



FONDAZIONE COMELICO DOLOMITI CENTRO STUDI TRANSFRONTALIERO

**I.r. 24 dicembre 2004 n. 34
I.r. 25 settembre 2019 n. 41**

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) 2022 – 2024

Predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione dott. Livio Olivotto

Adottato in data 26 luglio 2022 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione

Pubblicato sul sito internet www.fondazionecest.info nella sezione "Amministrazione Trasparente"

INDICE

PREMESSA.....	3
I SOGGETTI.....	3
AREE DI RISCHIO – GESTIONE E METODOLOGIA.....	4
VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO.....	4
MISURE DI PREVENZIONE UTILI A RIDURRE LA PROBABILITÀ CHE I RISCHI SI VERIFICHINO.....	6
FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE.....	7
TRASPARENZA.....	7
INDICAZIONE DEI CRITERI DI ROTAZIONE DEL PERSONALE.....	7
ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DELL'EVENTUALE DIPENDENTE CHE SEGNALE L'ILLECITO.....	8
INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ.....	9
DEFINIZIONE DI MODALITÀ PER VERIFICARE IL RISPETTO DEL DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO.....	9
MONITORAGGIO.....	9

PREMESSA

La Fondazione Comelico Dolomiti Centro Studi Transfrontaliero (ex Fondazione Centro Studi Transfrontaliero del Comelico e Sappada) - qui di seguito denominata anche solo "Fondazione CST" - con sede legale in S. Stefano di Cadore, Via D. Alighieri 3, costituita nel 2008 sulla base della L.R. 24 dicembre 2004, n.34 tra gli Enti Comunità Montana del Comelico e Sappada (oggi Unione Montana Comelico), Provincia di Belluno e Regione del Veneto, è un ente di diritto privato in controllo regionale e quindi, ai sensi dell'art. 1 comma 60 della L. 190/12 è soggetto tenuto all'applicazione della normativa anticorruzione.

La legge 6.11.2012 n. 190 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle pubbliche amministrazioni"* ha introdotto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni - nonché per gli enti pubblici e per i soggetti di diritto privato sottoposti al loro controllo, quali la Fondazione CST - di redigere, approvare e aggiornare nel tempo un proprio piano triennale che definisca la strategia dell'ente in materia.

Il predetto piano risponde alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16 della L. 190/12, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile, individuato ai sensi del comma 7 della L. 190/12, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra la fondazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti della fondazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di legge.

I SOGGETTI

Il responsabile della prevenzione

È stato nominato responsabile della prevenzione della corruzione il dott. Livio Olivotto, nato a Grado (GO) il 19.01.1962 e residente a Comelico Superiore frazione Padola, via Milano 71, cap 32040 (BL), direttore generale della Fondazione CST e anche Responsabile prevenzione della corruzione. La predetta carica durerà fino a quando lo stesso Livio Olivotto rimarrà direttore generale della Fondazione CST.

Il responsabile, come richiesto dalla Legge n. 190/2012, propone il Piano e ne verifica l'attuazione diventando il punto di riferimento della strategia di prevenzione della corruzione che in ogni caso coinvolge l'intera organizzazione.

Il predetto soggetto è stato nominato dall'organo di indirizzo della Fondazione – il Consiglio di Amministrazione.

Dirigenti che operano nelle aree di rischio

Il Piano tiene conto della specificità dell'organizzazione della Fondazione, che non è articolata in settori ma ha un unico ufficio operativo.

Il direttore generale ha il compito di dare concreta attuazione agli strumenti di prevenzione della corruzione e delle altre misure obbligatorie individuate nel Piano.

AREE DI RISCHIO – GESTIONE E METODOLOGIA

La gestione del rischio è preliminare e fondamentale ai fini del programma di attività del Piano.

In sintesi consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo (nell'accezione ampia già chiarita).

Ciò avviene ricostruendo il sistema organizzativo, con particolare attenzione alle aree sensibili nel cui ambito possono potenzialmente verificarsi episodi di corruzione, mediante una valutazione probabilistica e quindi un sistema di gestione del rischio.

Il processo comincia innanzitutto dalle aree qualificate già a rischio dalla Legge n. 190/2012 presenti nella Fondazione CST e riportate in sintesi: area relativa alla scelta dei contraenti, area concessioni ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone e a enti pubblici e privati. Le predette aree obbligatorie nonché l'area relativa all'affidamento di lavori, servizi e forniture compongono tutte le aree potenzialmente a rischio di corruzione all'interno della Fondazione CST.

Per la valutazione delle aree di rischio è stata utilizzata la metodologia consistente in una tabella (da usare per ogni singola attività) che in una colonna riporta gli indici di valutazione delle probabilità (es: la maggiore o minore discrezionalità, la rilevanza esterna, la complessità, il valore economico, i controlli) e nell'altra colonna riporta gli indici di valutazione dell'impatto (es: la percentuale di personale utilizzato per l'attività, eventuali sentenze e articoli pubblicati su giornali in relazione a fenomeni corruttivi negli ultimi 5 anni, il livello/ruolo al quale si può collocare il rischio); per ogni indice ci sono 5 risposte con una scala di valori da 1 a 5. Il grado di rischio è determinato dal prodotto delle due medie rispettivamente del valore della probabilità e del valore dell'impatto. Tale valutazione è finalizzata alla programmazione di misure utili a ridurre le probabilità di rischio, con indicazione degli obiettivi, tempistica e responsabili.

VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

Sulla base della metodologia sopra riportata sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante.

Aree di rischio	Valore medio della probabilità ¹	Valore medio dell'impatto ²	Valutazione complessiva del rischio ³
A) Area relativa alla scelta dei contraenti	0	0	0
B) Area 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	1	4

C) Area affidamento di lavori, servizi e forniture	2	1	2
--	---	---	---

¹ Scala di valori e frequenza della probabilità:

0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.

Il valore della probabilità va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione della probabilità"

² Scala di valori e importanza dell'impatto:

0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore.

Il valore dell'impatto va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione dell'impatto".

³ Valutazione complessiva del rischio:

Il livello di rischio è determinato dal prodotto tra il valore medio della frequenza della probabilità e il valore medio dell'impatto e può assumere valori compresi tra 0 e 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo).

MISURE DI PREVENZIONE UTILI A RIDURRE LA PROBABILITÀ CHE I RISCHI SI VERIFICHINO

La tabella seguente riporta le 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 di rischio di corruzione e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione.

Aree di rischio	Obiettivi	Misure di prevenzione	Tempi	Responsabili	Indicatori	Modalità di verifica dell'attuazione
A) Area relativa alla scelta dei contraenti	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Valutazione del rischio è 0 – non necessitano misure di prevenzione	/	/	/	/
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Valutazione del rischio è 0 – non necessitano misure di prevenzione	/	/	/	/
	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Valutazione del rischio è 0 – non necessitano misure di prevenzione	/	/	/	/
B) Area concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi,	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Assegnazioni caratterizzate da precise indicazioni dei requisiti richiesti, ad esclusione di poteri	/	Livio Olivotto	a) qualsiasi evidenza di conflitto di interessi tra candidati e responsabili b) basso numero	Consiglio di Amministrazione verifica scelte ed adempimenti procedura
	Aumentare					

sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici	la capacità di scoprire casi di corruzione					
	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	discrezionali nella scelta			di richieste ricevute o richieste fasulle c) recriminazioni, formali o informali, da parte dei non	
	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione				a) recente costituzione della società scelta per la fornitura b) attività per cui è svolta la fornitura non è la principale dell'aggiudicatari	
	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione				a c) qualsiasi evidenza di conflitto di interessi tra candidati e responsabili d) utilizzo di procedure d'urgenza senza selezione e) basso numero di offerte ricevute o offerte fasulle (da parte di aziende inesistenti) f) recriminazioni, formali o informali, da parte dei non assegnatari g) rifiuto di turnazione da parte di uno dei due soggetti responsabili h) qualsiasi collegamento tra i concorrenti che possa minare l'effettiva concorrenza	
C) Area affidamento di lavori, servizi e forniture	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	Assegnazioni caratterizzate da precise indicazioni dei requisiti richiesti, ad esclusione di poteri discrezionali nella scelta	/	Livio Olivotto		Consiglio di Amministrazione verifica scelte ed adempimenti procedura

FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

Il responsabile della prevenzione avvia iniziative di informazione e formazione utilizzando le competenze specifiche dell'eventuale personale interno che è competente in materia con l'obiettivo di:

- 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;
- quantificare ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione della fondazione.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e il programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono stati predisposti quali documenti distinti, garantendone opportunamente il coordinamento e la coerenza fra i contenuti.

INDICAZIONE DEI CRITERI DI ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione dell'eventuale 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 soggetti 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. Come previsto nel piano nazionale anticorruzione, la Fondazione in ragione delle ridotte dimensioni e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi.

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

ADOZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DELL'EVENTUALE DIPENDENTE CHE SEGNALE L'ILLECITO

L'articolo 1, comma 51 della legge ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 *bis*, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti".

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale).

Il nuovo articolo 54 bis prevede che:

"1. 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 pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico 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.

2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni".

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica: segretario@cmcs.it.

La segnalazione deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001".

La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza.

La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ

La Fondazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo agli eventuali dipendenti e/o soggetti relativamente al conferimento degli 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.

L'accertamento 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 pubblicata sul sito (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, la Fondazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

Il responsabile della prevenzione della corruzione verifica quanto sopra.

Gli adempimenti ai quali è preposto Livio Olivetto dureranno fino a quando lo stesso rimarrà direttore generale della Fondazione CST.

La Fondazione verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi.

Il controllo deve essere effettuato:

- all'atto del conferimento dell'incarico;
- annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

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.

DEFINIZIONE DI MODALITÀ PER VERIFICARE IL RISPETTO DEL DIVIETO DI SVOLGERE ATTIVITÀ INCOMPATIBILI A SEGUITO DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Ai fini dell'applicazione dell'articolo 53, comma 16 ter, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la Fondazione verifica, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, 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 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, decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il responsabile della prevenzione della corruzione verifica quanto sopra.

Gli adempimenti ai quali è preposto Livio Olivotto dureranno fino a quando lo stesso rimarrà direttore generale della Fondazione CST.

MONITORAGGIO

L'Amministrazione, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica il rispetto dei tempi.

S. Stefano di Cadore, 26.07.2022

Il Presidente
Viviana Ferrario



