Anticorruzione, la valutazione dell'ambito di estensione del regime della trasparenza seguirà un approccio empirico, basato sulla analisi del caso specifico, *"tenendo presente l'orientamento della giurisprudenza amministrativa, potendo ritenersi escluse dal regime della pubblicità solo quelle attività che difettano della finalizzazione del pubblico interesse non ponendosi neppure come mezzo al fine ovvero in termini di strumentalità rispetto allo scopo"* (P.N.A., Allegato I, p. 35).

IL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA

Il Responsabile della trasparenza è il riferimento interno per lo sviluppo e l'implementazione del Programma per la trasparenza e l'integrità, nonché per la comunicazione dello stesso ai soci e ai dipendenti della Fondazione, al fine di garantirne la diffusione e la conoscenza.

Il Responsabile della Trasparenza, in particolare, svolge le seguenti funzioni:

- E' tenuto all'aggiornamento del Programma della trasparenza e dell'integrità in funzione dei cambiamenti della struttura organizzativa e degli aggiornamenti normativi.
- Verifica l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.
- Assicura la regolare attuazione del diritto di accesso civico agli atti della Fondazione, entro i limiti dettati dal D. Lgs. n. 33/2013.
- Dà comunicazione a tutti gli Enti Pubblici che forniscono contributi alla Fondazione del corretto adempimento degli obblighi in materia di trasparenza previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento all'attestazione dei requisiti richiesti dall'art. 22, quarto comma, del D. Lgs. n. 33/2013.

Il Responsabile per la Trasparenza coincide con il Responsabile Anticorruzione, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione.

La durata del mandato è individuata in tre anni, ed è rinnovabile per un unico ulteriore mandato.

PARTE SPECIALE

L'ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Personale artistico

- n. 1 Direttore artistico
 - n. 1 Direttore d'Orchestra Principale
 - n. 15 Violini primi e secondi (2 spalle dei primi, 1 spalla dei secondi, 1 concertino dei primi, 11 di fila di cui 1 p/t)
 - n. 4 Viole (1 prima viola, 2 seconde viole, 1 viola di fila)
 - n. 4 Violoncelli (2 primi violoncelli, 2 violoncelli di fila)
 - n. 2 Contrabbassi (1 primo contrabbasso, 1 secondo contrabbasso)
 - n. 2 Flauti *
 - n. 2 Oboi *
 - n. 1 Clarinetto *
 - n. 2 Fagotti *
 - n. 2 Corni *
 - n. 2 Trombe *
 - n. 1 Timpano *
- * Tutti prime parti

Personale del comparto organizzativo e tecnico

- n. 1 Direttore generale
- n. 1 Responsabile amministrativo
- n. 1 Addetto alla contabilità (p/t)
- n. 2 Addetti all'amministrazione del personale (di cui 1 p/t)
- n. 1 Addetto alla segreteria generale
- n. 1 Responsabile della Comunicazione e Mkt
- n. 1 Addetto alla Comunicazione e Mkt
- n. 1 Responsabile dello sviluppo
- n. 1 Responsabile della produzione artistica
- n. 1 Ispettore d'orchestra e archivista
- n. 1 Addetto alla segreteria artistica (p/t)
- n. 2 Tecnici fra i servizi dell'orchestra

Teatro Verdi

- n. 1 Responsabile di sala e ospitalità
 - n. 1 Addetto ai servizi generali (p/t)
 - n. 3 macchinisti (di cui 1 preposto) *
 - n. 2 elettricisti (di cui 1 preposto) *
- * Stagionali otto mesi

Legenda: p/t part-time

Analisi dei procedimenti

	Area di rischio	Descrizione Attività a rischio	Riferimenti Normativi	Unità organizzativa interessata	Utilizzo di dich. sost. ex art. 46/47 DPR 445/2000	Trattamento di dati personali	Trattamento di dati sensibili	Trattamento di dati giudiziari
1	Procedure concorsuali esterne ed interne	Procedure selettive e concorsuali (audizioni, concorsi, call, etc.)	Regolamento interno	Segreteria di Direzione - Orchestra - Orchestra Management - Direzione	Si	Si	No	No
		Processo di valutazione	Moduli interni predisposti	Orchestra - Direzione	Si	Si	No	No
2	Autorizzazioni	Rilascio di autorizzazioni	Moduli interni predisposti	Orchestra - Orchestra Management - Direzione	No	Si	No	No
		Concessione permessi	Moduli interni predisposti	Orchestra - Orchestra Management - Direzione	No	Si	No	No
3	Procedure relative ad incarichi e consulenze esterne	Affidamento incarichi ad artisti (solisti, direttori, cori, registi, scenografi, ecc.)		Direzione - CdA - Produzione - Segretaria Direzione	No	Si	No	No
		Affidamento incarichi a personale aggiuntivo (professori, tecnici, ecc.)		Produzione - Orchestra Management	No	Si	No	No

		Valutazione progetti artistici - attività legate alla progettazione artistica		Direzione - CdA	No	Si	No	No
		Affidamento incarichi professionali esterni (commercialista, legale, traduzione, grafica, ecc.)		Direzione - CdA	No	Si	No	No
4	Procedure di gestione di contratti ed appalti	Predisposizione capitolati redazionali d'appalto per lavori, servizi e forniture	Regolamento interno	Direzione - Produzione - Amministrazione - Segreteria Direzione - Comunicazione	No	Si	No	No
Gestione procedure Affidamenti		Regolamento interno	Amministrazione	Si	Si	No	No	
Redazione provvedimenti autorizzativi finalizzati alle acquisizioni		Regolamento interno	Produzione - Amministrazione Segreteria Direzione	Si	Si	No	No	
Controlli e applicazioni codice degli appalti e convenzioni		Regolamento interno	Amministrazione	Si	Si	No	No	
Pagamenti/emolumenti/rimborsi		Moduli interni	Amministrazione	No	Si	No	No	
Compensi accessori, benefit		Moduli interni	Direzione - CdA - Amministrazione	No	Si	No	No	
Accordi stipulati con soggetti privati o con la Pubblica Amministrazione			Direzione - CdA	Si	Si	No	No	
Gestione contratti e vigilanza sulla corretta esecuzione		Moduli interni	Direzione - Amministrazione - Segreteria Direzione - Produzione	Si	Si	No	No	

		Gestione assicurazione (strumenti, responsabilità civile, ecc.)		Direzione - Amministrazione Segreteria Direzione	No	Si	No	No
5	Procedure relative agli acquisti di beni, servizi e forniture	Gestione patrimonio: alienazioni, acquisti, permuta,		Direzione - Orchestra - Amministrazione - Produzione	No	Si	No	No
		Gestione fondo cassa	Regolamento interno	Amministrazione	No	Si	No	
6	Rapporti con autorità fiscali, previdenziali, sicurezza sul lavoro, garante privacy	Adempimenti in materia del d. lgs. 81/2008	Legge	Direzione - Orchestra Management - Produzione	No		Si	No
		Adempimenti in materia di Privacy	Codice privacy	Direzione - Segreteria Direzione - Produzione - Amministrazione - Comunicazione - Orchestra Management	No	Si	No	No
		Adempimenti previdenziali,	Legge	Amministrazione - Direzione	No	Si	No	No
		Gestione bilancio	Legge - Statuto	Direzione - Amministrazione	No	Si	No	No
		Gestione sistemi informatici		Direzione - Amministrazione - Segreteria Direzione - Produzione - Orchestra Management	No	Si	Si	No
7	Pubbliche Relazioni	Gestione ticketing, biglietteria		Orchestra Management - Segreteria Direzione	No	Si	No	No
		Attività relativa al marketing		Comunicazione	No	Si	No	No

8	Gestione dei rapporti con Enti pubblici	Gestione esiti visite mediche	Leggi	Direzione - Amministrazione	No	Si	Si	No
		Richieste certificazioni (Durc, certificati medici ecc.)	Leggi	Amministrazione	Si	Si	Si	No
9	Procedure relative a concessione di contributi	Richiesta contributi	Leggi	Direzione - CdA	Si	Si	No	No
10	Gestione delle controversie giuslavoristiche	Cause	Leggi	Direzione - CdA	Si	Si	Si	Si

Identificazione del rischio

N.	Area di rischio	Descrizione attività a rischio	Probabilità (Alta 3 - Media 2 - Bassa 1)	Impatto (Alto 3 - Medio 2 - Basso 1)	Rischio = Probabilità x Impatto
1	Procedure concorsuali esterne ed interne	Procedure selettive e concorsuali (audizioni, concorsi, call, etc.)	3	3	9
		Processo di valutazione	3	2	6
2	Autorizzazioni	Rilascio di autorizzazioni	1	1	1
		Concessione permessi	2	1	2
3	Procedure relative ad incarichi e consulenze esterne	Affidamento incarichi ad artisti (solisti, direttori, cori, registi, scenografi, ecc.)	3	3	9
		Affidamento incarichi a personale aggiuntivo (professori, tecnici, ecc.)	2	2	4
		Valutazione progetti artistici - attività legate alla progettazione artistica	3	3	9
		Affidamento incarichi professionali esterni (commercialista, legale, traduzione, grafica, ecc.)	2	1	2
4	Procedure di gestione di contratti ed appalti	Predisposizione capitolati redazionali d'appalto per lavori, servizi e forniture	2	2	4
		Gestione procedure affidamenti	1	1	1
		Redazione provvedimenti autorizzativi finalizzati alle acquisizioni	2	2	4
		Controlli e applicazioni codice degli appalti e convenzioni (Consip, Mepa ecc).	1	1	1
		Pagamenti/emolumenti/rimborsi	1	1	1
		Compensi accessori, benefit personale	2	2	4
		Accordi stipulati con soggetti privati o con la Pubblica Amministrazione	1	2	2
		Gestione contratti e vigilanza sulla corretta esecuzione	1	1	1

		Gestione assicurazione (strumenti, responsabilità civile, ecc.)	1	1	1
5	Procedure relative agli acquisti di beni, servizi e forniture	Gestione patrimonio: alienazioni, acquisti, permuta, inventariazione	2	2	4
		Gestione fondocassa	2	2	4
6	Rapporti con autorità fiscali, previdenziali, sicurezza sul lavoro, garante privacy	Adempimenti in materia del d. lgs. 81/2008	1	1	1
		Adempimenti in materia di privacy	1	1	1
		Adempimenti previdenziali, fiscali, lavorativi	1	1	1
		Gestione bilancio	2	2	4
		Gestione sistemi informatici	1	1	1
7	Pubbliche relazioni	Gestione ticketing, biglietteria	3	2	6
		Attività relativa al marketing	1	1	1
8	Gestione dei rapporti con Enti pubblici	Gestione esiti visite mediche e fiscali	1	1	1
		Richieste certificazioni (Durc, certificati medici ecc.)	1	1	1
9	Procedure relative a concessione di contributi	Richiesta contributi	1	2	2
10	Gestione delle controversie giuslavoristiche	Cause	1	1	1