

PIANO TRIENNALE
DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
2016-2017-2018

INDICE

- 1-INTRODUZIONE
- 2-LINEE GENERALI
- 3-OBIETTIVI
 - 3.1-Destinatari
 - 3.2-Obbligatorietà
- 4 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO
 - 4.1 I delitti contro la pubblica amministrazione integrati con quelli previsti dalla legge 190/2012 oggetto di prevenzione
- 5 - FONDAZIONE TEATRO DELL'OPERA DI ROMA
 - 5.1 – L'organizzazione della Fondazione
- 6 – PROCESSO DI FORMAZIONE DEL P.T.P.C.
 - 6.1 – Analisi Preliminare
 - 6.2 – Analisi Rischio Aree
 - 6.3 – Misure di Contrasto Generali
 - 6.4 – Trattamento del Rischio in “Attività Sensibili”
 - 6.5 - Cronoprogramma Triennale di Prevenzione
- 7 – FORMAZIONE DEL PERSONALE
- 8 – RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
- 9 – TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (c.d. Whistleblower)
- 10 – MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA
 - 10.1 – Linee Generali
 - 10.2 - Misure Specifiche
 - 10.3 - Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità
- ALLEGATO 1

1-INTRODUZIONE

In accordo con quanto previsto dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC), approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC),

“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 tenute ad introdurre ed implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231/2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su di essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale.

Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del D. lgs. n. 231 del 2001, nonché 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 ed alla loro attuazione.”

La Fondazione Teatro dell'Opera di Roma Capitale, avendo già provveduto ad adottare un Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo (MOGEC), come previsto dal D. lgs. n. 231 del 2001, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30/07/2010, si propone con il presente Piano di estenderne la applicazione ai sensi della l. n. 190/2012.

2 – LINEE GENERALI

Sulle linee del **Piano Nazionale Anticorruzione**, punto B.2, “**Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione del rischio per gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico**”, il presente documento “al fine di realizzare un'azione di prevenzione integrata tra i diversi soggetti che svolgono funzioni e attività amministrative, anche strumentali”, tenendo in considerazione il rischio di fenomeni corruttivi, presenta i seguenti contenuti minimi:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, e valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione, individuando quelli nell'ambito dei quali è più elevato il rischio stesso in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni svolte dalla Fondazione;
- previsione della programmazione della formazione, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- previsione di procedure per l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- individuazione di modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- previsione dell'adozione di un Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori, che includa la regolazione dei casi di conflitto di interesse per l'ambito delle funzioni ed attività amministrative;
- regolazione di procedure per l'aggiornamento;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- regolazione di un sistema informativo per attuare il flusso delle informazioni e consentire il monitoraggio sull'implementazione del modello da parte dell'amministrazione vigilante;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

3 – OBIETTIVI

A ben vedere la prevenzione ed il contrasto alla corruzione richiedono una rigorosa analisi e gestione del rischio, onde misurare e stimare i rischi che possono influenzare le attività e gli obiettivi di un'organizzazione.

Ai sensi della Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nella pubblica amministrazione", la Fondazione ogni anno aggiorna il Piano Triennale di prevenzione della corruzione, con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

L'applicazione del PTPC si propone, in accordo con il Codice Etico di comportamento, di rafforzare i principi di legalità, imparzialità, onestà e correttezza ai quali devono necessariamente fare riferimento tutti i soggetti coinvolti al fine di favorire il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Fondazione.

3.1 - Destinatari

Il presente Piano è rivolto, ovviamente, a tutto il personale dipendente a vario titolo (contratto a tempo indeterminato, determinato e flessibile) della FONDAZIONE, nonché ai beneficiari, consulenti e stakeholders in genere, nella misura in cui essi siano coinvolti nello svolgimento dell'attività istituzionale della Fondazione.

3.2 – Obbligatorietà

A tutti i soggetti individuati dal paragrafo 3.1 è fatto obbligo la diligente e minuziosa osservanza delle norme e disposizioni contenute nel presente Piano.

4 – NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Piano Nazionale Anticorruzione approvato in data 2 settembre 2013
- Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- Circolare n.1 del 25/1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Legge 17 dicembre 2012, n. 221 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, recante ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese;
- Legge 6 novembre 2012, n.190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell' illegalità nella pubblica amministrazione";
- Legge 28 giugno 2012, n. 110 Ratifica ed esecuzione della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999;
- D.L. 18-10-2012 n. 179 "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese". Art. 34-bis. "Autorità nazionale anticorruzione";
- Legge 3 agosto 2009, n. 116 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione) adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4) firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003 nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale.";
- Decreto Legislativo denominato "Testo unico sulla privacy" n. 196 del 30 giugno 2003

È qui opportuno illustrare che la legge 6 novembre 2012, n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"), entrata in vigore il

28/11/2012, è costituita da due soli articoli, di cui il primo conta 83 commi, mentre il secondo contiene la clausola di invarianza della spesa.

La norma si presenta di notevolissima portata sia perché contiene prescrizioni che incidono profondamente nel merito dell'azione amministrativa e, conseguentemente, nelle responsabilità dirigenziali e dei dipendenti pubblici e ovviamente nell'attività di gestione di Enti quali la Fondazione, sia perché impone degli adempimenti che debbono essere assolti inderogabilmente.

Si è giunti alla emanazione della legge 192/2012 dopo l'ampio studio effettuato sul fenomeno "corruzione" dalla Commissione per lo studio e l'elaborazione di proposte in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione" istituita il 23 dicembre 2011 dal Ministro della Funzione Pubblica" che, soffermandosi sull'analisi delle cause della corruzione nella P.A., ne ha individuate due tipologie: una economica e una socio-culturale.

La corruzione è stata, quindi, esaminata nei suoi molteplici fattori scatenanti, tra i quali l'esercizio di poteri discrezionali, la mancanza del grado di trasparenza o di responsabilizzazione. Non si può reprimere il fenomeno corruttivo se non agendo sull'integrità morale dei funzionari pubblici attraverso codici etici, disciplina delle varie incompatibilità, formazione, garanzia di trasparenza dell'azione amministrativa e soprattutto efficacia del Sistema di Controllo Interno (SCI) alla guisa di quanto accade nel privato in tema di controllo del management.

La legge n. 190/2012 finalmente rende palese la finalità di equiparare le misure di contrasto alla corruzione nell'ordinamento giuridico italiano a quelle sovranazionali introdotte dalla Convenzione ONU di Merida e dalla Convenzione di Strasburgo, tenendo presenti le critiche e le raccomandazioni formulate all'Italia dai Gruppi di lavoro in seno all'OCSE e al Consiglio d'Europa, che monitorano la conformità agli standard internazionali della normativa interna di contrasto alla corruzione (non dimentichiamo che l'Italia quanto a gravità dei fenomeni corruttivi è al 72° posto !). Non è ultroneo richiamare che l'Italia con la legge n. 300/2000 aveva ratificato la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Come anche con la legge n. 116/2009 si è pervenuti alla ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, e alla predisposizione delle norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale. Questa Convenzione, è di notevole portata in quanto prevede che ciascuno Stato elabori e applichi misure di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate; ne valuti periodicamente l'adeguatezza e collabori con gli altri Stati e con le organizzazioni regionali e internazionali per la promozione e messa a punto delle pratiche anticorruzione. Inoltre ciascuno Stato deve individuare uno o più organi coll'incarico di prevenire la corruzione nonché di supervisionare l'applicazione delle misure individuate per prevenire il fenomeno e di accrescere e diffondere le conoscenze della legalità. Nella medesima direzione indicata dall'ONU vanno le misure contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD, il Consiglio d'Europa con il G.R.E.C.O. (Groupe d' États Con tre la Corruption) e l'Unione Europea dedicano alla lotta alla corruzione.

L'emanazione della legge n. 190/2012 si inserisce, dunque, in questo contesto sovranazionale di attenzione al fenomeno corruttivo, alle sue cause, alle misure di prevenzione, al monitoraggio della conformità degli Stati membri agli standard anticorruzione e all'individuazione delle carenze nelle politiche nazionali.

Sempre in questo contesto, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica disciplinata dagli artt. 318, 319 e 319 ter C.P., e sono tali da comprendere, non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I C.P., ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento (rectius illegalità) a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

4.1 delitti contro la pubblica amministrazione integrati con quelli previsti dalla legge 190/2012 oggetto di prevenzione

Al fine di individuare i delitti oggetto dell'attività preventiva occorre considerare quanto previsto dagli artt. 318 e ss. del Codice Penale.

- Art. 318 c.p. (Corruzione per un atto d'ufficio) Il pubblico ufficiale, che, per compiere un atto del suo ufficio, riceve, per sé o per un terzo, in denaro o altra utilità, una retribuzione che non gli è dovuta, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. Se il pubblico ufficiale riceve la retribuzione per un atto d'ufficio da lui già compiuto, la pena è della reclusione fino a un anno.
- Art. 319 c.p. (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio) Il pubblico ufficiale, che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da due a cinque anni. La pena è aumentata se il fatto di cui all'art. 319 c.p. ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene. La pena è aumentata (art. 319-bis c.p.) se il fatto di cui all'art. 319 c.p. ha per oggetto il conferimento di pubblici impieghi o stipendi o pensioni o la stipulazione di contratti nei quali sia interessata l'amministrazione alla quale il pubblico ufficiale appartiene.
- Art. 319-ter c.p. (Corruzione in atti giudiziari) Se i fatti indicati negli artt. 318 e 319 c.p. sono commessi per favorire o danneggiare una parte in un processo civile, penale o amministrativo, si applica la pena della reclusione da tre a otto anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da quattro a dodici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da sei a venti anni.
- Art. 319-quater (Induzione indebita a dare o promettere utilità): Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o

dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da tre a otto anni. Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni.

- Art. 320 c.p. (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio) Le disposizioni dell'art. 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio; quelle di cui all'art. 318 c.p. si applicano anche alla persona incaricata di un pubblico servizio, qualora rivesta la qualità di pubblico impiegato. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo .
- Art. 321 c.p. (Pene per il corruttore) Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'art. 319, nell'art. 319-bis, nell'articolo 319-ter e nell'art. 320 c.p. in relazione alle suddette ipotesi degli artt. 318 e 319 c.p., si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità.
- Art. 322 c.p. (Istigazione alla corruzione) Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato, per indurlo a compiere un atto del suo ufficio, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'art. 318 c.p., ridotta di un terzo. Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio a omettere o a ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'art. 319 c.p., ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che riveste la qualità di pubblico impiegato che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 318 c.p. La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro od altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'art. 319 c.p.
- Art. 322-bis c.p. (Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri) : Le disposizioni degli articoli 314, 316, da 317 a 320 e 322 c.p., terzo e quarto comma, si applicano anche:
 1. ai membri della Commissione delle Comunità europee, del Parlamento europeo, della Corte di giustizia e della Corte dei conti delle Comunità europee;
 2. ai funzionari e agli agenti assunti per contratto a norma dello statuto dei funzionari delle Comunità europee o del regime applicabile agli agenti delle Comunità europee;
 3. alle persone comandate dagli Stati membri o da qualsiasi ente pubblico o privato presso le Comunità europee, che esercitino funzioni corrispondenti a quelle dei funzionari o agenti delle Comunità europee;
 4. ai membri e agli addetti a enti costituiti sulla base dei Trattati che istituiscono le Comunità europee;

5. a coloro che, nell'ambito di altri Stati membri dell'Unione europea, svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio. Le disposizioni degli articoli 321 e 322 c.p., primo e secondo comma, si applicano anche se il denaro o altra utilità è dato, offerto o promesso;
 6. alle persone indicate nel primo comma del presente articolo;
 7. a persone che esercitano funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio nell'ambito di altri Stati esteri o organizzazioni pubbliche internazionali, qualora il fatto sia commesso per procurare a sé o ad altri un indebito vantaggio in operazioni economiche internazionali. Le persone indicate nel primo comma sono assimilate ai pubblici ufficiali, qualora esercitino funzioni corrispondenti, e agli incaricati di un pubblico servizio negli altri casi.
- Art. 2635 del Codice Civile (Corruzione tra privati) : Salvo che il fatto costituisca più grave reato, gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiono od omettono atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, cagionando nocumento alla società, sono puniti con la reclusione da uno a tre anni. Si applica la pena della reclusione fino a un anno e sei mesi se il fatto è commesso da chi è sottoposto alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati al primo comma. Chi dà o promette denaro o altra utilità alle persone indicate nel primo e nel secondo comma è punito con le pene ivi previste. Le pene stabilite nei commi precedenti sono raddoppiate se si tratta di società con titoli quotati in mercati regolamentati italiani o di altri Stati dell'Unione europea o diffusi tra il pubblico in misura rilevante ai sensi dell' articolo 116 del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modificazioni. Si procede a querela della persona offesa, salvo che dal fatto derivi una distorsione della concorrenza nella acquisizione di beni o servizi.

Diversi dalla corruzione sono i reati di:

- Concussione (art. 317 c.p.): Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe o induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da quattro a dodici anni.
- art. 317-bis (Pene Accessorie): La condanna per i reati di cui agli artt. 314, 317, 319 e 319-ter importa l'interdizione perpetua dai pubblici uffici. Nondimeno, se per circostanze attenuanti viene inflitta la reclusione per un tempo inferiore a tre anni, la condanna importa l'interdizione temporanea.
- Art. 32-quinquies (Casi nei quali alla condanna consegue l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego): Salvo quanto previsto dagli articoli 29 e 31, la condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni per i delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 317,318,319, 319-ter, 319-quer, primo comma, e 320 importa altresì l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego nei

confronti del dipendente di amministrazioni od enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica.

- Art. 346-bis (Traffico di Influenze Illecite) : Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 319 e 319-ter, sfruttando relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o con un incaricato di un pubblico servizio, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale, come prezzo della propria mediazione illecita verso il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio ovvero per remunerarlo, in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio, è punito con la reclusione da uno a tre anni. La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altro vantaggio patrimoniale. [La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altro vantaggio patrimoniale riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio. Le pene sono altresì aumentate se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie. Se i fatti sono di particolare tenuità, la pena è diminuita
- Art. 323 (Abuso d'ufficio): Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è aumentata nei casi in cui il vantaggio o il danno hanno carattere di rilevante gravità.
- Art. 328 (Rifiuto od omissione di atti d'ufficio) : Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni. Fuori dei casi previsti dal primo comma, il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno o con la multa fino a 1.032,00 euro.
- Art. 25 del D. lgs. 231/2001 s.m.i. (Concussione e corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità):

In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321 e 322, commi 1 e 3, del codice penale, si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote.

5 - FONDAZIONE TEATRO DELL'OPERA DI ROMA CAPITALE

La FONDAZIONE TEATRO DELL'OPERA DI ROMA CAPITALE, a norma di Statuto, si propone come "mission", quella di diffondere *"l'arte musicale, la formazione e valorizzazione professionale dei quadri artistici e tecnici, nonché l'educazione musicale della collettività"*. Per il perseguimento delle proprie finalità la Fondazione:

- provvede direttamente alla gestione dei teatri e dei locali occorrenti per lo svolgimento dell'attività di istituto ad essa affidati dal Comune o da altri soggetti e ne conserva e valorizza il patrimonio storico-culturale;
- realizza in Italia ed all'estero spettacoli lirici, di balletto-e concerti;
- promuove la ricerca musicale, anche in funzione di promozione sociale e culturale;
- persegue forme di collaborazione con altre Fondazioni italiane o Teatri stranieri, nonché con altri enti ed istituzioni operanti nel settore musicale;
- promuove iniziative tendenti alla diffusione della cultura musicale nell'ambito scolastico ed alla formazione dell'arte della danza;
- svolge, in conformità degli scopi istituzionali, attività commerciali ed accessorie, esercitandole direttamente o per il tramite di società, consorzi o enti ad essa partecipati o licenziatari, con particolare riferimento alla realizzazione di incisioni discografiche e di registrazioni audio/video ed alla diffusione radiotelevisiva della propria attività con mezzi tecnicamente consentiti e riconosciuti.

5.1 – L'organizzazione della Fondazione

Si richiamano, qui, come per integralmente riportati sia lo Statuto che il Modello Organizzativo predisposto ed adottato dalla FONDAZIONE ai sensi del D. lgs. n° 231/2001 s.m.i. il 30/07/2010, nonché il Modello Organizzativo predisposto ex art. 30 T.D. n° 81/2008 s.m.i. ai fini della creazione di un valido Sistema di Gestione della Sicurezza sui luoghi di Lavoro della Fondazione in corso di adozione. Dalla lettura soprattutto degli Allegati al Modello Organizzativo ex art. 30 T. U. 81/2008 s.m.i. si evince l'Organigramma a livello di macrostruttura e microstruttura della Fondazione e le relative responsabilità.

6 – PROCESSO DI FORMAZIONE DEL P.T.P.C.

- Analisi Preliminare
- Analisi Rischio Aree
- Misure di Contrasto Generali
- Trattamento del Rischio in Attività Sensibili
- Cronoprogramma Triennale di Prevenzione

6.1 – Analisi Preliminare

Una prima fase preliminare di analisi si è resa necessaria all'individuazione delle aree di rischio "attraverso la verifica "sul campo" dell'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti nell'ente" come suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione.

A questo proposito si segnalano le definizioni di :

- Rischio come "l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento."
- Evento come "verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente."

Tenendo conto delle peculiari attività portate avanti dalla Fondazione, dei processi che le caratterizzano e delle informazioni acquisite in ragione degli obblighi derivanti dal D. Lgs 231/2001, si è proceduto innanzitutto all'individuazione dei referenti adatti al coinvolgimento nell'analisi e successivamente nell'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione, individuati in Dipendenti, Funzionari, Dirigenti ed Organo di Vigilanza della Fondazione.

Avvalendosi di quanto previsto dal PNA e dalla l. n. 190/2012 riguardo la individuazione delle comuni aree di rischio, si è provveduto a definire un quadro generale dei processi della Fondazione:

1. Rapporti con autorità fiscali
2. Pubbliche Relazioni
3. Gestione delle controversie con enti pubblici
4. Certificazione obbligatoria ex legge/d.lgs 81/2008
5. Gestione delle controversie giuslavoristiche
6. Procedure relative ad incarichi e consulenze esterne
7. Procedure di gestione di contratti ed appalti
8. Procedure relative ad acquisti di beni, servizi e forniture
9. Procedure relative a concessione di contributi
10. Autorizzazione cartelli pubblicitari
11. Uscita ed esportazione di beni culturali
12. Concessione di attività e servizi di valorizzazione

6.2 – Analisi Rischio Aree

In una seconda fase si è passati alla analisi puntuale dei processi individuati, sulla base delle documentazioni interne disponibili, delle rilevazioni precedentemente effettuate in ragione della stesura del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01 e delle considerazioni rese dai soggetti coinvolti.

Riportando nei suddetti processi fattispecie e modalità di reato ipotizzabili, si è tentato di individuare i rischi ai quali la Fondazione, considerandosi maggiormente esposta, dovrà far fronte proponendo nuove misure di contrasto od implementandone il grado esistente.

Questa analisi ha voluto seguire i criteri e unità di misura proposti nel citato Piano Triennale Nazionale

Tipologia del parametro di rischio del procedimento	Scala di Valutazione	Scala dei pesi	Calcolo del rischio del Procedimento	Scala dei Valori Relativi Al Rischio
D – valutazione discrezionalità	basso	0		VALORI BASSI (0,1,2,3)
	medio	1		
	alto	2		
P – rilevazione della frequenza dei procedimenti	basso	0		VALORI MEDI (0,1,2,3)
	medio	1		
	alto	2		
E – rilevazione della portata economica	basso	0	R=D+P+E+R+C	VALORI ALTI (0,1,2,3)
	medio	1		
	alto	2		
R – danno reputazionale	basso	0		
	medio	1		
	alto	2		
C – grado di controllo preesistente	basso	0		
	medio	1		
	alto	2		
SCALA DEI VALORI				0,1,2,3
				4,5,6
				7,8,9,10

Nel sistema valutativo si è inteso riportare la consistenza dei controlli in esecuzione e l'efficacia da questi garantita nella diminuzione del tasso di rischio. Nella schematizzazione del rischio nei singoli processi si è considerata la sommatoria dei valori parametrali indicizzati secondo la scala dei valori indicata, comunque armonizzati con il valore parametrico delle procedure di controllo in essere in applicazione di Modello ex D.lgs 231/2001.

		Fattori	Valutazione	D	P	E	R
	Concussione e Corruzione		Totale	Discrezionalità	Frequenza dei procedimenti	Portata economica	Danno della reputazione
a	Stato reati della società	La Fondazione non presenta uno storico relativamente a queste fattispecie	0	0	0	0	0
b	Reati Concussione	La Fondazione opera in un mercato di nicchia, con un numero di fornitori non elevato	6	1	2	1	2
c	Reati Corruzione e Istigazione	La Fondazione ha adottato procedure standard, avendo un numero elevato di artisti ed avendo come riferimento Pubbliche Amministrazioni	6	1	2	1	2
d	Reati di Abuso d'Ufficio	La Fondazione esegue un monitoraggio costante con conseguente scarsa probabilità del reato in questione	6	1	2	1	2

Macro classe di Reati	Fattori Rilevanti	Valutazione Fattori di Rischio	Valutazione Finale
<i>Concussione e Corruzione</i>	Storico reati della Fondazione	0	
	Reati Concussione	6	4.5
	Reati Corruzione Istigazione	6	4.5
	Reati abuso d'ufficio	6	4.5

La valutazione finale tiene conto della efficacia dei controlli in essere nella diminuzione del tasso di rischio dei processi, determinando il valore di rischio intrinseco attuale.

A questo viene di seguito applicato il valore parametrico determinato dalle misure di prevenzione del rischio previste dal presente Piano, determinando il valore di rischio residuo, al quale la Fondazione si ritiene soggetta.

Processo	Rischio Intrinseco	Sistema Controllo Interno	Rischio Residuo
1. Rapporti con autorità fiscali	4.5	1.5	3.0
2. Pubbliche Relazioni	4.5	1.1	3.4
3. Gestione delle controversie con enti pubblici	4.5	2.0	2.5
4. Certificazione obbligatoria ex legge/d.lgs 81/2008	4.5	1.4	3.1
5. Gestione delle controversie giuslavoristiche	4.5	1.6	2.9
6. Procedure relative ad incarichi e consulenze esterne	4.5	1.5	3.0
7. Procedure di gestione di contratti ed appalti	4.5	1.5	3.0
8. Procedure relative ad acquisti di beni, servizi e forniture	4.5	2.0	2.5
9. Procedure relative a concessione di contributi	4.5	0.8	3.7
10. Autorizzazione cartelli pubblicitari	4.5	1.3	3.2
11. Uscita ed esportazione di beni culturali	4.5	0.5	4
12. Concessione di attività e servizi di valorizzazione	4.5	0.8	3.7
Rischio	4.5	1.3	3.2

Si è proceduto quindi a confrontare le percentuali di rischio residuo con la soglia di rischio accettabile, prevedendo comunque una implementazione dei rimedi esistenti e la introduzione di metodologie di controllo e prevenzione che rendano più difficoltoso ed improbabile il compimento dei reati ipotizzati. La indicazione puntuale delle misure previste verrà proposta in seguito.

Valore centrale ai fini di prevenzione di fenomeni corruttivi viene a rappresentare un adeguato ed efficiente sistema di monitoraggio e controllo delle procedure generali.

La legge 190/2012 e il P.N.A. richiama l'attenzione sul rispetto dei tempi procedurali: infatti il ritardo immotivato può nascondere sacca di irregolarità: è evidente che questo avvertimento è pregnante al massimo grado per l'Amministrazione Pubblica mentre deve essere parametrato, di volta in volta, sulle esigenze effettive di produzione della Fondazione, anche perché, seppure controllato, essa è comunque un Ente di natura privatistica. Pertanto i Dirigenti debbono effettuare un continuo monitoraggio, tenendo presenti seguenti elementi di approfondimento e di verifica degli adempimenti realizzati:

- verifica di eventuale sussistenza di illeciti connessi al ritardo;
- attestazione dei controlli effettuati dai Dirigenti volti ad evitare ritardi;
- attestazione dell'avvenuta applicazione del sistema delle sanzioni per mancato rispetto dei termini.

I dipendenti che svolgono attività a rischio corruzione debbono relazionare periodicamente al Dirigente di settore circa il rispetto dei tempi procedurali e di qualsiasi altra anomalia accertata, indicando, per ciascun procedimento nel quale non siano stati rispettati i termini, le motivazioni che giustificano il ritardo. Ovviamente i Dirigenti debbono riferire al Responsabile della prevenzione onde possano essere assunti immediati interventi: questi, comunque, ha facoltà di monitorare direttamente il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, trasmettendo richiesta motivata al responsabile del procedimento, il quale è tenuto a fornire tempestivamente una risposta scritta d'intesa col Dirigente di settore.

6.3 – Misure di contrasto generali

Il Piano prevede interventi dal punto di vista organizzativo onde prevenire i rischi conferenti alla corruzione e alla illegalità, da applicarsi alle attività individuate come a rischio. Questi interventi riguardano tra l'altro:

- a) la previsione di rotazione, per queste aree di rischio, dei dirigenti e funzionari, laddove possibile e comunque dello svolgimento delle attività a rischio da parte di personale selezionato e formato;
- b) definizione di procedure idonee a monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge e dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- c) definizione di procedure che consentono di monitorare i rapporti intercorrenti tra l'Amministrazione e soggetti terzi che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali rapporti di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell' amministrazione;
- d) individuazione di obblighi di trasparenza, ulteriori e specifici rispetto a quelli previsti dalla L. 190/2012.

Nel Piano, altresì, è stata posta particolare attenzione alle modalità di soluzione per prevenire e controllare situazioni di conflitto di interessi o situazioni di corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni di incarichi o infine come monitorare i rapporti tra la Fondazione e i soggetti beneficiari di eventuali vantaggi di qualsivoglia genere. In riferimento alle potenziali situazioni di conflitto di interessi, nel Piano, alla luce di quanto stabilito dall'art. 1, comma 41 della legge n.190/2012, si afferma che il responsabile del procedimento (RUP) e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale ai Dirigenti di settore. Se la cennata situazione di conflitto si ravvisa configuri in capo ai Dirigenti, la segnalazione va diretta al

Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Infine se la situazione attinga il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, la segnalazione va inoltrata all'Organismo di Vigilanza.

Ovviamente la Fondazione, in sede di autorizzazione di incarichi ai propri dipendenti, deve sempre verificarsi l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi, ai sensi dei commi 7 e 9 art. 53 del D. lgs. 165/2001 s.m.i., come si deve sempre accertare la natura dei rapporti tra l'Ente e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, in vista dell'esistenza di eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Ente". A tal fine, i soggetti destinatari di tali provvedimenti e benefici economici, al momento della sottoscrizione dei primi e dell'accettazione dei secondi dovranno sottoscrivere apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 del DPR n. 445/2000 in cui attestino l'inesistenza di rapporti di parentela o affinità con Dirigenti, funzionari e dipendenti. Come è inderogabile, sempre a mente del comma 46 dell'art. 1 della L.190/2012 (che ha introdotto l'art. 35-bis del D.Lgs.n.165 /2001) , l'espreso divieto per 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 di far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi o di 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. V'è divieto, altresì, per costoro di 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.

Pertanto viene ribadito nel Piano il dovere sancito per legge che il dipendente contestualmente all'accettazione di qualsiasi incarico tra quelli sopra individuati, sottoscriva una dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 del DPR n. 445/2000 in cui attesta l'assenza di condanne penali relative ai reati previsti nel prefato capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale. INDIRE, infine, secondo quanto sancito nell'art. 1, comma 17 della legge n. 190/2012, ha previsto nel Piano la disposizione che nel caso di procedure ad evidenza pubblica, sia inserita nei bandi di gara o nelle lettere di invito la clausola in cui viene affermato che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Tra le misure di prevenzione la Fondazione "ha deciso di adottare il proprio Codice Etico e di renderlo ufficialmente parte del proprio sistema di controllo interno". Il Codice Etico rappresenta il "principale mezzo di diffusione della cultura dell'etica all'interno della Fondazione, in quanto indica i principi e i valori ai quali ogni soggetto deve uniformare il proprio comportamento".

6.4 – Trattamento del Rischio in “Attività Sensibili”

Nello svolgimento di attività sensibili, definite come a rischio di fattispecie di reati di corruzione, la Fondazione si ritiene soggetta alle prescrizioni del codice di comportamento emanato con d.p.r. numero 62/2013.

Particolare attenzione è rivolta alle materie riguardanti imparzialità (art.8), disposizioni inerenti i la contrattualistica (art.12), il divieto di accettazione di regali ed altre utilità (art.3).

L'elencazione puntuale delle attività sensibili riprende, oltre il presente piano, il contenuto del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30/07/2010, al quale si rimanda integralmente.

Riguardo le aggiuntive fattispecie di reati contro la Pubblica Amministrazione, come previsti dalla legge 190/2012, si evidenziano le seguenti aree sensibili di rischio:

- gestione delle risorse finanziarie
- gestione delle collaborazioni a titolo tecnico, artistico o di consulenza
- selezione ed assunzione del personale

La Fondazione ha previsto principi di comportamento appositamente destinati ai titolari di funzioni ricomprese nelle aree sensibili, già esposti nel Mogec ex d.lgs. 231/2001, di seguito brevemente esposti:

- evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse nei confronti della Pubblica Amministrazione, anche a mezzo di rappresentanza di consulenti o soggetti terzi.
- determinare i compensi relativi a rapporti intercorrenti tra la Fondazione e qualsiasi soggetto esterno alla struttura in forma scritta, ponendo contestualmente assoluto divieto di pagamento in contanti o in natura.
- evitare tassativamente l'offerta o accettazione di doni o denaro a/da dipendenti, funzionari o dirigenti della P.A. o loro parenti, con esclusione di utilità o doni di modico valore.
- rispettare i principi di trasparenza nell'assunzione di decisioni, specificatamente nel caso abbiano impatto sui terzi, ad opera dei responsabili.
- allinearsi ad una condotta onesta, imparziale, corretta, collaborativa e trasparente da parte di dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo nelle attività di redazione del bilancio.
- sottrarsi a condotte o comportamenti che possano a livello diretto, indiretto o potenziale favorire o configurare i presupposti di fattispecie di reato di corruzione.

Per la corretta recezione ed applicazione dei principi elencati nel presente Piano, nonché per la generale supervisione a titolo preventivo di fenomeni corruttivi, si istituisce per un Responsabile di Attuazione delle Operazioni (che a meno di diversa indicazione si identifica nel responsabile della funzione competente), che riferisca e riporti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e all' Organismo di Vigilanza.

Si ribadisce a titolo di norma generale inclusiva l'appartenenza al presente piano del Codice Etico della Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, al quale si rimanda per la regolamentazione dei comportamenti ed obblighi da tenersi nello svolgimento di attività in aree o funzioni a rischio di compimento di reati corruttivi ex d.lgs. 231/2001 e l. n.190/2012.

6.5 - Cronoprogramma Triennale di Prevenzione

Premesso che le attività relative al cronoprogramma del primo Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, relative all'anno 2015 sono state effettuate, in particolare è terminata, ancorché nel 2016, l'attività di mappatura dei processi e dei relativi rischi.

È stato, altresì, nominato l'Organismo di Vigilanza, che nell'anno 2016 ha iniziato l'attività istituzionale.

Anno 2016

- Valutazione dell'effettività delle iniziative intraprese nel 2015 ad opera del Responsabile della Prevenzione della Corruzione
- Verifica attività di mappatura dei processi e comparazione con gli indici di rischio del precedente Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- Implementazione del Modello di Prevenzione della Corruzione sulla base delle indicazioni eventualmente ottenute dall'attività di mappatura e da eventuali indicazioni dell'OdV
- Aggiornamento degli obiettivi e dei contenuti dei programmi di formazione interna sulla prevenzione della corruzione.
- Implementazione del programma di formazione su temi, argomenti e normazione utile alla prevenzione di fenomeni corruttivi, anche basandosi sull'esperienza avuta nell'anno 2015
- Analisi della normativa interna e valutazione di ulteriori misure o regolamenti utili ai fini preventivi.

Anno 2017

- Implementazione procedure organizzative
- Analisi delle segnalazioni ricevute in tema di corruzione
- Verifica eventuali correzioni sui processi più a rischio, secondo la mappatura dei rischi
- Collaborazione con OdV per iniziative di internal audit e/o external audit
- Valutazione dei dati a breve termine sugli esiti delle misure previste dal Piano
- Aggiornamento delle procedure organizzative rispetto alle risultanze delle attività sopra descritte per l'anno 2017
- Verifica attività formativa in tema di prevenzione della corruzione della trasparenza ed eventuali azioni correttive

Anno 2018

- Valutazione dei dati a medio termine sugli esiti delle misure previste dal Piano
- Completamento procedure organizzative, volte a disciplinare la totalità dei processi aziendali
- Valutazione ed eventuale riconsiderazione degli strumenti, canali e contenuti dei percorsi formativi interni in tema di prevenzione della corruzione
- Definizione strutturata delle attività di formazione, con focus sui dipendenti più a rischio, rispetto a quanto emerso dall'esperienze dell'ultimo triennio

7 - FORMAZIONE DEL PERSONALE

I dipendenti che svolgono un'attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, individuati ai sensi del presente Piano dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità. Nel programma di formazione (a cadenza annuale) interverranno esperti di settore dopo l'opportuno rodaggio dei tempi di adozione del Piano, nonché degli indirizzi fomit dal P.N.A. e dalle Linee di indirizzo del Comitato interministeriale deputato.

In via generale può già dirsi che gli argomenti riguarderanno l'etica, la responsabilizzazione dei dipendenti, i procedimenti amministrativi ed il rispetto dei termini di conclusione degli stessi, il codice di comportamento e la sua corretta applicazione, i sistemi informativi gestionali e gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale che favoriscano la trasparenza e il monitoraggio delle misure previste nel Piano.

La formazione sarà calibrata in base alla tipologia di attività svolta all'interno del servizio definito a rischio corruzione, prevedendo come obiettivo minimo l'erogazione media di 5 ore di formazione per ciascun dipendente. Le iniziative di formazione riguarderanno:

- a) tutto il personale sui temi dell'etica e della legalità, con particolare riferimento ai contenuti del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti
- b) i dirigenti e il personale addetti alle aree a rischio.

8 – RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

In accordo con quanto prescritto nel comma 7 dell'art.1 l. n. 190/2012 “ l'organo di indirizzo politico individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione”, la Fondazione identifica il Responsabile della Prevenzione della Corruzione nella figura del Direttore Affari Legali e Servizi Generali. La durata dell'incarico viene equiparata e sovrapposta alla durata dell'incarico Dirigenziale.

Il Sovrintendente individua come struttura organizzativa di supporto al Responsabile, l'Organismo di Vigilanza. Viene inoltre previsto il supporto in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali adeguate alla dimensione della Fondazione nei limiti dei vincoli di bilancio. Al Responsabile è garantito pieno accesso a tutti gli atti, dati e informazioni della struttura organizzativa, funzionali all'attività di controllo. Il potere sostitutivo nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione è esercitato dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza.

Al Responsabile sono attribuiti i compiti e le responsabilità stabiliti dalla legge e dal presente Piano, in particolare egli:

1. predispone annualmente la proposta di aggiornamento del Piano da sottoporre all'approvazione del Sovrintendente;
2. individua le attività connesse all'attuazione del Piano, valutate e recepite le proposte dei dirigenti qualora ritenute idonee alla prevenzione dei rischi correlati ai rispettivi ambiti organizzativi e funzionali, e acquisiti i pareri dell'Organismo di Vigilanza, ai fini dell'impatto sulla programmazione strategica e gestionale della Fondazione e in ordine alla copertura finanziaria degli interventi da realizzare; ai fini dell'impatto sulla valutazione della performance.
3. definisce i criteri e le modalità per l'individuazione dei procedimenti sensibili;
4. acquisisce ed esamina gli esiti del monitoraggio sui termini di conclusione di tutti i procedimenti amministrativi e di quello relativo all'esercizio dei poteri sostitutivi;
5. definisce gli strumenti di prevenzione e coordina la loro applicazione per la rilevazione dei rischi relativi alla sussistenza di legami che possono ingenerare un conflitto di interessi tra la Fondazione e soggetti terzi con cui entra in rapporto;

6. definisce i criteri di selezione e assegnazione dei dipendenti ai settori con attività a maggior rischio;
7. cura e garantisce il rispetto delle disposizioni in materia di conferimento ed incompatibilità degli incarichi conferiti ;
8. definisce i criteri per la rotazione degli incarichi nell'ambito delle attività particolarmente esposte al rischio di corruzione e ne verifica la conforme attuazione rispetto ai suddetti criteri. Al riguardo, promuove gli eventuali interventi di riallineamento, d'intesa con l'Organismo di Vigilanza, tenendo conto delle segnalazioni e delle proposte dei Dirigenti responsabili della gestione dei procedimenti "sensibili";
9. definisce i criteri di selezione dei dipendenti da formare che operano in settori con attività particolarmente esposte al rischio di corruzione e i contenuti fondamentali dei piani formativi ;
10. definisce i criteri per l'attuazione di iniziative di formazione e ne supporta la realizzazione, volte alla diffusione della cultura della trasparenza e della legalità nella Fondazione;
11. assicura la massima diffusione dei contenuti del PTPC e degli atti correlati tra i destinatari
12. definisce gli standards e gli strumenti tecnici per il monitoraggio sull'attuazione del Piano, anche avvalendosi dei dati e delle informazioni acquisite dal sistema dei controlli interni;
13. vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
14. adotta, verificate periodicamente l'efficacia e l'idoneità del Piano rispetto alle finalità da perseguire, le azioni correttive necessarie per l'eliminazione delle eventuali criticità o ritardi riscontrati;
15. rileva eventuali inadempienze e le segnala agli organi competenti ai fini della valutazione della performance, e, nei casi più gravi, alla struttura preposta all'azione disciplinare;
16. attiva un sistema riservato di ricezione delle segnalazioni da parte dei dipendenti che, sul luogo di lavoro, denunciano fenomeni di illegalità– c.d. Whistleblower;
17. assicura la tutela dei dipendenti che effettuano le suddette segnalazioni;
18. fornisce, entro il 15 dicembre di ogni anno, una relazione illustrativa dei risultati dell'attività svolta, trasmettendola all'Organismo di Vigilanza ed al Sovrintendente, provvedendo alla successiva pubblicazione sul Portale Istituzionale della Fondazione.

La mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del responsabile della prevenzione da parte dei soggetti obbligati in base alle disposizioni del P.T.P.C. è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente.

9 – TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (c.d. Whistleblower)

A mente dell'art. 54 bis del D. Lgs. n.165/2001 introdotto dalla L.190/2012, Il dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico condotte che presume illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Le segnalazioni saranno valutate dal superiore gerarchico e, qualora questi ritenga che le stesse abbiano rilevanza disciplinare, procederà secondo la normativa vigente.

Nel caso in cui il responsabile per la prevenzione della corruzione, nell'esercizio delle funzioni attribuite con il presente piano, venga a conoscenza di fatti che possano presentare una rilevanza disciplinare, dovrà dare informazione al superiore gerarchico del servizio cui è addetto o i dipendenti che potrebbero essere coinvolti. Il superiore gerarchico procederà con le modalità sopra descritte.

In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rivelata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante potrà essere rivelata ove la sua conoscenza sia indispensabile per la difesa dell'incolpato

Il Responsabile della prevenzione della corruzione vigila affinché le misure di cui al comma 51 dell'art. 1 della legge n. 190/2012 siano effettive, predisponendo le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato.

10 – MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA

Il rispetto degli obblighi di Trasparenza assume un rilievo centrale nel contrasto e nella prevenzione di fenomeni corruttivi in attuazione delle linee programmatiche originariamente indicate dalla normativa internazionale, in particolare nella Convenzione Onu sulla corruzione del 2003, poi recepita con la legge n. 116 del 2009 , dalla Legge n. 190 del 2012 e da ultimo dal D. lgs 33/2013.

La Fondazione, riprendendo il disposto dell'art. 11 del D. lgs n° 150/2009, definisce lo standard auspicabile di trasparenza come *"accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera m, della Costituzione"*.

In applicazione delle suddette linee di indirizzo, la Fondazione intende prevedere nel presente Piano misure in materia assimilabili per contenuto formale e sostanziale ad un parallelo Piano triennale per la trasparenza e l'integrità.

10.1 – Linee Generali

Al fine di strutturare un efficace sistema di pubblicità (c.d. “accesso civico”) destinato ai tutti i portatori di interesse che con essa entrano in contatto, la Fondazione pubblica sul proprio portale web un complesso informativo che ne facilita la comprensione e valutazione dei processi organizzativi e funzionali.

Oltre ai dati facente parte del complesso in obbligo di pubblicazione dalla normativa vigente, si considera utile ai fini preventivi e di trasparenza la pubblicazione di ulteriori documenti e informazioni a carattere volontario che saranno in seguito esposti.

Inoltre, sul versante della rilevanza interna in materia di performance, è profonda convinzione di questa Fondazione che la cultura dell'organizzazione basata sull'assunzione di responsabilità, l'attenzione alla qualità, alla trasparenza delle decisioni, tempestività della comunicazione e su una buona relazione fra i dipendenti possa permettere ed anzi favorire performance di alto livello. Si intende, quindi, dare piena attuazione a quanto disposto delle delibere emanate dall' ANAC (come la n° 6/2013 "Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013") affinché sia realizzata sempre una maggiore integrazione dei diversi documenti prodotti, implementando, in modo coordinato gli strumenti ed i processi posti in essere, integrando altresì, gli ambiti relativi alla performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza e l'integrità e alle misure in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

Responsabile della Trasparenza ed Integrità

Un ruolo centrale nella realizzazione degli obiettivi esposti viene a ricoprire il Responsabile della Trasparenza ed Integrità, identificato nell'organigramma della Fondazione con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Tale figura è deputata alla formazione, all'adozione, all'attuazione del programma ed alla realizzazione di tutte le iniziative finalizzate ad ottenere e garantire lo standard di trasparenza auspicato, integrando gli obiettivi relativi alla performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità ed alle misure in tema di prevenzione e contrasto alla corruzione.

10.2 Misure Specifiche

Amministrazione Trasparente

Tra le misure è previsto il riporto, nella sezione “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”, di tabelle riepilogative ed analitiche dei dati pubblicati e da pubblicare con l'indicazione della descrizione delle attività, dei soggetti responsabili degli adempimenti, delle modalità e rispetto dei termini di pubblicazione on line. Gli obblighi di pubblicazione sono parametrati tenendo conto:

- delle linee guida e delle indicazioni dettate dalle Delibere CIVIT (ora ANAC) in particolare il paragrafo 4.2 del Deliberazione n. 105/2010, il paragrafo 5) della n° 2/2012, e da ultimo nel suo complesso la n° 50/2013;
- delle indicazioni riportate nelle "Linee guida per i siti web della PA";
- della tipologia delle attività e dell'assetto organizzativo della FONDAZIONE;
- delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali, comprensive delle delibere dell'Autorità garante e, in particolare, di quanto previsto nelle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e di diffusione sul web di atti e documenti".

Bilancio Sociale

Attraverso il Bilancio Sociale si garantisce la pubblicità esplicita dei risultati della attività istituzionale, confrontandoli con gli obiettivi dichiarati, in modo da permettere a tutti i portatori di interesse, di verificare se tali obiettivi siano stati raggiunti, o si renda necessario piuttosto, introdurre ulteriori interventi.

Il processo di rendicontazione sociale che dimostra la volontà dell' Organizzazione di accettare consapevolmente l'assunzione della cd. responsabilità sociale, che secondo la definizione contenuta nel Libro Verde della Commissione delle Comunità Europee edito 2001 è così parametrata: "Integrazione volontaria delle preoccupazioni sociali e ecologiche delle imprese nelle loro operazioni commerciali e nei loro rapporti con le parti interessate" .

È evidente come il Bilancio sociale sia uno strumento di dialogo e, contestualmente, di consapevolezza e di gestione. Si può, quindi affermare, con palese certezza, che la pubblicazione del Piano triennale per la trasparenza e l'integrità fornisce informazioni , in regime di "Amministrazione trasparente", (ex D. lgs n° 33/2013) pertinenti all'organizzazione, ai procedimenti e al personale come richiesto dal D. lgs. 150/2009.

Giornata della Trasparenza

La Giornata della Trasparenza è prevista espressamente dal Decreto 150/2009 e dalla delibera della CIVIT n° 2/2012: essa è una iniziativa finalizzata a garantire un adeguato livello di trasparenza, legalità e sviluppo della cultura dell'integrità. La Giornata della Trasparenza "si prevede si svolgerà entro il primo semestre 2014: nel corso della manifestazione verrà presentato il complesso di iniziative relative alla diffusione della cultura della trasparenza ed integrità, anche facendo riferimento al Piano della Performance della Fondazione. Sarà dato il più ampio spazio possibile alle istanze degli stakeholders interni e esterni con particolare attenzione, in modo tale che dalla rilevazione del grado di interesse di costoro si possa pervenire alle scelte più ottimali in sede di aggiornamento e miglioramento dei Piani illustrati.

Posta Elettronica Certificata

La Fondazione in ottemperanza alla normativa in vigore ha attivato la casella di Posta Elettronica Certificata il cui indirizzo è :

sovrintendenza.operaroma@pec.it

10.3-Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità

L'attività di trasparenza nel 2015 si è svolta secondo quanto pianificato, nonché secondo la normativa vigente.

Nell'attività di formazione della prevenzione della corruzione, è stata inserita anche la giornata della trasparenza, che ha visto coinvolto tutto il personale, con una partecipazione molto attiva.

Sulla base di questa esperienza, nell'anno 2016 verrà ripetuta la stessa formula, che ha riscosso un notevole successo.

ANNO 2016

- Pubblicazione del presente Piano e dei dati previsti dal d.lgs. 33/2013 nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale istituzionale della Fondazione;
- Modifica sito web della Fondazione Sezione "Amministrazione Trasparente";
- Studio di necessità eventuale di implementazione del sistema informativo relativo a quanto disposto dalle delibere emesse dalla CIVIT ora ANAC e da ultimo la n.50/2013;
- Modifica del sistema di monitoraggio dei soggetti deputati alla raccolta, redazione e pubblicazione dei documenti sui livelli di trasparenza e performance, anche attraverso il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza e sulla base dell'esperienza dell'anno 2015;
- Aggiornamento del Programma sulla base dei contributi ricevuti dai principali stakeholders.

ANNO 2017

- Analisi di eventuali criticità emerse nell'anno 2016 e pianificazione azioni correttive;
- Verifica che i soggetti partecipanti alla formazione ed all'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, abbiano recepito correttamente quanto previsto dal Piano ed abbiano attuato le prescrizioni previste dalla legge vigente;
- Raccolta informazioni rispetto alle risultanze della attività di trasparenza, sia all'interno che all'esterno della Fondazione;
- Aggiornamento del Programma sulla base dei contributi ricevuti dai principali stakeholders.

ANNO 2018

- Valutazione dei dati a medio termine, relativi agli ultimi tre anni, sulle attività di trasparenza messe in atto dalla Fondazione;
- Eventuale aggiornamento del sito web, secondo l'andamento normativo, ovvero rispetto ad eventuali modifiche legislative in materia di trasparenza;
- Aggiornamento del Programma sulla base dei contributi ricevuti dai principali stakeholders.

Roma, 5 settembre 2016

Il Responsabile

della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Maurilio Fraboni



Per approvazione

Il Sovrintendente

Carlo Fuortes



ORGANIZZAZIONE E PROCEDIMENTI

Descrizione	Stato pubblicazione	Note
Informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici.)	Da Pubblicare	
Elenco completo delle caselle di Posta elettronica istituzionali attive	Pubblicato	
Casella di posta elettronica certificata	Pubblicato	
Elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascun ufficio, il termine per la conclusione di ciascun procedimento e ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale	Pubblicare unitamente al regolamento, ai sensi della legge n. 241/1990, modulistica per la richiesta di accesso agli atti e documenti amministrativi	
elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza per ciascun procedimento amministrativo ad istanza di parte	Da Pubblicare	
Tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente	Da Pubblicare	
Tabella contenente l'elenco dei procedimenti svolti da ciascuna unità organizzativa con indicazione dei termini di conclusione di ciascun procedimento e dei procedimenti individuati ex artt. 2 e 4 della L. n. 241/90	da Pubblicare	

SERVIZI IN CORSO DI EROGAZIONE

Descrizione	Stato pubblicazione	Note
Carta dei servizi	Pubblicato	Carta dei Servizi contenente i principi generali comuni e trasversali a tutta la Fondazione riversata nel Codice Etico
Entità della qualità dei servizi erogati	Da pubblicare	da pubblicare i questionari di rilevazione del livello di soddisfazione dell'utenza

PERSONALE

Descrizione	Stato pubblicazione	Note
Curricula e retribuzioni dei dirigenti	Pubblicato	
Curricula dei titolari di posizioni organizzative	Pubblicato	
Curricula, retribuzioni, compensi ed indennità di coloro che rivestono incarichi di indirizzo amministrativo (Consiglio d'amministrazione)	Pubblicato	



TEATRO DELL'OPERA
DI ROMA

Ammontare complessivo dei premi collegati alla <i>performance</i> stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti	Pubblicato	
[Analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti	Pubblicato	
Codici di comportamento e disciplinare	Pubblicato	Vi è anche il Codice etico allegato al M.O.ex D.Lvo 231/2001 s.m.i.

GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Descrizione	Stato pubblicazione	Note
Servizi erogati agli utenti finali e intermedi, costi (i costi effettivi e quelli imputati al personale per ogni servizio erogato), nonché il monitoraggio del loro andamento, tenuto conto del Piano e della performance	Pubblicato Da Pubblicare	
Contratti integrativi stipulati, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dagli organi di controllo,	Da Pubblicare	
Dati concernenti consorzi, enti e società di cui le pubbliche amministrazioni facciano parte, con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione nonché dati concernenti l'esternalizzazione di servizi e attività anche per il tramite di convenzioni	Da integrare	
"Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio" al fine di illustrare gli obiettivi della spesa, misurarne i risultati e monitorarne l'effettivo andamento in termini di servizi forniti e di interventi realizzati	Da pubblicare	

INCARICHI E CONSULENZE

Descrizione	Stato pubblicazione	Note
<p>Incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici e ad altri soggetti.</p> <p>Gli incarichi considerati sono:</p> <p>i) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati dalla Fondazione ai propri dipendenti in seno allo stesso Ente o presso altre amministrazioni o società pubbliche o private</p> <p>2) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati dalla Fondazione a dipendenti di altra amministrazione</p> <p>3) incarichi retribuiti e non retribuiti affidati, a qualsiasi titolo, da una amministrazione a soggetti esterni</p>	<p>Pubblicato</p> <p>Pubblicato</p> <p>Pubblicato</p>	