



Piano triennale di
prevenzione della corruzione
(P.T.P.C.)

2017 - 2019

La Fondazione Guglielmo Marconi in ordine alla adozione del PTPC, ha predisposto il seguente articolato, i cui contenuti sono stati sviluppati secondo le linee guida del Piano Nazionale Anticorruzione, ove applicabili, e in ragione delle specificità strutturali e organizzative dell'ente.

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

Il presente Piano è stato adottato per delibera del Consiglio Direttivo in data 8/5/2017.

Per l'elaborazione del presente Piano sono stati coinvolti i seguenti attori interni: il Presidente, il Consiglio Direttivo, il personale dipendente.

Il Consiglio Direttivo ha nominato quale Responsabile della prevenzione della corruzione il Segretario della Fondazione, sig. Alberto Barisani.

I soggetti sopra citati sono stati coinvolti attraverso incontri specifici aventi come oggetto il tema della prevenzione della corruzione.

Per l'elaborazione del presente Piano non sono stati coinvolti soggetti esterni alla Fondazione.

Il presente Piano è stato reso pubblico attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale della Fondazione e trasmesso al Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo.

2. Gestione del rischio

2.1 Le aree di rischio obbligatorie

Le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, così come riportate nell'allegato 2 del Piano nazionale anticorruzione sono le seguenti:

A) Area acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto e dello strumento dell'affidamento
2. Requisiti di qualificazione e aggiudicazione
4. Valutazione delle offerte e verifica di eventuali anomalie
5. Procedure negoziate
6. Affidamenti diretti
7. Revoca del bando
8. Redazione del cronoprogramma
9. Varianti in corso di esecuzione del contratto
10. Subappalto
11. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

2.2 Modalità di valutazione delle aree di rischio

La valutazione e la gestione del rischio sono riportate nella tabella sottostante.

Area di rischio	Fattore di rischio	Valutazione del rischio	Misure di prevenzione
A) Area acquisizione e progressione del personale	1	Insufficienza di elementi di trasparenza e imparzialità, inosservanza delle regole procedurali, progressioni affidate senza meriti, assegnazione di incarichi senza reale necessità.	Verifiche sulla base delle procedure di controllo
B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture	2	Insufficienza di elementi di trasparenza e imparzialità, inosservanza delle regole procedurali, uso distorto del criterio di offerta più vantaggiosa non rispondente ai requisiti qualitativi	Verifiche sulla base delle procedure di controllo
C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	0	La specifica attività della Fondazione non comporta rischi in questa area	
D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	0	La specifica attività della Fondazione non comporta rischi in questa area	

3. Formazione in tema di anticorruzione

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione viene gestito internamente e/o grazie al ricorso a professionista qualificato ed è finalizzato a:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione.

4. Altre iniziative

4.1 Indicazione dei criteri di rotazione del personale

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Tuttavia, come previsto nel piano nazionale anticorruzione, la Fondazione, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno in regime di lavoro a tempo indeterminato (tre dipendenti, ognuno dei quali specializzato in un diverso settore) ritiene che la rotazione del personale porterebbe inefficienza e inefficacia nell'operatività dell'ente.

Pertanto, la Fondazione ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale.

4.2 Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti

In considerazione delle ridotte dimensioni dell'ente e dell'esiguo numero di personale dipendente, la Fondazione ritiene che non sussistano le condizioni per adottare un regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai dipendenti oltre a quanto già previsto dal contratto di lavoro.

4.3 Elaborazione di direttive per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali con la definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità

Si precisa che al momento la Fondazione non dispone nella propria dotazione organica di personale di livello dirigenziale.

Qualora in futuro questa evenienza dovesse realizzarsi, la Fondazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verificherà la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del d.lgs. n. 39 del 2013. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

Se all'esito della verifica risulterà la sussistenza di una o più condizioni ostative, la Fondazione si asterrà dal conferire l'incarico.

4.4 Definizione di modalità per verificare il rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

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

1. 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;
2. nei bandi di gara 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.

4.5 Elaborazione di direttive per effettuare controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

La Fondazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intende

conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto dell'eventuale conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'articolo 3 del decreto legislativo n. 39 del 2013.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (articolo 20 decreto legislativo n. 39 del 2013).

4.6 Adozione di misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti

La Fondazione tutela il dipendente che segnala illeciti ai sensi dell'articolo 1, comma 51 della legge 190/2012 (legge anticorruzione). La segnalazione degli illeciti deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione.

4.7 Monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dal regolamento, per la conclusione dei procedimenti

Il Responsabile dell'amministrazione della Fondazione verifica il rispetto dei tempi da parte dei responsabili dei diversi procedimenti amministrativi al fine di prevenire eventuali disfunzioni, nel caso portandole a conoscenza sia del Responsabile della prevenzione della corruzione, sia del Presidente.

4.8 Monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti

La Fondazione vigila al fine di evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

4.9 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

La Fondazione adotta un monitoraggio di tutti i rapporti finalizzati all'erogazione di contributi o sovvenzioni, verificando relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti interessati e i dipendenti e gli amministratori della Fondazione. Eventuali anomalie saranno comunicate al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

4.10 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede alla verifica della efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre modifiche allo stesso qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività della Fondazione.

4.11 Organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa

Il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C.. Questo documento viene pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione Marconi.