

Protocollo n. 4/2018

PIANO TRIENNALE 2018-2020
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Fonti normative di riferimento:

Legge 190/2012, D.Lgs 33/2013, D.Lgs 33/2013, PNA delibera CIVIT 72/2013, Linee guida ANAC determinazione n.8/2015 e delibera n. 1134/2017

INDICE

1. PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO

1.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E L'ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE FEDERICO ZERI

1.1.1 *Mission e attività della Fondazione*

1.1.2 *Modello gestionale e Organigramma*

2. PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE

2.1 DESTINATARI DEL PIANO E OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO

2.1.1 *Destinatari del Modello*

2.1.2 *Principi di comportamento dei Destinatari*

2.2 SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ALL'INTERNO DELLA FONDAZIONE FEDERICO ZERI E RELATIVE FUNZIONI

2.3 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE

2.4 RESPONSABILI DI AREA, REFERENTI INTERNI E DIPENDENTI CHE OPERANO NELLE AREE DI RISCHIO

3. PREVISIONE DI UN SISTEMA DI ACCOUNTABILITY

4. METODO DI ANALISI DEI RISCHI E ATTIVITÀ SVOLTE

4.1 AREE DI RISCHIO – GESTIONE E METODOLOGIA

4.2 INDIVIDUAZIONE AREE A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE

4.3 MISURE DI PREVENZIONE UTILI A RIDURRE LA PROBABILITÀ CHE IL RISCHIO SI VERIFICHINO

5. MISURE ULTERIORI OBBLIGATORIE

5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

5.1.1 *Formazione generale rivolta a tutti i dipendenti*

5.1.2 *Formazione avanzata e specifica*

5.2 CODICE DI COMPORTAMENTO

5.3 PROCEDURE PER L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO

5.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DEPUTATO A VIGILARE SUL FUNZIONAMENTO E L'OSSERVANZA DEI MODELLI

6. ALTRE MISURE OBBLIGATORIE

6.1 TRASPARENZA

6.2 PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

6.2.1 Precisazioni preliminari: attività svolte dalla Fondazione Federico Zeri non qualificabili come attività di pubblico interesse

6.2.2 Forme di collegamento dei processi di valutazione delle performance e dei risultati dei dipendenti

6.2.3 Termini e modalità di adozione del Programma

6.2.4 Misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

6.2.5 Responsabile della trasparenza

6.2.6 Sezione Amministrazione Trasparente

6.2.7 Tempi di attuazione

6.2.8 Strumenti di verifica ed efficacia

6.2.9 Trasparenza: Limiti e Privacy

6.2.10 Accesso Civico

6.2.11 Posta Elettronica Certificata

7. ROTAZIONE O MISURE ALTERNATIVE

8. INCONFERIBILITÀ, INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTO DI INTERESSI

8.1 INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ IN TEMA DI INCARICHI

8.2 CONFLITTO DI INTERESSI PER PARTICOLARI FUNZIONI

8.3 CONFLITTI DI INTERESSE E OBBLIGO DI ASTENSIONE

8.4 IL DIVIETO DI INCARICHI SUCCESSIVI ALLA ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (REVOLVING DOORS) PER I PUBBLICI DIPENDENTI

9. RESPONSABILITÀ E TUTELE

9.1 LA RESPONSABILITÀ DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE RPC

9.2 LA RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI

9.3 LA RESPONSABILITÀ DEI REFERENTI E DEI RESPONSABILI PER OMISSIONE TOTALE O PARZIALE O PER RITARDI NELLE PUBBLICAZIONI PRESCRITTE

9.4 TUTELE DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)

1. PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO

Fondazione Federico Zeri, è persona giuridica privata senza fine di lucro costituita in data 12 ottobre 1999, organizzata in forma di fondazione ai sensi degli artt. 14 ss. c.c.

Fondazione Federico Zeri è un ente strumentale costituito per la gestione del patrimonio culturale oggetto del lascito di Federico Zeri a favore di Alma Mater Studiorum-Università di Bologna (di seguito Alma Mater), che svolge servizi di supporto ad Alma Mater curando la gestione e valorizzazione del predetto patrimonio. La Fondazione è totalmente partecipata dall'Alma Mater che esercita forme di coordinamento e controllo mediante la nomina degli organi di amministrazione. La Fondazione si connota come ente di diritto privato soggetta a controllo pubblico da parte dell'Alma Mater e, specificamente, pone in essere, esclusivamente nell'interesse di quest'ultima, le attività e le prestazioni corrispondenti alle finalità indicate all'interno del proprio Statuto, in particolare all'art. 2.

Quale ente di diritto privato in controllo pubblico, Fondazione Federico Zeri è tenuta a introdurre e a implementare adeguati sistemi di controlli volti a prevenire:

- a) forme di responsabilità amministrativa attribuita all'ente per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio da parte dei propri dirigenti e dipendenti
- b) fenomeni di corruzione adottando le misure organizzative e gestionali previste dalla Legge 6/11/2012 n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", applicabili anche alle società ed enti in controllo pubblico come confermato nel documento di ANAC "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"(Determinazione n. 8/2015 e delibera n. 1134/2017), di seguito Linee Guida ANAC;
- c) gli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 11 co. 2 lett. b) del D.Lgs 33/2013 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità. Trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" che prevede l'estensione delle norme del decreto sulla trasparenza agli enti di diritto privato in controllo pubblico limitatamente alle attività di pubblico interesse
- d) comportamenti e azioni contrari al pubblico interesse (*maladministration*) e in generale che possono pregiudicare l'affidamento della collettività nell'imparzialità dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

La Fondazione, nell'intento di operare nel pieno rispetto della normativa vigente in tema di anticorruzione e in piena adesione al valore etico-sociale di adottare processi di gestione trasparenti ed imparziali, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A. e nelle predette Linee guida ANAC, effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli. Proprio

a tal fine, la Fondazione intende predisporre misure di prevenzione della corruzione mediante l'adozione di un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione come previsto dalle disposizioni sopra richiamate. Il Piano, in coerenza con le normative nazionali, presuppone un concetto di corruzione più ampio di quello penalistico e tende a prevenire i fenomeni corruttivi, compresi l'abuso di poteri per ottenere vantaggi privati, l'inquinamento dell'attività istituzionale dall'esterno, la violazione dell'imparzialità e della correttezza, il mal funzionamento dell'ente a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La Fondazione non dispone di un Modello di organizzazione gestione e controllo previsto dal d. lgs. 231/2001 in ragione delle modeste dimensioni della propria struttura organizzativa, dell'esiguità della dotazione di personale dipendente e in considerazione del suo status di ente controllato, di fatto gestito da un soggetto pubblico in virtù della nomina di tutti gli amministratori da parte dell'Università.

Le Linee guida ANAC consentono, nelle ipotesi residuali di enti in controllo in cui manchi il modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001, che l'ente adotti unicamente un Piano triennale di prevenzione della corruzione (di seguito PTPC) in coerenza con le finalità della legge 190/2012 e con il Piano Nazionale Anticorruzione. Ne consegue che l'ambito di applicazione di tale Piano non riguarda solo i reati contro la pubblica amministrazione ma anche tutti quelli considerati nella L. 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione alla tipologia di attività svolta dall'ente.

Il Presente Piano contiene, come propria Sezione, il Programma Triennale della Trasparenza dove vengono individuate le misure organizzative da applicare per assicurare l'osservanza degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione previsti dal d.lgs 33/2013 e dalle indicazioni delle Linee guida ANAC.

Fondazione Federico Zeri si è posta come obiettivo primario quello di assicurare la creazione e il mantenimento di un sistema di governance caratterizzato da elevati standard etici e da un'efficiente gestione dell'attività e dei servizi. Ciò in coerenza con la sua peculiare natura di struttura di servizio per lo svolgimento di attività strumentali della P.A., che realizza e gestisce servizi a supporto dell'attività istituzionale dell'Alma Mater, a cui si aggiunge una attività non prevalente di natura commerciale a favore anche di soggetti esterni, mantenendo una propria autonomia organizzativa e gestionale.

Fondazione Federico Zeri è tenuta, nel perseguimento di finalità di interesse pubblico e, comunque, di carattere generale, al rispetto di una serie di norme comportamentali e procedurali derivanti da generali principi deontologici, nonché da specifiche disposizioni giuridiche anche in tema di efficacia, trasparenza, correttezza ed imparzialità dell'attività e dei processi che rendono opportuno l'adozione di sistemi di prevenzione dei reati e di trasparenza.

Ciò nell'intento di garantire la tutela del proprio patrimonio (trattandosi di un soggetto a intero controllo pubblico) e anche, in via indiretta, del patrimonio del socio-unico pubblico e la regolare prestazione di servizi di rilievo generale svolti da Fondazione Federico Zeri a supporto dell'attività istituzionale di Alma Mater.

Le attività di predisposizione e di successiva attuazione del PTPC sono state svolte tenendo conto dello scenario di contesto che rende necessaria l'adozione di un modello che sia in armonia con i principi della normativa in materia di anticorruzione, ma che parimenti tenga conto dei caratteri distintivi di un ente in

controllo pubblico quale è la Fondazione Federico Zeri connotato da un forte innesto di normative pubblicistiche nello scenario di diritto comune che porta a definire un modello ad hoc specificatamente tarato sulle specificità dell'ente.

Il PTPC tiene anche conto delle ridotte dimensioni della Fondazione Federico Zeri che al momento ha in organico 16 tra dipendenti e collaboratori (1 direttore afferente al Dipartimento delle Arti dell'Alma Mater; 1 Responsabile di gestione in assegnazione temporanea dall'Alma Mater; 6 dipendenti Alma Mater in distacco; 2 dipendenti a tempo indeterminato; 1 dipendente a tempo determinato; 2 collaboratori co.co.co, oltre a 2 dipendenti a tempo indeterminato p.t. e 1 collaboratore occasionale presso la sede di Mentana) e non ha figure dirigenziali.

1.1 - LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA E L'ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE FEDERICO ZERI

1.1.1 Mission e attività della Fondazione

Istituita nel 1999, la Fondazione Federico Zeri nasce per tutelare, divulgare, promuovere e valorizzare l'opera e la figura di Federico Zeri in Italia e nel mondo.

La Fondazione è un centro di ricerca avanzata nel campo degli studi umanistici e della storia dell'arte.

L'attività della Fondazione è principalmente la catalogazione, l'inventariazione, la valorizzazione e la conservazione della fototeca e della biblioteca d'arte di Federico Zeri per rendere questo patrimonio fruibile agli studiosi di tutto il mondo.

Le seguenti attività si integrano con la principale:

- promozione di corsi e seminari di formazione in ambito storico artistico;
- promozione ed organizzazione di manifestazioni, convegni, incontri fino ad arrivare alla pubblicazione dei relativi atti e documenti;
- pubblicazioni scientifiche connesse con le attività di ricerca e con il patrimonio fotografico e librario della Fondazione;
- erogazione di premi e borse di studio.

1.1.2 Modello gestionale e Organigramma

L'attività di analisi dei rischi che si possono presentare nel contesto in cui la Fondazione Federico Zeri opera è stata condotta a partire da un'analisi preventiva effettuata tramite l'esame della documentazione aziendale, dei manuali di processi e procedure, dell'**Organigramma** e del contesto operativo dell'ente.

Di seguito si richiamano le principali caratteristiche organizzative e gestionali della Fondazione.

Con riferimento alla *Governance* della Fondazione Federico Zeri si individuano i seguenti Organi:

- **Il Consiglio di Consultazione**

Il Consiglio di Consultazione è organo consultivo della Fondazione ed è composto da un numero variabile di membri, scelti e nominati dal Consiglio di Amministrazione dell'Università di Bologna su proposta del Rettore, tra personalità italiane e straniere particolarmente qualificate nelle materie che possono avere attinenza con le finalità, gli obiettivi ed i programmi della Fondazione. Il Consiglio esprime parere obbligatorio sulle scelte strategiche della Fondazione e collabora con il Consiglio di Amministrazione e con il Direttore nella definizione dei programmi e delle attività della Fondazione.

In particolare, il Consiglio propone al Consiglio di Amministrazione le linee di indirizzo politico necessarie per la programmazione generale annuale e pluriennale delle iniziative, nomina i componenti del Collegio Scientifico ed è investito di ogni altra questione per la quale il Consiglio di Amministrazione ne richieda espressamente il parere.

I membri del Consiglio durano in carica tre anni e sono rieleggibili. L'incarico può cessare per dimissioni, incompatibilità o revoca in qualsiasi momento da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Università di Bologna, senza necessità di motivazione.

Il Consiglio è presieduto dal Presidente della Fondazione, che ne è componente di diritto.

- **Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione è composto da tre membri, tra i quali il Direttore della Fondazione, che lo presiede, nominati dal Consiglio di Amministrazione dell'Università di Bologna su proposta del Magnifico Rettore.

Il Consiglio dura in carica tre anni e decade con l'approvazione del bilancio consuntivo relativo all'anno di cessazione della carica del Rettore. I membri sono rieleggibili una sola volta. Il Consiglio di Amministrazione ha tutti i poteri per l'amministrazione ordinaria della Fondazione.

- **Il Presidente**

Il Presidente è il Rettore dell'Università di Bologna o un suo delegato.

Il Presidente ha la legale rappresentanza della Fondazione di fronte a terzi e in giudizio. Spetta a lui la firma degli atti a rilevanza esterna che lo Statuto o altri atti organizzativi non riservino ad altri Organi o Uffici della Fondazione.

Il Presidente approva l'ordine del giorno dei lavori, convoca e presiede il Consiglio di Consultazione e l'Assemblea dei Partecipanti.

- **Il Direttore**

Il Direttore è nominato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università di Bologna su proposta del Rettore, con incarico triennale, e decade con l'approvazione del bilancio consuntivo relativo all'anno di cessazione della carica del Rettore.

Il Direttore è responsabile operativo dell'attività della Fondazione.

In particolare, il Direttore:

- coordina le attività della Fondazione, sovrintende all'attuazione delle decisioni del Consiglio di Amministrazione ed è responsabile del buon andamento delle attività della Fondazione;
- svolge le funzioni di Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- indirizza e coordina il personale sulla base delle scelte organizzative deliberate dal Consiglio di Amministrazione;
- sovrintende alle relazioni esterne e internazionali;
- propone al Consiglio di Amministrazione il bilancio preventivo, il rendiconto economico e finanziario e il programma annuale delle attività.

Egli partecipa, senza diritto di voto, alle riunioni del Consiglio di Consultazione e alle sedute dell'Assemblea dei Partecipanti.

- **L'Organo di Controllo (Collegio dei Revisori)**

Il Collegio dei Revisori è composto da tre membri, di cui uno indicato dal Ministero per i Beni e le Attività Culturali e due nominati dall'Università di Bologna, scelti tra persone iscritte nell'elenco dei Revisori contabili. Il Collegio dei Revisori vigila sulla gestione finanziaria della Fondazione, accerta la regolare tenuta delle scritture contabili, esamina le proposte di bilancio preventivo e di conto consuntivo, redigendo apposite relazioni, ed effettua verifiche di cassa. Esso partecipa senza diritto di voto alle riunioni del Consiglio di Amministrazione. I membri del Collegio dei Revisori restano in carica tre anni e possono essere riconfermati.

- **L'Assemblea dei Partecipanti:**

E' l'organo composto dai membri di cui all'articolo 11 dello Statuto della Fondazione.

L'Assemblea coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella definizione della proposta del piano di attività con i relativi obiettivi e programmi, nell'ambito degli scopi e delle attività di cui agli artt. 3 e 4 dello Statuto.

Esprime inoltre un parere sul bilancio preventivo, sul rendiconto economico e finanziario, sulle proposte di modifiche statutarie e su qualunque altro atto o argomento ritenuto opportuno dal Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea, convocata e presieduta dal Presidente della Fondazione, è validamente costituita con la presenza della maggioranza dei componenti e delibera a maggioranza assoluta dei presenti.

La partecipazione all'Assemblea dei partecipanti è a titolo gratuito.

Con riferimento alle articolazioni amministrativo-gestionali interne della Fondazione Federico Zeri, si evidenzia che la struttura gestionale della Fondazione è molto snella, non sono previste unità organizzative su vari livelli tipiche delle strutture con modello gerarchico e figure di responsabili di aree o settori operativi.

La struttura è articolata in filiere di attività connotate da distinti e specifici ambiti di attività specialistica a cui sono assegnati team di persone. Il coordinamento delle filiere di attività e del lavoro delle persone fa capo direttamente al Direttore della Fondazione. L'unico ruolo intermedio di responsabilità e coordinamento gestionale previsto nell'organigramma è quello del Responsabile Gestionale che coordina un team di persone dedicate alle attività di gestione amministrativa e contabile.

Sono presenti le seguenti macro-aree di attività:

Biblioteca: gestione ordinaria della raccolta libraria della Fondazione e dei servizi al pubblico; gestione acquisti, scambi e donazioni; progetti catalogafici sul patrimonio librario.

Catalogazione: schedatura dei materiali fotografici della Fototeca e delle opere d'arte raffigurate; validazione scientifica delle schede prodotte; aggiornamento del database.

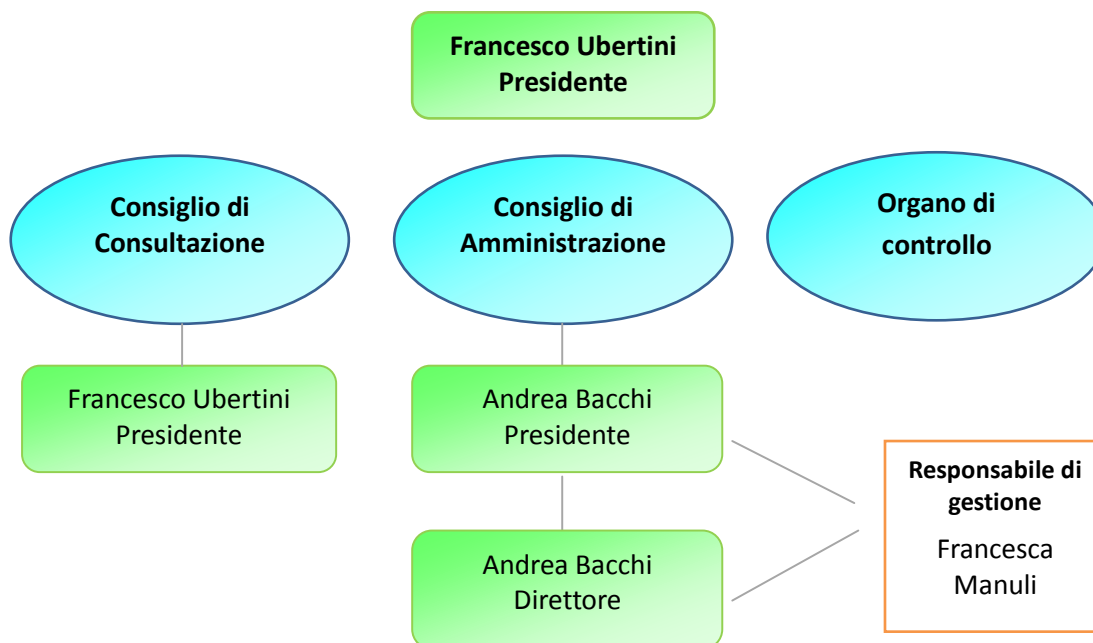
Formazione specialistica e attività editoriale: organizzazione di corsi e seminari di formazione in ambito storico artistico e sulla conservazione e catalogazione di archivi fotografici di storia dell'arte; cura e realizzazione di pubblicazioni scientifiche su contenuti e temi connessi all'attività della Fondazione.

Ricerca e Innovazione: promozione di azioni di matching con imprese e istituzioni del territorio per il reperimento di finanziamenti, la creazione di partenariati territoriali e internazionali, il trasferimento di know-how tecnologico e il supporto all'orientamento.

Fundraising: progettazione, pianificazione e gestione della campagna 5 per mille, dell'*Art Bonus* e di azioni di raccolta fondi per progetti specifici, anche in affiancamento all'Ateneo.

Comunicazione e Promozione: azioni di divulgazione delle attività della Fondazione, anche attraverso il sito istituzionale; promozione delle iniziative e delle pubblicazioni scientifiche.

Service Amministrativo e Contabile: gestione contabile e amministrativa della Fondazione in quanto soggetto controllato dell'Ateneo, nell'ottica dell'adozione di un Bilancio Economico Patrimoniale.





2. PIANO TRIENNALE PREVENZIONE CORRUZIONE

Premessa

La cornice normativa generale di riferimento per adottare un Piano di Prevenzione della Corruzione è rappresentata dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.). Infatti, con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli: un livello nazionale rappresentato dal predetto PNA e un livello decentrato.

Con riferimento alla strategia di prevenzione a livello "decentrato", il P.N.A. stabilisce quanto segue: *"Al fine di dare attuazione alle norme contenute nella L. n. 190/2012 gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale, sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali"* (P.N.A., sez. 3, p. 33).

L'ANAC è poi intervenuta formulando le 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 (Determinazione n. 8/2015) con cui viene confermato l'obbligo di adozione di un proprio Piano di Prevenzione della Corruzione e ne vengono delineati i contenuti minimi.

Pertanto la Fondazione Federico Zeri, onde operare nel pieno rispetto della normativa vigente in tema di anticorruzione e in piena adesione al valore etico-sociale di adottare processi di gestione trasparenti ed imparziali, sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A. e delle predette Linee guida ANAC, effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli. Proprio a tal fine, la Fondazione Federico Zeri intende predisporre misure di prevenzione della corruzione mediante l'adozione di un proprio Piano triennale in ottemperanza alle disposizioni sopra richiamate.

Il Piano della Fondazione Federico Zeri, in coerenza con le normative nazionali, presuppone un concetto di corruzione più ampio di quello penalistico e tende a prevenire i fenomeni corruttivi, compresi l'abuso di poteri per ottenere vantaggi privati, l'inquinamento dell'attività istituzionale dall'esterno, la violazione

dell'imparzialità e della correttezza, il mal funzionamento dell'ente a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

L'ambito di applicazione di tale Piano non riguarda solo i reati contro la pubblica amministrazione previsti dal D.Lgs. 231/2001, ma anche tutti quelli considerati nella L. 190/2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione alla tipologia di attività svolta dall'ente.

2.1 DESTINATARI DEL PIANO E OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO

2.1.1 Destinatari del Modello

Si considerano soggetti destinatari delle prescrizioni del Piano (i “**Destinatari**”):

- a. i componenti del Consiglio di Amministrazione, in ogni decisione o azione relativa alla gestione della Fondazione e all'attuazione dell'oggetto sociale;
- b. i componenti dell'organo di controllo e revisione, nella vigilanza sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Fondazione;
- d. i dirigenti e, in generale, i responsabili delle varie funzioni aziendali della Fondazione Federico Zeri nell'esercizio delle loro attività di direzione e gestione della stessa;
- e. i dipendenti e tutti i collaboratori della Fondazione Federico Zeri, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei;
- f. tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Fondazione Federico Zeri, ovvero agiscono per conto della stessa sulla base di specifici mandati.

2.1.2 Principi di comportamento dei Destinatari

I Destinatari - ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo per conto della Fondazione Federico Zeri - sono tenuti a rispettare le prescrizioni del Piano e, in generale, a comportarsi secondo criteri di correttezza, trasparenza, legalità, buon andamento, efficacia ed efficienza nell'operato aziendale nonché ad evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del Piano e i controlli relativi alla sua applicazione da parte dei Responsabili per la prevenzione corruzione e della trasparenza ed eventuali organismi interni di controllo. I Destinatari sono tenuti a collaborare nell'applicazione del Piano, ad osservare, per gli ambiti di propria competenza, le azioni e misure di prevenzione, procedure interne e protocolli rilevanti ai sensi del presente Piano e ogni altra prescrizione contenuta nel Codice di Comportamento.

I Destinatari sono tenuti ad assicurare supporto e collaborazione nello svolgimento dei propri compiti di vigilanza.

I comportamenti contrari alle disposizioni del presente Piano sono sanzionati secondo le modalità indicate nel Codice Etico e di Comportamento a cui si fa espresso rinvio.

2.2 SOGGETTI CHE CONCORRONO ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ALL'INTERNO DELLA FONDAZIONE FEDERICO ZERI E RELATIVE FUNZIONI

L'Organo di indirizzo politico:

- Designa il Responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente;
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti;
- adotta tutti gli atti di indirizzo direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione RPC:

- Propone all'organo di indirizzo politico il P.T.P.C. e i successivi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno;
- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità;
- entro il 15 dicembre di ogni anno elabora la relazione annuale sull'attività svolta, ne assicura la pubblicazione sul sito istituzionale e la trasmette all'organo di indirizzo politico. Nei casi in cui l'organo di indirizzo politico lo richieda o qualora il dirigente responsabile lo ritenga opportuno, quest'ultimo riferisce sull'attività;
- coincide, di norma, con il Responsabile della trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni e può coincidere, negli enti di piccole dimensioni, anche con l'Odv per i compiti di vigilanza sulle azioni di prevenzione previste nel Modello di organizzazione e gestione, se adottato;
- organizza piani formativi specifici per il personale inserito nelle aree a rischio e piani di formazione generale per tutto il personale in materia di etica e legalità individuando, in raccordo con i Dirigenti/Responsabili, i dipendenti da coinvolgere nell'attività formativa;
- nel caso venga a conoscenza di fatti che possono essere fonte di responsabilità disciplinare o fonte di reato è tenuto a darne comunicazione all'organo politico, all'autorità giudiziaria e all'ANAC;
- monitora i tempi medi dei pagamenti e dei procedimenti aventi natura amministrativa;
- monitora i rapporti tra i soggetti che stipulano contratti o ricevono autorizzazioni o vantaggi economici di qualunque genere dalla Fondazione, 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 dipendenti della Fondazione.

Il Direttore e i Referenti di filiere di attività:

- Osservano e fanno osservare le misure contenute nel P.T.P.C. e nel codice di comportamento;
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile RPC, dei propri collaboratori e dell'autorità giudiziaria;

- partecipano al processo di gestione del rischio esercitando poteri di collaborazione, propositivi, di controllo e di azione diretta;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure organizzative e di gestione del personale necessarie;
- concorrono a fornire le informazioni necessarie per le pubblicazioni previste dalla normativa sulla corruzione e sulla trasparenza.

I Referenti esterni di progetto :

- Osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e nel codice di comportamento e vigilano sull'osservanza da parte dei propri collaboratori;
- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile RPC e del Referente diretto della Fondazione Federico Zeri;
- segnalano le situazioni di illecito di cui vengono direttamente e indirettamente a conoscenza

Servizio Procedimenti Disciplinari :

- Attiva i procedimenti disciplinari in caso di accertate violazioni del Piano e del Codice etico e di comportamento;
- Collabora e trasmette informazioni al Responsabile RPC per gli aggiornamenti del Piano e del Codice etico e di comportamento.

I dipendenti della Fondazione :

- Partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e nel Codice etico e di comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio Responsabile o al proprio Referente;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi.

I collaboratori a qualsiasi titolo della Fondazione :

- Osservano le misure contenute nel P.T.P.C. e nel Codice etico e di comportamento;
- segnalano le situazioni di illecito;
- attestano l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza dell'ente previsti nel Piano di Integrità e Trasparenza e rilasciano annualmente una apposita dichiarazione che sarà pubblicata sul sito della Fondazione

2.3. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE

Il P.N.A. prevede la nomina di un Responsabile per l'attuazione dei Piani di prevenzione della corruzione, disponendo che: *“Gli enti pubblici economici, le società a partecipazione pubblica e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico debbono nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che ha anche la competenza ad effettuare la vigilanza, la contestazione e le segnalazioni previste dall'art. 15 del D. Lgs. n. 39 del 2013 [...]. 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 dell'amministrazione”* (P.N.A.,, la ALLEGATO 1, pp. 5-6).

Nell'ottica di ottemperare a tutti gli adempimenti previsti dal P.N.A la Fondazione Federico Zeri, in attuazione delle previsioni contenute nelle Linee guida ANAC relative alle modalità di individuazione del RPC, nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2016 ha nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione. Date le ridotte dimensioni della Fondazione Federico Zeri e l'assenza di figure dirigenziali, il Responsabile è stato individuato nella figura del professor Andrea Bacchi il quale, in quanto Direttore, ha compiti di coordinamento e supervisione generale della Fondazione, come da disposizioni statutarie. Il RPC svolge anche le funzioni di OdV, così come motivato nella Sezione I, punto 2.3, assumendo anche i compiti assegnati all'OdV e specificati nella Sezione I ai fini della vigilanza sul rispetto del Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs 231/2001, una volta che sarà adottato. La designazione del Responsabile della prevenzione della corruzione è soggetta a comunicazione ad ANAC secondo quanto precisato dalla Circolare N. 1 del 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e con le modalità indicate nel comunicato ANAC del 18/02/2015.

In sintesi, 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.

2.4. RESPONSABILI DI AREA, REFERENTI INTERNI E DIPENDENTI CHE OPERANO NELLE AREE DI RISCHIO

Il Piano è redatto sulla base del modello organizzativo della Fondazione Federico Zeri, articolato in sette Aree di Linea.

Al fine di dare concreta attuazione agli strumenti di prevenzione della corruzione, l'attività del Responsabile della prevenzione RPC è affiancata prioritariamente all'attività dei Referenti di macro area e del Responsabile Gestionale, cui sono affidati poteri di collaborazione, propositivi, di controllo e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione.

Ai Referenti/Responsabili compete anche la responsabilità delle misure individuate nel processo di gestione del rischio di corruzione e delle altre misure obbligatorie individuate nel Piano.

Al Responsabile Prevenzione e Corruzione può essere assegnato, in caso di necessità, uno Staff di supporto che lo coadiuva nei compiti di monitoraggio e vigilanza sull'attività svolta dai Responsabili di area assegnati agli uffici.

Pertanto, per avviare e implementare un sistema di gestione del rischio, il lavoro del RPC è affiancato da quello dei Responsabili di area e dei dipendenti che operano nelle aree di attività risultanti più esposte a rischi in base agli esiti del processo di analisi del rischio.

Questi soggetti partecipano attivamente all'istruttoria e possono essere individuati come destinatari di formazione specifica.

3. PREVISIONE DI UN SISTEMA DI ACCOUNTABILITY

Il P.N.A. prevede che gli enti di diritto privato in controllo pubblico devono: *“definire nei propri modelli di organizzazione e gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione”* (P.N.A., sez. 3, p. 34).

Pertanto gli enti sono tenuti a garantire la trasparenza delle misure di prevenzione della corruzione adottate e del processo di verifica continuativamente in atto per l'attuazione delle stesse, in modo da rendere conoscibili ai cittadini le misure individuate e gli strumenti predisposti affinché esse siano messe in pratica.

Onde ottemperare a tali previsioni ed attuare quanto previsto dal P.N.A., il presente piano di prevenzione della corruzione, adottato dall'organo di indirizzo politico su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione della Fondazione Federico Zeri, è pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente” e sarà oggetto di aggiornamento entro il 31 gennaio di ciascun anno, a decorrere dal 31 gennaio 2016.

Entro il 15 dicembre di ogni anno, la Fondazione Federico Zeri pubblicherà nel proprio sito web una relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione sull'efficacia delle misure adottate a tal fine e sugli esiti delle attività di vigilanza, svolta sulla base di uno schema che A.N.A.C. renderà disponibile (pag. 16 Linee guida ANAC). La Relazione conterrà anche una sezione dedicata all'azione di controllo svolta dal RPC in qualità di OdV sull'efficacia delle misure di prevenzione dei reati previsti nel Modello di gestione ex D.Lgs 231/2001.

Infine, onde assicurare l'esercizio del controllo analogo, il presente Piano sarà comunicato all'ente controllante Alma Mater Studiorum Università di Bologna con le modalità esplicitate nel successivo par. 5.4.

4. METODO DI ANALISI DEI RISCHI E ATTIVITA' SVOLTE

L'analisi dei rischi è stata condotta nel corso della stesura del Piano 2015-2017 con l'obiettivo di individuare le macro aree di rischio, le categorie di processi e procedure aziendali, le unità organizzative di gestione dei processi e delle procedure in corrispondenza delle quali si potrebbero configurare i rischi di corruzione previsti dal P.N.A.

Tale attività è stata compiuta a partire da un'analisi preventiva effettuata tramite l'esame della documentazione aziendale, tenendo conto delle diverse categorie di processi e procedure che si svolgono nelle unità organizzative della Fondazione Federico Zeri, come indicate nell'Organigramma di cui al precedente par. 1.1.2, e del contesto sociale ed organizzativo entro il quale la stessa opera.

Tale attività di analisi preventiva ha portato a mappare in prima istanza i processi aziendali interni ad ogni unità organizzativa identificabili come aree obbligatorie di rischio. Un'analisi estesa a tutti i processi amministrativi gestiti dalla Fondazione Federico Zeri è stata effettuata nel corso del 2017, in particolare per quanto riguarda il rispetto della legge anticorruzione.

Si è proceduto a identificare sulla base di una mappatura dei processi relativi ad alcune aree più sensibili le attività a maggior rischio di corruzione nel concreto contesto operativo della Fondazione Federico Zeri e a indicare tali attività in ordine decrescente (in base al grado di rischio calcolato secondo il paragrafo successivo), dall'attività a rischio di corruzione più esposta a quella meno esposta.

4.1 AREE DI RISCHIO – GESTIONE E METODOLOGIA

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

Tale attività di gestione del rischio, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo (nella accezione ampia). Ciò avviene ricostruendo il sistema organizzativo, con particolare attenzione alle aree sensibili, nel cui ambito si ritiene possibile che si verifichino episodi di corruzione, sulla base di una valutazione probabilistica. Il processo comincia, innanzitutto, dalle aree qualificate già a rischio dalla L. 190/2012 e riportate in sintesi: scelta del contraente, procedure selettive per l'assunzione del personale (aree di rischio obbligatorie); in seguito procede gradualmente in eventuali ulteriori aree di rischio in relazione alle caratteristiche peculiari delle attività della Fondazione Federico Zeri. La metodologia utilizzata, implementata mediante gli allegati al P.N.A., è desunta dai principi e linee guida UNI ISO 31000 – 2010, che rappresentano l'adozione italiana della norma internazionale ISO 31000.

L'intero processo di gestione del rischio richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione con il coinvolgimento dei Responsabili di area per le rispettive aree di competenza.

Il Responsabile della prevenzione ha convocato e coordina le riunioni dei diversi Referenti/responsabili e referenti illustrando la normativa, il P.N.A., le misure obbligatorie e la metodologia di gestione del rischio.

Con l'ausilio dell'ALLEGATO 2 al P.N.A. è stata avviata una riflessione per individuare le aree e gli uffici che svolgono questo tipo di attività e la mappatura dei procedimenti interessati. Le aree e gli uffici interessati effettuano la valutazione del rischio utilizzando la metodologia indicata nell'ALLEGATO 5 al P.N.A. Quest'ultimo consiste in una tabella (da usare per ogni singola attività) che in una colonna riporta gli indici di valutazione delle probabilità (la maggiore o minore discrezionalità, la rilevanza esterna, la complessità del processo, l'impatto economico, la frazionabilità del processo e i controlli) e nell'altra colonna riporta gli indici di valutazione dell'impatto (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, della tempistica e dei responsabili.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione individua gruppi di lavoro trasversali, coinvolgendo in prima istanza i Referenti e il Responsabile Gestionale e i collaboratori che si occupano di personale e di contratti di acquisto.

Il lavoro si prefigge di compiere un'istruttoria funzionale alla valutazione del rischio, all'individuazione delle aree di rischio e delle misure di prevenzione secondo la metodologia indicata dal P.N.A., sopra descritta.

Al termine, il lavoro svolto viene condiviso con gli altri Responsabili di area per il confronto e per affinare l'analisi di tutte le attività.

Nel 2016 – 2017 sono state approfondite le analisi di rischio su ulteriore aree di attività, in particolare per quanto riguarda le procedure di selezione del personale.

Area tematica

Acquisizione e progressione del Personale: prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera

- Azione 1: Assunzioni da effettuarsi previa adeguata procedura di pubblicità.
- Azione 2: Selezioni con adeguata e trasparente procedura di valutazione.
- Azione 3: Intensificazione delle istruzioni rivolte ai componenti di Gruppi di selezione.
- Avvio nell'anno 2017
- Responsabile: professor Andrea Bacchi (direttore).

Le procedure di selezione del personale sono regolate dai principi generali di pubblicità, trasparenza e imparzialità definite nell'art. 18 del D.L. 112/2008 e sono disciplinate in Regolamenti interni della Fondazione Federico Zeri. Esse definiscono le linee guida per le modalità di selezione. Il Consiglio di Amministrazione provvede, nel caso di previsione di assunzione di nuovo personale, a individuare le competenze professionali richieste per l'inserimento in organico in funzione dei fabbisogni di personale della Fondazione Federico Zeri. Il Responsabile di riferimento elabora i criteri per l'individuazione e la selezione del personale. Nell'avviso di selezione pubblicato sul sito web sono esplicitati requisiti di accesso e criteri di selezione predeterminati in funzione del profilo ricercato. L'esito della selezione è pubblicato sul sito della Fondazione. Pertanto, l'assunzione di nuovo personale è già disciplinata con procedure che assicurano una adeguata e trasparente procedura di valutazione. Nel corso del 2017 sono state avviate forme di verifica idonee a guidare l'attività dei componenti dei Gruppi di selezione nelle attività di valutazione svolte in merito alla osservanza delle norme sull'assenza di situazioni di conflitto di interesse e delle norme di procedura, in particolare invitando a motivare adeguatamente le scelte effettuate senza ricorrere a forme

generiche e tautologiche. La misura è stata attuata assicurando l'assistenza ai team di selezione di un collaboratore della Fondazione durante le operazioni di selezione e acquisendo autodichiarazioni sulla insussistenza di situazioni di conflitto di interesse. Sono inoltre forniti dalla Fondazione dei format per i verbali per assicurare una verbalizzazione delle operazioni di selezione corretta, trasparente e adeguatamente motivata.

4.2 INDIVIDUAZIONE AREE A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE

In relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della Fondazione Federico Zeri, in questo paragrafo sono indicate le aree di attività nel cui ambito possono manifestarsi fattori di rischio connessi a fenomeni corruttivi secondo le previsioni contenute nel P.N.A. Tali aree sono individuate facendo riferimento alle "aree di rischio comuni e obbligatorie" indicate nell'ALLEGATO 2 del P.N.A. come ambiti entro i quali la previsione di misure di prevenzione della corruzione è obbligatoria.

Sono indicate le attività in ordine decrescente (in base al grado di rischio calcolato secondo il paragrafo precedente), dall'attività più esposta a rischio a quella meno esposta all'interno dell'area stessa.

Di seguito ne viene effettuata la ricognizione, individuando nel paragrafo successivo le misure attuate e da attuare nell'organizzazione della Fondazione Federico Zeri onde garantire la prevenzione della corruzione richiesta dal P.N.A.

MACRO AREA DI RISCHIO	CATEGORIE DI PROCESSO	UNITÀ ORGANIZZATIVA DI GESTIONE DEL PROCESSO
Acquisizione e progressione del personale	<ul style="list-style-type: none"> - Selezioni per l'assunzione del personale e per progressioni di carriera - Selezioni per conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, incarichi di natura occasionale 	Service Amministrativo e Contabile
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 D. Lgs. 163/2006	<ul style="list-style-type: none"> - Gare pubbliche nazionali e comunitarie per affidamenti di lavori, forniture e servizi - Processi per affidamenti diretti e in economia di lavori per importi inferiori alla soglia comunitaria - Processi per affidamenti diretti e in economia di forniture e servizi per importi inferiori alla soglia comunitaria - Processi per affidamenti diretti dei servizi di ingegneria – per importi inferiori a 40.000 € - Processi per affidamenti in economia dei servizi di ingegneria per importi da 40.000 € fino alla soglia comunitaria 	Service Amministrativo e Contabile

4.3 MISURE DI PREVENZIONE UTILI A RIDURRE LA PROBABILITÀ CHE IL RISCHIO SI VERIFICHÌ

In questo paragrafo sono descritte le misure di prevenzione adottate dalla Fondazione Federico Zeri per prevenire i rischi relativi alle attività elencate al paragrafo precedente all'interno di ciascuna area tematica e/o dirigenziale; inoltre sono individuati i relativi Responsabili per l'adozione delle misure di prevenzione e l'anno di avvio delle azioni di prevenzione.

- **Area acquisizione e progressione del Personale: prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera**

Azione 1: Assunzioni da effettuarsi previa adeguata procedura di pubblicità.

Azione 2: Selezioni con adeguata e trasparente procedura di valutazione.

Azione 3: Intensificazione delle istruzioni rivolte ai componenti di Gruppi di selezione.

- Avvio nell'anno 2016
- Responsabile: Responsabile Gestionale

Le procedure di selezione del personale sono regolate dai principi generali di pubblicità, trasparenza e imparzialità definite nell'art. 18 del D.L. 112/2008 e sono disciplinate in Regolamenti interni della Fondazione Federico Zeri. Esse definiscono le linee guida per le modalità di selezione. Il Consiglio di Amministrazione provvede, nel caso di previsione di assunzione di nuovo personale, a individuare le competenze professionali richieste per l'inserimento in organico in funzione dei fabbisogni di personale della Fondazione Federico Zeri. Il Responsabile di riferimento elabora i criteri per l'individuazione e la selezione del personale. Nell'avviso di selezione pubblicato sul sito web sono esplicitati requisiti di accesso e criteri di selezione predeterminati in funzione del profilo ricercato. L'esito della selezione è pubblicato sul sito della Fondazione. Pertanto, l'assunzione di nuovo personale è già disciplinata con procedure che assicurano una adeguata e trasparente procedura di valutazione. Nel corso del 2017 sono state avviate forme di verifica idonee a guidare l'attività dei componenti dei Gruppi di selezione nelle attività di valutazione svolte in merito alla osservanza delle norme sull'assenza di situazioni di conflitto di interesse e delle norme di procedura, in particolare invitando a motivare adeguatamente le scelte effettuate senza ricorrere a forme generiche e tautologiche. La misura è stata attuata assicurando l'assistenza ai team di selezione di un collaboratore della Fondazione durante le operazioni di selezione e acquisendo autodichiarazioni sulla insussistenza di situazioni di conflitto di interesse. Sono inoltre forniti dalla Fondazione dei format per i verbali per assicurare una verbalizzazione delle operazioni di selezione corretta, trasparente e adeguatamente motivata.

- **Area acquisizione e progressione del personale: conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza**

Azione 1: Conferimenti di incarichi da effettuarsi previa adeguata procedura di pubblicità.

Azione 2: Selezioni con adeguata e trasparente procedura di valutazione.

Azione 3: Intensificazione delle istruzioni rivolte ai componenti di Gruppi di selezione/Responsabili di unità organizzativa incaricati delle selezioni.

- Avvio nell'anno 2016
- Responsabile: Responsabile Gestionale

Le procedure di selezione dei collaboratori e consulenti sono regolate dai principi generali di pubblicità, trasparenza e imparzialità definiti nell'art. 18 del D.L. 112/2008 e sono disciplinate in Regolamenti interni pubblicati sul sito della Fondazione Federico Zeri in cui si definiscono le linee guida per le modalità di selezione.

La pubblicità degli atti delle procedure che la Fondazione Federico Zeri svolge per affidare incarichi per l'esecuzione di proprie attività è garantita secondo le previsioni di legge in materia e nel rispetto delle procedure definite nei regolamenti interni.

Nell'ambito della procedura così disciplinata sono garantite le misure qui di seguito elencate.

- Per l'affidamento di incarichi esterni di collaborazione anche occasionali la comunicazione dell'avvio della selezione è assicurata mediante avvisi pubblici sul sito *web* della Fondazione.

- Per l'affidamento di incarichi a consulenti professionali esterni è prevista l'istituzione di un Albo di prestatori professionali con la pubblicazione sul sito *web* dell'avviso pubblico per l'iscrizione all'Albo e con scelta dei consulenti iscritti all'Albo secondo criteri di valutazione predefiniti e resi noti ai soggetti invitati alla selezione. E' prevista la rotazione negli inviti ai soggetti iscritti all'Albo.

- Nell'ambito dello svolgimento della procedura per l'affidamento degli incarichi è assicurata la predeterminazione dei criteri di valutazione in base alla tipologia di incarico e la trasparenza sulla procedura di scelta del candidato mediante la redazione di apposite relazioni in merito alle valutazioni effettuate e agli esiti delle selezioni. Gli esiti delle selezioni sono pubblicati sul sito *web*.

- E' garantito il controllo interno della procedura e la verifica, mediante acquisizione di autodichiarazione dell'assenza di conflitti di interesse tra i soggetti che effettuano la selezione e i partecipanti alla selezione.

Nel 2017 sono state implementate forme di indirizzo e verifica idonee a guidare il comportamento dei componenti dei team di selezione nelle attività di valutazione svolte in merito alla osservanza delle norme sull'assenza di situazioni di conflitto di interesse e delle norme di procedura, in particolare invitando a motivare adeguatamente le scelte effettuate senza ricorrere a forme generiche e tautologiche. La misura è stata attuata assicurando l'assistenza ai team di selezione di un collaboratore della Fondazione Federico Zeri durante le operazioni di selezione e acquisendo autodichiarazioni sulla insussistenza di situazioni di conflitto

di interesse. Sono stati inoltre forniti dalla Fondazione Federico Zeri dei format di verbali per assicurare una verbalizzazione delle operazioni di selezione corretta e adeguatamente motivata.

- **Area tematica Contrattuale: 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 D. Lgs. 163/2006**

Azione 1: Piena applicazione della disciplina del Codice dei contratti pubblici di cui al D.Lgs. 163/2006 e adozione di un proprio Regolamento per le spese in economia.

- Avvio nell'anno 2016
- Responsabile: Responsabile Gestionale

La Fondazione Federico Zeri, in qualità di ente di diritto privato in controllo pubblico che svolge attività di pubblico interesse, a supporto e strumentale all'Alma Mater Studiorum Università di Bologna, è qualificabile come organismo di diritto pubblico ai sensi dell'art. 3 co. 26 del D.Lgs 163/2006 e ha pertanto dato applicazione alle norme del Codice dei contratti pubblici nell'affidamento di lavori, servizi e forniture.

La Fondazione Federico Zeri ha adottato nei tempi previsti un Regolamento interno per la disciplina delle procedure per le spese in economia per forniture e servizi, pubblicato sul proprio sito web, dove vengono definite le procedure di trasparenza e di scelta degli operatori economici nel rispetto delle norme indicate nel Codice degli Appalti.

Azione 2: Delega agli uffici di Alma Mater Studiorum Università di Bologna per lo svolgimento di procedure di gara per l'affidamento di forniture e servizi di particolare complessità

- Avvio nell'anno 2016
- Responsabile: Responsabile Gestionale

Si prevede che la Fondazione Federico Zeri conferisca delega a favore di Unibo, specificamente a favore degli uffici dell'Ateneo in possesso di competenze specialistiche ed esperienza pregressa in materia di appalti, la gestione dell'intera procedura amministrativa di gare per l'acquisizione di servizi di particolare complessità a favore e nell'interesse dell'ente stesso.

Questa azione assicura che le procedure di gara siano svolte da soggetti altamente specializzati nella gestione di gare ad alta complessità (gare di rilievo comunitario) nel pieno rispetto delle procedure di trasparenza e anticorruzione previste dalla normativa degli appalti pubblici.

Azione 3: Diffusione di facsimili di atti di procedura di scelta del contraente come misura trasversale a tutti gli affidamenti di lavori, forniture e servizi da aggiudicare secondo il criterio dell'offerta economica più vantaggiosa.

- Avvio nell'anno 2016
- Responsabile: Responsabile Gestionale

Gli uffici competenti, con il supporto degli uffici specialistici di Alma Mater, preparano facsimili di documenti di gara (bandi, disciplinari, capitolati, schemi di valutazione delle offerte) e ne realizzano la condivisione in spazi comuni così da assicurare il pieno rispetto delle disposizioni normative e delle regole interne e il continuo aggiornamento rispetto alle novità normative intervenute.

Azione 4: Miglioramento delle metodologie di programmazione della spesa per acquisti di lavori forniture e servizi.

- Avvio nell'anno 2016
- Responsabile: Responsabile Gestionale

Per prevenire il rischio del frazionamento degli acquisti, gli uffici implementano le metodologie di programmazione della spesa nell'ottica di assicurare l'aggregazione degli acquisti per categorie merceologiche omogenee.

Azione 5: Verifiche sui requisiti di accesso e sui criteri di valutazione delle offerte tecniche nelle gare aggiudicate con criterio offerta economicamente più vantaggiosa.

- Avvio nell'anno 2016
- Responsabile: Responsabile Gestionale

Per prevenire il rischio che i requisiti di partecipazione alle gare e/o i criteri di valutazione definiti per le offerte tecniche possano favorire certi concorrenti rispetto ad altri saranno svolte verifiche sugli atti di gara prima della loro pubblicazione.

Azione 6: Razionalizzazione degli affidamenti diretti per spese inferiori a 40.000 euro.

- Avvio nell'anno 2016
- Responsabile: Responsabile Gestionale

Nel caso di acquisti ricorrenti e nel caso in cui la platea degli operatori economici sia sufficientemente ampia da consentirlo, la Fondazione Federico Zeri attua forme di rotazione negli inviti diretti agli operatori economici. Inoltre la Fondazione Federico Zeri, quando sussistono situazioni di opportunità e di convenienza economica, svolge delle preventive indagini di mercato interpellando più operatori economici per individuare l'azienda a favore della quale procedere mediante affidamento diretto.

5. MISURE ULTERIORI OBBLIGATORIE

In questo paragrafo sono illustrate ulteriori misure obbligatorie previste dalla legge e dal P.N.A.

Il Responsabile RPC, periodicamente, convoca le riunioni con i diversi Referenti/Responsabili per illustrare e condividere le interpretazioni delle normative nazionali ai fini dell'applicazione delle misure nel contesto di riferimento e aggiornare il presente Piano proponendo eventuali ulteriori misure obbligatorie che si rendano necessarie per assicurare un'azione ad ampio spettro sulla prevenzione dei fenomeni corruttivi.

5.1 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il Piano contiene un programma di formazione del personale, con particolare attenzione rivolta alle aree a maggior rischio di corruzione. Tale misura è indispensabile per promuovere la cultura della legalità, dell'etica, della professionalità, valori di base fondamentali all'origine di comportamenti utili a prevenire il rischio di corruzione. La gestione del programma formativo individuato, nonché l'effettiva fruizione da parte del personale destinatario, è per competenza presidiato dal Responsabile Gestionale che riferisce periodicamente lo stato di attuazione al Responsabile RPC. La progettazione è effettuata in collaborazione e su proposta del Responsabile RPC e le risorse dedicate possono essere interne o esterne.

5.1.1 Formazione generale rivolta a tutti i dipendenti

Erogazione di un modulo formativo di base in materia di etica e legalità rivolto al personale in servizio e, con cadenza periodica, al personale di "nuova assunzione", incluso chi trasforma il rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato. Il modulo ha la finalità di favorire l'acquisizione di conoscenze di contesto e conoscenze giuridiche di base.

Il programma, articolato in un modulo più generale e in un modulo legato alla presentazione del contesto specifico degli strumenti di prevenzione e del quadro di regole adottato dalla Fondazione Federico Zeri, è stato realizzato nel 2017 e, di conseguenza, la formazione è stata realizzata usufruendo dei moduli formativi adottati dall'Alma Mater per il proprio personale.

La Fondazione Federico Zeri ha inoltre adottato un sistema di informazione a favore dei propri dipendenti sulla tutela della corruzione, avendo cura di consegnare ad ogni dipendente copia del Piano e di pubblicarlo sul proprio sito web, così da assicurare informazione in merito ai contenuti delle azioni di anticorruzione,

agli obblighi comportamentali e alla tutela dei dipendenti che effettuano segnalazioni di illecito, favorendo forme di collaborazione da parte dei dirigenti e dei dipendenti nel fare della lotta alla corruzione una azione comune, condivisa e concreta.

5.1.2 Formazione avanzata e specifica

E' rivolta al Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) e alle risorse umane eventualmente dedicate a suo supporto, ai Referenti/Responsabili addetti alle aree di attività a rischio; riguarda le politiche, i programmi, gli strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali in relazione al ruolo svolto nella Fondazione Federico Zeri. La formazione è in house e/o esterna e utilizza anche moduli formativi con contenuti professionali e aggiornati sulle materie legate alle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, comprensivi del collegamento con gli aggiornamenti in materia di prevenzione della corruzione. Come previsto dall'art. 1, comma 10, lett. c della L. 190/2012, i destinatari della formazione sono individuati dal Responsabile della prevenzione della corruzione e il criterio di scelta si basa sull'analisi delle attività a rischio e sull'analisi del grado di coinvolgimento di ciascuno in tali attività.

Nel 2017 è stata erogata la formazione generale la formazione avanzata e specifica è in fase di erogazione. A questo fine la Fondazione Federico Zeri prevede di avvalersi delle iniziative formative che A.N.A.C. e MEF si impegnano a mettere a disposizione dei soggetti interessati e dei moduli formativi adottati dall' Alma Mater Studiorum - Università di Bologna per la formazione del proprio personale.

5.2 CODICE DI COMPORTAMENTO

In base a quanto previsto dal P.N.A. e confermato dalle Linee guida ANAC, la Fondazione Federico Zeri deve adottare un Codice di comportamento per assicurare un'efficace prevenzione dei comportamenti dei propri dipendenti e collaboratori rilevanti ai fini della prevenzione di reati di corruzione e dei reati societari. Il Codice costituisce uno strumento essenziale di prevenzione, introducendo forme di responsabilità e sanzioni disciplinari tali da favorire e sensibilizzare comportamenti corretti ed etici all'interno della comunità della Fondazione Federico Zeri.

Esso è stato adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC).

La Delibera CIVIT n. 75/2013, con riferimento all' "ambito soggettivo di applicazione" delle linee guida in essa contenute, precisa che queste rappresentano un parametro di riferimento per l'elaborazione del Codice di comportamento da adottarsi da parte degli ulteriori soggetti considerati dalla L. 190/2012 e, pertanto, anche da parte degli enti privati in controllo pubblico, quale è la Fondazione Federico Zeri.

Il Codice di comportamento è stato elaborato tenendo conto come cornice generale delle Linee guida di cui alla delibera CIVIT 75/2013 formulate per le Pubbliche Amministrazioni e dei principi generali contenuti nel

DPR 62/2013 “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”, con gli adattamenti resi necessari dalla natura privatistica del rapporto di lavoro dei dipendenti della Fondazione Federico Zeri.

La Fondazione Federico Zeri ha adottato un proprio Codice recante le norme etiche e di comportamento a cui debbono osservare Amministratori, Organo di controllo, Consiglieri e dipendenti della Fondazione, collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo e fornitori.

Per assicurare attuazione alle misure del Codice, la Fondazione Federico Zeri istituirà nell’ambito del proprio modello organizzativo un sistema sanzionatorio e meccanismi per la sua attuazione, individuerà un servizio deputato all’applicazione delle sanzioni in caso di mancata osservanza, programmerà forme di informazione e diffusione del Codice, adotterà un sistema per la raccolta delle segnalazioni di violazioni e forme di monitoraggio annuale sulla sua applicazione.

Il Codice, in particolare, dovrà prevedere norme che assicurino la prevenzione di forme di corruzione intesa come mal governo, violazione di imparzialità e correttezza, favoritismo, nonché forme di responsabilità e sanzioni di comportamenti non adeguati e connesse forme di tutela dei denunciati.

5.3 PROCEDURE PER L’AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il Responsabile RPC procede, ai sensi dell’art. 1 c. 14 della L. 190/2012, ad un monitoraggio dell’applicazione del Piano sulla base di una metodologia condivisa con l’organo politico e alla redazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, di una relazione sull’efficacia delle misure di prevenzione adottate. Questo documento viene pubblicato sul sito della Fondazione Federico Zeri nonché trasmesso all’Alma Mater Studiorum Università di Bologna in qualità di ente controllante. Sulla base della relazione si procede poi all’aggiornamento annuale del Piano, su proposta del Responsabile per l’attuazione del medesimo, in cui possono essere proposti aggiornamenti consistenti nell’introduzione di nuove procedure e controlli sull’andamento della prevenzione che tiene conto di normative sopravvenute, l’acquisizione di nuove competenze, emersione di rischi non considerati e nuove direttive A.N.A.C. o rivisitazioni del P.N.A.

Il Piano di prevenzione della corruzione sarà oggetto di aggiornamento, previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione, entro il 31 gennaio di ciascun anno, a decorrere dal 31 gennaio 2017.

In particolare il Piano, avendo una validità triennale, per sua natura sarà oggetto di aggiornamento annuale a scorrimento, tenendo conto degli esiti dei monitoraggi effettuati sulle azioni di prevenzione, le priorità di trattamento dei rischi, gli esiti delle verifiche sulle cause di incompatibilità e inconfiribilità e sulla formazione di commissioni, le assegnazioni di incarichi, l’applicazione e rispetto del Codice Etico e di comportamento oltre che delle specifiche situazioni di contesto interno ed esterno in cui la Fondazione Federico Zeri si trova ad operare.

5.4 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DEPUTATO A VIGILARE SUL FUNZIONAMENTO E L'OSSERVANZA DEI MODELLI

La scelta organizzativa di concentrare le funzioni di RPC e di Responsabile Trasparenza in capo a un unico soggetto monocratico, anche in ragione delle ridotte dimensioni della Fondazione Federico Zeri e della necessità di contenimento dei costi organizzativi, assicura l'integrazione e il coordinamento dei flussi informativi necessari ad assicurare la vigilanza da parte del Responsabile sul rispetto delle disposizioni di prevenzione dei reati societari ex D.Lgs 231/2001 e della corruzione contenute nel presente Piano.

In merito alla vigilanza sugli obblighi di trasparenza, come individuati nel Piano per Trasparenza e Integrità (par. 6.2), la Fondazione Federico Zeri garantisce l'adozione di un modello organizzativo e la messa a punto di flussi di comunicazione che assicurino un costante coordinamento tra il RPC e l'organismo di vigilanza interna (Collegio dei Revisori) deputato a vigilare sull'osservanza delle norme sulla trasparenza applicabili alla Fondazione Federico Zeri e il loro rapporto con il presente Piano.

La Fondazione Federico Zeri introdurrà nel corso del 2019 un sistema di raccolta di informazioni a favore del RPC necessarie per esercitare i suoi compiti di monitoraggio sulle azioni di prevenzione con il coinvolgimento del personale e dei collaboratori che saranno tenuti a fornire report periodici sull'adozione delle misure di prevenzione e gli obiettivi raggiunti, gli esiti delle verifiche sulle situazioni di incompatibilità e inconfiribilità, gli andamenti sulle procedure di selezione e assegnazioni di benefici. Il RPC potrà approfondire la sua azione di verifica acquisendo la documentazione legata alla gestione dei processi.

Analogo flusso informativo viene assicurato dal RPC nei confronti dell'organo politico mediante la presentazione a fine anno di una relazione sui risultati dell'attività di monitoraggio sul funzionamento e osservanza del Piano ed eventuali proposte di aggiornamento dello stesso e di adozione di nuove azioni di prevenzione.

La Fondazione Federico Zeri predispose inoltre un idoneo sistema informativo volto a garantire la reperibilità di ogni informazione ad uso di Alma Mater Studiorum Università di Bologna, in qualità di amministrazione controllante della Fondazione Federico Zeri, al fine di realizzare un confronto sulle soluzioni gestionali e sulle misure da adottarsi per garantire l'attuazione del Piano, assicurando flussi di comunicazione all'ente controllante funzionali a garantire lo scambio di informazioni per le soluzioni da adottare.

La Fondazione Federico Zeri prevede ed introduce adeguati meccanismi di *accountability* (s.v., *supra*), secondo le previsioni del P.N.A., garantendo la reperibilità delle informazioni relative al presente Piano di prevenzione della corruzione all'interno del proprio sito *web*. Nella stessa prospettiva, a fine anno, la Fondazione Federico Zeri pubblica la relazione del Responsabile RPC sull'efficacia delle misure adottate e ne trasmette copia all'Alma Mater Studiorum Università di Bologna in qualità di ente controllante.

6. ALTRE MISURE OBBLIGATORIE

6.1 TRASPARENZA

La Fondazione Federico Zeri, in quanto ente di diritto privato in controllo pubblico, è sottoposta, ai sensi dell'art. 22, c. 3, del D.Lgs. 33/2013, agli obblighi di pubblicità relativi alle informazioni indicate dagli artt. 14 e 15 dello stesso decreto, nonché, a seguito dell'estensione dell'ambito di applicazione della normativa sulla trasparenza a cura dell'art. 24-bis del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014, alla pubblicazione di tutti i dati previsti nel predetto decreto per le pubbliche amministrazioni, con il solo limite delle attività di pubblico interesse svolte. Sono pertanto esclusi dagli oneri di pubblicazione i dati relativi alle attività di natura commerciale svolte in via residuale dalla Fondazione Federico Zeri.

La trasparenza rappresenta uno dei vari strumenti per attuare azioni di prevenzione della corruzione.

Ai sensi del D.Lgs. 33/2013 si rafforza la qualificazione del concetto di trasparenza da intendersi come accessibilità delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività degli enti di diritto privato in controllo pubblico, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e di interesse generale da essi svolte a favore dell'amministrazione controllante.

Le linee guida ANAC hanno previsto che, nel caso delle società ed enti in controllo, si applichino gli stessi obblighi di trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni con alcuni adattamenti previsti in generale per gli enti in controllo pubblico dalle stesse Linee guida, che tengono conto della specificità e della natura di ente a gestione privatistica proprio degli enti in controllo pubblico. Ciò premesso, si ritiene comunque che la disciplina sulla trasparenza sia applicabile alla Fondazione Federico Zeri con quei necessari adeguamenti che tengono conto della peculiarità organizzativa e di regime giuridico privatistico che connota gli enti in controllo pubblico: non sono applicabili gli obblighi di pubblicazione contenuti negli artt. 12 co.1-bis, 25, 29 del D.Lgs 33/2013 (Linee guida ANAC Alleg. 1 pag.4).

Emerge, pertanto, che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento idoneo a garantire che l'ente, nel caso di specie la Fondazione, operi in maniera eticamente corretta e che persegua obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'*accountability* con i cittadini.

La Fondazione Federico Zeri ha già dato avvio alla applicazione degli obblighi previsti dal D.Lgs.33/2013 in materia di trasparenza e ha eletto la trasparenza uno dei principi cardine della sua gestione.

In particolare, ai sensi della L. 190/2012, del D.Lgs. 33/2013 e sulla base del P.N.A. (punto B.3.1.), la Fondazione Federico Zeri:

- Collabora con l' Alma Mater Studiorum Università di Bologna per assicurare la pubblicazione da parte della stessa delle informazioni di cui al D.Lgs. 33/2013, art. 22, commi 1 e 2;
- Ha già provveduto dal 2014 alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale di una parte delle informazioni sugli incarichi di cui al D.Lgs. 33/2013, art. 14, che sono state completate nel corso del 2016 a seguito del processo di riforma statutaria della governance;

- Ha già provveduto dal 2014 alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui al D.Lgs. 33/2013, art. 15;
- Assicura tutti gli ulteriori adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate dalla L. 190/2012, art. 1, c. 16, secondo le successive indicazioni del D.Lgs. 33/2013, art. 11, c. 2, riformato dalla L. 114/2014, con riferimento, specificamente, all'attività svolta dall'ente per il perseguimento dell'interesse pubblico. Le tipologie di dati oggetto di pubblicazione sono quindi quelle indicate nel D.Lgs. 33/2013. La completa pubblicazione dei dati è avvenuta tenendo conto dei tempi tecnici necessari per la raccolta dei dati e, a regime, nel rispetto delle scadenze previste dalla normativa.
- Prevede forme di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e di aggiornamento delle misure individuate nominando un Responsabile della Trasparenza e assegnando al Collegio dei Revisori, quale organismo di vigilanza interno, il controllo e la certificazione annua dell'avvenuto rispetto di tali obblighi.

Il coordinamento fra la politica di prevenzione della corruzione e la trasparenza si completa accogliendo le prescrizioni del P.N.A. che prevede che il programma per la trasparenza sia inserito nel Piano Prevenzione quale sotto-parte dello stesso.

6.2 PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

6.2.1 Precisazioni preliminari: attività svolte dalla Fondazione Federico Zeri non qualificabili come attività di pubblico interesse

In attuazione delle previsioni contenute nelle Linee guida ANAC 2017, si precisa che non rientrano nella categoria delle "attività di pubblico interesse regolate del diritto nazionale o dell'Unione europea", trattandosi invece di attività commerciali, le seguenti attività svolte dalla Fondazione:

- corsi di alta formazione con pagamento di quote di iscrizione;
- consulenze a pagamento;
- attività di vendita delle pubblicazioni scientifiche della Fondazione Federico Zeri;

Tali attività sono svolte in forma residuale e comunque sempre nel rispetto delle linee operative e di indirizzo date da Unibo.

Pertanto, diversamente dalle attività di carattere istituzionale, le attività sopra richiamate non sono sottoposte alle misure di trasparenza previste dal D.Lgs. 33/2013 e dal presente Piano.

6.2.2 Forme di collegamento dei processi di valutazione delle performance e dei risultati dei dipendenti

Un adeguato coordinamento e l'efficacia nell'applicazione della trasparenza si esplicano nell'individuazione e nella declinazione di una serie di obiettivi e di azioni che saranno inserite nel Piano della Performance della

Fondazione Federico Zeri e che, in maniera coordinata, migliorano il controllo dell'attività posta in essere sotto il profilo della trasparenza e dell'anticorruzione.

Gli obiettivi della performance saranno definiti sulla base delle seguenti Linee guida:

- 1) Miglioramento degli strumenti di controllo e verifica dell'efficacia delle azioni messe in atto per prevenire/contrastare la corruzione e aumentare la trasparenza.
- 2) Individuazione di indicatori di valutazione che tengano conto della partecipazione e osservanza delle disposizioni sulla trasparenza e anticorruzione.

Non è stato possibile nel 2017 dare corso all'implementazione del Piano della Performance a cui collegare un sistema di valutazione delle performance del personale essendosi ritenuto opportuno attendere il completamento del nuovo organigramma.

Negli anni 2018 e 2019 verrà implementato il Piano della Performance integrandolo con l'assegnazione di specifici obiettivi strategici legati al rispetto agli adempimenti in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

6.2.3 Termini e modalità di adozione del Programma

Il Programma viene adottato, nei termini previsti dal D.Lgs 33/2013 e dalle Linee guida ANAC e 2017, dal Consiglio di Amministrazione previa presentazione dello stesso, per una maggiore condivisione, anche al Revisore quale organismo di vigilanza interno.

6.2.4 Misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

Nell'attuazione del Programma sono coinvolti tutti i Referenti delle macro aree di attività e il Responsabile Gestionale, così come indicati nell'allegato A del presente Piano per i rispettivi ambiti di funzioni. I Responsabili, come previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare nel rispetto dei termini di legge.

Viene costituita una rete di referenti per le singole macro aree di attività della Fondazione Federico Zeri che possono coincidere con gli attuali Referenti o altro referente designato. Il Responsabile della trasparenza, anche con l'eventuale supporto di un collaboratore, attraverso incontri, riunioni, comunicazioni in posta elettronica, elaborazione di tabelle, richiederà i dati per i quali le aree coinvolte garantiranno la tempestiva comunicazione telematica degli stessi nel rispetto delle tempistiche previste dalla normativa. Nel corso dell'anno 2017 sono stati organizzati diversi incontri con i referenti, con il Responsabile Gestionale e con il Referente della gestione del sito web per creare un gruppo di lavoro dedicato alla trasparenza che si occupi di implementare i sistemi informativi, la raccolta, l'aggiornamento e l'elaborazione dei dati nonché di analizzare eventuali novità normative. Tali incontri continueranno nel 2018.

I Referenti/Responsabili dovranno inviare i dati entro le scadenze e nei formati indicati dal Responsabile della Trasparenza per assicurare tempestività ed adeguatezza delle pubblicazioni.

Inoltre è stato creato un “archivio”, accessibile a tutti, strutturato specularmente alla sezione Amministrazione Trasparente e suddiviso per anni, che consente un accesso immediato ai dati precedenti e un monitoraggio parallelo rispetto alle pubblicazioni aggiornate.

6.2.5 Responsabile della trasparenza

Il coordinamento ed il monitoraggio della pubblicazione dei dati sarà garantito dal Responsabile della trasparenza, prof. Andrea Bacchi, che garantisce la centralizzazione delle attività di coordinamento, la pubblicazione, l’acquisizione e l’elaborazione dei dati.

I referenti rappresentano un punto di riferimento per le unità dedicate alla trasparenza.

Le verifiche ed il monitoraggio sono svolti con cadenza trimestrale attraverso incontri, richieste o comunicazioni di dati per posta elettronica.

Come previsto dal D.Lgs. 33/2013 il Responsabile della trasparenza:

- Svolge un’attività di controllo sull’adempimento da parte dell’ente degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento dei dati pubblicati;
- Segnala i casi di inadempimento o di parziale adempimento in materia di pubblicazione, in relazione alla gravità riscontrata, all’ufficio disciplinare, al vertice politico dell’ente, all’organismo interno deputato alla vigilanza e ad ANAC ;
- Cura l’aggiornamento annuale del Programma per la Trasparenza e cura il raccordo dello stesso con il Piano Prevenzione della corruzione;
- Sovrintende e assicura l’esercizio dell’accesso civico ai dati.

Il Collegio dei Revisori della Fondazione Federico Zeri, in qualità di organo di controllo autonomo e indipendente, svolgerà funzioni di attestazione dell’assolvimento degli obblighi di pubblicazione dell’ente e rilascerà annualmente una apposita dichiarazione che sarà pubblicata sul sito. Il nominativo del Sindaco individuato per questa attività di verifica sarà pubblicato sul sito della Fondazione Federico Zeri. Al fine della rilevazione dell’effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione “Amministrazione trasparente”, la Fondazione Federico Zeri dispone dello strumento informatico di rilevazione quantitativa degli accessi alla sezione che consente di monitorare la partecipazione e la fruibilità della sezione stessa da parte degli utenti, nel rispetto e nei limiti della privacy.

6.2.6 Sezione Amministrazione Trasparente

La sezione “Fondazione Trasparente” è già stata attivata e si trova all’interno del Portale della Fondazione Federico Zeri www.fondazionezeri.unibo.it organizzata in sotto-sezioni all’interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal D.Lgs. 33/2013. Le sotto-sezioni di primo e secondo livello seguono la denominazione e l’ordine previsto dal citato decreto seguendo lo schema di pubblicazione indicato nell’allegato al decreto citato.

Ci sono casi in cui le informazioni, i dati o i documenti previsti dalla legislazione sono già pubblicati in altre parti del sito istituzionale; per questo motivo all'interno delle sotto-sezioni della sezione "Fondazione Trasparente" sono inseriti dei collegamenti ipertestuali ai contenuti stessi. Ogni contenuto riporterà la data di pubblicazione e delle revisioni/aggiornamenti. Per ogni contenuto è stato individuato l'anno e il periodo di riferimento. La sezione sarà aggiornata costantemente e i dati saranno pubblicati in formato aperto, fruibili a tutti, secondo i formati indicati dalle direttive CIVIT e ANAC in materia. Dalla sezione è possibile accedere all'archivio dei dati relativi agli anni precedenti.

Le pagine sono state realizzate ed adeguate al D.Lgs. 33/2013 e alle "Linee Guida Siti Web" in relazione alla trasparenza e ai contenuti minimi dei siti pubblici, alla visibilità dei contenuti, al loro aggiornamento, all'accessibilità e all'usabilità, alla classificazione e alla semantica, ai formati aperti e ai contenuti aperti.

Nel corso del 2018 proseguirà l'aggiornamento dei dati già pubblicati e si procederà ad adeguare le eventuali parti non ancora conformi.

6.2.7 Tempi di attuazione

Nella tabella "allegato 1" sono definiti, nel rispetto dei termini indicati dal D. Lgs. 33/2013 e dalle Linee guida ANAC, i tempi per la pubblicazione o per l'implementazione degli stessi. Sono altresì indicate le aree organizzative di competenza. Nel corso del 2017 è stato svolto il lavoro di studio e applicazione delle nuove norme in materia di trasparenza introdotte dal D. Lgs. 97/2016, modificativo del D. Lgs. 33/2013, e sono state recepite le modifiche adeguando la sezione Trasparenza in conformità delle linee guida ANAC aggiornate per gli enti di diritto privato soggetti a controllo pubblico rispetto alle pubbliche amministrazioni. (delibera n. 1134 del 08.11.2017).

6.2.8 Strumenti di verifica ed efficacia

Annualmente il Responsabile per la trasparenza presenterà lo stato di attuazione del Programma insieme con le proposte di aggiornamento dello stesso al Consiglio di Amministrazione e semestralmente verrà effettuata una verifica, attraverso incontri o rilevazioni telematiche, con i Referenti/Responsabili interessati e con il Direttore della Fondazione. Gli aggiornamenti del Piano saranno fatti anche tenendo conto degli esiti dei controlli sullo stato di attuazione del PTPC, così da assicurare alle azioni di trasparenza di svolgere appieno il loro ruolo di strumento strategico di prevenzione della corruzione.

6.2.9 Trasparenza: Limiti e Privacy

La Fondazione Federico Zeri si impegna a pubblicare i dati, rispettando le disposizioni nazionali ed europee in materia di segreto di stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali.

Si impegna altresì a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o sensibili o giudiziari, non indispensabili alle finalità di trasparenza della pubblicazione.

Restano fermi i limiti alla diffusione e all'accesso alle informazioni previste dalla normativa vigente nonché quelli relativi alla diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale.

I dati personali pubblicati nella sezione "Fondazione Trasparente" sono riutilizzabili solo alle condizioni previste dalla normativa vigente sul riutilizzo dei dati pubblici (direttiva comunitaria 2003/98/CE e D.Lgs 36/2006 di recepimento della stessa), in termini compatibili con gli scopi per i quali sono stati raccolti e registrati e nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

6.2.10 Accesso Civico

Il Responsabile della trasparenza, prof. Andrea Bacchi (e-mail: andrea.bacchi@unibo.it), riceve le richieste di accesso civico attraverso le modalità indicate nella sezione "Fondazione Trasparente" e presidia le richieste di pubblicazione dei dati qualora gli stessi non siano stati pubblicati nei tempi e nei modi previsti dall'art. 5 del D.Lgs. 33/2013.

Nei casi di ritardo o mancata risposta, il richiedente può ricorrere, inviando una mail, al titolare del potere sostitutivo, che verificata la sussistenza dell'obbligo, provvede, entro 30 giorni, alla pubblicazione del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette al richiedente, ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale.

All'indirizzo di posta elettronica certificata di Fondazione Federico Zeri (fondazionezeri@legalmail.it) possono essere inviate anche le richieste di accesso civico "generalizzato" (cd. FOIA), così come disciplinato dall'art. 5 del D. Lgs. 33/2013 e confermato dalla delibera n. 1134 del 08.11.2017, ossia l'accesso a dati e documenti detenuti dall'Ente ulteriori a quelli oggetto di pubblicazione. Le richieste di accesso civico generalizzato saranno assegnate e gestite dalle aree organizzative che detengono i dati e i documenti richiesti o che li detengono in modo prevalente a cui è assegnata la gestione del procedimento e la trasmissione dei dati ai soggetti richiedenti. Il titolare del potere sostitutivo è il Responsabile Gestionale Dottoressa Francesca Manuli (e-mail: francesca.manuli@unibo.it).

Non essendo pervenute nel corso degli ultimi anni richieste di accesso civico generalizzato, nel 2018, sulla base del numero di eventuali richieste, sarà valutata la necessità di adottare un Regolamento/Linee guida interne per la disciplina dell'accesso civico nel rispetto delle linee guida ANAC in materia e il Registro degli accessi.

6.2.11 Posta Elettronica Certificata

E' stata istituita la seguente casella di posta elettronica certificata: fondazionezeri@legalmail.it per facilitare i rapporti e la possibilità di richiedere informazioni da parte degli utenti e cittadini.

7. ROTAZIONE O MISURE ALTERNATIVE

Al fine di evitare di concentrare in capo alle stesse persone in forma continuativa la gestione di procedure più esposte a rischio di corruzione favorendo così la creazione di forme di potere illimitate collegate alle competenze e conoscenze acquisite, si propongono alcune misure inerenti le posizioni di responsabilità dirigenziale e di uffici, elaborate tenendo conto delle caratteristiche della struttura organizzativa della Fondazione Federico Zeri:

- fondazione di piccole dimensioni
- assenza di figure dirigenziali e funzionari apicali
- esiguità del personale dotato di competenze tecniche specialistiche nelle aree a rischio
- ridotto organico di personale (complessivamente 16 tra collaboratori e dipendenti)
- risorse economiche disponibili a budget

Appare necessario precisare, richiamandosi agli orientamenti ANAC, che nelle aree a maggior rischio dovranno essere previsti sistemi di rotazione sulle posizioni di responsabilità e negli uffici che contemperino l'esigenza della turnazione periodica negli incarichi con l'esigenza di assicurare il buon andamento, la continuità dell'azione amministrativa e la continuità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specialistiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico.

Posto tale contesto organizzativo, la Fondazione Federico Zeri adotterà un sistema alternativo alla rotazione, così come consentito dalle direttive ANAC, come di seguito descritto.

- 1) sistemi che prevedano forme di rotazione nella attribuzione delle funzioni di Presidente/componente di commissioni/gruppi di selezione nelle procedure individuate a maggior rischio corruzione (selezioni del personale e di collaboratori, acquisti di beni e servizi, assegnazioni di vantaggi economici)
- 2) Sistema di distinzione delle competenze (segregazione delle funzioni) nelle procedure individuate a maggior rischio corruzione (selezioni del personale e di collaboratori, acquisti di beni e servizi): attribuzione a soggetti diversi dei seguenti compiti: a) svolgimento dell'istruttoria; b) adozione delle decisioni; c) attuazione delle decisioni; d) verifica.

Sono state pertanto individuate le seguenti figure:

- un Responsabile per la fase istruttoria del procedimento che cura la predisposizione di atti e documenti tecnici;
- un Responsabile del Procedimento con compiti di coordinamento della procedura disponendo gli atti di avvio, sospensione, riavvio e conclusione delle procedure (di norma il Responsabile Gestionale);

- un Responsabile dell'autorizzazione a procedere (di norma il Direttore o il Presidente) che sovrintende alla verifica preventiva della regolarità tecnica, economica e normativa con funzioni di controllo sullo svolgimento della procedura rispetto alle norme interne e di legge, della regolarità degli atti di avvio e conclusione delle procedure. La funzione viene esercitata disponendo con propri atti le previste autorizzazioni o effettuando verifiche periodiche sullo svolgimento delle procedure.

8. INCONFERIBILITA', INCOMPATIBILITA' E CONFLITTO DI INTERESSI

Al fine di prevenire situazioni di conflitto di interessi nella nomina degli amministratori, nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali, nell'assunzione di personale, nell'assegnazione di particolari funzioni e nel conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza, la Fondazione Federico Zeri assicura l'applicazione delle norme che la riguardano in tema di cause di inconferibilità ed incompatibilità.

Tali cause trovano disciplina in diversi testi normativi e hanno la finalità di anticipare la tutela in sede di individuazione dei soggetti deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere negli enti in relazione a particolari incarichi.

8.1 INCOMPATIBILITÀ E INCONFERIBILITÀ IN TEMA DI INCARICHI

La Fondazione Federico Zeri, in quanto ente controllato dall'Alma Mater Università di Bologna, assicura l'applicazione del D.Lgs. 39/2013 limitatamente a quelle previsioni del Decreto medesimo che si estendono anche agli enti di diritto privato in controllo pubblico.

In particolare, le ipotesi di incompatibilità e inconferibilità che possono venire in considerazione in relazione ad un soggetto quale la Fondazione Federico Zeri sono quelle previste e disciplinate dai seguenti articoli del D.Lgs. 39/2013: art. 3; art.9, c. 2; art. 12, c. 1 e c. 2; art. 13.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) cura che siano rispettate le disposizioni del decreto stesso sulla inconferibilità e sulla incompatibilità degli incarichi. A tal fine, il Responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o di incompatibilità di cui al suddetto decreto.

La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera tra loro incompatibili. Se la situazione di incompatibilità viene riscontrata nel corso del rapporto, il Responsabile RPC deve effettuare una contestazione, dandone notizia al Responsabile del Personale, all'interessato e la causa deve essere rimossa entro il termine di 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e/o la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato, ai sensi dell'art. 19 D.Lgs. 39/2013.

Per consentire queste attività di controllo, il Responsabile del Personale diffonde direttive al personale che si occupa di incarichi e di nomine, finalizzate all'inserimento nella modulistica delle dichiarazioni di

responsabilità rese da parte di chi assume l'incarico, dell'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità previste dal D.Lgs. 39/2013. In questo modo, all'atto del conferimento dell'incarico o all'atto della stipula del contratto di assunzione/collaborazione l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità e incompatibilità di cui al decreto sopra richiamato e, nel corso dell'incarico, l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla permanenza dell'insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al decreto sopra richiamato. Le suddette dichiarazioni sono pubblicate nel sito dell'ente che ha effettuato le nomine o attribuito gli incarichi; nel caso di soggetti nominati dall'Alma Mater Studiorum Università di Bologna, nel sito della Fondazione Federico Zeri si farà rinvio alle dichiarazioni pubblicate dall'Ateneo sul proprio sito.

Un'adeguata informativa agli interessati sulle cause di inconferibilità e incompatibilità che precludono l'assunzione degli incarichi di amministratore, dirigente e titolare di contratto di collaborazione sarà data negli atti per selezione/contratti/attribuzione di incarichi o di nomina.

Nel corso del 2017 è stata adottata la procedura qui prevista.

8.2 CONFLITTO DI INTERESSI PER PARTICOLARI FUNZIONI

Per quanto concerne lo svolgimento di particolari funzioni o l'assunzione di particolari incarichi, l'art. 46 della Legge 190/2012 ha introdotto l'art. 35-bis al D.Lgs. 165/01, norma ripresa nel P.N.A. (ALLEGATO 1, pt. B.11, p. 52 ss) introduce cause di incompatibilità per la partecipazione a commissioni di selezione o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Si prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per la selezione dei dipendenti;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Inoltre, nel rispetto dell'art. 3 del D.Lgs. 39/2013, a coloro che siano stati condannati per i medesimi reati sopra richiamati, anche con sentenza non passata in giudicato, non possono essere attribuiti incarichi dirigenziali e incarichi di amministratore.

Il Responsabile del Personale, per assicurare il rispetto di queste misure, predispose adeguata modulistica con cui sono raccolte le dichiarazioni dei soggetti destinatari di tali divieti sull'assenza delle predette

situazioni di incompatibilità a ricoprire le funzioni indicate da far sottoscrivere prima dell'assegnazione delle funzioni in esame.

8.3 CONFLITTI DI INTERESSE E OBBLIGO DI ASTENSIONE

La Fondazione Federico Zeri applica le norme in materia di conflitto di interesse (come richiamate dal PNA ALLEGATO 1, pt. B.6, p. 44 ss.), secondo quanto attualmente disciplinato dall'art. 41 della L. 190/2012, che ha introdotto l'art.6 *bis* della L. 241/1990.

La norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante la previsione di un obbligo di astensione da parte dei dipendenti dell'ente nel caso di conflitto di interessi, anche solo potenziale, in procedure di pubblico interesse, nel caso in cui i loro interessi possano porsi in conflitto con gli interessi della Fondazione, perseguiti mediante l'esercizio della funzione, e/o con gli interessi di cui sono portatori i destinatari dell'atto, gli altri interessati e contro-interessati.

L'obbligo di astensione si applica nell'ipotesi in cui i suddetti dipendenti agiscano in qualità di titolari degli uffici competenti all'emanazione di atti/decisioni finali, pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali oppure nel caso in cui siano Responsabili del procedimento.

La Fondazione Federico Zeri ha valutato inoltre di estendere l'obbligo da parte di tutti i propri dipendenti e collaboratori di astensione in via generale al verificarsi di relazioni che potenzialmente sono idonee a determinare un eventuale conflitto di interessi, con riferimento a tutte le ipotesi in cui ricorrano "gravi ragioni di convenienza", accogliendo nel proprio Codice Etico i principi previsti nell'art. 7 del DPR 62/2013 relativo al codice di comportamento dei pubblici dipendenti.

A tal fine i dipendenti della Fondazione Federico Zeri, come previsto dall'art. 17 del Codice Etico e di comportamento, con particolare riguardo a quelli con ruoli di responsabili di procedure e di adozione di atti finali, in caso di conflitto di interesse, anche potenziale, con gli interessi della Fondazione, devono astenersi dalle attività assegnate e dal prendere decisioni che possano coinvolgere interessi personali, del coniuge, del convivente, di parenti e affini entro il secondo grado o che possano coinvolgere interessi di persone con le quali vi sia frequentazione abituale, causa pendente, grave inimicizia, rapporti finanziari o societari significativi. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

L'obbligo di astensione si adempie attraverso il rispetto del dovere di segnalazione previsto dalla legge sopra richiamata.

Infatti, il dipendente che si trovi in una situazione di potenziale conflitto di interessi è tenuto a segnalare il conflitto al Responsabile dell'area e al RPC. Il Responsabile deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, esso dovrà essere affidato dal Responsabile dell'area ad altro dipendente ovvero il dirigente dovrà svolgere in prima persona

ogni compito relativo alla procedura in questione. Qualora il conflitto riguardi il Responsabile di Area sarà il Responsabile della prevenzione della corruzione RPC a valutare le iniziative da assumere.

La violazione sostanziale della norma dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente, suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento.

Nell'anno 2017 è stata avviata la misura, progettando sessioni informative rivolte al personale interessato sulla necessità di rispettare i doveri di astensione.

Nell'anno 2017 è stata verificata l'efficacia della misura e si valuta l'eventuale aggiornamento.

8.4 IL DIVIETO DI INCARICHI SUCCESSIVI ALLA ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (REVOLVING DOORS) PER I PUBBLICI DIPENDENTI

L'Art. 1, comma 42, lett. l), della L. 190/2012 introduce il comma 16-ter all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, con cui si dispone che non è consentita l'assunzione o la collaborazione o l'assegnazione di incarichi ex D.Lgs 39/2013 a ex dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei confronti della Fondazione Federico Zeri per conto delle pubbliche amministrazioni di appartenenza. La norma citata infatti prevede che essi 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.

L'attuazione della presente misura nell'ambito degli enti in controllo pubblico sarà effettuata secondo le indicazioni contenute nelle Linee guida ANAC e 2017, adottando *“misure organizzative necessarie ad evitare l'assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi 3 anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti delle società stesse”*.

La Fondazione adotta le predette misure organizzative con le seguenti modalità:

- inserendo negli avvisi di selezione per l'assunzione del personale o per l'attivazione di contratti di lavoro autonomo, a cura degli uffici competenti, di una espressa clausola di esclusione alla partecipazione nei riguardi dei dipendenti pubblici che abbiano esercitato, nei 3 anni precedenti alla cessazione del rapporto di lavoro con la PA, poteri autoritativi e negoziali a vantaggio della Fondazione Federico Zeri, acquisendo altresì in fase di assunzione una dichiarazione di insussistenza della predetta causa ostativa;
- richiedendo una apposita autodichiarazione da parte dei partecipanti alle selezioni in cui sia dichiarata l'assenza della predetta causa ostativa.

La verifica sarà svolta a cura del RPC in merito alle autodichiarazioni presentate procedendo con azioni di verifica delle stesse, a campione, programmate su base annua oppure sulla base di segnalazione di soggetti interni ed esterni nell'ambito della propria attività di vigilanza.

In caso di accertamento della sussistenza della causa ostativa all'assunzione, la Fondazione Federico Zeri non procederà alla stipula del contratto. Nel caso in cui la Fondazione Federico Zeri venga a conoscenza della causa ostativa solo successivamente, procederà a risolvere il contratto e a darne comunicazione al

RPC. A tal fine verranno inserite nel contratto di lavoro apposite clausole che prevedano questa specifica causa di risoluzione contrattuale.

Gli adeguamenti degli atti di selezione e contrattuali è stata svolta a partire dal 2017.

9 RESPONSABILITA' E TUTELE

9.1. LA RESPONSABILITA' DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (RPC)

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) sono previste responsabilità in caso di inadempimento, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, c. 8, L. 190/2012, e sussiste una responsabilità dirigenziale per il caso di mancata predisposizione del P.T.P.C. e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, c. 12, L. 190/2012 si prevede inoltre l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, di risultato e disciplinare in capo al Responsabile RPC per il caso di una condanna all'interno della Fondazione Federico Zerri per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, salvo le esimenti indicate, per omesso controllo e per ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste nel Piano.

Sempre nel quadro delle responsabilità del medesimo soggetto, in qualità di Responsabile anche della trasparenza, l'art. 46 D.Lgs. 33/2013 prevede una responsabilità in caso di omesso controllo degli obblighi di trasparenza, in particolare nelle ipotesi di inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e nel caso di mancata predisposizione del P.T.T.

È esclusa la responsabilità del responsabile RPC ove l'inadempimento degli obblighi summenzionati di cui al c. 1, dell'art. 46, sia "*dipeso da causa a lui non imputabile*".

9.2 LA RESPONSABILITA' DEI DIPENDENTI

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione previste nel P.T.P.C. devono essere rispettate da tutti i dipendenti. I dipendenti hanno inoltre il dovere di svolgere un'attività informativa, in un primo momento nei confronti dei Responsabili di area di riferimento, in ultima istanza nei confronti del RPC.

In base al disposto dell'art.1, c. 14, L. 190/2012 "*la violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare*".

9.3 LA RESPONSABILITÀ DEI REFERENTI E DEI RESPONSABILI PER OMISSIONE TOTALE O PARZIALE O PER RITARDI NELLE PUBBLICAZIONI

Il Direttore, i Referenti di macro area e il Responsabile Gestionale svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile RPC affinché questi abbia riscontri sull'intera organizzazione e sull'attività dell'ente e possa tenere monitorata l'attività svolta dai responsabili assegnati agli uffici di riferimento.

I Referenti/Responsabili di area sono tenuti al rispetto delle misure contenute nel P.T.P.C., la cui violazione dà luogo a responsabilità disciplinare.

La mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni prescritte dalla normativa vigente va valutata come responsabilità disciplinare.

Eventuali ritardi nell'aggiornamento dei contenuti informativi sugli strumenti informatici sono sanzionati a carico dei responsabili del servizio di riferimento.

9.4 TUTELE DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWER)

La Fondazione Federico Zeri, in adesione alle indicazioni del PNA, delle Linee guida ANAC e prendendo a riferimento le linee guida operative di ANAC formulate con Determinazione n. 6/2015 sul tema, intende favorire l'adozione di procedure volte a incoraggiare i dipendenti, collaboratori, dipendenti di fornitori a segnalare comportamenti illeciti di cui vengono a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro o altri rapporti con la Fondazione Federico Zeri.

E' prioritario per la Fondazione Federico Zeri adottare modalità di gestione delle segnalazioni che assicurino riservatezza e tutela del segnalante ed estendere, nonostante il vuoto normativo, tali tutele anche ai propri collaboratori e consulenti e ai dipendenti di propri fornitori, in ragione del rapporto di collaborazione che essi instaurano con la Fondazione Federico Zeri, accogliendo l'auspicio di ANAC ad estendere forme di sensibilizzazione alle segnalazioni quali strumenti strategici per la prevenzione della corruzione.

Azioni per assicurare l'esercizio delle segnalazioni

La Fondazione Federico Zeri ha adottato a decorrere dal 2017 un sistema di informazione e comunicazione ai propri dipendenti in merito a:

- Il diritto di segnalare condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro al RPC, al proprio superiore gerarchico, all'autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'ANAC ;
- le tutele previste a loro favore in caso di segnalazioni;
- le modalità con cui effettuare le segnalazioni alla Fondazione Federico Zeri nella persona del RPC sulla base di una apposita modulistica che guida alla compilazione e tutela l'anonimato.

Ambiti soggettivi della segnalazione: possono effettuare segnalazioni di condotte illecite sia i dipendenti della Fondazione Federico Zeri, sia i collaboratori e i consulenti, sia i collaboratori/dipendenti di fornitori della Fondazione Federico Zeri.

Oggetto della segnalazione: saranno oggetto di segnalazione i comportamenti e azioni illecite che configurano ipotesi di delitti contro la PA di cui al Titolo II capo I del Codice Penale ma anche tutti i fatti rientranti nel concetto di corruzione, ossia situazioni da cui emergano abusi da parte di un soggetto del potere e funzioni a lui affidati per conseguire vantaggi privati ovvero i fatti da cui – a prescindere dalla rilevanza penale – derivino malfunzionamenti nella gestione di risorse pubbliche e nelle attività di pubblico interesse.

A titolo di esempio di questa ultima fattispecie, si citano nepotismi, sprechi, demansionamenti ingiustificati, assunzioni e appalti non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni.

Il segnalante dovrà avere cura di fare segnalazioni fondate, anche se non avrà obbligo di essere certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore; è comunque sufficiente che segnali un fatto illecito, così come sopra individuato, che, in base alle conoscenze acquisite in occasione del rapporto di lavoro o di servizio con la Fondazione Federico Zeri, ritenga altamente probabile che si sia verificato.

Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci o quelle riportanti notizie false rese con dolo o colpa. Si ricorda che la tutela del dipendente segnalante trova un limite nei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione o per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile.

Le segnalazioni dovranno essere individuabili e riconoscibili, anche se sarà garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nelle successive fasi e pertanto si presuppone, ferma la tutela della riservatezza, che l'identità del segnalante sia resa nota.

Potranno essere considerate anche le segnalazioni anonime purché adeguatamente circostanziate e dettagliate così far emergere con chiarezza fatti e responsabili; tali segnalazioni avranno comunque una gestione diversa dalle segnalazioni il cui autore è identificato.

Condizioni per la tutela del segnalante:

Il segnalante di condotte illecite è tenuto esente da conseguenze disciplinari e da azioni discriminatorie dirette o indirette aventi effetto sulle proprie condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia effettuata.

La tutela assicurata al segnalante si esercita tramite:

- la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante, dei contenuti della segnalazione e dei nominativi dei soggetti segnalati;
- la raccolta delle segnalazioni unicamente a cura del RPC e, se nominato, del suo gruppo di lavoro di supporto;

- l'adozione di una procedura informatizzata sicura per l'invio delle segnalazioni, l'attivazione di una casella mail riservata a cui accede solo il RPC e la definizione di un iter procedurale strutturato che assicuri certezza dei tempi di istruttoria;
- tutela della riservatezza del segnalante anche nel caso in cui la segnalazione sia inoltrata a soggetti terzi da parte del RPC (autorità giudiziaria, ANAC, Corte dei Conti) quando si configurano anche altre tipologie di responsabilità;
- la denuncia è sottratta al diritto di accesso;
- nel caso di trasmissione a soggetti interni della Fondazione Federico Zeri per l'avvio di procedimenti disciplinari è comunque assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante che non può essere rivelata senza il suo consenso, salvo che non si renda necessario rivelarne l'identità quale mezzo assolutamente indispensabile per assicurare l'esercizio del diritto di difesa all'autore presunto della condotta illecita;
- forme di responsabilità disciplinare specifica a carico del RPC e dei componenti del suo gruppo di supporto, se nominato, in caso di violazione dei doveri di riservatezza a tutela del segnalante;
- il segnalante che ritenga di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia può fare una segnalazione, anche attraverso il sindacato, al servizio ispezione di ANAC.

I destinatari della segnalazione:

La segnalazione dovrà essere inviata di norma al RPC della Fondazione Federico Zeri o in alternativa all'ANAC (in quest'ultimo caso la segnalazione dovrà essere inviata collegandosi al sito di ANAC secondo la procedura indicata nell'allegato 1B della determinazione ANAC n. 6/2015 e le istruzioni presenti nel Portale ANAC). Nel caso in cui la segnalazione riguardi il RPC essa può essere inoltrata unicamente all'ANAC.

Procedura per presentare una segnalazione alla Fondazione Federico Zeri:

1. Il segnalante invia una segnalazione alla casella mail dedicata in corso di attivazione usando un modulo reso disponibile sul sito della Fondazione Federico Zeri nella sezione "Fondazione Trasparente", sottosezione "Altri contenuti-corrruzione". Il modulo è redatto secondo il format allegato 2 alla determina ANAC n. 6/2015 e deve garantire la raccolta di tutti gli elementi utili alla ricostruzione del fatto e ad accertare la fondatezza di quanto segnalato. La segnalazione eventualmente ricevuta da altri soggetti diversi dal RPC deve essere tempestivamente inoltrata al RPC all'apposita casella. La protocollazione della denuncia sarà fatta usando la sezione riservata.
2. Il RPC o un componente del suo gruppo di supporto, se nominato, analizza la segnalazione e avvia la istruttoria e, se necessario, chiede chiarimenti al segnalante o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione assicurando riservatezza.
3. L'iter dell'istruttoria è avviato entro 10 gg. dal ricevimento della segnalazione e si conclude entro 40 gg. dalla data di avvio, debitamente comunicata all'interessato. Il RPC, sulla base della istruttoria

svolta, giunge a una valutazione dei fatti e può decidere se archiviare, in caso di manifesta infondatezza, la segnalazione o, in caso contrario, di inoltrarla alle strutture competenti in relazione ai profili di illiceità riscontrati: dirigente della struttura a cui è ascrivibile il fatto, Responsabile Servizio Disciplinare, autorità giudiziaria, Corte dei Conti, ANAC, Dipartimento della Funzione Pubblica.

4. I dati e documenti acquisiti sono conservati a norma di legge secondo sistemi di conservazione di dati che assicurino sicurezza e riservatezza.

Azioni di miglioramento della sicurezza e riservatezza dei dati:

Nel 2018 si prevede di mettere a sistema un processo informatizzato di segnalazione, anche sulla base degli esiti dell'efficacia del sistema avviato, che possa implementare il livello di sicurezza e di privacy dei soggetti denunciati, con il coinvolgimento del personale nell'ambito della progettazione dell'iniziativa.

Compiti e responsabilità del RPC:

Il RPC deve assicurare:

- la riservatezza della identità del segnalante e della procedura di gestione della segnalazione;
- la riservatezza del segnalante in caso di trasmissione della segnalazione a soggetti interni o esterni alla Fondazione Federico Zeri salvo i casi in cui sia necessario comunicarne l'identità;
- l'invio delle necessarie segnalazioni ai soggetti interni ed esterni in base agli esiti dell'istruttoria svolta e dei profili di illiceità rilevati;
- l'invio a tutto il personale di comunicazioni periodiche in cui sono illustrate le finalità dell'istituto del whistleblowing e le procedure di segnalazione. Propone altresì alla direzione della Fondazione Federico Zeri ulteriori iniziative di sensibilizzazione mediante adeguati strumenti (newsletter, formazione, eventi, intranet e internet) utili per promuovere la conoscenza dell'istituto e la diffusione della cultura della legalità e dell'etica tra il personale e gli altri soggetti che hanno rapporti di collaborazione di varia natura con la Fondazione Federico Zeri;
- relazioni periodiche al Presidente e al Consiglio di Amministrazione con i dati di sintesi delle segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento assicurando riservatezza;
- il raccordo in forma sistemica degli esiti delle procedure di segnalazione per acquisire notizie utili per l'aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione andando a migliorare le aree di identificazione dei rischi, le misure di rotazione del personale, i contenuti del Codice Etico e di comportamento e altre azioni di prevenzione della corruzione.