

Aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione, parte integrante del Modello Organizzazione Gestione ai fini del D. Lgs. 231/2001

Triennio 2022-2024

PARTE GENERALE

1. PREMESSA

1.1 Definizioni

- **Misure Organizzative di Prevenzione della Corruzione (MOGPC):** adottate dall'Organo di indirizzo, rappresentano misure organizzative elaborate dal RPCT ed approvate dalla Fondazione, vincolanti e inderogabili anche per tutti coloro che operano con o per conto della Fondazione, sottoposte a controllo del RPCT con la finalità di prevenire rischi di corruzione nelle attività di pubblico interesse, la cui violazione costituisce illecito disciplinare nei limiti di quanto previsto dal CCNL vigente per i dipendenti nonché fonte di responsabilità dei consulenti e collaboratori e fornitori;
- **Misure Organizzative di trasparenza (MOGTR):** indicano le iniziative previste per garantire la trasparenza e l'integrità definendo i modi, le misure e le iniziative volte all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. Le misure sono collegate, sotto l'indirizzo del RPCT, con le misure di prevenzione di corruzione;

- **Corruzione:** il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel PNA 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;

- **Piano Nazionale Anticorruzione (PNA):** documento Approvato dalla CIVIT ora A.N.A.C emesso sulla base di linee di indirizzo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, in base alla legge n. 190 del 2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione) per fornire indirizzi e supporto alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione

- **Modello di Gestione e Organizzazione ex D. Lgs 231/2001 (MOG):** modello di gestione, organizzazione e controllo della Fondazione idoneo a prevenire la commissione dei reati da parte dei dipendenti o di terzi che operano per conto o in rappresentanza della Fondazione, nell'interesse e a vantaggio della Fondazione stessa, indicati nel catalogo reati del D. Lgs 231/2001 e sottoposto a Vigilanza di efficace attuazione da parte dell'OdV della Fondazione.

- **Organismo di Vigilanza ex D. Lgs 231/2001 (OdV):** organismo deputato al controllo sull'efficace attuazione del MOG per la prevenzione dei reati presupposto di responsabilità amministrativa per l'Ente, operante secondo il Regolamento Generale e designato dal Consiglio di Amministrazione. Svolge le sue attribuzioni attraverso il controllo sul risultato del monitoraggio delle attività sensibili e proponendo adeguamenti alle procedure comportamentali per il controllo del rischio reato nelle attività sensibili della Fondazione Carnevale di Viareggio.

- **Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) (ex L.190/2012 art. 1 c.7):** funzione designata dal Consiglio di Amministrazione per elaborare le misure organizzative di prevenzione della corruzione e garantirne l'effettivo funzionamento proponendone le modifiche; definire le procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti, ed inoltre per la garanzia sulla effettiva pubblicazione delle informazioni di pubblico interesse da divulgare in modo chiaro e completo sul sito istituzionale della Fondazione Carnevale di Viareggio in ottemperanza agli obblighi previsti dalla normativa. Coincide, di norma, con il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

- **Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA):** soggetto responsabile per l’inserimento e per l’aggiornamento delle informazioni concernenti la Stazione Appaltante nell’Anagrafe Unica Stazioni Appaltanti (art.33ter D.L 179/2012), da effettuarsi conformemente a quanto previsto dalla legge, entro il 31 dicembre di ogni anno.

- **Responsabile della protezione dei Dati (RDP):** soggetto Responsabile della protezione dei dati, figura introdotta dal Regolamento UE 2016/679.

1.2 La legge 6 novembre 2012 n. 190 e le linee guida adottate da ANAC con determina 8/2015.

La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” (c.d. legge anticorruzione) ha introdotto una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche, sia centrali che locali, ed anche negli Enti controllati come appunto Fondazione Carnevale di Viareggio.

I principali adempimenti previsti dalla normativa riguardano, in particolare, l’adozione di misure organizzative di prevenzione della corruzione (da concepire come misure integrative del MOG 231) e di trasparenza (da recepire in quelle di prevenzione della corruzione), del Codice di comportamento e la nomina dei Responsabili per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (quest’ultimo già nominato da Fondazione Carnevale di Viareggio).

Tenendo conto di quanto sopra e degli adempimenti finora svolti o in corso di svolgimento, le misure organizzative di prevenzione della corruzione sono state impostate secondo un approccio “fattivo”, quali misure per la “buona amministrazione”, finalizzate proprio alla riaffermazione dei principi costituzionali fondamentali di imparzialità, legalità, integrità, trasparenza, efficienza, pari opportunità, uguaglianza, responsabilità, giustizia e, quale strumento sanzionatorio dei comportamenti difformi.

Le misure hanno, quindi, l’obiettivo fondamentale di riaffermare i principi della buona amministrazione e, conseguentemente, di prevenire i fenomeni corruttivi. Una pubblica amministrazione/ente controllato, come Fondazione Carnevale di Viareggio, che riafferma tali principi contribuisce, infatti, a rafforzare anche la fiducia di cittadini e di imprese nei suoi confronti. Le azioni attraverso le quali si sviluppano le misure organizzative di prevenzione della corruzione sono le seguenti:

- a) miglioramento degli strumenti di programmazione;
- b) introduzione di un controllo interno efficace;
- c) adozione del codice di comportamento ed attuazione disposizioni in esso contenute;

- d) incremento della trasparenza;
- e) formazione del personale;
- f) assegnazione di obiettivi definiti secondo un'efficiente logica di programmazione alle varie aree operative;
- g) implementazione dell'innovazione tecnologica;
- h) miglioramento della comunicazione.

La determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici» e l'aggiornamento ex delibera n.1134 del 8 novembre 2017.

Tali linee guida sono volte ad orientare gli enti di diritto privato controllati e partecipati, direttamente e indirettamente, da pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici economici nell'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla legge n. 190/2012 e definiscono altresì le implicazioni che ne derivano, anche in termini organizzativi, per detti soggetti e per le amministrazioni di riferimento.

Nell'adunanza dell'8 novembre 2017 la Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato in via definitiva la delibera n. 1134 recante la *“Nuove linee guida per ‘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”* che integrano e sostituiscono le precedenti disposizioni di cui alla determina 8/2015.

1.3 Il Piano Nazionale Anticorruzione ed il concetto di corruzione.

In attuazione della “normativa quadro” in materia di Anticorruzione la CIVIT, con Deliberazione 72/2013 del 13 settembre 2013, ha approvato il “Piano Nazionale Anticorruzione” (poi aggiornato nel 2015, 2016, 2017), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il “Piano Nazionale Anticorruzione” permette di disporre di un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività finalizzate a prevenire e contrastare la corruzione nel settore della Pubblica Amministrazione ed anche in quello degli enti pubblici economici, ponendo le premesse affinché le Amministrazioni possano predisporre gli strumenti previsti dalla Legge 190/2012.

Il “P.N.A.” impone di tener conto, nella redazione dei “Piani di prevenzione della Corruzione”, del fatto che le situazioni di rischio *“(…) 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 dal 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”.

Pertanto la nozione di corruzione, e la conseguente analisi del rischio, come introdotta dall'art. 1 della Legge 190/2012, è intesa in senso molto ampio (non limitato al mero profilo penalistico) come possibilità che, in precisi ambiti organizzativo/gestionali, possano verificarsi comportamenti corruttivi. Tale concetto deve essere inteso come 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.

Sul punto il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 1/2013 ha ribadito che il concetto di corruzione 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 quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.c., 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”.*

La legge, pertanto, mira a scongiurare, attraverso approcci prognostici, anche il semplice atteggiamento corruttivo ossia quei comportamenti che si traducono in una disorganizzazione amministrativa o in malfunzionamento dei procedimenti e che trovano la loro origine nell'intento di favorire qualcuno. Al fine di comprendere la reale portata della norma, al concetto di “corruzione” deve affiancarsi quello di “vantaggio privato”: con tale termine, infatti, il legislatore non ha evidentemente inteso riferirsi ai meri benefici economici derivanti dall'abuso del potere, ma a qualsiasi tipo di utilità che al soggetto titolare di tale potere potrebbe derivare dal suo scorretto esercizio. Tale precisazione conferisce alla norma un raggio di azione molto ampio ed evidenzia la necessità che la stessa venga specificata in maniera diversa a seconda dell'esperienza e delle attività poste in essere da ciascuna pubblica amministrazione attraverso i vari piani triennali.

In conclusione il concetto di corruzione comprende sia i delitti contro la Pubblica Amministrazione che tutte le situazioni in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa

dell'uso, per fini privati, delle funzioni attribuite. Di tale concetto si è tenuto di conto nella predisposizione e redazione del presente documento di programmazione.

1.4 Analisi del contesto esterno in cui opera la Fondazione

L'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale la Fondazione opera possa favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività.

L'Anac ha sottolineato che l'analisi del contesto esterno “ha l'obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno”.

Tra l'altro, valorizzando tale presupposto e la circostanza che la disciplina anticorruzione mira a contrastare non solo i fenomeni aventi rilievo penale, ma anche gli effetti di una cattiva gestione che non assume i connotati gravi di un reato, appare soltanto come il punto di partenza il suggerimento dell'Autorità secondo cui “i RPCT potranno avvalersi degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati (Ordine e sicurezza pubblica e D.I.A.)”.

L'analisi dell'ambiente esterno, infatti, non può esaurirsi con l'elencazione delle operazioni più significative di polizia giudiziaria, ma dovrebbe condurre proprio all'identificazione dei “soggetti rappresentanti gli interessi multiformi presenti nel contesto specifico della PA” (mappatura dei cd. stakeholders / soggetti esterni).

Dal punto di vista dei fenomeni di criminalità relativamente alla Regione Toscana e, in particolare, alla Provincia di Lucca, si rinvia alla specifica relazione annuale presentata dal Ministero dell'interno al Parlamento ed al Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione in Toscana Anno 2019 datato 16.12.2020 stilato dalla Scuola Normale di Pisa su mandato della Regione Toscana.

La Fondazione si rapporta con i seguenti soggetti esterni:

- il Comune di Viareggio, in qualità di socio fondatore;
- la Regione Toscana;
- il MIBACT;
- le Fondazioni bancarie e gli sponsor;
- altri enti, quali INPS, INAIL Camera di Commercio, Agenzia delle Entrate;
- le imprese private coinvolte nell'affidamento di lavori, servizi e forniture;

- i cittadini privati.

Trattasi di una pluralità di soggetti che non creano un contesto particolarmente favorevole al verificarsi di fenomeni corruttivi anche in ragione degli strumenti adottati dalla Fondazione nel corso degli anni, in quanto:

il rapporto con il Comune è adeguatamente regolamentato dallo statuto e dall'atto costitutivo;

il rapporto con gli altri enti si risolve praticamente in adempimenti di ordinaria amministrazione;

il rapporto con le imprese private affidatarie di lavori, servizi e forniture è regolamentato dal Codice dei Contratti Pubblici e dal relativo Regolamento degli acquisti, quindi, salvo un uso distorto di tali strumenti normativi (che è stato affrontato attraverso la individuazione di specifiche misure anticorruzione), non si pongono problemi di fenomeni corruttivi;

il rapporto con i privati cittadini si risolve nella fruizione degli eventi e delle attività organizzate dalla Fondazione.

La Fondazione ritiene che la finalità di controllo, volta ad accertare anche il corretto rispetto delle misure di prevenzione della corruzione, possa essere raggiunta solo ed esclusivamente attraverso una attività formativa, da organizzare nel corso del triennio.

2. ASSETTO ORGANIZZATIVO FONDAZIONE CARNEVALE DI VIAREGGIO

2.1 Mission e configurazione organizzativa

La “Fondazione Carnevale di Viareggio”, che non ha scopi lucrativi, è stata costituita nell’anno 1985 con oggetto sociale la realizzazione della manifestazione del Carnevale.

La Fondazione persegue unicamente finalità di interesse pubblico e destina le risorse disponibili preminentemente allo scopo di promuovere e sostenere la realizzazione della manifestazione del Carnevale di Viareggio.

La *mission* consiste nel perpetuarsi della tradizione artigiana ed artistica degli ideatori della manifestazione del Carnevale in modo da evitare la dispersione del patrimonio sia tangibile che ideale legato all’evento.

La “Fondazione Carnevale di Viareggio” è sottoposta alle direttive dell’amministrazione del Comune di Viareggio, socio fondatore, che determina la composizione degli organi amministrativi.

La configurazione organizzativa della Fondazione è stata comunicata a tutti i livelli aziendali attraverso opportune comunicazioni formali.

In linea generale emerge che il top management della Fondazione, preposto alla gestione ordinaria e straordinaria, è costituito dal CDA collegialmente e rappresentato dal Presidente e in sua assenza dal Vicepresidente quando nominato.

Il Consiglio di Indirizzo ha invece piena ed esclusiva competenza in ordine alla determinazione dei programmi, in cui debbono essere individuate le strategie generali, gli obiettivi da perseguire nel periodo considerato e le linee, le priorità e gli strumenti di intervento della Fondazione.

Il Consiglio di Indirizzo ha altresì piena ed esclusiva competenza in ordine alla verifica dei risultati e alle questioni che afferiscono alla “*governance*”.

In posizione di dipendenza funzionale, in pianta organica, si colloca poi il Direttore Generale, figura apicale che svolge il compito di direzione della “cabina di regia” della manifestazione, coordina i lavori delle commissioni, dei CDA e dei Consigli di Indirizzo, degli uffici e cura altresì tutti gli aspetti organizzativi oltre a sovrintendere la gestione amministrativa.

2.2 Il sistema di deleghe e procure

Il Consiglio d’Amministrazione è l’Organo preposto a conferire e approvare formalmente le deleghe e i poteri di firma in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite e con la previsione di un’indicazione delle soglie di approvazione delle spese. I poteri così conferiti, vengono periodicamente aggiornati in relazione a eventuali cambiamenti organizzativi della Fondazione. È stato istituito un flusso informativo, nei confronti di tutte le funzioni e soggetti aziendali, al fine di garantire la tempestiva comunicazione dei poteri e dei relativi cambiamenti. Il sistema di deleghe e procure è stato debitamente formalizzato; le deleghe e procure, munite di rilevanza esterna, vengono registrate presso il competente Ufficio Registro delle Imprese.

Il sistema di deleghe e procure, attualmente in vigore nella Fondazione, rispecchia il quadro che emerge dalla configurazione organizzativa descritta nel paragrafo precedente.

In particolare il sistema delle deleghe risulta conforme ai seguenti principi essenziali:

- le deleghe siano coerenti con la posizione organizzativa e aggiornate in conseguenza a variazioni organizzative;
- in ogni delega siano specificati i poteri del delegato ed il soggetto cui il delegato riporta;
- i poteri specificati nella delega siano allineati e coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato possieda autonomia decisionale e di spesa adeguati alla funzione ed ai compiti conferiti.

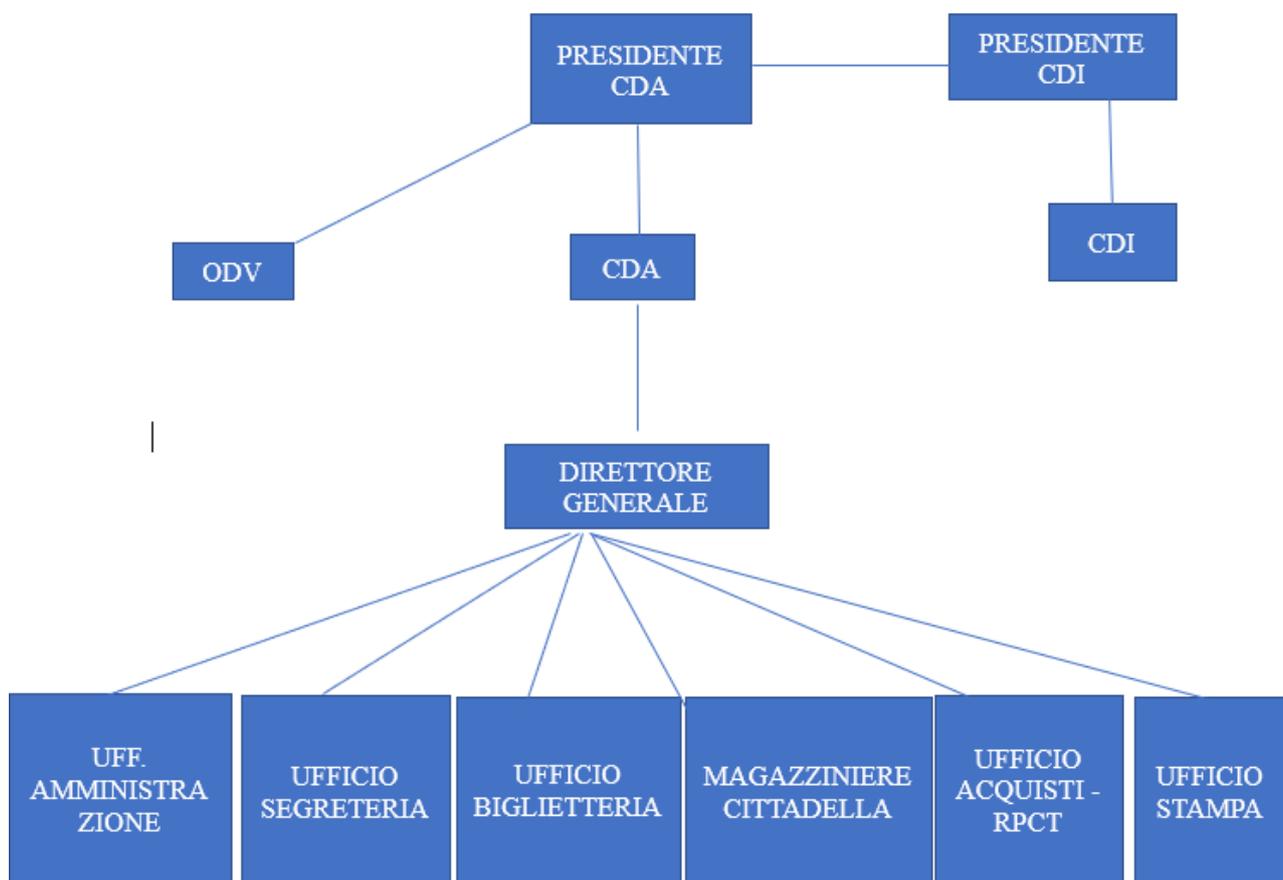
Il sistema delle procure, qualora vengano utilizzate, si basa sui seguenti principi essenziali:

- le procure siano assegnate a soggetti provvisti di delega interna;
- le procure descrivano i poteri conferiti e, ove necessario, siano accompagnate da una comunicazione che illustri i limiti di estensione, fermi restando i vincoli di budget;
- le procure siano assegnate a persone fisiche.

Nella fattispecie all’interno della Fondazione Carnevale di Viareggio abbiamo:

- Maria Lina Marcucci, Presidente, con delibera del consiglio di amministrazione del 12-05-2016;
- Marco Szorenyi, Vicepresidente, con delibera del consiglio di amministrazione del 14-05-2016, al quale vengono delegati poteri di firma per l'ordinaria e straordinaria amministrazione, nonché alla firma sui conti correnti bancari aperti dalla Fondazione presso gli Istituti bancari;
- Paolo Polvani, Direttore dei lavori sicurezza e ambiente, con delega ai sensi dell'art. 16 formalizzata con procura notarile del 14/01/2020.

2.3 Organigramma



3. LE MISURE ORGANIZZATIVE 2022-2024

3.1 Introduzione

Il presente documento, che rappresenta l'aggiornamento del Piano precedente, va ad integrare il Modello di Organizzazione Gestione e controllo (di seguito MOG) adottato dalla Fondazione Carnevale di Viareggio ai fini del D. Lgs. 231/2001 costituendone parte integrante, con lo scopo di

pianificare le modalità e i meccanismi per la “gestione del rischio corruzione” quale strumento utile a ridurre le probabilità che tale rischio si verifichi ai sensi della L. 190/2012. Tale pianificazione deriva da un’analisi dell’organizzazione aziendale, delle regole, delle procedure e delle prassi di funzionamento interno in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo. In particolare il documento che segue individua le misure adottate o da adottare, i soggetti coinvolti per assicurare il rispetto e l’efficacia dell’attività di prevenzione, come integrato dalle normative vigenti in materia di trasparenza e anticorruzione ed è stato redatto al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L. 190/2012 in conformità alle previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione e ss.mm. nonché delle indicazioni fornite da ANAC, in particolar modo di quelle contenute nella determinazione 1134/2017 recante *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte della società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*.

3.2 Criteri di redazione

In merito ai criteri di redazione delle presenti misure la Fondazione si è attenuta alle indicazioni fornite dall’ANAC nella determina ANAC 1134/2017.

3.3 Processo di adozione, validità, aggiornamenti

Le misure organizzative di prevenzione della corruzione sono sottoposte all’approvazione del Consiglio d’Amministrazione.

Per la redazione del presente Programma sono stati coinvolti il Direttore Generale Marco Antonio Francesconi e il RPCT Tommaso Toti, al fine di dividerne l’impianto strutturale e raccogliere i contributi e le proposte per la sua implementazione.

Le misure (MOGPC) hanno una validità triennale e saranno aggiornate annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno, in ottemperanza di quanto previsto dall’art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012.

L’aggiornamento annuale dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

- a) l’adeguamento ai vari aggiornamenti del PNA;
- b) l’eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali;
- c) i cambiamenti normativi e regolamentari che modificano le finalità istituzionali, le attribuzioni, l’attività o l’organizzazione della Fondazione;

- d) l'emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in fase di predisposizione delle presenti misure;
- e) le modifiche intervenute nelle misure predisposte dalla Fondazione per prevenire il rischio di corruzione.

Come previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il RPCT provvede, inoltre, a proporre la modifica delle misure ogniqualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute. Il RPCT può, inoltre, proporre delle modifiche al presente documento qualora ritenga che delle circostanze esterne o interne all'ente possano ridurre l'idoneità delle misure a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

3.4 Obiettivi

L'attuazione delle misure risponde all'obiettivo della Fondazione di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte. A tal fine lo sviluppo di un complesso di misure, in aggiunta a quelle esistenti, aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura, tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione della Fondazione nei confronti di molteplici interlocutori. Il rispetto delle disposizioni contenute nelle presenti misure da parte dei soggetti destinatari intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

Le presenti misure sono quindi finalizzate a:

- individuare ed evidenziare le attività sensibili al rischio corruzione;
- individuare gli interventi organizzativi volti ad evitare, prevenire e combattere il rischio corruzione;
- determinare una piena consapevolezza sul fatto che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone la Fondazione a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine, e può 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 previste nel presente documento 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 previste dal d.lgs. 39/2013;
- aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione.

Per gli obiettivi specifici da raggiungere nel triennio 2022-2024 si rinvia a quanto prescritto nella parte speciale.

3.5 Soggetti preposti al controllo ed alla prevenzione della corruzione

Nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12. L. n. 190/2012) in capo al Responsabile per la prevenzione, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti e sono tenuti a collaborare con il RPCT, con il Direttore e comunque con tutti i soggetti coinvolti nella programmazione ed attuazione delle misure di prevenzione della corruzione; si ribadisce che la omessa ingiustificata collaborazione da parte del dipendente sarà sanzionata come illecito disciplinare, così come previsto dal Codice Etico. 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 della Fondazione.

Riassuntivamente, i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno delle Fondazione con l'indicazione dei relativi compiti e funzioni sono:

- a) Il CDA, quale soggetto che detta gli indirizzi per l'organizzazione e la gestione complessiva della Fondazione quale autorità di indirizzo:
 - individua e nomina il responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, comma 7, della l. n. 190)
 - adotta le misure organizzative di prevenzione della corruzione ed i suoi aggiornamenti;
 - adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
 - svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
 - adotta il Codice Etico.
- b) Il Responsabile per la prevenzione corruzione e della trasparenza:
 - elabora la proposta di piano della prevenzione, (art. 1, comma 8 L. 190/2012): i contenuti del piano, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del responsabile, sono distintamente indicati nel comma 9 dell'art. 1;

- definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8 L. 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a L. 190/2012);
- propone le modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, comma 10, lett. a L. 190/2012);
- individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c L. 190/2012).
- svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità (art. 1 l. n. 190 ed art. 15 D. Lgs. n. 39 del 2013);
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione;
- coincide, con il Responsabile della Trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (art. 43 D. Lgs. n. 33/2013).

Per lo svolgimento dei compiti assegnati, il RPCT dispone di supporto in termini di risorse finanziarie e strumentali adeguate alle dimensioni della Fondazione, nei limiti della disponibilità di bilancio, ed 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, peraltro, anche i controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, per i quali il RPCT individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza. Le responsabilità del RPCT sono definite dall'art. 1, commi 8, 12 e 14 della legge n. 190/2012 ai quali espressamente si rinvia.

c) Il Direttore Generale:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- propone le misure di prevenzione;
- attua le misure di prevenzione della corruzione;
- verifica l'effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione, relativamente alle attività di competenza;
- assicura l'osservanza del Codice Etico e verifica le ipotesi di valutazione;
- adotta le misure gestionali quali le comunicazioni agli organi competenti per l'avvio di procedimenti disciplinari;
- osserva le misure di prevenzione della corruzione e segnala la necessità di aggiornarle;
- propone l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

d) Il collegio sindacale quale organo incaricato del controllo interno:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
 - considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti;
 - svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- e) Il revisore legale contabile si occupa di controllare e verificare la conformità alle leggi italiane ed internazionali dei bilanci dell'azienda e della regolare tenuta della contabilità nonché la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili e dei controlli ai fini del D. Lgs 231/2007 c.d. "Legge Antiriciclaggio".
- f) I dipendenti:
- partecipano al processo di gestione del rischio;
 - osservano le misure di prevenzione della corruzione;
 - segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o al Responsabile della prevenzione;
 - segnalano casi di personale in conflitto di interessi;
- g) I collaboratori e consulenti e titolari di contratti per lavori, servizi e forniture a qualsiasi titolo della Fondazione:
- osservano le misure di prevenzione di corruzione;
 - segnalano le situazioni di illecito.

I soggetti sopra indicati sono anche i destinatari delle misure di prevenzione della corruzione e come tali è fatto loro obbligo di osservarle.

4. GESTIONE DEL RISCHIO

La gestione del rischio si sviluppa in tre momenti: la mappatura dei processi, la valutazione del rischio ed il trattamento del rischio.

Fondazione Carnevale di Viareggio ha proceduto ad affrontare queste tre fasi secondo i termini e le modalità previsti dalla Legge, dai PNA e dalle linee guida ANAC.

4.1 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi consiste nel catalogo dei "processi" che caratterizzano l'attività societaria. Tale attività di mappatura/identificazione dei rischi è stata quindi condotta analizzando ed elencando le aree ritenute a rischio corruzione, attraverso l'analisi della documentazione predisposta internamente e costituita dai regolamenti organizzativi e gestionali, dalle delibere e da ogni altra

documentazione utile. Per ogni area sono state individuate le relative attività procedimentali (c.d. processi e sub-processi).

Nell'attività di mappatura delle aree a c.d. "rischio corruzione" si è tenuto di conto che originariamente (L. 190/2012 e PNA) le aree c.d. "generali a rischio corruzione" erano le seguenti:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n.163 (ora D. Lgs. 50/2016);
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009. A queste si affiancavano le aree c.d. specifiche, cioè le aree in grado di rispecchiare le specificità funzionali e di contesto della Società.

Con la determinazione ANAC 12/2015 sono state individuate quattro ulteriori aree c.d. "generali": gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine; affari legali e contenzioso.

Complessivamente, quindi, ad oggi sussistono otto aree c.d. generali alle quali si affiancano quelle c.d. specifiche.

La Fondazione Carnevale di Viareggio, avendo analizzato le suddette aree di rischio ed in ragione del contesto e delle attività svolte, ritiene di prendere in considerazione quelle attinenti ai seguenti processi:

- I. Acquisizione, gestione e progressione del personale, conferimento incarichi
- II. Affidamento di lavori, servizi e forniture
- III. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- IV. Gestione risorse finanziarie
- V. Altri obiettivi

4.2 Valutazione del rischio

La valutazione ed analisi dei rischi è stata effettuata sulla base delle indicazioni fornite dall'allegato n.5 al PNA fondandosi, però, su un principio di prudenza e privilegiando un sistema di misurazione qualitativo, piuttosto che quantitativo.

Il rischio per ciascuna tipologia di evento corruttivo (R) è stato quindi calcolato come prodotto del valore medio della probabilità dell'evento (P) per il valore medio dell'impatto (I), quindi:

Valutazione complessiva del Rischio (R) = Probabilità(P) x Impatto(I).

Di seguito si rappresenta la matrice generale di calcolo del rischio:

MATRICE PER LA DETERMINAZIONE DELL'ESPOSIZIONE

PROBABILITÀ A'	MOLTO ALTA 5	0	5	10	15	20	25
	ALTA 4	0	4	8	12	16	20
	MEDIA 3	0	3	6	9	12	15
	BASSA 2	0	2	4	6	8	10
	MOLTO BASSA 1	0	1	2	3	4	5
	NULLA 0	0	0	0	0	0	0
PUNTEGGIO		0	1	2	3	4	5
		NULLO	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	MOLTO ALTO
		IMPATTO					

Matrice del rischio: Verde: trascurabile – Blu: medio-basso – Giallo: alto – Rosso: altissimo

In ragione del principio di prudenza la tabella deve essere interpretata nel senso che il superamento anche di 0,01 del limite della soglia determina l'applicazione del livello di rischio più alto (es° 3,01 = rischio medio-alto).

Inoltre il punteggio del rischio da attribuire al “processo” inteso come un insieme di sub-processi è calcolato sulla media dei vari punteggi attribuiti ad ogni singolo sub-processo e arrotondato per eccesso al livello superiore nel caso in cui tale media porta ad un valore con decimali.

4.3 Trattamento del rischio

Per ogni singolo processo e sub-processo è stata individuata la misura ritenuta idonea a prevenire il rischio corruzione, distinguendo tra misure generali e specifiche, indicando il responsabile della misura ed i tempi di attuazione, nonché le forme di monitoraggio.

4.4 Modalità di attuazione della gestione del rischio

Per tutte le attività suesposte (mappatura, valutazione, trattamento del rischio) si rinvia alla parte denominata “Allegati” del presente documento che appunto contiene le schede di programmazione delle misure di prevenzione in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell’attuazione.

5. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

La formazione del personale costituisce una componente centrale del sistema di prevenzione della corruzione. Tramite l'attività di formazione l'Autorità Anticorruzione intende assicurare la corretta e piena conoscenza dei principi, delle regole e delle misure di prevenzione della corruzione da parte di tutto il personale, anche in funzione del livello di coinvolgimento nei processi esposti al rischio di corruzione.

Si prevedono, quindi, sin d’ora un numero minimo di 12 ore formative nel triennio 2022-2024, aventi ad oggetto:

- normativa e pratiche nel campo dell’anticorruzione e dell’analisi e della gestione del rischio;
- reati contro la P.A.;
- etica e legalità;
- adempimenti in materia di trasparenza ex D. Lgs. 33/2013;
- approfondimento contenuti e strutturazione delle misure organizzative di prevenzione della corruzione in base alle indicazioni fornite dalla L. 190/2012, dal PNA e linee guida;
- aggiornamenti normativi.

La Fondazione si riserva di indicare ulteriori attività ed ulteriori giornate formative.

6. CODICE ETICO

La determina ANAC 1134/2017 prevede che *“Le società integrano il codice etico o di comportamento già approvato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 oppure adottano un apposito codice,*

laddove sprovviste, avendo cura in ogni caso di attribuire particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice o le integrazioni a quello già adottato ai sensi del d.lgs. n 231/2001 hanno rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme del codice è opportuno: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) prevedere un apparato sanzionatorio e i relativi meccanismi di attivazione auspicabilmente connessi ad un sistema per la raccolta di segnalazioni delle violazioni del codice”.

La Fondazione ha già adottato un Codice Etico conforme ai principi di cui al DPR 62/2013.

7. ROTAZIONE

In merito alla misura della “rotazione” si riportano i seguenti riferimenti:

- Delibera ANAC n.1134/2017: *“Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione dei processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute dagli utenti per ottenere vantaggi illeciti. Al fine di ridurre tale rischio ed avendo come riferimento la legge 190/2012 che attribuisce particolare efficacia preventiva alla rotazione, è auspicabile che questa misura sia attuata anche all'interno della società, compatibilmente con le esigenze organizzative d'impresa (...) La rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze (cd. “segregazione delle funzioni”) che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.”*
- PNA 2016: *“Ove, pertanto, non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando*

così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni".

Alla luce di ciò, la Fondazione Carnevale di Viareggio rileva che la rotazione dei dirigenti e del personale non appare possibile, a causa dell'organico che contempla un unico dirigente ed un numero esiguo di dipendenti. Per quanto riguarda la misura della rotazione dei responsabili del procedimento (RUP), il ruolo viene delegato tramite apposite nomine al Direttore generale, redatte ai sensi dell'Art.31 del Dlgs 50/2016, nei procedimenti in cui risulti possibile, in conformità della norma.

L'azienda in ragione della propria organizzazione, favorisce nei processi gestionali operativi la condivisione delle attività tra i dipendenti, al fine di evitare l'isolamento delle mansioni e agevola la "trasparenza" interna delle attività.

8. INCONFERIBILITA' SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

In merito alle cause di inconferibilità per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali, si rinvia al D. Lgs. 39/2013 il quale sinteticamente prevede le seguenti situazioni di inconferibilità:

A. Per gli amministratori, come definiti dall'art. 1 comma 2 lettera f) del D. Lgs. 39/2013:

- art. 3, co. 1, lett. d), relativamente alle inconferibilità di incarichi in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- art. 6, sulle "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello nazionale";
- art. 7, sulla "inconferibilità di incarichi a componenti di organo politico di livello regionale e locale".

B. Per il dirigente:

- art.3, comma 1, lett. c), relativo alle cause di inconferibilità a seguito di condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

La Fondazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza delle situazioni di inconferibilità mediante la richiesta (da parte della Società) ed il rilascio (da parte dell'interessato) della dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o notorietà resa dall'interessato: necessariamente prima dell'assunzione dell'incarico e comunque all'atto del

conferimento dell'incarico; eventualmente in ogni momento, su richiesta da parte del RPCT o su segnalazione di terzi, nel corso del rapporto. La dichiarazione deve essere richiesta e rilasciata nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000, con la conseguenza che la dichiarazione mendace, oltre alle conseguenze di cui all'art. 20 comma 5 D. Lgs. 39/2013, assume rilevanza penale ai sensi e per gli effetti del DPR n. 445 del 2000 appena citato.

Se la situazione di inconferibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico la Fondazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto. Se la situazione di inconferibilità emerge successivamente, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto e la Fondazione adotta tutte le decisioni conseguenti.

La Fondazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli atti di attribuzione degli incarichi e negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico così anche come indicato dalla delibera ANAC.1134 – punto 3.1.1.
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità nei termini già indicati con cadenza periodica.

9. INCOMPATIBILITA' SPECIFICHE PER GLI INCARICHI DI AMMINISTRATORE E PER GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

In merito alle cause di incompatibilità per gli incarichi di amministratore e per gli incarichi dirigenziali, si rinvia al D. Lgs. 39/2013 il quale sinteticamente prevede le seguenti situazioni di incompatibilità:

A. Per gli amministratori, come definiti dall'art. 1 comma 2 lettera f) del D. Lgs. 39/2013:

- art. 9, riguardante le “incompatibilità tra incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati, nonché tra gli stessi incarichi e le attività professionali” e, in particolare, il co. 2;
- art. 11, relativo a “incompatibilità tra incarichi amministrativi di vertice e di amministratore di ente pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali, ed in particolare i co. 2 e 3;

- art. 13, recante “incompatibilità tra incarichi di amministratore di ente di diritto privato in controllo pubblico e cariche di componenti degli organi di indirizzo politico nelle amministrazioni statali, regionali e locali”;
- art. 14, co. 1 e 2, lettere a) e c), con specifico riferimento alle nomine nel settore sanitario

B. Per gli incarichi dirigenziali:

- art. 12 relativo alle “incompatibilità tra incarichi dirigenziali interni ed esterni e cariche di componenti degli organi di indirizzo nelle amministrazioni statali, regionali e locali”.

La Fondazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con le altre strutture di controllo interne alla società, verifica la sussistenza delle situazioni di incompatibilità mediante la richiesta (da parte della Società) ed il rilascio (da parte dell'interessato) della dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o notorietà resa dall'interessato: necessariamente prima dell'assunzione dell'incarico e comunque all'atto del conferimento dell'incarico; necessariamente annualmente su richiesta del RPC; eventualmente in ogni momento, su richiesta da parte del RPCT o su segnalazione di terzi, nel corso del rapporto. La dichiarazione deve essere richiesta e rilasciata nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000, con la conseguenza che la dichiarazione mendace, oltre alle conseguenze di cui all'art. 20 comma 5 D. Lgs. 39/2013, assume rilevanza penale ai sensi e per gli effetti del DPR appena citata.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

La Fondazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che:

- negli atti di attribuzione degli incarichi e negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità così anche come indicato nella determina 1134 al punto 3.1.1.
- i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità nei termini già indicati.

10. DEFINIZIONE DI MODALITA' PER VERIFICARE IL RISPETTO DEL DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITA' INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

La legge 190/2012 ha modificato l'art 53 del D. Lgs. 165/2001 introducendo il comma 16-ter in base al quale *“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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”*.

Il PNA al paragrafo 3.1.9. (paragrafo questo che non risulta espressamente sostituito dalle linee guida) precisa che ai fini dell'applicazione della citata disposizione normativa occorre che:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- nei bandi di gara, nelle lettere di invito o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.

Le linee guida, specificano invece che *“Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto all'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, le società adottano le misure necessarie a evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o*

negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse. Le società assumono iniziative volte a garantire che: a) negli interPELLI o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra; b) i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; c) sia svolta, secondo criteri autonomamente definiti, una specifica attività di vigilanza, eventualmente anche secondo modalità definite e su segnalazione di soggetti interni ed esterni.”

Come si può notare, le linee guida affrontano la questione del *pantouflage* solo dal punto di vista del personale e non dei contratti conclusi, circostanza questa che sembra confermata anche dalla relazione AIR nella parte in cui (pag. 8) viene osservato che *“In merito alle attività successive alla cessazione del rapporto è stato chiesto di confermare che nei confronti delle società pubbliche, posto che come Società non hanno dipendenti pubblici, sia applicabile soltanto il c.d. pantouflage attivo e che l'accertamento della presenza delle succitate situazioni è assolto mediante le dichiarazioni rese dai neoassunti (osservazione da parte di un soggetto che ha richiesto l'anonimato). La prima parte del rilievo è stata recepita chiarendo che le società controllate adottano le misure necessarie ad evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di P.A. nei confronti delle società stesse.”*

Per tale motivo la Fondazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che, in occasione degli interPELLI o comunque nelle varie forme di selezione del personale sia inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra.

Verifica inoltre che sia richiesta al “partecipante” il rilascio di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione e/o notorietà: prima dell'assunzione dell'incarico e comunque all'atto del conferimento dell'incarico; in ogni momento, su richiesta da parte del RPCT o su segnalazione di terzi, nel corso del rapporto. La dichiarazione deve essere richiesta e rilasciata nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000.

Si ricorda che gli incarichi conferiti in violazione di quanto appena previsto sono nulli e la Fondazione adotta quindi tutte le decisioni conseguenti.

11. ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DEL WHISTLEBLOWER

L'art. 1 comma 51 della Legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D. Lgs, 165/2001, l'art. 54 bis rubricato *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*, il cd.

Whistleblower, prevedendo tutta una serie di misure a favore del dipendente che segnala le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Le linee guida anac adottate con delibera n. 469 del 9 giugno 2021 evidenziano che spetta alle Amministrazioni controllanti promuovere l'adozione da parte delle società (*rectius*: enti pubblici economici) di misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare gli illeciti.

La Fondazione comunque garantisce il dipendente che segnala gli illeciti nei seguenti termini:

- L'identità del segnalante verrà protetta dagli organi destinatari della segnalazione (RPCT in primo luogo) in ogni contesto successivo alla segnalazione, salvo i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (ad es. in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.). Inoltre, in caso di procedimento disciplinare che dovesse derivare in seguito ad una segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata a chi irroga la sanzione disciplinare e al destinatario della stessa, nei seguenti casi: di consenso del segnalante; se la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione stessa e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa del destinatario della sanzione disciplinare. L' RPCT è regolarmente autorizzato e debitamente istruito in merito al trattamento dei dati personali

Al fine, quindi, di garantire la tutela della riservatezza in sede di acquisizione della segnalazione, l'identità del segnalante verrà segregata.

- Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il dipendente che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le irrogazioni di sanzioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. Il dipendente che ritiene di essere sottoposto a comportamenti discriminatori per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito: può dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al dirigente o RPCT, il quale valuta la sussistenza degli elementi per effettuare agli organi/strutture competenti la segnalazione di quanto accaduto, per le eventuali azioni di competenza; può darne notizia al capo gerarchico del dipendente che ha operato la discriminazione, e/o al proprio capo gerarchico, affinché valutino l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti opportuni; può dare notizia

dell'avvenuta discriminazione all'organizzazione sindacale alla quale aderisce, per le azioni di competenza; può darne notizia all'ANAC: può darne notizia all'autorità giudiziaria.

- La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990, e successive modificazioni, fatta eccezione per i casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto (ad esempio in caso di indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.). In generale, dunque, la segnalazione non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, c. 1, lett. a), L. 241/1990.
- Il dirigente o il RPCT, in tutti i casi in cui ha conoscenza di una violazione delle misure di prevenzione della corruzione e delle misure di trasparenza, per effetto di una segnalazione ritenuta fondata, svolge un'attività istruttoria sui contenuti della segnalazione stessa e riferisce all'organo che all'interno della Fondazione è tenuto ad irrogare eventuali sanzioni.

La Fondazione Carnevale ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e di Whistleblowing Solutions e ha adottato la piattaforma informatica prevista per adempiere agli obblighi normativi e in quanto ritiene importante dotarsi di uno strumento sicuro per le segnalazioni.

Le caratteristiche di questa modalità di segnalazione sono le seguenti:

- la segnalazione viene fatta attraverso la compilazione di un questionario e può essere inviata in forma anonima. Se anonima, sarà presa in carico solo se adeguatamente circostanziata;
- la segnalazione viene ricevuta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC) e da lui gestita mantenendo il dovere di confidenzialità nei confronti del segnalante;
- nel momento dell'invio della segnalazione, il segnalante riceve un codice numerico di 16 cifre che deve conservare per poter accedere nuovamente alla segnalazione, verificare la risposta dell'RPC e dialogare rispondendo a richieste di chiarimenti o approfondimenti;
- la segnalazione può essere fatta da qualsiasi dispositivo digitale (pc, tablet, smartphone) sia dall'interno dell'ente che dal suo esterno. La tutela dell'anonimato è garantita in ogni circostanza.

Le segnalazioni pertanto a far data dal 2020 possono essere inviate all'indirizzo web: <https://fondazionecarnevaldiviareggio.whistleblowing.it/>.

La Fondazione ha introdotto, nella procedura flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza (che ha cadenza trimestrale), un apposito documento volto a segnalare eventuali casi sospetti o conclamati

di violazione delle regole contenute nel Modello 231 e nel Codice Etico di prescrizioni di legge, nonché di comportamenti integranti uno dei reati previsti nel D. Lgs. n. 231/2001.

Si precisa che i dati relativi alla segnalazione vengono conservati per il tempo strettamente necessario al conseguimento delle finalità per i quali sono trattati.

12. INFORMAZIONI VERSO IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE CORRUZIONE E TRASPARENZA (RPCT); RAPPORTI TRA RPCT E ODV

Il RPCT condivide con l'OdV un flusso informativo sia in entrata sia in uscita, al fine di consentire ad entrambi l'esercizio delle proprie prerogative mantenendo però la necessaria indipendenza.

In tal senso è previsto:

- che l'ODV e il RPCT si scambino informazioni in merito alle eventuali segnalazioni o anomalie nel corso delle riunioni (che mediamente hanno cadenza bimestrale);
- che la Fondazione trasmetta con cadenza trimestrale all'OdV dei flussi informativi (Procedura flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza);
- che la Fondazione trasmetta con cadenza semestrale al RPCT dei flussi informativi (Procedura flussi informativi verso il RPCT).

L'ODV e il RPCT, qualora lo ritengano necessario, potranno chiedere reciprocamente una relazione sullo stato di attuazione delle misure organizzative e di prevenzione della corruzione e del MOG all'esclusivo fine di promuovere e garantire il necessario coordinamento nell'ambito delle rispettive prerogative.

13. MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Tutti i Responsabili di funzione hanno l'obbligo di accertare l'adempimento alle norme anticorruzione e in caso di verifica o segnalazioni di non conformità, hanno il compito di avvisare immediatamente il RPCT, fatti salvi i flussi informativi già previsti ed a cui i suddetti responsabili possono sempre accedere nei confronti dell'OdV con tutela di riservatezza.

È compito del RPCT effettuare il controllo sulle non conformità segnalate in materia di anticorruzione di concerto con l'OdV, anche effettuando accertamenti a campione. Il resoconto dell'attività di

monitoraggio è tempestivamente segnalato al Direttore Generale e al CDA in caso di urgenza e necessità, altrimenti inserito nella relazione annuale dell'OdV trasmessa al CDA.

Nell'espletamento dei propri compiti il RPCT potrà avvalersi del supporto:

- degli organi e strutture interne della Fondazione;
- di tutti i dipendenti;
- di esperti esterni, previa adeguata motivazione e comunque nell'ambito delle risorse assegnate dalla Fondazione.

14. MECCANISMO DI ACCOUNTABILITY

Il meccanismo di accountability (attendibilità e trasparenza) che consente di avere notizie in merito alle misure di prevenzione adottate per contrastare la corruzione, così come previsto dal PNA al par.3.1.1, è dato dalla pubblicazione del presente PPC, unitamente al Codice Etico, nel sito istituzionale della Fondazione Carnevale di Viareggio, <http://viareggio.ilcarnevale.com/chi-siamo/amministrazione-trasparente/>.

15. MISURE ORGANIZZATIVE DI TRASPARENZA

La trasparenza costituisce un importante principio che caratterizza l'attività della Fondazione per prevenire la corruzione e, più in generale, qualsiasi situazione che possa provocare una cattiva gestione. La pubblicazione delle informazioni sulle attività poste in essere permette, infatti, di favorire forme di controllo diffuso anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione di deterrente per potenziali condotte illegali o irregolari.

La Fondazione ha provveduto a recepire le disposizioni dettate dal D. Lgs. 33/2013 pubblicando, sul proprio sito internet, determinate e ben individuate informazioni (è possibile verificare sul sito internet, nella sezione "Amministrazione Trasparente" le informazioni e dati pubblicati) nonché adottando il Piano Triennale Integrità e Trasparenza.

La Fondazione ottempera agli obblighi di pubblicazione attenendosi alla determina ANAC 1134 del 8 novembre 2017; i contenuti sono stati adeguati allo schema contenuto nella tabella allegata alla suddetta determina "Elenco degli obblighi di pubblicazione".

16. TRASPARENZA E NUOVA DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 2016/679)

La Fondazione ha proceduto alla nomina del Responsabile della Protezione dei Dati (RDP) individuandolo in un soggetto diverso dal RPCT.

Inoltre ha proceduto a redigere il DPIA (Data Protection Impact Assessment) per la valutazione del sistema del trattamento dei dati personali in azienda ai sensi del nuovo regolamento europeo e della norma di attuazione D.LGS: n. 101/2018.

ALLEGATI

- **ALLEGATO A: Pianificazione triennale delle azioni di miglioramento del RPC**
- **ALLEGATO B: Schede di valutazione del rischio**
- **ALLEGATO C: Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi**