

PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELLA FONDAZIONE EUCENTRE 2016-2018



Indice generale

1. INTRODUZIONE.....	3
1.1. Entrata in vigore, validità ed aggiornamenti.....	3
1.2. Obiettivi.....	4
1.3. Destinatari del Piano.....	4
1.4. Obbligatorietà.....	5
2. Il contesto normativo di riferimento.....	6
2a. Gli adempimenti da parte dei soggetti privati che curano un pubblico interesse.....	9
3. Elenco dei reati di corruzione.....	9
4. La realtà di EUCENTRE.....	11
4a. I fondamenti e gli obiettivi del P.P.C.....	11
4b. Il Piano Anticorruzione dei Fondatori.....	12
4c. La Fondazione EUCENTRE.....	12
4d. L'impegno di prevenzione della corruzione di EUCENTRE.....	17
5. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e gli altri soggetti coinvolti.....	17
5a. Requisiti e incompatibilità.....	17
5b. Funzioni, poteri e responsabilità.....	18
5c. Provvedimento di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione della Fondazione EUCENTRE.....	19
5d. I Dirigenti/Responsabili di area, titolari delle aree a rischio corruzione.....	19
5e. Dipendenti/Collaboratori.....	20
6. Il Piano di prevenzione della corruzione: riferimenti normativi e contenuto minimo.....	20
6a. La struttura del Piano di Prevenzione della corruzione della Fondazione EUCENTRE.....	21
6b. Obblighi informativi verso la PA vigilante.....	22
6c. Metodologia di valutazione del rischio.....	22
6d. L'analisi del rischio.....	23
6e. La ponderazione o livello di rischio.....	23
6f. Le aree sensibili e il sistema dei controlli esistenti: acquisizione e sviluppo del personale e selezione del personale.....	23
6g. Misure per la prevenzione dei rischi nell'assunzione di personale.....	24
6h. Acquisti di lavori, servizi e forniture.....	24
6i. Gestione esecutiva del contratto di appalto di lavori, forniture e servizi.....	26
7. Formazione.....	26
7a. Obiettivi.....	27
7b. Descrizione del progetto.....	27
7c. Destinatari della formazione e selezione dei partecipanti.....	28
7d. Altre attività di accompagnamento formativo.....	29
8. Rotazione del personale e verifica delle modalità di attuazione.....	29
9. Incompatibilità e conflitto d'interessi: obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.....	29
10. Whistleblowing.....	30
11. Codice di comportamento.....	31
12. Il sistema disciplinare.....	32
13. Le misure da implementare.....	32
14. La trasparenza.....	32



1. INTRODUZIONE

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) della Fondazione Eucentre è stato redatto in coerenza con le disposizioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA). La Fondazione Eucentre, in quanto Fondazione di diritto privato, non è destinataria del PNA, ma ha ritenuto opportuno dotarsi del PTPC, i cui contenuti sono stati sviluppati in linea con le indicazioni contenute nel PNA, ove applicabili, e tenendo conto delle proprie specificità organizzative e strutturali.

Il documento presentato in queste pagine è stato elaborato con l'intento di dare attuazione ad un ciclo "integrato", garantendo una coerenza tra gli ambiti comuni sviluppati nel PTPC e nel Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI).

1.1. Entrata in vigore, validità ed aggiornamenti

Il PTPC, che entra in vigore il 31 gennaio 2016 a seguito dell'adozione da parte del Presidente e verrà successivamente sottoposto alla ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione per l'adozione definitiva, viene in pari data reso disponibile alla consultazione online sul sito istituzionale, ha una validità triennale e sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno, in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012.

L'aggiornamento annuale del PTPC dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

1. l'eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali;
2. i cambiamenti normativi e regolamentari che modificano le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione della Fondazione;
3. l'emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.;
4. le modifiche intervenute nelle misure predisposte dalla Fondazione per prevenire il rischio di corruzione.

Come previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il RPC provvederà, inoltre, a proporre all'Organo collegiale della Fondazione la modifica del Piano ogniqualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute. Il RPC potrà, inoltre, proporre delle modifiche al presente documento qualora ritenga che delle circostanze esterne o interne all'ente



possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

1.2. Obiettivi

L'attuazione del PTPC risponde all'obiettivo della Fondazione di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

A tal fine lo sviluppo, in aggiunta a quelle esistenti, di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura, tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione della Fondazione nei confronti di molteplici interlocutori.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel PTPC da parte dei soggetti destinatari elencati nel par. 1.4., intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta gestione.

Inoltre, il PTPC è finalizzato anche a:

- determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone la Fondazione a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine, e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- assicurare la correttezza dei rapporti tra la Fondazione e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse;
- coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi previste dal d.lgs. 39/2013.

1.3. Destinatari del Piano

In base alle indicazioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel PNA sono stati identificati come destinatari del PTPC:

1. il Presidente;
2. il personale della Fondazione;



3. i consulenti, pur nei ristrettivi margini derivanti dal fatto che il loro intervento non si concretizza in prestazioni di servizi e non dà luogo a responsabilità di natura gestionale ed amministrativa bensì si configura quale mera partecipazione a progetti ed attività di studio e ricerca;
4. i revisori dei conti;
5. i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

1.4. Obbligatorietà

È fatto obbligo a tutti i soggetti indicati nel par. 1.4, nei limiti di quanto ivi previsto, di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni contenute nel presente Piano.



2. Il contesto normativo di riferimento.

La legge 6 novembre 2012 n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella Pubblica Amministrazione” ha introdotto, nell’ordinamento giuridico italiano, un sistema di prevenzione della corruzione e dell’illegalità nell’espletamento delle funzioni e delle attività della Pubblica Amministrazione. La legge disegna un complesso di iniziative ed adempimenti a carico delle Pubbliche Amministrazioni e delle Società controllate e/o partecipate, nell’ambito di una strategia volta ad attuare un’efficace e pregnante attività di prevenzione della corruzione, attraverso la previsione ed attuazione di pratiche organizzative ed operative, specificamente destinate allo scopo. In tale ottica, la legge n.190/2012 prevede, in materia di prevenzione della corruzione, specifiche strategie che, sostanzialmente, si articolano su due livelli: a livello nazionale, attraverso l’elaborazione del Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato, in data 11 settembre 2013, dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, l’Integrità e la Trasparenza (C.I.V.I.T., ora Autorità Nazionale Anticorruzione, A.N.AC.). - a livello decentrato, attraverso l’elaborazione, da parte di ciascun soggetto la cui attività sia finalizzata alla cura del pubblico interesse, di un proprio specifico Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (di seguito, P.T.C.P.) ovvero per i soggetti di natura privatistica, come i Consorzi, di un Piano per la Prevenzione della Corruzione (di seguito, P.P.C.), sulla base delle linee guida fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione. Il P.P.C., secondo l’art. 1, comma 5, della l. n. 190/2012, deve fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli Uffici al rischio sia di corruzione che di malamministrazione ed indicare gli interventi organizzativi volti a prevenirlo.

Il presente Piano prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità, (P.P.C.), nel dare attuazione alla legge 6 novembre 2012, n. 190 con cui sono state approvate le "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", sulla base del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), definisce il processo finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione.

Il P.P.C. rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale sistematizzare e descrivere la strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, frutto di un processo di analisi dell’organizzazione, di analisi del fenomeno stesso e di successiva identificazione, attuazione e monitoraggio di un sistema di prevenzione della corruzione. La redazione del P.P.C. sottende, quindi, l’implementazione di un processo di gestione del rischio (risk management), applicato al fenomeno sia della corruzione che della malamministrazione.



Unitamente al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.) ed al codice di comportamento, il P.P.C. costituisce lo strumento principe di prevenzione della illegalità nello svolgimento della funzione pubblica.

Molti sono gli interventi previsti dalla legge, la quale ha introdotto, in particolare:

- Numerosi dispositivi per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo individuando i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia;
- Una disciplina innovativa e maggiormente rigorosa sugli incarichi, sulle cariche pubbliche e sulle incompatibilità dei pubblici dipendenti;
- La rotazione del personale;
- La formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione;
- Una specifica disciplina in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;
- La previsione che la violazione dei doveri definiti all'interno del codice di comportamento diventa fonte di responsabilità disciplinare;
- Un'articolata disciplina in materia di appalti pubblici;
- Nuove disposizioni sull'arbitrato per la risoluzione delle controversie che insorgono nei rapporti contrattuali di appalto;
- Il rafforzamento della tutela penale che determina l'inasprimento delle pene per alcuni reati e l'individuazione di nuove fattispecie come, ad es., il traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- Un rafforzamento della disciplina della trasparenza di cui viene ribadita la natura di livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili, ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.

Esso, dunque, se ben strutturato e correttamente applicato rappresenta uno strumento efficace a presidio della legalità e del buon andamento dell'azione amministrativa.

Le disposizioni di prevenzione della corruzione, previste ai commi da 1 a 57 dell'articolo 1 della legge 190/2012, ivi compreso anche l'adozione del Piano, si applicano a tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 nonché ai soggetti privati funzionalizzati alla cura di un pubblico interesse.



In ragione di tale espressione testualmente evocata dalla disciplina della l. 190/2012, molte sono state le perplessità circa l'ambito soggettivo di applicazione dell'intera serie di disposizioni a tali ultimi soggetti.

E' ben nota la spinta dell'interprete, in primis il Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e poi dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), di stimolare e finanche di obbligare al rispetto delle norme in parola quanti più soggetti possibile, nell'ottica della tutela della funzione pubblica, sia essa svolta da soggetti effettivamente ricadenti nella voluntas legis del 2001 (appunto, art. 1, comma 2, del d. lgs. 165), sia da quelli che, pur formalmente di natura privatistica (spa, srl) nella sostanza perseguono obiettivi di natura pubblicistica, ivi compresi financo quelli non effettivamente sostenuti da risorse eminentemente erariali.

I soggetti privati, infatti, svolgendo una funzione pubblica sono stati sin da subito, sebbene con considerevole ritrosia e perplessità dalla maggior parte di essi, considerati estensione dei soggetti pubblici vigilanti e/o controllanti ai fini dell'applicazione delle norme anticorruzione ed hanno visto delinarsi nel panorama degli adempimenti organizzativi le disposizioni in parola.

Di questi dubbi, incertezze e perplessità si è fatta carico la stessa Autorità Nazionale Anti Corruzione che, nel contesto della determinazione n° 8 del 17 giugno 2015, recante "Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" ha ritenuto di "rilevare – anche alla luce delle numerose richieste di chiarimenti pervenute – che il quadro normativo che emerge dalla Legge 190 del 2012 e dai decreti di attuazione è particolarmente complesso, non coordinato, fonte di incertezze interpretative, non tenendo adeguatamente conto delle esigenze di differenziazione in relazione ai soggetti, pubblici e privati, a cui si applica".

L'auspicio formulato dalla medesima Autorità di una revisione del quadro legislativo è stato poi effettivamente raccolto dal Parlamento che ha infine approvato la Legge 7 agosto 2015 n° 124, attraverso la quale è stata conferita una specifica delega al Governo per una organica rivisitazione della materia da concludersi entro il prossimo mese di agosto 2016.

Pur tenendo conto della riconosciuta incertezza della disciplina normativa vigente e di una sua prossima complessiva ridefinizione, la Fondazione ritiene comunque più che opportuno dotarsi di un proprio PTPC, destinato comunque ad assicurare effetti positivi in termini di efficacia, economicità, trasparenza e correttezza della propria azione, ovviamente con riferimento ad una realtà e ad una attività istituzionale che materialmente rende difficile l'adattamento *more automatico*



della normativa in questione allo specifico e concreto caso della Fondazione, cui non compete l'esercizio di alcuna funzione pubblica.

2a. Gli adempimenti da parte dei soggetti privati che curano un pubblico interesse.

La legge 190/2012 stabilisce (art.1 c. 34) che le disposizioni dei commi da 15 a 33 dell'art.1 della Legge si applicano anche alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e alle loro controllate nonché dai soggetti privati che curano un pubblico interesse. Tali disposizioni riguardano, oltre il perseguimento della legalità dell'azione svolta, anche obblighi di trasparenza nell'attività amministrativa e di accesso agli atti dei cittadini, di monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedimentali, di obblighi/limitazioni e esclusioni di ricorso agli arbitrati nei contenziosi riguardanti gli appalti pubblici e di stipula dei "patti di integrità" con gli appaltatori o ditte partecipanti a selezione per appalti pubblici con clausole espresse di risoluzione o esclusione. È stabilito che alle società partecipate pubbliche la legge 190/2012 si applichi limitatamente alle attività di pubblico interesse, indicate e disciplinate dal diritto nazionale e comunitario.

Il PNA obbliga, altresì, i soggetti privati controllati da Enti pubblici ad introdurre e implementare adeguate misure organizzative e gestionali per dare attuazione alle norme contenute nella L.190. Seppure non previsto dalla L. 190/2012, il PNA stabilisce la nomina di un responsabile per l'attuazione del Piano (anche per tali soggetti privati) da identificare con un suo componente o con un dirigente. Inoltre, essi – ad esclusione di quelle quotate nei mercati regolamentati e delle loro controllate - hanno l'obbligo di:

- collaborare con l'amministrazione o le amministrazioni di riferimento per assicurare la pubblicazione delle informazioni di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 22 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- provvedere alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale delle informazioni sugli incarichi di cui agli artt. 14 e 15 del d.lgs. n. 33 del 2013;
- assicurare tutti gli adempimenti di trasparenza relativamente alle aree indicate nell'art. 1, comma 16, della L. 190/2012, seguendo le prescrizioni del d.lgs. 33/2013, come novellato nel 2014.



3. Elenco dei reati di corruzione.

Di seguito si fornisce l'elencazione dei reati contro la PA che in via di larghissima approssimazione sia teorica che sostanziale potrebbero ritenersi applicabili alla realtà operativa della Fondazione, come previsto dalla L. 190/2012:

- Art. 314 c.p. - Peculato. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio, il possesso o comunque la disponibilità di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria, è punito con la reclusione da tre a dieci anni.
- Art. 316 c.p. - Peculato mediante profitto dell'errore altrui. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.
- Art. 323 c.p. - Abuso d'ufficio. Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, 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 uno a quattro anni.
- Art. 325 c.p. - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio. Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che impiega, a proprio o altrui profitto, invenzioni o scoperte scientifiche, o nuove applicazioni industriali, che egli conosca per ragione dell'ufficio o servizio, e che debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa non inferiore a euro 516.
- Art. 326 c.p. - Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, violando i doveri inerenti alle funzioni o al servizio, o comunque abusando della sua qualità, rivela notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, o ne agevola in qualsiasi modo la conoscenza, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni.
- Art. 328 c.p. - Rifiuto di atti di ufficio. Omissione. 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.



- Art. 331 c.p. - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità. Chi, esercitando imprese di servizi pubblici o di pubblica necessità, interrompe il servizio, ovvero sospende il lavoro nei suoi stabilimenti, uffici o aziende, in modo da turbare la regolarità del servizio, è punito con la reclusione da sei mesi a un anno e con la multa non inferiore a euro 516.
- Art. 334 c.p. - Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.
- Art. 335 c.p. - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.

4. La realtà di EUCENTRE

4a. I fondamenti e gli obiettivi del P.P.C.

In relazione alla metodologia di applicazione, i commi 60 e 61 dell'art. 1 della L. 190/2012 stabiliscono che modalità esecutive e termini per l'applicazione siano definiti attraverso intese in sede di Conferenza unificata, con indicazione dei relativi termini di attuazione.

L'intesa è stata sancita in data 24 luglio 2013 e questa, oltre a individuare il 31 gennaio 2014 quale termine per l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, prevede che possano essere nominati due diversi responsabili, uno per quanto concerne la prevenzione della corruzione, l'altro per quanto riguarda la trasparenza.

Entrando nel merito dell'ambito di competenza del Piano, il concetto di "corruzione", conformemente alle indicazioni fornite dalla circolare del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2013 recante "Legge n. 190 del 2012, (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione)", 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.

I tre principali obiettivi delineati dal P.N.A. sono:

- Ridurre le opportunità in cui si manifestino casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.



Tali obiettivi sono perseguiti attraverso una serie di misure di prevenzione a livello nazionale, nonché attraverso una strategia di prevenzione a livello decentrato, contenuta nel paragrafo 3 del P.N.A., in cui sono previsti indirizzi per le amministrazioni.

In sostanza, il Piano deve:

- Individuare le attività a più elevato rischio di corruzione;
- Individuare, per tali attività, misure di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione; in particolare sono indicate le misure previste obbligatoriamente dalla legge 190/2012, dalle altre prescrizioni di legge e dal P.N.A. ed eventuali ulteriori misure facoltative;
- Stabilire obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- Monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi;
- Monitorare i rapporti tra l'Amministrazione 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, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione.

Al fine di dare attuazione alla legge 190/2012, l'organo di indirizzo della Fondazione EUCENTRE ha individuato quale Responsabile della prevenzione della corruzione e quale Responsabile per la trasparenza, il Sig. Renato Fuchs.

4b. Il Piano Anticorruzione dei Fondatori.

La Fondazione EUCENTRE è un soggetto giuridico fondato da pubbliche istituzioni.

Con riferimento a tale Fondazione, i Piani Anticorruzione dei diversi Fondatori presuppongono che essa, pur mantenendo autonomia, peculiarità e responsabilità, si ispiri nella predisposizione del proprio Piano, ai contenuti dei sopracitati documenti.

4c. La Fondazione EUCENTRE.

Il Centro di Formazione e Ricerca in Ingegneria Sismica (EUCENTRE), costituito in associazione con atto sottoscritto il 26 marzo 2003 e trasformato in Fondazione con atto sottoscritto il 10 ottobre 2005, è una Fondazione che ha lo scopo di promuovere, sostenere e curare la formazione e la



ricerca nel campo della riduzione dei rischi naturali e antropici, nonché più in generale nel campo della protezione civile, anche attraverso le seguenti azioni:

- lo sviluppo della ricerca applicata, orientata a conseguire concreti obiettivi in ordine alla valutazione ed alla riduzione della vulnerabilità e del rischio;
- lo sviluppo di attività utili alla definizione di specifiche linee di azione pubblica, di atti di indirizzo, di linee guida nonché di documenti a carattere normativo, anche in riferimento allo stato dell'arte internazionale;
- la formazione di operatori aventi spiccate capacità scientifiche e professionali, anche in situazioni di emergenza;
- lo svolgimento di attività di consulenza scientifica e tecnologica, a livello nazionale ed internazionale.

I Soci Fondatori sono:

- Dipartimento della Protezione Civile (DPC)
- Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia (INGV)
- Università degli Studi di Pavia
- Istituto Universitario di Studi Superiori (IUSS) di Pavia

Gli organi di governo previsti dallo Statuto sono:

- il Consiglio di Amministrazione
- il Presidente
- il Comitato Scientifico
- il Collegio dei Revisori dei Conti

Il Consiglio di Amministrazione

L'Amministrazione della Fondazione è affidata ad un Consiglio di Amministrazione composto da cinque membri. Componenti del Consiglio sono:

- a) il Capo del Dipartimento della protezione civile della Presidenza del Consiglio dei Ministri o persona da lui nominata;
- b) il Presidente dell'Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia o persona da lui nominata;
- c) il Rettore dell'Università degli Studi di Pavia o persona da lui nominata;
- d) il Rettore dell'Istituto Universitario di Studi Superiori di Pavia o persona da lui nominata;



e) il Presidente della Fondazione Eucentre, nominato (con il voto della maggioranza degli altri quattro componenti) dagli altri quattro componenti del consiglio di amministrazione nel corso della prima seduta utile tra persone con elevate competenze specifiche nel campo di iniziativa del Centro, preferibilmente tra docenti dell'Università degli Studi di Pavia o dell'Istituto Universitario di Studi Superiori di Pavia.

I membri del Consiglio durano in carica cinque anni, possono essere revocati in ogni tempo dal soggetto che li ha nominati e possono essere riconfermati.

Costituisce causa di decadenza il venir meno, in capo all'amministratore in carica, della qualifica che ne ha determinato e presupposto la nomina.

La cessazione, nel corso del proprio mandato, di tre o più amministratori (computandosi tra loro anche il Presidente) comporta che tutti i consiglieri di Amministrazione, ivi compreso il Presidente, si considerino dimissionari e rimangano in carica, fino alla ricomposizione del nuovo Consiglio, per lo svolgimento dei soli affari di ordinaria amministrazione. In tal caso il Presidente ne dà immediata comunicazione alle Amministrazioni competenti ai fini della più tempestiva ricomposizione del Consiglio di Amministrazione. Qualora il Presidente non provveda tempestivamente i predetti adempimenti competono al Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti.

Il Consiglio deve essere convocato almeno due volte all'anno: entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio sociale per l'approvazione del rendiconto economico e finanziario ed entro il 31 dicembre per l'approvazione del bilancio preventivo per l'esercizio successivo nonché del documento finanziario programmatico per il triennio successivo.

Spetta al Consiglio di Amministrazione:

1. nominare il Presidente;
2. nominare i componenti di propria competenza del Comitato Scientifico;
3. nominare il Responsabile del TREES Lab e il Rettore del CAR College
4. deliberare sul rendiconto economico e finanziario sul documento finanziario programmatico triennale, sui bilanci preventivi e consuntivi;
5. approvare i regolamenti necessari al funzionamento della Fondazione, del Laboratorio e del Collegio;
6. approvare le convenzioni tipo che regolano i rapporti con i Sostenitori, Industriali e Professionisti;
7. fissare i criteri per l'utilizzo delle apparecchiature del TREES Lab, su proposta del



Responsabile del laboratorio;

8. assumere e licenziare, su proposta del Presidente, il personale della Fondazione e fissarne gli emolumenti;
9. deliberare in ordine ai compensi di cui all'articolo 1;
10. deliberare su tutto quanto concerne l'attuazione delle finalità della Fondazione, compiere gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione e adottare in generale tutti i provvedimenti ritenuti necessari per il perseguimento degli scopi della Fondazione.

Il Consiglio di Amministrazione può nominare uno o più Direttori specificandone le competenze ed i poteri ed anche attribuendo ad esso/essi la responsabilità scientifica ovvero quella gestionale delle attività della Fondazione. Il o i Direttori dovranno operare nell'ambito delle competenze loro attribuite, ottemperando alle direttive ad essi impartite dal Consiglio di Amministrazione.

Il o i Direttori, ferme le norme inderogabili di legge, possono essere revocati in qualsiasi momento con delibera motivata del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente

Il Presidente ha potere di firma, rappresenta legalmente la Fondazione, anche di fronte a terzi ed in giudizio, ne sorveglia l'andamento amministrativo e morale, convoca e presiede le riunioni del Consiglio e cura l'esecuzione dei relativi deliberati.

In caso d'urgenza adotta i provvedimenti necessari, salvo ratifica del Consiglio.

In caso di necessità, la rappresentanza della Fondazione può essere delegata dal Consiglio ad altri membri del Consiglio medesimo.

Il Presidente dirige il Centro esercitando tutti i poteri non espressamente previsti dallo statuto per il Consiglio di Amministrazione, poteri che egli può delegare come meglio crede per il conseguimento dei fini sociali e per la gestione della Fondazione, informandone il Consiglio.

Sono compiti specifici del Presidente:

- redigere il rendiconto economico finanziario, il bilancio preventivo ed il documento finanziario programmatico triennale da sottoporre al Consiglio;
- redigere la relazione annuale sull'attività svolta da sottoporre al Consiglio, sentito il Comitato Scientifico;
- redigere gli eventuali regolamenti interni e la convenzione tipo che regola i rapporti con i Sostenitori, da sottoporre all'approvazione del Consiglio;



- attuare le finalità previste dallo statuto e le decisioni del Consiglio; deliberare in ordine all'utilizzo delle strutture e delle attrezzature della Fondazione; definire le tariffe da applicare per prestazioni esterne di qualsiasi natura.

Il Comitato Scientifico

Il Comitato Scientifico costituisce l'organo principale di riferimento per il Consiglio di Amministrazione, in relazione alle scelte strategiche da operare per il perseguimento degli scopi sociali.

Il Comitato si esprime sugli aspetti connessi alle attività scientifiche e formative, anche in relazione all'istituzione di centri di ricerca, corsi di master e corsi di dottorato in convenzione con università italiane e straniere ed in particolare con 11 Istituto Universitario di Studi Superiori di Pavia. Laddove possibile, gli eventuali componenti di comitati scientifici relativi a tali iniziative saranno indicati tra i membri del Comitato Scientifico.

Il Comitato è composto da quindici membri, di cui almeno tre stranieri e non più di cinque afferenti all'Università degli Studi di Pavia o all'Istituto Universitario di Studi Superiori di Pavia.

Il Comitato si riunisce almeno una volta all'anno, esamina i documenti consuntivi e programmatici redatti dal Responsabile del Laboratorio e dal Rettore del Collegio e formula suggerimenti e proposte da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Tredici componenti del Comitato Scientifico sono nominati dal Consiglio di Amministrazione avendo cura di avere un'adeguata rappresentatività delle diverse discipline pertinenti alle attività della Fondazione, restano in carica cinque anni e possono essere riconfermati, due sono nominati dal Comitato dei Sostenitori, restano in carica due anni e possono essere riconfermati.

Il Presidente del Comitato Scientifico è nominato dal Comitato medesimo tra i suoi membri nel corso della prima seduta utile.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

La revisione della gestione amministrativo contabile della Fondazione è effettuata da un collegio composto da tre membri, nominati rispettivamente dal Capo del Dipartimento della protezione civile, dal Rettore dello IUSS e dal Rettore dell'Università di Pavia e scelti tra gli iscritti all'Albo dei Revisori Contabili.

Il membro nominato dal Capo del Dipartimento della protezione civile svolge le funzioni di Presidente. I Revisori esaminano i bilanci preventivi e consuntivi, predisponendo apposite



relazione sulla gestione amministrativa e contabile, effettuano verifiche di cassa, accertano la regolare tenuta delle scritture contabili, vigilano sull'osservanza dello statuto.

I Revisori devono essere informati di ogni riunione e possono presenziare alle sedute del Consiglio di Amministrazione, durano in carica cinque anni e possono essere riconfermati.

L'organo di controllo ha il compito di esprimere un giudizio sul bilancio di esercizio con le modalità previste dall'art. 14 primo comma lettera a), secondo, terzo e quarto comma del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010 n. 39; ha inoltre i diritti e gli obblighi previsti dall'art. 14 sesto comma dello stesso Decreto legislativo.

4d. L'impegno di prevenzione della corruzione di EUCENTRE.

Pur sussistendo ampie critiche da parte dei soggetti interessati circa l'impostazione di ANAC e DFP di estendere ai soggetti privati in mano pubblica gli adempimenti della L. 190/2012 e D.L.gs. 33/2013 in contrasto (apparente) con l'intentio legis, la lettura delle disposizioni in parola ha condotto tali soggetti, come la Fondazione EUCENTRE, ad adeguarsi ad esse: ed, infatti, la Fondazione ha ritenuto di procedere alla definizione e attuazione di un Piano di prevenzione della corruzione a tutela dell'immagine di imparzialità e di buon andamento della sua attività, dei beni aziendali e delle attese dei fondatori, del lavoro del personale e dei collaboratori e degli stakeholders in genere. Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che, aldilà dell'obbligatorietà degli adempimenti previsti, il Piano di prevenzione, efficacemente attuato e monitorato, possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione del personale e dei collaboratori, in modo tale da evitare il rischio di comportamenti corruttivi a danno della Fondazione e tale da stimolare la ricerca di ulteriori margini di efficienza nella gestione del servizio pubblico. Con il presente documento la Fondazione ha inteso in linea con le disposizioni della L. 190/2012 e suoi decreti attuativi, estendere la propria azione di prevenzione della corruzione a tutti i reati considerati dalla L. 190/2012, dal lato attivo e passivo, in merito ai comportamenti in cui è in linea teorica estrema ravvisabile il rischio di un abuso del potere/funzione attribuita a dipendenti della Fondazione per trarne un vantaggio privato.

Nella medesima direzione la Fondazione si è peraltro già mossa dotandosi – come previsto dal D.Lgs. 231/01 – di un proprio Organismo di Vigilanza, istituito dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30 settembre 2015 e predisponendo il Codice etico e di condotta ed il Modello organizzativo, nonché taluni provvedimenti quali ad esempio il regolamento per le missioni ed il



regolamento per l'acquisizione di beni e servizi ugualmente approvati dal Consiglio di Amministrazione.

5. Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e gli altri soggetti coinvolti.

5a. Requisiti e incompatibilità.

L'art. 1 c. 7 della L. 190/2012 prevede la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione per tutte le Pubbliche amministrazioni. Tale previsione è stata estesa dal PNA agli enti pubblici economici e agli enti di diritto privato in controllo pubblico. La Circolare DPCM n. 1/2013 ne definisce i criteri di scelta, le incompatibilità e la durata. La scelta del Responsabile anticorruzione deve ricadere, preferibilmente, su dirigenti o apicali appartenenti al ruolo, che siano titolari di ufficio di livello dirigenziale generale. La durata della designazione è pari a quella dell'incarico dirigenziale e/o apicale.

Il dirigente e/o apicale designato non deve essere stato destinatario di provvedimenti giudiziari di condanna né disciplinari e deve aver dato dimostrazione, nel tempo, di comportamento integerrimo. Inoltre, nella scelta occorre tener conto, quale motivo di esclusione, dell'esistenza di situazioni di conflitto d'interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti incaricati in settori considerati esposti al rischio di corruzione.

5b. Funzioni, poteri e responsabilità.

Considerato il delicato compito organizzativo e di raccordo, al Responsabile della prevenzione deve essere assicurato un adeguato supporto, mediante assegnazione di appropriate e qualificate risorse umane, e adeguate dotazioni strumentali e finanziarie. La Legge ha considerato essenziale la figura del Responsabile, come soggetto idoneo ad assicurare il funzionamento del sistema di prevenzione, attribuendo a tale ruolo le seguenti funzioni: - elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo d'indirizzo politico; - definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione; - verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità; - proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione; - promuovere, d'intesa con il dirigente competente, la mobilità interna degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività, nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione; - individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione annuale con il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione



adottate. A fronte dei compiti attribuiti, la Legge 190/2012 prevede delle consistenti responsabilità per il caso di inadempimento. In particolare, all'art. 1, c. 8, della L.190/2012 si prevede una responsabilità dirigenziale per la mancata predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione e per la mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti. All'art. 1, c. 12 si prevede, inoltre, l'imputazione di una responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa per il caso in cui all'interno della Fondazione vi sia stata una condanna per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato. La responsabilità è esclusa se il responsabile della prevenzione prova di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di prevenzione e di averne osservato le prescrizioni oltre che di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano medesimo. L'art. 1, c. 14, individua una forma di responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21, D.lgs. n. 165 del 2001 (estensibile, mutatis mutandis, anche ai soggetti privati come la Fondazione) che si configura nel caso di: "ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal piano" e una forma di responsabilità disciplinare "per omesso controllo". Per completezza del quadro delle responsabilità in capo al Responsabile della prevenzione, si segnala: - (in qualità di responsabile – anche - della trasparenza) una responsabilità per la violazione degli obblighi di trasparenza art. 46 del d.lgs. n. 33 del 2013; - il mancato rispetto delle disposizioni sulla incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi (art. 15 del d.lgs. 39/2013).

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente o la mancata predisposizione del Piano sono "elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale", nonché "eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione" e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato. È esclusa la responsabilità ove l'inadempimento degli obblighi summenzionati di cui al c. 1 dell'art. 46, sia "dipeso da causa a lui non imputabile". L'esistenza di una responsabilità dirigenziale connessa alla predisposizione e all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione e trasparenza rende necessario un collegamento tra l'adempimento normativamente richiesto e gli obiettivi individuati nell'incarico dirigenziale, ai fini della retribuzione variabile e di risultato come previsto dai CCNL applicabili.

5c. Provvedimento di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione della Fondazione EUCENTRE.

Il provvedimento di nomina è di competenza del Consiglio di Amministrazione, quale organo d'indirizzo politico: Nella seduta del 27 giugno 2014 è stato nominato il Sig. Renato Fuchs, Direttore dei Servizi di Supporto della Fondazione, Responsabile della prevenzione della corruzione



ai sensi dell'art. 1 c. 7 della L. 190/2012. Lo stesso è stato destinatario altresì della nomina di Responsabile per la Trasparenza.

5d. I Dirigenti/Responsabili di area, titolari delle aree a rischio corruzione.

Ai titolari dei Processi/Attività a rischio corruzione individuati nel presente Piano sono attribuite le seguenti responsabilità:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione, assicurando la completezza e la tempestività del flusso informativo;
- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando con il Responsabile per individuare le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano;
- adottano le misure gestionali finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e la mobilità del personale.

5e. Dipendenti/Collaboratori.

I dipendenti ed i collaboratori esterni della Fondazione partecipano al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nel Piano, segnalando le situazioni d'illecito al proprio dirigente/responsabile o all'Ufficio Personale o direttamente al Responsabile della prevenzione nonché i casi di conflitto di interessi che li riguardano.

6. Il Piano di prevenzione della corruzione: riferimenti normativi e contenuto minimo.

Nell'allegato 1 al PNA "Soggetti, azioni e misure finalizzati alla prevenzione della corruzione", per realizzare l'integrazione tra i diversi livelli e piani, è riportato il contenuto minimo che il P.P.C. deve avere:

- individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione, incluse quelle previste nell'art. 1 c. 16, della L.190/2012, valutate in relazione al contesto, all'attività e alle funzioni dell'ente;
- 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 e 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.

Le misure di prevenzione devono essere coerenti con gli esiti della valutazione dei rischi, prendendo in considerazione sia i potenziali eventi in cui l'ente possa essere considerato responsabile per il reato commesso nel suo interesse o a suo vantaggio, sia per i reati commessi da un dipendente della Fondazione in qualità di agente pubblico ovvero per quelle ipotesi in cui l'agente operi come soggetto indotto o corruttore.

6a. La struttura del Piano di Prevenzione della corruzione della Fondazione EUCENTRE.

Il Piano di prevenzione della corruzione della Fondazione EUCENTRE è un documento di natura programmatica che incorpora tutte le misure obbligatorie previste dalla Legge 190/2012 nonché altre specifiche relative alle aree a rischio di reato, individuate sulla base del risk assessment. Il Piano è trasmesso ai Soci Fondatori (amministrazioni vigilanti), dopo la sua approvazione da parte dell'organo di indirizzo e pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione. In concreto, il presente Piano di prevenzione della corruzione descrive sinotticamente la metodologia di risk assessment, le aree e i processi sensibili individuati in relazione ai rischi di reato e di altri comportamenti corruttivi violativi del principio di legalità, commessi dai soggetti apicali e sottoposti alla loro direzione e coordinamento, in qualità di agenti pubblici ovvero per quelle ipotesi in cui il dipendente della Fondazione opera come soggetto indotto o corruttore. La parte programmatica riporta le misure obbligatorie per tutte le aree sensibili, indicate dalla L. 190/2012 e i presidi di controllo specifici di ciascun processo. Il Piano che ne deriva contiene anche l'indicazione del grado di priorità di ogni



misura/prescrizione, tenendo conto della diversa rilevanza attribuita in relazione all'urgenza di ridurre ad un livello accettabile i rischi che si verifichino e gli eventi di corruzione ipotizzati.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione della Fondazione verificherà periodicamente i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi anticorruzione programmati, rilevando gli eventuali scostamenti. L'efficacia delle misure adottate sarà valutata sulla base delle verifiche eseguite e sugli esiti dei monitoraggi periodici relativi a: - rispetto dei tempi procedurali nello svolgimento delle attività a rischio, - tipologia, frequenza di eventi o "pericoli" di comportamenti corruttivi rilevati nel periodo, dei relativi provvedimenti assunti nei confronti del personale; - rapporti intercorsi con i soggetti esterni.

Valutate le informazioni raccolte, entro il 15 dicembre di ogni anno, il Responsabile della Prevenzione redige una relazione sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate, ai sensi dell'art. 1 c. 14 L. 190/2012 che costituirà la base per l'emanazione del nuovo Piano di prevenzione della corruzione. La Relazione annuale dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale della Fondazione e trasmessa a tutti i soggetti pubblici consorziati. Entro il 31 gennaio di ogni anno il Responsabile della prevenzione della corruzione elaborerà il Piano annuale di prevenzione della corruzione da portare all'approvazione del Presidente.

6b. Obblighi informativi verso la PA vigilante.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione della Fondazione EUCENTRE provvederà a trasmettere tempestivamente a tutti i Fondatori i seguenti documenti: il Piano di prevenzione della corruzione della Fondazione e suoi aggiornamenti successivi approvati; la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione.

6c. Metodologia di valutazione del rischio.

La valutazione dei rischi è stata sviluppata nelle tre fasi standard di identificazione, analisi e ponderazione.

L'identificazione del rischio avviene attraverso il processo di ricerca/intervista dei Responsabili di funzione con la somministrazione di apposite schede e dunque l'individuazione e descrizione del rischio; si è generato, così, un elenco di eventi che potrebbero avere conseguenze negative sull'organizzazione. In questa fase sono individuate le fonti, le aree d'impatto, le cause e le conseguenze degli eventi che, manifestandosi all'interno dell'Ente, possono fare emergere il rischio di corruzione inteso in senso ampio e di malamministrazione, come indicato dalla normativa. Gli eventi di corruzione/malamministrazione individuati e descritti grazie anche alla collaborazione dei



dipendenti, sono comportamenti che si realizzano attraverso l'uso distorto delle risorse, delle regole e dei processi della Fondazione, finalizzati a favorire gli interessi privati. L'identificazione degli eventi di corruzione, come detto, è avvenuta in alcuni casi con il coinvolgimento dei dipendenti dell'Ente, analizzando e descrivendo seppur sinteticamente i processi al fine di comprendere la natura e le modalità con cui eventuali interessi privati potrebbero introdursi ed essere favoriti dalle persone che lo gestiscono: all'uopo sono stati svolti incontri e riunioni per la illustrazione del metodo procedimentale e delle regole poste alla base di tale complessa attività.

6d. L'analisi del rischio.

L'analisi del rischio consiste in un processo che ha come obiettivo la comprensione della natura del rischio. L'analisi ha considerato:

- il grado di discrezionalità, della rilevanza esterna, della numerosità, della complessità e del valore economico di ciascun processo per valutare la possibilità che, all'interno e all'esterno dell'ente, si consolidino interessi e relazioni che possono favorire la corruzione;
- gli eventuali precedenti giudiziari dei soggetti interni e esterni coinvolti;
- la presenza di controlli (esistenza di procedure specifiche per la gestione dei procedimenti, tracciabilità manuale o informatica ecc. ...).

6e. La ponderazione o livello di rischio.

La ponderazione del rischio è un valore numerico attribuito ad ogni evento considerato, che "misura" gli eventi di corruzione in base alla probabilità e all'impatto delle loro conseguenze sull'organizzazione; tale valutazione è svolta dal Responsabile in qualità di soggetto maggiormente in grado di ponderare la qualità ed il relativo grado di rischio sulla base della propria funzione, della propria professionalità e della propria esperienza.

6f. Le aree sensibili e il sistema dei controlli esistenti: acquisizione e sviluppo del personale e selezione del personale.

Per far fronte all'eventuale esigenza d'immissione in azienda di nuovo personale, la Fondazione può effettuare assunzioni con contratti a tempo indeterminato e a tempo determinato. I rischi del processo, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, sono i seguenti:



- Previsioni di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell’imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell’anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari.

Per la gestione dei suddetti rischi la Fondazione EUCENTRE intende avvalersi delle “misure” riportate nel successivo capitolo che prendono spunto dalle misure obbligatorie secondo la Legge 190/2012.

Tutte le assunzioni sono vincolate alle previsioni di budget. Ai fini dell’attuazione del presente Piano, in coerenza con quanto disposto D.Lgs. n. 39 del 2013 (Capo V e VI) e dal PNA in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (Allegato 1 - B.8 pantouflage – revolving doors) e Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (B.9), la Fondazione ha disposto che il personale interessato rilasci una dichiarazione in cui si attesta l’inesistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità, il cui schema è parte integrante del presente P.P.C.

6g. Misure per la prevenzione dei rischi nell’assunzione di personale.

La Fondazione EUCENTRE garantisce: imparzialità, economicità nella modalità e procedura di selezione, celerità di espletamento.

In relazione agli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico sono garantite imparzialità e trasparenza. Le progressioni, sia economiche sia di carriera, avvengono in funzione dell’attività svolta e dei risultati conseguiti, previa analisi e monitoraggio continuo del percorso lavorativo dall’ultimo passaggio di livello o adeguamento retributivo erogato. I rischi del processo, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, sono individuati nelle progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari. Per la gestione dei suddetti rischi, la Fondazione intende avvalersi delle “misure” riportate nel presente Piano.

A differenza del caso d’inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell’interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili.



6h. Acquisti di lavori, servizi e forniture.

Il processo più esposto degli acquisti riguarda l'acquisizione in economia di beni, servizi e lavori, ai sensi dell'art. 57 e dell'art.125, comma 6, e 10, del D.Lgs 163/2006. la responsabilità delle procedure sugli acquisti è affidata al Responsabile amministrativo Giuseppe Lombardi mentre il presidente pro tempore dr. Vincenzo Spaziante ne approva la spesa ed attesta la regolarità delle forniture. Le fasi del processo particolarmente esposte ai rischi di corruzione sono le seguenti:

- l'individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
- la definizione dei requisiti di qualificazione e di aggiudicazione;
- la valutazione delle offerte;
- la verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
- la predisposizione dei documenti di gara;
- la indicazione dei criteri di valutazione;
- la valutazione delle offerte;
- la commissione di gara.

Inoltre, particolarmente sensibili sono le Procedure negoziate e gli Affidamenti diretti di cui all'art. 125, comma 8 e 11 dello stesso Decreto. I rischi insiti nelle fasi del processo acquisti, considerati in ottica strumentale alla commissione di reati di corruzione ex L.190/2012, sono i seguenti:

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.



Per la gestione dei suddetti rischi la Fondazione intende avvalersi delle “misure” riportate nel capitolo “Le misure obbligatorie di cui alla Legge 190/2012” e delle prescrizioni specifiche adottate con il presente Piano. Inoltre ha già formalizzato i seguenti presidi di controllo:

- Regolamento aziendale per le acquisizioni di lavori, beni e servizi in economia
- Codice etico e di condotta
- Modello Organizzativo

Tuttavia per adempiere agli obblighi previsti dalla L.190/2012 e dal PNA, la Fondazione potrà eventualmente rafforzare il sistema di controllo interno in materia di prevenzione della corruzione anche, se necessario con la revisione del Regolamento aziendale per le acquisizioni di lavori, beni e servizi in economia e le procedure operative allo scopo di inserire procedure di controllo nelle fasi/attività a rischio e introdurre in casi particolari l’obbligatorietà della stipula dei patti di integrità con i “candidati” appaltatori; adottare protocolli di legalità “tipo” per la partecipazione alla gara, con clausola di esclusione in caso di violazione, ovvero altre misure che scaturiranno dalla vigilanza dell’applicazione del presente Piano durante il 2016.

6i. Gestione esecutiva del contratto di appalto di lavori, forniture e servizi.

Nella fase di consegna dei lavori e di esecuzione del contratto di appalto dei lavori sono individuate le seguenti attività sensibili: redazione del cronoprogramma e varianti in corso di esecuzione del contratto; ricorso al subappalto; utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto. In particolare, nelle suddette attività sono ipotizzabili i seguenti rischi di commissione di reati di corruzione:

- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all’appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
- accordi collusivi tra le imprese partecipanti alla gara per distribuire i vantaggi dell’accordo attraverso il subappalto.

Per la gestione dei suddetti rischi la Fondazione intende avvalersi delle “misure” riportate nel capitolo “Le misure obbligatorie secondo la Legge 190/2012” e delle prescrizioni specifiche adottate con il presente Piano. Inoltre, in attuazione del Piano, la Fondazione intende attivare un sistema di monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali (art.1, c. 28, L.190/2012) nelle attività che potrebbero comportare un contatto con l’utente finale.



7. Formazione.

L'attività di formazione dei dirigenti e di tutto il personale della pubblica amministrazione rappresenta, ai sensi della legge n. 190/2012, uno dei più importanti strumenti di prevenzione della corruzione. La conoscenza della normativa elaborata a livello nazionale ed internazionale è infatti presupposto imprescindibile per la sua consapevole applicazione ed attuazione a livello locale. Il P.P.C. nella sua fase applicativa sarà legato a filo doppio ad un Programma Formativo/informativo e di sensibilizzazione sui temi dell'etica e della legalità per tutti i dipendenti ed in particolare per il personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione (art. 1 commi 5, 8, 10 e 11 L.190/2012), nonché, soprattutto, rivolto al Responsabile della Prevenzione, e a tutti i collaboratori a progetto.

7a. Obiettivi.

Gli obiettivi minimi del progetto di formazione sono i seguenti:

1. Fornire una conoscenza generale del quadro normativo di riferimento, rimandando a successivi approfondimenti le tematiche di maggiore interesse;
2. Offrire quadri interpretativi, indicazioni e proposte operative per l'applicazione del piano triennale di prevenzione della corruzione,
3. Creare uno spazio di confronto tra i colleghi delle diverse strutture per l'analisi e la diffusione di buone pratiche;
4. Favorire l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

7b. Descrizione del progetto.

La formazione continua e sistematica è gestita nella Fondazione, in conformità al proprio sistema della qualità e ambiente certificato, attraverso la pianificazione annuale e la successiva programmazione e attuazione degli interventi formativi. L'Ufficio che si occupa del personale, in base alle esigenze segnalate dai Responsabili, tenendo conto della formazione obbligatoria, sviluppa il piano/programma di formazione quantificandone il costo da inserire in budget, valutando la possibilità di trovare fonti di finanziamento applicabili, tramite strutture pubbliche e private dedicate, ovvero tramite l'individuazione diretta di professionisti che dimostrino un'elevata specializzazione. La scelta dei formatori, inoltre, è svolta o facendo riferimento a figure con cui si è già collaborato e che sono state valutate dai partecipanti in modo positivo o selezionando gli enti e/o



i professionisti della formazione che a catalogo offrono un programma di corso più adatto alle necessità aziendali, o valutando la disponibilità alla personalizzazione del corso in house. La formazione erogata è registrata con la relativa documentazione. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del presente Piano della prevenzione della corruzione, in coerenza con quanto disposto dal PNA, consiste in:

- un corso specialistico di formazione (in aula e workshop) di una o più giornate, condotto da docente qualificato, dedicato al Responsabile della prevenzione della corruzione ed al personale (Dirigenti e primi livello) incaricato per il supporto al Responsabile nella definizione del Piano di prevenzione della corruzione;
- una giornata o più giornate di formazione specialistica con tutti i dirigenti e primi livello delle aree potenzialmente a rischio di corruzione, finalizzata ad una prima verifica del risk assessment, finalizzata a rilevare, altresì, eventuali esigenze di misure specifiche da implementare;
- in seguito, entro il 1° anno di adozione del Piano, sarà realizzata una formazione generica, della durata di mezza giornata, dedicata a tutti gli operatori delle aree sensibili per rafforzarne la consapevolezza dei comportamenti da tenere nello svolgimento della propria attività, al fine di evitare il rischio di abuso del potere del proprio incarico a vantaggio di interessi privati propri e di terzi.

Nel primo anno di applicazione i percorsi formativi saranno articolati su due livelli, secondo le indicazioni contenute nel P.N.A.:

Un percorso formativo di tipo “informativo” di livello generale, volto alla diffusione della normativa di base e delle tematiche dell’etica e della legalità, che verrà realizzato attraverso l’invio direttamente nella casella di posta elettronica di ciascun dipendente di materiale informativo. Precisamente verranno trasmessi: il file del P.P.C. (completo del Codice di Comportamento che è parte integrante del piano); il testo della legge 190/2012;

La pubblicazione on line del P.P.C., come previsto dalla normativa facilmente consultabile da qualsiasi dipendente e/o utente sul sito istituzionale della Fondazione (es: presentazione in Power Point tramite slides riassuntive e schematiche). La formazione avrà come destinatari tutti i dipendenti “indirettamente interessati” alla prevenzione del rischio di corruzione.

Nei contratti di lavoro e negli incarichi professionali è fatto esplicito riferimento al PPC ed al Codice di Comportamento con indicazione della pagina web del sito istituzionale dove ne è possibile la consultazione.



7c. Destinatari della formazione e selezione dei partecipanti.

In sede di prima applicazione del Piano, in attesa della definizione di ulteriori attività esposte a rischio, la formazione riguarderà principalmente il personale impiegato nelle aree di rischio predeterminate dalla legge di cui all'art. 1, comma 16 della legge n. 190/2012 e dal presente Piano.

Il Responsabile della prevenzione propone e gestisce il programma annuale della formazione, da svolgersi nell'anno successivo tenendo conto delle risorse a disposizione.

7d. Altre attività di accompagnamento formativo.

Alla formazione “di base” sarà affiancata, con tempi e modalità da definire, da alcune iniziative di formazione “continua”, attraverso:

- Azioni di sensibilizzazione/comunicazione: destinate a tutto il personale sugli aspetti normativi e sul piano anticorruzione approvato;
- Comunicazioni mirate (con diversi media) a tutti gli organi e al personale sui tempi di applicazione del Piano triennale e sui tempi e modi della formazione;
- Periodica trasmissione in via telematica ai componenti degli organi (tramite mail di tutti gli aggiornamenti normativi in materia);
- La funzione della formazione sarà comunque quella di creare una conoscenza diffusa tra tutto il personale ed i collaboratori sulle principali novità legislative in materia di anticorruzione, in modo da garantire una preparazione omogenea e trasversale.

Il monitoraggio sull'attività svolta verrà realizzato attraverso questionari rivolti ai destinatari delle iniziative di formazione, al fine di verificare il livello di attuazione ed efficacia delle attività intraprese.

8. Rotazione del personale e verifica delle modalità di attuazione.

Per gli enti di piccole dimensioni, come previsto nel piano nazionale anticorruzione, l'Amministrazione in ragione della presenza di un modesto numero di dipendenti a tempo indeterminato valuta impossibile la rotazione del personale. Pertanto, l'Amministrazione ritiene di non applicare al momento nessuna rotazione del personale.



9. Incompatibilità e conflitto d'interessi: obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.

L'art. 1, c.41, della legge n.190/2013 ha introdotto l'art. 6 bis nella legge n. 241/1990, rubricato "Conflitto d'interesse".

La disposizione stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale".

Tra le misure di prevenzione e di contrasto alla corruzione, un ruolo importante riveste l'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e controinteressati.

La norma summenzionata va letta in maniera coordinata con un'altra disposizione inserita nel Codice di comportamento: l'art. 6 del D.P.R. n. 62/2013 contiene, infatti, una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse, ma anche una clausola di carattere generale in riferimento a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza.

La Fondazione si impegna a realizzare tale misura di contrasto nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- Promozione da parte della Fondazione EUCENTRE, di iniziative informative al fine di dare conoscenza al personale (responsabile del procedimento e collaboratori preposti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale) dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse anche potenziale, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire nella segnalazione di ogni situazione di conflitto, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 bis della L. 241/90 (introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 e con valenza deontologico-disciplinare) e dagli artt. 6 e 7 del D.P.R. n.62/2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici).
- Promozione di attività formativa da parte del Responsabile della prevenzione e della corruzione nei confronti di tutto il personale della Fondazione volta a diffondere la conoscenza della normativa in materia di conflitto d'interesse.



10. Whistleblowing.

La Fondazione per la segnalazione degli illeciti, ai sensi dell'art.54 bis del d.lgs n 165 del 2001 , seguirà le indicazioni rese da ANAC nel 2014.

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 Responsabile della prevenzione della corruzione, cui spetterà la verifica preliminare eventualmente necessaria e, in caso di riscontro di potenziali irregolarità, la segnalazione alle autorità competenti, nonché la stessa ANAC secondo il combinato disposto dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, 114.

Per le esecuzioni delle verifiche preliminari il Responsabile potrà eventualmente procedere all'acquisizione di documenti ed informazioni presso tutte le strutture della Fondazione. Come prevede la L.190/2012, sempre al comma 51 dell'art.1, dovrà essere prevista la tutela del dipendente/collaboratore fuori dai casi di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, il dipendente/collaboratore non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie.

11. Codice di comportamento.

La Fondazione EUCENTRE adotta, contestualmente al presente PTPC, il Codice di comportamento allegato e parte integrante del presente piano, pubblicato sul sito della stessa Fondazione nella sezione "Amministrazione Trasparente"; alla luce delle risultanze di cui alla mappatura dei processi e della relativa ponderazione dei rischi, si procederà nel corso del 2016 al suo eventuale adeguamento e revisione tenendo conto sia del DPR 62/2013, "Regolamento recante codici di comportamento dei dipendenti pubblici", che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti a osservare, sia le pronunce della CIVIT (ANAC), in particolare la delibera n. 75/2013 con cui ha emanato le Linee guida in materia di codici di comportamento sulla base del Regolamento nazionale citato.

Il codice di comportamento previsto dalla Legge 190/2012 rappresenta uno degli strumenti essenziali del Piano di prevenzione della corruzione poiché le norme in esso contenute regolano in



senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, per tal via, indirizzano l'azione amministrativa. Il Codice è adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo su proposta del Responsabile per la prevenzione della corruzione. Sull'argomento, il PNA dispone oltre che di tener conto delle linee guida della ANAC, di condividerne i contenuti con la partecipazione degli stakeholders, di prevedere regole comportamentali specifiche e calibrate sulle diverse professionalità. L'approccio è concreto e chiaro in modo da far comprendere con facilità il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche. Devono essere programmate adeguate iniziative di formazione. L'osservanza del Codice deve essere anche estesa ai collaboratori esterni a qualsiasi titolo, prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi. Per le violazioni delle regole del personale dipendente sono indicate con chiarezza quali sono le autorità competenti allo svolgimento del procedimento e all'irrogazione delle sanzioni disciplinari.

12. Il sistema disciplinare.

La Legge 190/2012 ha stabilito che la violazione delle regole dei Codici adottati da ciascuna amministrazione in conformità al nuovo Codice di comportamento (DPR n. 62/2013) dà luogo a responsabilità disciplinare. Al mancato rispetto delle prescrizioni del Codice di comportamento consegue l'irrogazione delle sanzioni disciplinari previste, secondo il principio di tempestività e immediatezza della contestazione, senza attendere l'esito dell'eventuale giudizio istaurato innanzi le competenti Autorità Giudiziarie.

13. Le misure da implementare.

Per quanto concerne le restanti misure previste dall'allegato 1 del PNA, di seguito elencate, si prevede per le annualità 2016, 2017 e 2018 di procedere alla progettazione ed implementazione delle relative azioni attuative:

- Patti di integrità.

Una definizione più puntuale dei contenuti e delle azioni da mettere in cantiere in ordine a ciascuna delle misure su elencate sarà pertanto oggetto del prossimo aggiornamento del Piano.



14. La trasparenza

La trasparenza è considerata uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Gli obblighi di trasparenza sono indicati all'art. 1 co. 15, 16, 26, 27, 32, 33 della Legge 190. Il D.lgs. 33/2013 art. 11, come modificato recentemente con il Dl 90/2014 convertito in legge n. 114 dell'11 agosto del 2014, ribadisce che le disposizioni previste dal Decreto si applicano alle società partecipate dalle pubbliche amministrazioni ed ai soggetti privati in controllo pubblico, limitatamente alla attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea.

In verità, tale lettura estensiva dell'ambito soggettivo di applicazione era già stata resa sia dal DFP che da ANAC, in particolare con la circolare 1 del 14 febbraio 2013, con l'aggiunta dell'estensione di tutte le disposizione del D. Lgs. 33/2013.

Con il D.lgs. n. 33 si rafforza la qualificazione della trasparenza intesa, già con il D.lgs. n. 150 del 2009, come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione, inserendo tra le "materie colpite" dagli obblighi di trasparenza anche l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Emerge dunque con chiarezza che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento per avere un'amministrazione che operi in maniera non solo eticamente corretta ma anche procedimentalmente e che persegua obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability con i cittadini. Gli adempimenti di trasparenza devono essere curati seguendo le indicazioni contenute nell'Allegato A al D.lgs. n. 33 del 2013 e secondo la delibera n. 50 del 2013 della C.I.V.I.T..

A tale proposito la Fondazione adotta, contestualmente al presente PTPC, il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità, allegato e parte integrante e sostanziale del presente documento.

Con particolare riferimento alle procedure di appalto (che risultano le più esposte), l'A.V.C.P. ha definito con la deliberazione n. 26/2013 le informazioni essenziali che le stazioni appaltanti pubbliche devono pubblicare sulla sezione "Amministrazione trasparente" del proprio sito. Le società e i soggetti privati in mano pubblica sono tenute ad attuare le misure previste dall'art. 22 del D.lgs. n. 33 del 2013, con particolare riferimento al co. 3, che rinvia in particolare agli artt. 14 e 15 per i dati da pubblicare (componenti degli organi di indirizzo e incarichi dirigenziali, di collaborazione e di consulenza) e a collaborare con l'amministrazione vigilante. Il sito web della Fondazione, aggiornato con la sezione "Amministrazione Trasparente", è accessibile all'indirizzo



<http://www.eucentre.it>. Dalla homepage, cliccando alla voce “Amministrazione Trasparente” l'utente può visualizzarne i contenuti.



Allegato:
Schema dichiarazione sostitutiva di atto notorio di insussistenza delle
fattispecie di inconferibilità ed incompatibilità contemplate
dal d.lgs. 39/2013

Alla Fondazione EUCENTRE

**DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI ATTO NOTORIO
DI INSUSSISTENZA DELLE FATTISPECIE DI INCONFERIBILITA' ED
INCOMPATIBILITA' CONTEMPLATE DAL D.LGS. 39/2013**

Il sottoscritto / La sottoscritta _____

nata/o a _____ il ____ / ____ / ____

residente a _____ indirizzo _____ n. civico _____

codice fiscale

indirizzo di posta elettronica/posta elettronica certificata (PEC) _____

fax _____, telefono _____,

con riferimento all'attribuzione dell'incarico di _____

sotto la propria responsabilità, consapevole della sanzione dell'inconferibilità di incarichi per cinque anni in caso di dichiarazione mendace (art. 20, co. 5, d.lgs. 39/2013), nonché, ai sensi dell'art. 47 del d.P.R. 445/00, delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'articolo 76 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, ed infine della decadenza dai benefici conseguenti al provvedimento eventualmente emanato sulla base della dichiarazione non veritiera, qualora dal controllo effettuato emerga la non veridicità del contenuto di taluna delle dichiarazioni rese (art. 75 d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445),

DICHIARA

- di non trovarsi in alcuna delle condizioni di inconferibilità e incompatibilità di cui al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- di essere a conoscenza dell'obbligo di comunicazione tempestiva in ordine all'insorgere di una delle cause di inconferibilità e di incompatibilità di cui al decreto legislativo 39/2013.

Informativa ai sensi del decreto legislativo 196/2003, articolo 13:

- i dati forniti verranno trattati esclusivamente per le finalità connesse alla procedura per cui sono raccolti;
- il trattamento sarà effettuato con supporto cartaceo e/o informatico;
- titolare del trattamento è la Fondazione Eucentre;
- responsabile del trattamento è il responsabile della struttura destinataria della presente dichiarazione;
- in ogni momento potranno essere esercitati nei confronti del titolare del trattamento i diritti di cui all'art. 7 del d.lgs.196/2003.

Luogo e data

FIRMA DELL'INTERESSATO

.....

.....

Ai sensi dell'articolo 38 del d.P.R. 445 del 28 dicembre 2000, la presente dichiarazione è stata:

- sottoscritta e presentata unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore.

ALLA FONDAZIONE EUCENTRE

**DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA'
DELLE FATTISPECIE CONTEMPLATE DAL D.LGS. 39/2013**

Il sottoscritto / la sottoscritta _____

nata/o a _____ il ___/___/___

residente a _____ indirizzo _____ n. civico _____

codice fiscale

indirizzo di posta elettronica/posta elettronica certificata (PEC) _____

fax _____

in relazione all'incarico di _____,

presso l'ente di diritto privato/pubblico _____,

ricevuto in data _____, con effetto dal ___/___/___ al ___/___/___,

ai sensi dell'art. 47 del d.P.R. 445/00, consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'articolo 76 del d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, nonché della decadenza dai benefici conseguenti al provvedimento eventualmente emanato sulla base della dichiarazione non veritiera, qualora dal controllo effettuato emerga la non veridicità del contenuto di taluna delle dichiarazioni rese (art. 75 d.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445)

DICHIARA

di avere ricevuto i seguenti incarichi e rivestito le seguenti cariche:

DENOMINAZIONE DELLA CARICA O DELL'INCARICO O DESCRIZIONE DELL'ATTIVITA' PROFESSIONALE SVOLTA IN PROPRIO ¹	DATA DI CONFERIMENTO	DATA DI CESSAZIONE	DENOMINAZIONE E NATURA GIURIDICA DELL'ENTE presso il quale è prestata la carica o l'incarico, o al quale è prestata l'attività professionale	ORGANO CHE HA CONFERITO L'INCARICO ²	NOTE EVENTUALI ³

¹ Specificare la titolarità di deleghe in caso di incarico di presidente o amministratore di ente di diritto privato.

² Indicare "carica elettiva" in caso di cariche politiche elettive.

³ Specificare, in caso di incarico presso enti di diritto privato, se sussiste un rapporto di regolazione dell'attività principale (anche in termini di concessione e autorizzazione) o finanziamento (tramite partecipazione minoritaria o rapporto convenzionale, quale contratto pubblico, contratto di servizio pubblico o di concessione di bene pubblico) tra Fondazione ed ente medesimo. Specificare in caso di attività professionale in proprio, se detta attività è regolata, finanziata o comunque retribuita dalla Fondazione.

- di avere ricevuto le seguenti condanne penali (anche a seguito di patteggiamento) per reati contro la pubblica amministrazione:

SPECIFICARE SE REATO EX ART. 3, COMMA 1, L. 97/2001 O ALTRO REATO	DATA DEL PROVVEDIMENTO	DURATA PENA ACCESSORIA DELL'INTERDIZIONE DAI PUBBLICI UFFICI	EVENTUALE CONSEGUENTE CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE O AUTONOMO	NOTE EVENTUALI

- di essere a conoscenza dell'obbligo di comunicazione tempestiva in ordine all'insorgere di una delle cause di inconfiribilità e di incompatibilità di cui al decreto legislativo 39/2013.

Informativa ai sensi del decreto legislativo 196/2003, articolo 13:

- i dati forniti verranno trattati esclusivamente per le finalità connesse alla procedura per cui sono raccolti;
- il trattamento sarà effettuato con supporto cartaceo e/o informatico;
- titolare del trattamento è la Fondazione Eucentre;
- responsabile del trattamento è il responsabile della struttura destinataria della presente dichiarazione;
- in ogni momento potranno essere esercitati nei confronti del titolare del trattamento i diritti di cui all'art. 7 del d.lgs.196/2003.

Luogo e data

FIRMA DELL'INTERESSATO

.....

.....

Ai sensi dell'articolo 38 del d.P.R. 445 del 28 dicembre 2000, la presente dichiarazione è stata:

- sottoscritta e presentata unitamente a copia fotostatica non autenticata di un documento di identità del sottoscrittore.

ALLEGATI:

- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2016-2018
- Codice di comportamento