

**ASSOCIAZIONE FORTE DI BARD**  
**PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CONTENENTE**  
**IL PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ**  
**TRIENNIO 2017 ó 2019**  
**(Legge 190/2012)**

**INDICE**

<b>Introduzione</b>	í ..	2
<b>Paragrafo 1- Premessa</b>	.....	3
<b>Paragrafo 2 ó Normativa di riferimento</b>	í í í í í í í í í í í í í í .....	8
<b>Paragrafo 3 ó Soggetti competenti all'adozione delle misure</b>	í í í í í í	8
<b>Paragrafo 4 - Responsabile della prevenzione della Corruzione</b>		
e della Trasparenza	í í í í í í í í í í í í í í í í í	9
<b>Paragrafo 5 ó Piano (triennale) di prevenzione della Corruzione ó</b>		
Triennio 2017-2019	í í í í í í í í í í í í í í í í í	12
<b>5.1- Mappatura dei rischi</b>	í í í í í í í í í í í í í í í í í	..13
<b>5.2 ó Individuazione aree a rischio</b>	í í í í í í í í í í í í í í í í í	15
<b>5.3 - Implementazione del MOG D. Lgs. 231/2001</b>	í í í í í í	.16
<b>5.4 ó Codice Etico</b>	í í í í í í í í í í í í í í í í í í í í	..17
<b>5.5 ó Sistema sanzionatorio</b>	í í í í í í í í í í í í í í í í í	..18
<b>5.6 ó Whistleblowing</b>	í í í í í í í í í í í í í í í í í í í í	19
<b>5.7 ó Formazione</b>	í í í í í í í í í í í í í í í í í í í í	..19
<b>5.8 ó Regolamenti e Procedure ó Misure di prevenzione</b>	í í í	19
<b>5.9 ó Conferimento degli incarichi dirigenziali</b>	í í í í í í í	20
<b>5.10 ó Ulteriori presidi di contenimento del rischio corruzione</b>	í	...20
<b>5.11 ó Obblighi di informazione degli organismi vigilanti</b>	í í	...20
<b>5.12 ó Vigilanza e Controllo</b>	í í í í í í í í í í í í í í í í	.20
<b>5.13 ó Pubblicazione del Piano e aggiornamenti</b>	í í í í í í	..20
<b>Paragrafo 6 ó Report annuale</b>	í í í í í í í í í í í í í í í í í í í í	.20
<b>Paragrafo 7 ó Pubblicazione</b>	í í í í í í í í í í í í í í í í í í í í	.20

# ASSOCIAZIONE FORTE DI BARD

## PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CONTENENTE IL PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

TRIENNIO 2017-2019

Tale documento costituisce una delle Parti Speciali del Modello Organizzativo D.Lgs. 231/2001

### INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce l'aggiornamento del **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) dell'Associazione Forte di Bard** (da ora anche "Associazione") per gli **anni 2017-2019**, con il quale l'Ente intende contribuire, per quanto di propria competenza, all'applicazione dei principi di legalità alla base di una corretta gestione delle risorse pubbliche e prevenire e combattere la corruzione.

L'aggiornamento del piano per il triennio 2017-2019 è stato realizzato secondo le disposizioni della delibera n. 831 del 03 agosto 2016 con la quale l'ANAC ha adottato il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione PNA 2016.

In coerenza con quanto previsto dall'articolo 1, comma 5, lettera a) della legge 190/2012, il Piano è un atto generale che include un'analisi della realtà amministrativa al fine di individuare il livello di esposizione degli uffici dell'Ente al rischio di corruzione e alla definizione e all'adozione di interventi organizzativi volti a prevenire tale rischio. Si tratta di individuare specifiche misure di **PREVENZIONE OGGETTIVA** (soluzioni organizzative volte a ridurre ogni spazio possibile per la creazione di interessi particolari) e di misure di **PREVENZIONE SOGGETTIVA** (miranti a garantire la posizione di imparzialità dei dipendenti rispetto ad una decisione amministrativa).

Con il Piano per la Prevenzione della Corruzione, in coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione, l'Ente si prefigge l'obiettivo di definire uno strumento che, rispondendo ai principi di dinamicità, modularità e progressività, favorisca comportamenti del proprio personale ispirati ai principi etici della legalità, della lealtà, della correttezza e della trasparenza in netta contrapposizione al fenomeno della corruzione, perseguendo, nell'ambito delle strategie di prevenzione, i seguenti tre obiettivi principali in linea con gli orientamenti espressi in ambito sovranazionale:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019 è composto dai capitoli elencati nell'indice.

## 1. PREMESSA

1. Il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2016 è stato adottato dall'ANAC con deliberazione n. 831 del 03/08/2016 e costituisce il primo Piano predisposto e adottato dall'ANAC ai sensi dell'art. 19 del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 che ha trasferito interamente all'Autorità le competenze in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

Il documento in argomento è in linea con le seguenti rilevanti modifiche legislative intervenute nel corso del 2016 che sono tra loro interconnesse ed è stato preso come riferimento dalla Società che ne ha tenuto conto nella predisposizione del PTPC 2017-2019:

- Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97 "Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del d.lgs. 33/2013" affida al Piano un valore programmatico ancora più incisivo.

Questo decreto ha delineato un ambito di applicazione della disciplina della trasparenza diverso e più ampio introducendo l'art. 2-bis "Ambito soggettivo" e individuando tre macro categorie di soggetti tenuti al rispetto della normativa: le pubbliche amministrazioni, altri soggetti tra cui enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato e altre società a partecipazione pubblica.

Per quanto riguarda le misure di prevenzione in attuazione della l. 190/2012, l'art. 41 del d.lgs. 97/2016 recita: "il PNA costituisce atto di indirizzo per le PA di cui all'articolo 1 comma 2 d.lgs. 165/2000 mentre per gli altri soggetti è da intendere come strumento per l'adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative rispetto a quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001".

- Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 "Codice dei contratti Pubblici" e successive "Linee Guida" emanate dall'ANAC che sono parte integrante del Codice stesso;

- Legge 124/2015 Testo Unico per il "riordino della disciplina in materia di partecipazioni societarie delle amministrazioni pubbliche": tale disciplina riguarda anche gli Enti in controllo pubblico, sia diretto che indiretto, tra le quali rientra l'Associazione Forte di Bard;

- Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 recante il Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica.

Nello specifico, per quanto riguarda la trasparenza, l'art. 2-bis co. 2 lettera c) d.lgs. 97/2016 dispone ora espressamente che la normativa del d.lgs. 33/2013, come modificato dal detto decreto 97/2016, si applica, in quanto compatibile, anche agli Enti in controllo pubblico sia diretto che indiretto, tra i quali, come già detto, rientra l'Associazione Forte di Bard.

L'Associazione deve dunque applicare la medesima disciplina sulla trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni, con riguardo sia all'organizzazione sia all'attività svolta.

Inoltre dovrà adottare misure di prevenzione della corruzione integrative rispetto a quelle adottate ai sensi del d.lgs. 231/2001.

La nuova disciplina tende a rafforzare il Ruolo dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del PTPC all'organo di indirizzo.

Inoltre prevede un maggior coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione dei piani così come quello dell'Organismo di Vigilanza di cui al D. Lgs. 231/2001 con l'obiettivo di migliorare il raccordo tra misure anticorruzione, di trasparenza e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance dei dipendenti. L'ODV è tenuto a verificare che i PTPC siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, a valutare la veridicità della relazione del RPCT che deve essere redatta annualmente.

Un approfondimento specifico è poi stato dedicato anche alla misura della rotazione del personale all'interno di un Ente (misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa), alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (determinazione n. 06/2015 "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower) e alla correlazione con il Piano delle Performance in quanto maggiore trasparenza e controlli determinano una migliore performance dei dipendenti e dunque la promozione di più elevati livelli di trasparenza, aspetti questi che costituiscono un obiettivo strategico per ogni amministrazione.

All'attuale quadro normativo in materia di trasparenza (misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione) il d.lgs. 16 maggio 2016, n. 97 ha apportato rilevanti innovazioni in un'ottica di razionalizzazione degli obblighi di pubblicazione.

La principale novità è la stesura di un solo strumento (il PTPC) che contempri anche il Programma triennale della Trasparenza e Integrità (PTTI). Di fatto l'art. 10 d.lgs. 97/2016 stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico in materia di

prevenzione della corruzione di ogni amministrazione che si tradurrà in obiettivi organizzativi e individuali. Trasparenza e corruzione sono dunque temi estremamente connessi fra di loro che non devono essere trattati in modo indipendente.

A fronte della rimodulazione della trasparenza on line obbligatoria, l'art. 6, nel novellare l'art. 5 del d.lgs. 33/2013 ha disciplinato un nuovo accesso civico molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle amministrazioni.

La normativa anticorruzione impone dunque all'Associazione una serie di adempimenti (misure preventive) che possono sintetizzarsi come segue:

- 1) Adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.): da quest'anno all'interno del PTPC ci sarà un capitolo dedicato al PTTI. Il presente Piano non avrà riferimenti al Piano delle Performance in quanto l'Associazione non è tenuta al rispetto delle norme di cui al d.lgs. 150/2009 e al d.lgs. 165/2001 che disciplinano questo aspetto;
- 2) Trasmissione all'ANAC del PTPC: in base all'articolo 1 co. 8 l. 190/2012 il PTPC deve essere trasmesso all'ANAC ma, in attesa della predisposizione di un'apposita piattaforma informatica e in una logica di semplificazione degli adempimenti, tale Piano non verrà inviato e l'adempimento è assolto con la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale dell'Associazione, sezione "Amministrazione Trasparente/Altri contenuti Corruzione". Tutte le modifiche e gli aggiornamenti rimarranno pubblicati sul sito unitariamente a quelli degli anni precedenti;
- 3) Obblighi di pubblicazione e adempimenti di trasparenza: obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni. Con il nuovo d.lgs. 97/2016 l'Associazione dovrà pubblicare un maggior numero di documenti e dati;
- 4) Nomina di un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT): il d.lgs. 97/2016 ha optato per l'unificazione in capo ad un unico soggetto delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza anche in coerenza alla ormai

completa integrazione della definizione organizzativa dei flussi informatici per la pubblicazione dei dati di cui al d.lgs. 33/2013 all'interno del PTPC e della eliminazione della predisposizione di un autonomo Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Tale figura, in ottemperanza alle disposizioni di legge, è chiamata a svolgere diversi compiti, tra i quali: predisposizione del PTPC (la cui approvazione spetta all'organo di indirizzo politico dell'ente); poteri di programmazione, impulso e coordinamento di tutti coloro che a vario titolo partecipano alla predisposizione del piano; selezione del personale operante in settori ad alto rischio di corruzione da inserire in percorsi formativi dedicati, nonché l'individuazione delle modalità di formazione.

In caso di commissione, all'interno dell'ente, di un reato di corruzione accertato con sentenza in giudicato, il RPC risponde a diverso titolo: (i) erariale, (ii) civile, (iii) disciplinare (ove applicabile) e (iv) a titolo di responsabilità dirigenziale (ove possibile, con impossibilità di rinnovo dell'incarico e, in casi più gravi, revoca dell'incarico e recesso del rapporto di lavoro) e danno all'immagine della pubblica amministrazione;

5) Definizione di un Codice di comportamento dei dipendenti: si tratta del documento che definisce le regole di condotta dei lavoratori dipendenti, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione e il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo per la cura dell'interesse pubblico. L'articolo 2, comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 recante il "codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" stabilisce che "il presente codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3 del medesimo decreto".

L'Associazione non ha adottato propriamente il "Codice di comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni" in quanto estraneo all'ambito di applicazione della disciplina di cui al Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Questa tesi è confermata dal T.A.R. Torino sez. II sentenza numero 1357 del 19/09/2015; dal T.A.R. Roma sez. II sentenza numero 3333 del 12/04/2012 e dalla Cassazione civile sez. un. Sentenza numero 28330 e numero 28329 del

22/12/2011); ha però predisposto un Codice Etico (uno degli allegati al Modello 231/2001) e tutti i dipendenti sono tenuti al rispetto di questo atto.

6) Incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi, inconfiribilità: è stata resa più restrittiva la disciplina di incompatibilità, inconfiribilità e cumulo di impieghi e incarichi, prevedendo l'adozione di specifici regolamenti per individuare, secondo criteri differenziati in base a ruoli e qualifiche professionali ricoperti, gli incarichi vietati ai dipendenti e la responsabilità erariale derivante dall'indebita percezione di compensi. Molto importanti saranno le verifiche e i controlli dell'insussistenza di queste condizioni come da linee guida emesse dall'ANAC.

La normativa di riferimento è il DECRETO LEGISLATIVO 19 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190".

2. L'Associazione Forte di Bard, essendo tenuta alla predisposizione, ritiene di adottare un proprio Piano triennale 2017-2019 di prevenzione della corruzione (di seguito anche PTPC e/o "Piano") contenente anche il Piano triennale trasparenza e integrità (di seguito anche PTTI) e di individuare un quadro (stante il numero limitato di dirigenti disponibili pari ad una unità) con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito anche "RPCT"): tale soggetto collabora alla predisposizione del Piano triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

3. In applicazione dei suddetti obblighi e con il compito di coordinare l'attività di elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione comprendente, come già detto, anche il Piano triennale della trasparenza e dell'integrità il Consiglio di Amministrazione della Società (nel seguito anche CDA), ha individuato a mezzo di deliberazione assunta in data 04 settembre 2015 Il Sig. Rinaldo Paganoni, quale Responsabile sia della prevenzione della corruzione che della trasparenza e integrità.

4. Il presente Piano è adottato ai sensi della legge n. 190 del 2012 ed in conformità alle indicazioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione (di seguito anche PNA.) approvato con Delibera dell'ANAC n. 81 del 3 agosto 2016, limitatamente alle parti in cui le società partecipate sono espressamente indicate quali destinatarie dei contenuti del PNA, nonché all'Intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013.

Al fine di dare applicazione alle disposizioni della suddetta legge, è stata disposta la costituzione di un "gruppo di lavoro", con compiti istruttori, formato da: Presidente CDA, Amministratore

Delegato, ODV: questo gruppo sarà, ove del caso, coadiuvato da un consulente esterno. Il presente Piano costituisce documento programmatico della Società ed in esso confluiscono le finalità, gli istituti e le linee di indirizzo che il Responsabile della prevenzione della corruzione ha elaborato congiuntamente con i componenti del richiamato gruppo di lavoro.

Lo schema del presente Piano sarà oggetto di condivisione con i vertici dell'Associazione, e di consultazione tramite pubblicazione nel sito web della Società nella sezione "Amministrazione Trasparente".

## **2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Si elencano sinteticamente le principali fonti normative in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e integrità, nonché documenti e linee guida di riferimento per l'elaborazione del presente Piano.

- L. 190/2012: Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
- Delibera CIVIT 105/2010: linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
- D.Lgs 33/2013 riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni
- Piano Nazionale anticorruzione P.N.A. del 03 agosto 2016
- D. Lgs. n. 97 del 16 maggio 2016;
- D.lgs. n. 175/2016;
- Legge Regionale Valle d'Aosta 14 novembre 2016, n.20
- D. Lgs. 231/2001
- Altri documenti già elencati nel Piano 2016-2018

## **3. SOGGETTI COMPETENTI ALL'ADOZIONE DELLE MISURE**

Avendo per quanto sopra implementato un sistema di gestione integrato, i soggetti competenti all'adozione delle misure sono individuati nei principali organi direzionali e di controllo dell'azienda.

- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)
- Gestione integrata dei sistemi o audit interno
- Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs 231/2001

Possono inoltre effettuare verifiche e vigilanza per quanto di competenza i componenti del collegio dei revisori. Ciascuno per le aree di rispettiva competenza dovrà partecipare ai processi di gestione del rischio e proporre le misure di prevenzione.

#### **4. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)**

Tra gli adempimenti previsti dal PNA e dalla L. 190/2012 è previsto che: *“Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l’attuazione dei propri piani di prevenzione della corruzione (i)ö.*

A seguito delle modifiche introdotte dal D. Lgs. 97/2016 è prevista l’unificazione in capo ad un solo soggetto dell’incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza rafforzandone il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell’incarico con autonomia ed effettività. A questo proposito il C. di A. assegna al RPCT le necessarie risorse umane , strumentali e finanziarie affinché possa adeguatamente svolgere le sue funzioni.

L’Associazione, con provvedimento del Consiglio di Amministrazione in data 4 settembre 2015 aveva nominato il sig. Rinaldo Paganoni sia quale Responsabile per la gestione del sistema Anticorruzione aziendale, sia quale Responsabile della trasparenza con decorrenza dal 1 novembre 2015. Pertanto, all’interno dell’Associazione, si è già adempiuto alle previsioni richieste dal D. Lgs. 97/2016.

Come indicato sul Nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e in coerenza con l’art. 1 co. 7 della Legge 190/2012 l’Organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio il RPCT.

L’Associazione non prevede figure dirigenziali come inquadramento e se anche gli attuali direttori fossero a queste equiparate andrebbero esclusi dalla carica di RPCT in quanto responsabili di aree a maggior rischio corruttivo e ricoprono un ruolo di natura fiduciaria con l’Organo di indirizzo.

Per le motivazioni sopra elencate il Sig. Rinaldo Paganoni può invece ricoprire il ruolo in oggetto. Infatti, tra le tante indicazioni, il RPCT deve avere una posizione di indipendenza e autonomia dall’Organo di indirizzo al fine di esercitare effettivamente i poteri di programmazione, impulso e coordinamento nella gestione del rischio. Inoltre dovrà coinvolgere e responsabilizzare tutti coloro che, a vario titolo, partecipano all’adozione e all’attuazione delle misure di prevenzione. Al RPCT, in caso di ripetute violazioni al PTPC, sussiste la responsabilità amministrativa e per omesso

controllo una responsabilità disciplinare se non prova di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità. Vi è poi anche una responsabilità erariale e di danno di immagine

dell'Ente. Alla luce di quanto sopra, resta confermata la carica, in capo al Sig. Rinaldo Paganoni, di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Associazione. Di fatto la persona citata possiede un'adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione ma non svolge attività di gestione e di amministrazione attiva. Inoltre è dotato di buona autonomia valutativa e la sua figura non si trova in conflitto con alcuna altra carica.

Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione il RPCT, dovrà in particolare:

1. Elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico (Art. 1, comma 8). L'elaborazione del piano NON può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione
2. Definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti ai rischi di corruzione (Art. 1, comma 8)
3. Verificare l'adeguatezza e l'efficacia dell'attuazione del piano (Art. 1, comma 10, lett. b)
4. Individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (Art. 1, comma 10, lett. c)
5. Proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti di organizzazione. (art. 1)
6. Effettuare il monitoraggio ed il controllo periodico dell'andamento del presente piano.

3. Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi se non nell'ambito della retribuzione di risultato così come definita dalla normativa legislativa e contrattuale vigente.

Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità.

4. Il nominativo del Responsabile è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Società nella sezione "Amministrazione trasparente".

5. Per quanto riguarda la prevenzione della corruzione il Responsabile:

- a) propone al CdA, dopo averlo condiviso con l'ODV il Piano triennale della prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti;
- b) definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previa proposta dei responsabili di area competenti, il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- c) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità;

d) propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Società;

e) verifica il rispetto degli obblighi di informazione a carico dei dirigenti/quadri;

f) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali ai sensi del d.lgs. n. 39 del 2013;

g) cura, insieme con l'ODV, la diffusione del Codice Etico all'interno della Società;

h) segnala al Presidente e all'Amministratore Delegato eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;

i) informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;

l) presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;

m) riferisce al Presidente e all'Amministratore Delegato sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

6. Al RPCT si applica il regime di responsabilità previsto dall'art. 1, commi 12 e seguenti della legge n. 190 del 2012.

7. Al fine di favorire la collaborazione operativa con il RPCT e promuovere il rispetto delle disposizioni del presente Piano, ciascun Responsabile di area è considerato Referente per la prevenzione della corruzione nell'ambito della struttura di riferimento. Per quanto concerne la Sede il Responsabile è individuato nell'Amministratore Delegato.

8. I Referenti collaborano con il RPCT al fine di garantire l'osservanza del Piano ed in particolare:

a) verificano l'effettiva applicazione delle disposizioni normative e regolamentari finalizzate alla prevenzione della corruzione relativamente alle attività di competenza;

b) garantiscono il rispetto degli obblighi di formazione mediante la diffusione dei contenuti delle iniziative formative svolte a livello centrale o la promozione di eventi formativi presso i Responsabili delle proprie aree di attività;

c) a partire dalla data di adozione del presente Piano riferiscono, di norma semestralmente e comunque ogni qual volta se ne ravvisi la necessità, al RPCT sullo stato di applicazione del Piano nell'ambito dell'area di riferimento segnalando le criticità ed eventualmente proponendo l'adozione di misure specifiche ritenute maggiormente idonee a prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

9. Il RPCT e i Referenti hanno facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

10. Oltre che con i Referenti, per il corretto esercizio delle proprie funzioni il RPCT si relaziona con l'Amministratore Delegato, con gli Organismi di controllo interno, con l'ODV e i singoli responsabili di area per quanto di rispettiva competenza.

Tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio svolgendo attività informativa, proponendo le misure di prevenzione e assicurando tutti i dirigenti nei confronti del Responsabile e dei Referenti, l'osservanza del Piano e del Codice di comportamento segnalandone le violazioni.

La mancata collaborazione con il RPCT da parte dei soggetti obbligati ai sensi del presente Piano è suscettibile di essere sanzionata sul piano disciplinare.

11. Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel Piano segnalando le eventuali fattispecie di illecito e le personali situazioni di conflitto di interesse.

La violazione, da parte dei dipendenti dell'Associazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare.

Tutti i dipendenti, anche privi di qualifica dirigenziale, mantengono comunque il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti.

L'attività del Responsabile dovrà essere affiancata all'attività dei responsabili, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione (rif. Circolare n. 1 del 01/2013, punto 2.5).

Entro il 15 dicembre di ogni anno (per l'anno 2016 questo termine è prorogato al 16 gennaio 2017) il RPCT redige una relazione annuale, a consuntivo delle attività svolte nello stesso anno, sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano, come previsto dall'art. 1, comma 14 della l. 190/2012 sul modello predisposto dall'ANAC che viene pubblicato sul sito web aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

## **5. PIANO (TRIENNALE) DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 6 TRIENNIO 2017-2019**

Per la redazione del Piano di prevenzione della Corruzione, contenente, come già detto, il Piano per la trasparenza ed integrità, come previsto dalla L. 190/2012, art. 1, comma 9, il RPCT, è partito dall'individuazione delle aree aziendali con processi a rischio corruzione, raccogliendo anche i

suggerimenti dei preposti ai vari settori di attività della società, elaborate nell'esercizio delle proprie competenze.

Il Piano triennale 2017-2019 di prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato delineato su un piano operativo a partire dall'assessment aziendale:

ANALISI CONTESTO	INDIVIDUAZIONE AREE A RISCHIO	DEFINIZIONE PIANO OPERATIVO di riduzione rischi
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questionari di assessment</li> <li>• Interviste</li> <li>• Coinvolgimento del personale</li> <li>• Mappatura processi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificazione rischi               <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Aree</li> <li>2. Processi</li> </ul> </li> <li>• Misura dei rischi</li> <li>• Peso rischi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuazione misure prevenzione</li> <li>• Adeguamento apparato regolamentare (procedure, regolamenti, protocolli)</li> <li>• Aggiornamento piano prevenzione corruzione</li> </ul>

Queste attività sono state coordinate dal RPCT, attraverso processi di *auditing* e raccolta dati che verranno periodicamente monitorati in sinergia con il Consigliere Delegato ed i Responsabili aziendali. Potrà al bisogno incaricare consulenti esperti della materia.

Contemporaneamente è stata sviluppata la fase operativa costituita dalle seguenti attività:

### 5.1 Mappatura dei rischi

La mappatura dei rischi prevede l'individuazione delle aree e dei processi a rischio, con l'assegnazione a ciascun processo di un grado di rischio e di un piano di intervento ai fini preventivi.

Per la gestione del rischio si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'organizzazione aziendale. La gestione del rischio di corruzione che parte dalla

mappatura dello stesso è lo strumento da utilizzare per la riduzione della probabilità che il rischio si verifichi.

Si ritiene pertanto che i reati presupposto di cui al codice penale da prendere in considerazione per la mappatura dei rischi sono i seguenti:

- art. 314 (peculato);
- art. 316 (peculato mediante profitto dell'errore altrui);
- art. 316 bis (Malversazione a danno dello Stato);
- art. 316 ter (Indebita percezione di erogazione a danno dello Stato);
- art. 317 c.p. (Concussione)
- art. 318-320 (Corruzione per l'esercizio della funzione);
- art. 319-320 (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio);
- art. 319 quater (Induzione indebita a dare o promettere utilità);
- art. 322 (Istigazione alla corruzione);
- art. 323 (abuso d'ufficio);
- art. 326 (Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio);
- art. 328 (Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione)
- 

Oltre alle condotte tipiche sopra elencate, devono essere presi in considerazione ó ai fini del presente documento ó anche tutti i comportamenti prodromici a tali reati che, sebbene ancora privi di un disvalore penalmente rilevante, possano tuttavia essere la premessa di condotte autenticamente corruttive (c.d. *maladministration*).

Si ritiene, viceversa, di dover escludere i seguenti reati tra quelli potenzialmente configurabili nell'esercizio delle funzioni di amministratori e dipendenti dell'Associazione:

- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter), peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 bis), rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica (art. 329), per evidenti ragioni di qualifica soggettiva dell'autore del reato che li rende ontologicamente incompatibili con l'ambito di attività dell'Associazione.
- Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 334), violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa (art. 335) perché, pur essendo in astratto possibile la commissione di tali reati, non si ravvisano in concreto segnali significativi di un reale rischio di verifica, alla luce della mappatura dei rischi svolta per predisporre il Modello di Organizzazione e Gestione;
- Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni d'ufficio (art. 325).

La mappatura dei rischi svolta per l'adozione del Modello di Organizzazione e Gestione ex D.Lgs 231/2001 rappresenta il punto di riferimento imprescindibile. Peraltro, in quella sede, così come

emerge da quanto previsto nella parte dedicata alla prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione, si è già tenuto conto di processi sensibili che effettivamente rilevano anche nella prospettiva del reato commesso da un soggetto interno (apicale o subordinato) che agisce per un interesse privato in conflitto con l'interesse pubblico perseguito dall'Associazione.

In particolare, rilevano i processi attinenti alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi di cui all'art. 1, comma sedici, L. n. 190/2012. In quest'ambito diventa centrale la corretta applicazione del D.Lgs. n. 50/2016 (c.d. Codice dei contratti pubblici).

Le aree di rischio identificate nel Modello di Organizzazione e Gestione possono rilevare anche in relazione agli altri reati-presupposto previsti dalla L. n. 190/2012 sopra richiamati perché attengono alla gestione di denaro, agli acquisti, alle vendite, alla tracciabilità dei flussi finanziari, alla

conclusione di contratti, ai bandi di gara, tutte attività nelle quali si potrebbero commettere i reati sopra selezionati.

Il catalogo dei reati verrà integrato all'interno di quello previsto dal modello Organizzato 231 con delibera del Consiglio di Amministrazione e su proposta del responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

La legge 190 interviene sia sul piano repressivo sia su quello preventivo, riformulando i principali reati corruttivi previsti dal Codice Penale, inasprendo le pene e introducendone di nuove.

Interviene inoltre su precedenti normative come la L. 241/90 e amplia il catalogo dei reati previsti dal D.Lgs 231/01 introducendo i reati di "induzione a dare o promettere utilità" (art. 319 quater codice penale) e di "corruzione tra privati" (art. 2635 co3 del codice civile e responsabilità dell'ente solo se il soggetto è corruttore).

In particolare ai fini della Legge anticorruzione è stata accolta una nozione più ampia di corruzione, tale da comprendere non solo tutti i delitti contro le Pubbliche Amministrazioni, ma anche fatti non di rilevanza penale per i quali vi è un utilizzo dei pubblici poteri anche ai fini privati: in generale quindi si parla di corruzione ogni qualvolta si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Dalla L. 190/12 discendono anche alcune norme di carattere attuativo: D.Lgs 33/13 e D. Lgs. 97/2016 (trasparenza) e D.Lgs 39/2013 (inconferibilità e incompatibilità di incarichi), nonché il DPR 62/2013 (codice di comportamento dei dipendenti pubblici).

## **5.2 Individuazione aree a rischio**

L'individuazione delle aree a rischio deve prevedere tutte le fattispecie di reato contro la PA e analizzare tutti i processi aziendali. Il primo obiettivo del Piano consiste nella valutazione dei rischi che andranno integrati con quelli contemplati dal DLgs 231/2001 e con la mappatura delle attività.

Obiettivo successivo sarà quello di utilizzare una metodologia di calcolo del rischio tipo:

### **IMPATTO x PROBABILITÀ = RISCHIO**

Le principali aree di rischio individuate nell'Associazione Forte di Bard. sono le seguenti:

- A) AFFIDAMENTO SERVIZI E FORNITURE (Consiglieri di Amministrazione e dipendenti incaricati): RISCHIO MEDIO;
- B) GESTIONE ATTIVITÀ COMMERCIALI (Consiglio di Amministrazione e dipendenti incaricati): RISCHIO BASSO;
- C) ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE (Consiglio di Amministrazione): RISCHIO BASSO;
- D) GESTIONE FINANZIAMENTI E FONDI PUBBLICI (Consiglio di Amministrazione): RISCHIO BASSO;
- E) PROCEDIMENTI GIUDIZIARI ó CONTROVERSIE (Consiglio di Amministrazione): RISCHIO BASSO;
- F) GESTIONE BENI SOCIETARI (Consiglio di Amministrazione, Procuratori, dipendenti): RISCHIO MEDIO.

L'analisi del rischio è stata effettuata, per ciascun processo, secondo la seguente matrice di valori medi:

<b>RISCHIO</b>
Basso
Medio
Alto

I livelli di rischio sono stati individuati in funzione degli indici di probabilità (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) e degli indici di valutazione dell'impatto (organizzativo, economico, reputazionale, sull'immagine).

### **5.3 Implementazione del Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs 231/01**

Come indicato nel titolo (pag. 1) il presente Piano verrà integrato nel modello organizzativo ai sensi del D.Lgs 231/2001 implementato con l'allegato specifico relativo al Piano anticorruzione a sua volta comprendente il Piano triennale della trasparenza ed integrità per quanto previsto dal D. Lgs. 97/2016 e alle indicazioni sugli adempimenti in materia di trasparenza.

Il modello organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231 è prevalentemente un modello regolamentare mentre il Piano di prevenzione della corruzione è un piano programmatico di miglioramento e prevenzione anche se entrambi prevedono un sistema di vigilanza e controllo e un'analisi dei rischi finalizzata alla prevenzione della colpa in organizzazione.

Al fine di garantire l'integrazione dei modelli nel pieno rispetto delle norme si precisano alcuni fattori che distinguono le applicazioni e gli obiettivi del D. Lgs. 231 e della Legge 190 e altri di similitudine, riassunti nella seguente tabella:

<b>Differenze</b>	<b>D.Lgs 231/2001</b>	<b>L. 190/2012</b>
Destinatario responsabilità	L'ente	La persona fisica
Tipo di responsabilità	Amministrativa	Dirigenziale, disciplinare danno erariale e all'immagine
Criteri di imputazione	Interesse o vantaggio per l'ente	Vantaggio personale
Ambito di intervento	Catalogo reati previsti dal decreto	Tutti i reati contro le PA + introduzioni della L. 190
Giudice competente	Giudice Penale	Corte dei Conti
<b>Similitudini</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si basano sul concetto di COLPA IN ORGANIZZAZIONE</li> <li>• Prevedono l'ANALISI DEI RISCHI</li> <li>• Prevedono meccanismi di ESONERO DELLA RESPONSABILITÀ</li> <li>• Prevedono la VIGILANZA E IL CONTROLLO</li> </ul>		

#### **5.4 Codice Etico**

Il Codice etico già adottato dall'Associazione Forte di Bard verrà costantemente aggiornato in funzione delle indicazioni in materia anticorruzione e di trasparenza.

Tutti i dipendenti devono infatti operare nell'ottica della trasparenza in quanto tale modalità operativa è da considerarsi, oltre che obbligo di legge, obiettivo aziendale e forma di prevenzione

e di lotta alla corruzione, stimolano i principi di responsabilità, efficacia, efficienza, integrità e legalità degli operatori del settore.

Le modifiche del codice dovranno essere finalizzate al rafforzamento dei principi di legalità, etica, trasparenza e rispetto delle leggi nella conduzione delle attività.

Verranno integrate di conseguenza alcune procedure legate al codice con il rafforzamento dei presidi procedurali atti ad evitare i conflitti di interesse, l'accettazione di omaggi o altre utilità, la predisposizione di sistema di whistleblowing (par. 5.2), nonché l'apparato sanzionatorio con le fattispecie previste dalla L. 190/12.

### **5.5 Sistema Sanzionatorio**

L'Associazione Forte di Bard ha già adottato un codice etico, che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo 231 e ad esso si rifà anche il presente piano. Le violazioni al codice etico costituiscono illecito disciplinare e possono essere conseguentemente oggetto di provvedimenti disciplinari e/o sanzionatori.

Durante il corso di applicazione del presente piano il Responsabile della Prevenzione Anticorruzione e della Trasparenza (RPCT), in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza e con i referenti aziendali, valuterà se implementare e perfezionare il codice o adeguarlo a normative vigenti.

Le eventuali modifiche al codice Etico già vigente e pubblicato sulla intranet aziendale, verranno comunicate a tutti i dipendenti attraverso circolari e segnalazioni con i consueti canali di comunicazione interna aziendale.

### **5.6 Whistleblowing**

È stato attivato un account accessibile al solo personale addetto formalmente individuato e che risponde al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, presso il quale i componenti dell'Associazione potranno segnalare fatti rilevanti sotto il profilo disciplinare e penale:

[trasparenza@fortedibard.it](mailto:trasparenza@fortedibard.it)

Al fine di tutelare il dipendente che segnala eventuali illeciti, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata (art. 1, comma 51, L. 190/12) ed eventuali segnalazioni che dovessero risultare assolutamente senza alcun fondamento, potranno dare luogo a procedimenti sanzionatori.

Il soggetto competente a ricevere le segnalazioni del whistleblower è il RPCT, cui spetterà la verifica preliminare eventualmente necessaria e, in caso di riscontro di potenziali irregolarità, la segnalazione alle autorità competenti.

Per le esecuzioni delle verifiche preliminari il Responsabile potrà eventualmente procedere all'acquisizione di documenti ed informazioni presso tutte le strutture dell'Associazione.

Come prevede la L. 190/2012 al comma 51 dell'art. 1 dovrà essere prevista la tutela del dipendente fuori dai casi di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, e il dipendente non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie.

### **5.7 Formazione**

La formazione relativa all'anticorruzione è da considerarsi Formazione obbligatoria non soggetta a vincoli di bilancio secondo le previsioni della Deliberazione 276/2013 della Corte dei Conti.

Il piano formativo sarà integrato al piano formativo annuale comprenderà i piani in materia di etica, integrità e le tematiche attinenti la prevenzione della corruzione e sarà specifico in funzione del ruolo del personale subordinato.

I fabbisogni formativi saranno individuati dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT).

### **5.8 Regolamenti e procedure ó misure di prevenzione**

Effettuata la formazione e l'analisi di rischio occorre inserire le misure di prevenzione all'interno delle procedure aziendali e monitorarle attraverso opportuni indicatori di processo e l'individuazione del personale incaricato.

Il passaggio conclusivo del piano dovrà pertanto prevedere interventi specifici sui seguenti temi principali:

**Sistemi informatici:** i sistemi informatici verranno implementati al fine di una raccolta dati automatica, sia finalizzata alla pubblicazione dei dati obbligatori, sia alla costituzione della banca dati centrale.

**Pubblicazione dati sito:** tutti i dati obbligatori saranno pubblicati sul sito istituzionale e periodicamente verranno aggiornati e monitorati.

**Sistemi integrati QAES:** tutti i sistemi di qualità, sia in merito alle certificazioni che ai processi generali obbligatori e volontari verranno integrati al fine di minimizzare la documentazione e ottimizzare il controllo dei processi.

### **5.9 Conferimento degli incarichi dirigenziali**

Verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative (inconferibilità o incompatibilità), di situazioni di conflitto di interesse, o di altre cause impeditive;

. Verifica di eventuali precedenti penali.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni di cui al D.P.R. 445/2000.

**Rotazione degli incarichi:** date le esigue dimensioni dell'Ente e la tipologia delle attività svolte non è possibile garantire la rotazione degli incarichi.

**Monitoraggio e controllo periodico:** semestralmente si effettuerà una verifica dell'andamento del presente piano con una relazione interna predisposta dal RPCT. Gli indicatori individuati dovranno avere un monitoraggio costante attraverso la sinergia dei sistemi informatici e la raccolta dati.

#### **5.10 Ulteriori presidi di contenimento del rischio corruzione.**

Al fine di prevenire il rischio di corruzione, l'Associazione ha adottato degli atti regolamentari per la gestione delle attività a maggior rischio, come le acquisizioni di beni, servizi lavori, le assunzioni, gli acquisti di modesta entità da effettuare con le risorse del fondo economale.

#### **5.11 Obblighi di informazione degli organismi vigilanti**

I referenti e i responsabili di ciascuna area di rischio devono informare tempestivamente il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di qualsiasi anomalia accertata nella quale sia individuabile un potenziale mancato rispetto delle previsioni del presente piano. Si possono tenere in considerazione anche segnalazioni provenienti dall'esterno dell'Associazione, purché anonime e sufficientemente circostanziate che possano configurare episodi di corruzione.

#### **5.12 Vigilanza e Controllo**

L'attività di controllo verrà effettuata attraverso processi di audit interno e attraverso l'implementazione dei controlli previsti dalle procedure e dagli schemi di certificazione.

#### **5.13 Pubblicazione del PIANO e aggiornamenti**

Il presente piano viene pubblicato secondo la legge vigente sul sito istituzionale nell'area già dedicata all'amministrazione trasparente. Verrà comunicato ai dipendenti e collaboratori attraverso la intranet aziendale e segnalato attraverso una circolare, perché ciascun dipendente ne prenda atto e ne attui le disposizioni.

Il Piano, unitamente al modello organizzativo comprendente il codice etico verranno consegnati in fase di assunzione, ai nuovi dipendenti.

Il piano dovrà essere periodicamente aggiornato o integrato per sopravvenuti adempimenti normativi o per diverse esigenze di adeguamento.

Gli aggiornamenti verranno proposti dal RPCT e approvati con provvedimenti del Consiglio di Amministrazione

## **6. REPORT ANNUALE**

Entro il 15 dicembre di ogni anno (per l'anno 2016 questo termine è prorogato al 16 gennaio 2017) il RPCT predisporrà una relazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti sottoponendola alla presa visione del Consiglio di Amministrazione. La relazione, verrà trasmessa agli enti competenti secondo quanto previsto dall'ANAC.

## **7. PUBBLICAZIONE**

Il presente piano è pubblicato, dopo la sua approvazione, nel sito web dell'ASSOCIAZIONE FORTE DI BARD ed è trasmesso all'ente vigilante, Regione Autonoma Valle d'Aosta..