

FONDAZIONE TEATRO LIRICO "GIUSEPPE VERDI" DI TRIESTE

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2026-2028

1. PREMESSA

Con il presente documento la Fondazione Teatro Lirico Giuseppe Verdi (in seguito “Fondazione”) intende aggiornare al 2026 il Piano di prevenzione della corruzione 2022-2024 già adottato a partire dal 2016 e pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione www.teatroverdi-trieste.com nella sezione “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” – “*Disposizioni Generali – Programma per la trasparenza e l’Integrità*” (Allegato A del D.lgs. 33/2013), in attuazione L. 190/2012, s.m.i. e delle linee guida ANAC.

Si premette che ogni indicazione emersa nella normativa, anche di indirizzo, relativa all’adozione del Piano Anticorruzione e dei suoi aggiornamenti è stata necessariamente adattata alla peculiare realtà della Fondazione sotto plurimi profili.

Va ricordato *in primis* che la Fondazione opera in un contesto del tutto peculiare che è quello dello spettacolo dal vivo (si veda in proposito lo Statuto pubblicato sul sito istituzionale della Fondazione) e, pur essendo formalmente ricompresa fra le “Amministrazioni pubbliche” inserite nel conto economico consolidato compilato dall’ISTAT, essa è formalmente una fondazione di diritto privato e non rispecchia i modelli organizzativi e di gestione del personale della Pubblica Amministrazione presi a parametro dal legislatore nella redazione della L. 190/2012 e del D.lgs. 33/2013.

Tali peculiarità giustificano necessariamente alcuni adattamenti ed interpretazioni della norma, sorte al fine di rendere maggiormente efficace l’adozione e l’applicazione alla realtà amministrativa dell’Ente del presente documento.

Nel corso del 2025 è stata confermata, con Decreto del Ministro della Cultura del 17.11.2025, la nomina del Sovrintendente insediatosi il 17.11.2025.

Nel corso del 2023 si è conclusa la riorganizzazione interna del personale con l’adozione della nuova struttura delle Direzioni e relativi uffici afferenti, la nomina del nuovo RPCT, inoltre è stato approvato il nuovo piano di assunzioni del personale artistico, tecnico amministrativo con la pubblicazione di nuovi bandi di concorso per assunzioni a tempo determinato e indeterminato proseguiranno nel corso del 2026 per ricoprire i posti del personale entrato in quiescenza nel corso dell’anno. In occasione dell’entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti sono stati nominati i nuovi RUP e si è provveduto all’aggiornamento con una serie di corsi riguardanti le tematiche attinenti il codice degli appalti e le nuove procedure da adottare, si è proceduto all’aggiornamento della tematica della privacy e della salute e sicurezza sul lavoro ex D.lgs 81/2008. Nel 2026 si provvederà a riprendere anche l’aggiornamento sul tema della Corruzione e della Trasparenza per tutto il personale amministrativo.

La Fondazione ha rinnovato il proprio sito internet adeguando il link dall’amministrazione trasparente a quanto previsto dall’allegato A del D.lgs. 33/2013 e si è dotata del nuovo sistema di informatizzazione del protocollo.

Ai sensi del D.lgs. 24/2023 è stato pubblicato sul link Amministrazione trasparente la nuova e-mail cui inviare le segnalazioni di presunti illeciti e irregolarità da parte dei dipendenti della Fondazione, dei collaboratori e consulenti esterni, nonché i lavoratori e i collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore della Fondazione. È stata istituita un’apposita procedura interna per la gestione delle segnalazioni (in corso di approvazione da parte del Consiglio di Indirizzo entro febbraio 2025).

Con delibera del Consiglio d’Indirizzo della Fondazione nr. 53 del 2023 è stata approvata l’apertura della Cassa

economale ed adottato il relativo regolamento interno che regola la tipologia di spese e gli importi a disposizione dell'economista nominato dal Sovrintendente della Fondazione.

2. NORMATIVE, PNA ANAC E AGGIORNAMENTI

Nel presente Piano, i riferimenti normativi già contenuti nei precedenti Piani vengono aggiornati in considerazione di alcune normative entrate *medio tempore* in vigore.

Si richiamano di seguito, per una migliore esposizione, tutte le normative di settore e i riferimenti Linee guida ANAC ritenute parte integrale e sostanziale del presente aggiornamento:

- La Legge 14 agosto 1967, n. 800 *“Nuovo ordinamento degli enti lirici e delle attività musicali”*;
- Il Decreto Legislativo 29 giugno 1996, n. 367 *“Disposizioni per la trasformazione degli enti che operano nel settore musicale in fondazioni di diritto privato”*;
- Il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 *“Codice in materia di protezione dei dati personali”*;
- Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”*;
- La Legge 29 giugno 2010, n. 100 *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2010, n. 64, recante disposizioni urgenti in materia di spettacolo e attività culturali”*;
- La Legge 7 ottobre 2013, n. 112 *“Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 agosto 2013, n. 91, recante disposizioni urgenti per la tutela, la valorizzazione e il rilancio dei beni e delle attività culturali e del turismo”*;
- Il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti delle Fondazioni Lirico-Sinfoniche in vigore;
- Il Contratto Integrativo Aziendale della Fondazione Teatro Lirico Giuseppe Verdi di Trieste certificato dalla Corte dei Conti del Friuli Venezia Giulia con deliberazione FVG/44/2015/CCR dell'8 aprile 2015 e FVG/08/2020/CCR del 24 marzo 2021;
- La Legge 13 agosto 2010, n. 136 *“Piano straordinario contro le mafie, nonché delega al Governo in materia di normativa antimafia”*;
- Il Decreto Legislativo 6 settembre 2011, n. 159 *“Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136”*;
- Il 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”*;
- Il 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'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190”*;
- La Legge 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- Il Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”*;
- La Legge 30 novembre 2017, n. 179, *Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*;
- La Delibera ANAC 8 novembre 2017, n. 1134 *“Nuove 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”;*
- Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali” (decreto whistleblowing);
 - Il Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”;
 - Il Decreto Legislativo 31 dicembre 2024, n. 209 “Disposizioni integrative e correttive al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36”;
 - Il Piano Nazionale Anticorruzione per l'anno 2022 adottato dall'ANAC con Delibera 17 gennaio 2023, n. 7, come aggiornato con Delibera ANAC 19 dicembre 2023, n. 605;
 - Il Piano Nazionale Anticorruzione 2026-2028 approvato dal Consiglio di ANAC del 28 gennaio 2026, con Delibera n. 19.

3. NATURA GIURIDICA DELLA FONDAZIONE

La Fondazione, istituita con L. 800/1967 ed originariamente ricompresa tra gli enti lirici di diritto pubblico, al pari delle istituzioni ad essa analoghe, ha visto trasformata la propria veste giuridica divenendo, con l'entrata in vigore del D.lgs. 36/1996, una “fondazione di diritto privato”, pur mantenendo una forte connotazione pubblicistica (evidenziata anche in Corte Cost. sent. n. 153/20114), che tutt'oggi permane.

Successivamente, il D.L. 91/2013 (cd. Decreto Cultura) ha inciso sulla struttura della governance ed ha determinato una nuova articolazione dell'Ente in organi la cui nomina è rimessa, pressoché integralmente, all'autorità pubblica.

In generale, si può affermare che la trasformazione degli enti di tal specie in fondazioni di diritto privato non ha dato luogo alla sottoposizione degli stessi alla disciplina del codice civile (se non per aspetti marginali), ma ne ha mantenuto i precedenti caratteri di stampo pubblicistico, con minimi margini demandati all'autonomia statutaria e frequenti prossimità con l'autorità pubblica ed il suo potere di controllo.

La Fondazione è un Ente che, come dispone l'art. 2 dello Statuto, persegue la diffusione e lo sviluppo dell'arte musicale e della conoscenza della musica, del teatro lirico e della danza, l'educazione musicale della collettività e, per quanto di competenza, la formazione professionale dei quadri artistici e tecnici e delle figure organizzative, nonché la valorizzazione delle professionalità acquisite.

A tal fine la Fondazione provvede direttamente alla gestione del Teatro Lirico Giuseppe Verdi, di proprietà del Comune di Trieste e ad essa per legge affidato, conservandone il patrimonio storico-culturale realizzando anche in sedi diverse sul territorio nazionale ed all'estero spettacoli lirici, di operetta, di balletto e concerti. Inoltre assicura fra l'altro, la progettazione e la realizzazione di allestimenti scenici e costumi, la promozione di manifestazioni culturali dirette alla diffusione della musica, la promozione di iniziative rivolte alla formazione del pubblico, anche con riferimento alla incentivazione della presenza alle rappresentazioni da parte di giovani, di studenti e delle categorie disagiate e all'attuazione e alla promozione di programmi ed iniziative a sostegno della formazione e dell'istruzione musicale e culturale dei giovani, anche collaborando con altri soggetti pubblici e/o privati. La Fondazione cura la salvaguardia del patrimonio produttivo, musicale, artistico, tecnico e professionale in coordinamento con istituti riconosciuti ed operanti nell'ambito della formazione teatrale e musicale anche allo scopo di definire ed attuare strategie ed interventi di comune

interesse e di omogeneo indirizzo. Nel perseguimento dei propri fini il Teatro Verdi valorizza ogni possibile e utile forma di collaborazione con altre Fondazioni Liriche, nonché con soggetti pubblici al fine di razionalizzare al meglio l'uso delle risorse proprie e di quelle pubbliche destinate alla lirica si da conseguire possibili economie e/o di consentire l'incremento della capacità produttiva e della propria offerta artistica. In ogni sua attività la fondazione opera secondo criteri di economicità e di efficienza, nel rispetto del vincolo di bilancio, coordinando le proprie attività allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse e di raggiungere più larghe fasce di pubblico.

4. IL MODELLO MOG 231

In data 21/09/2022 è stato acquisito dallo Studio Floreani parere volto a delineare la base giuridica legittimante la Fondazione a predisporre un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ("MOG") ed a nominare un proprio Organismo di Vigilanza ("ODV") in ossequio a quanto previsto dal D.lgs. 231/2001. Il predetto parere ha evidenziato che, a differenza degli enti privati – verso i quali non vi è un obbligo giuridico in senso stretto di adeguamento alla disciplina del D.lgs. 231/2001 –, i soggetti sottoposti a controllo pubblico (quali, appunto, la Fondazione) sono destinatari di un complesso di disposizioni, in tema di repressione della corruzione ed illegalità nella P.A., da cui origina una solida base giuridica, portata in particolare da norme di *soft law*, in grado di fornire precise indicazioni ed indirizzi specifici in merito all'esigenza, per la Fondazione, di dotarsi di un MOG e procedere alla nomina di un ODV.

Nel 2024 la Fondazione ha affidato la redazione del MOG a un professionista specializzato e l'approvazione del MOG così redatto è stato approvato dal Consiglio d'Indirizzo nella seduta del 19 febbraio 2025.

5. REATI RILEVANTI AI FINI DELLA L. 190/2012

Nel contesto della L. 190/2012, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni di *maladministration* 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 rispetto alle fattispecie penalistiche, di seguito riportate, 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.

Tabella 1

REATI	CONDOTTE
Art. 314 C.P. (Peculato)	<p>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 quattro anni a dieci anni e sei mesi.</p> <p>Si applica la pena della reclusione da sei mesi a tre anni quando il colpevole ha agito al solo scopo di fare uso momentaneo della cosa, e questa, dopo l'uso momentaneo, è stata immediatamente restituita.</p>

<p>Art. 316 C.P. (Peculato mediante profitto dell'errore altrui)</p>	<p>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 od altra utilità, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.</p>
<p>Art. 316 bis C.P. (Malversazione di erogazioni pubbliche)</p>	<p>Chiunque, estraneo alla pubblica amministrazione, avendo ottenuto dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, destinati alla realizzazione di una o più finalità, non li destina alle finalità previste, è punito con la reclusione da sei mesi a quattro anni.</p>
<p>Art. 316 ter C.P. (Indebita percezione di erogazioni pubbliche)</p>	<p>Salvo che il fatto costituisca il reato previsto dall'articolo 640-bis, chiunque mediante l'utilizzo o la presentazione di dichiarazioni o di documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute, consegue indebitamente, per sé o per altri, contributi, sovvenzioni, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo, comunque denominate, concessi o erogati dallo Stato, da altri enti pubblici o dalle Comunità europee è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni. La pena è della reclusione da uno a quattro anni se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio con abuso della sua qualità o dei suoi poteri. La pena è della reclusione da sei mesi a quattro anni se il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000. Quando la somma indebitamente percepita è pari o inferiore a euro 3.999,96 si applica soltanto la sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro da euro 5.164 a euro 25.822. Tale sanzione non può comunque superare il triplo del beneficio conseguito.</p>
<p>Art. 317 C.P. (Concussione)</p>	<p>Il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o ad un terzo, denaro od altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni.</p>
<p>Art. 318 C.P. (Corruzione per l'esercizio della funzione)</p>	<p>Il pubblico ufficiale, che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro o altra utilità, o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da tre a otto anni</p>
<p>Art. 319 C.P. (Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio)</p>	<p>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 sei a dieci anni.</p>

<p>Art. 319-ter C.P. (Corruzione in atti giudiziari)</p>	<p>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 sei a dodici anni. Se dal fatto deriva l'ingiusta condanna di taluno alla reclusione non superiore a cinque anni, la pena è della reclusione da sei a quattordici anni; se deriva l'ingiusta condanna alla reclusione superiore a cinque anni o all'ergastolo, la pena è della reclusione da otto a venti anni.</p>
<p>Art. 319-quater C.P. (Induzione indebita a dare o promettere utilità)</p>	<p>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 sei anni a dieci anni e sei mesi.</p> <p>Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni ovvero con la reclusione fino a quattro anni quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea e il danno o il profitto sono superiori a euro 100.000.</p>
<p>Art. 320 C.P. (Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio)</p>	<p>Le disposizioni degli articoli 318 e 319 si applicano anche all'incaricato di un pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo.</p>
<p>Art. 321 C.P. (Pene per il corruttore)</p>	<p>Le pene stabilite nel primo comma dell'articolo 318, nell'articolo 319, nell'articolo 319 bis, nell'articolo 319 ter e nell'articolo 320 in relazione alle suddette ipotesi degli articoli 318 e 319, si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio il denaro o altra utilità.</p>
<p>Art. 322 C.P. (Istigazione alla corruzione)</p>	<p>Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di un pubblico servizio per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nel primo comma dell'articolo 318, ridotta di un terzo.</p> <p>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'articolo 319, ridotta di un terzo. La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio che sollecita una promessa o dazione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.</p> <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 ad altra utilità da parte di un privato per le finalità indicate dall'articolo 319.</p>
<p>Art. 325 C.P. (Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio)</p>	<p>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.</p>

<p>Art. 326 C.P. (Rivelazione ed utilizzo di segreti di ufficio)</p>	<p>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. Se l'agevolazione è soltanto colposa, si applica la reclusione fino a un anno. Il pubblico ufficiale o la persona incaricata di un pubblico servizio, che, per procurare a sé o ad altri un indebito profitto patrimoniale, si avvale illegittimamente di notizie d'ufficio, le quali debbano rimanere segrete, è punito con la reclusione da due a cinque anni. Se il fatto è commesso al fine di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto non patrimoniale o di cagionare ad altri un danno ingiusto, si applica la pena della reclusione fino a due anni.</p>
<p>Art. 328 C.P. (Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione)</p>	<p>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 euro 1.032. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa.</p>
<p>Art. 346-bis C.P. (Traffico di Influenze Illecite)</p>	<p>Chiunque, fuori dei casi di concorso nei reati di cui agli articoli 318, 319 e 319-ter e nei reati di corruzione di cui all'articolo 322-bis, utilizzando intenzionalmente allo scopo relazioni esistenti con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità economica, per remunerare un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis, in relazione all'esercizio delle sue funzioni, ovvero per realizzare un'altra mediazione illecita, è punito con la pena della reclusione da un anno e sei mesi a quattro anni e sei mesi. Ai fini di cui al primo comma, per altra mediazione illecita si intende la mediazione per indurre il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis a compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio costituente reato dal quale possa derivare un vantaggio indebito. La stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette denaro o altra utilità economica. La pena è aumentata se il soggetto che indebitamente fa dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità economica riveste la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di un pubblico servizio o una delle qualifiche di cui all'articolo 322-bis. La pena è altresì aumentata se i fatti sono commessi in relazione all'esercizio di attività giudiziarie o per remunerare il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322-bis in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.</p>

6. OBIETTIVI DEL PIANO

L'attuazione del Piano risponde all'obiettivo di rafforzare i principi di:

- Legalità
- Correttezza
- Trasparenza

nella gestione delle attività.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel Piano da parte di tutti coloro che sono chiamati ad osservarle è ulteriore elemento volto a favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità e in linea con le diverse disposizioni di legge e i principi di corretta amministrazione.

Le finalità del piano sono inoltre:

- rendere gli individui consapevoli che fenomeni di corruzione espongono la Fondazione a gravi rischi di immagine e possono produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente nell'attuare le misure di contenimento del rischio 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.

Il Piano ha la funzione di creare un collegamento tra i presidi anticorruzione, la trasparenza e la performance, nell'ottica di una più ampia gestione del rischio, e la sua adozione costituisce per gli enti una importante occasione per l'affermazione di sana gestione ed amministrazione aziendale e per la diffusione della cultura della legalità, dell'etica e dell'integrità

7. I SOGGETTI COINVOLTI NEL PIANO

Nell'ambito di un continuo aggiornamento del presente Piano, la Fondazione ha implementato il proprio modello organizzativo al fine di organizzare e gestire, e quindi prevenire, i reati di corruzione.

8. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPCT) sono attribuiti i compiti e le responsabilità stabiliti dalla legge, nonché quelli che sono previsti dal presente Piano.

Il RPCT è il dott. Fabio Pavan, nominato tale con Delibera del Consiglio di Indirizzo del 1° marzo 2023, n. 38.

I compiti assegnati al RPCT nella Fondazione sono:

1. la predisposizione annuale della proposta di aggiornamento del Piano da sottoporre al Consiglio di Indirizzo;
2. l'individuazione delle attività connesse all'attuazione del Piano, e la valutazione delle eventuali proposte dei Responsabili qualora ritenute idonee alla prevenzione dei rischi correlati ai rispettivi ambiti organizzativi e funzionali, 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. la proposta di criteri e modalità per l'individuazione dei procedimenti sensibili;
4. l'acquisizione e l'esame degli esiti del monitoraggio sui termini di conclusione di tutti procedimenti amministrativi e di quello relativo all'esercizio dei poteri sostitutivi;

5. la proposta degli strumenti di prevenzione e il coordinamento della 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 la Fondazione stessa entra in rapporto;
6. la proposta di criteri di selezione e assegnazione dei dipendenti ai settori con attività a maggior rischio;
7. la cura dei documenti necessari ai fini del rispetto degli obblighi in materia di conferimento ed incompatibilità degli incarichi conferiti;
8. la proposta di criteri alternativi alla rotazione degli incarichi nell'ambito delle attività particolarmente esposte al rischio di corruzione e verificare la conforme attuazione rispetto ai suddetti criteri.
9. la proposta di 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. la proposta di iniziative di formazione volte alla diffusione della cultura della trasparenza e della legalità nella Fondazione, supportandone la realizzazione;
11. la massima diffusione dei contenuti del Piano e degli atti correlati tra i destinatari;
12. la definizione degli standard e degli strumenti tecnici per il monitoraggio sull'attuazione del Piano, anche avvalendosi dei dati e delle informazioni acquisite dal sistema dei controlli interni;
13. la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
14. l'adozione di azioni correttive urgenti necessarie per l'eliminazione delle eventuali criticità o ritardi riscontrati;
15. il rilievo di eventuali inadempienze e la segnalazione tempestiva delle stesse al Sovrintendente e, nei casi più gravi, al Collegio dei Revisori e al Consiglio di Indirizzo;
16. la tutela dei dipendenti che, sul luogo di lavoro, denunciano fenomeni di illegalità;
17. la promozione degli eventuali interventi di riallineamento tenendo conto delle segnalazioni e delle proposte dei Responsabili della gestione dei procedimenti sensibili;
18. la collaborazione con il D.P.O. al fine del rilascio di pareri per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali ai sensi del Regolamento (UE) n. 679/2016 e del coordinamento delle strategie e delle azioni in materia di trasparenza e accesso civico con la disciplina della Privacy. Inoltre avvalersi del supporto del D.P.O. per definire le modalità di minimizzazione dell'utilizzo dei dati personali in coerenza con quanto previsto dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal d.lgs. n. 101/18 e per valutare la scelta di misure organizzative e tecniche per la rimozione dei dati, dei documenti e delle informazioni dalla "sezione Trasparente" al termine della durata dell'obbligo di pubblicazione ai sensi del D.lgs. 33/2013.

9. I DESTINATARI

Il Piano e tutte le misure di prevenzione della corruzione introdotte nella Fondazione sono destinate a:

- Presidente
 - Consiglio d'Indirizzo ed il Sovrintendente
 - Collegio dei Revisori
 - Quadri
 - Personale a vario titolo (contratto a tempo indeterminato, determinato e di collaborazione) della Fondazione
 - Artisti delle varie produzioni
 - Consulenti e Collaboratori
- Titolari di contratti per lavori, servizi, forniture e stakeholder in genere, nella misura in cui essi siano

coinvolti nello svolgimento dell'attività istituzionale della Fondazione.

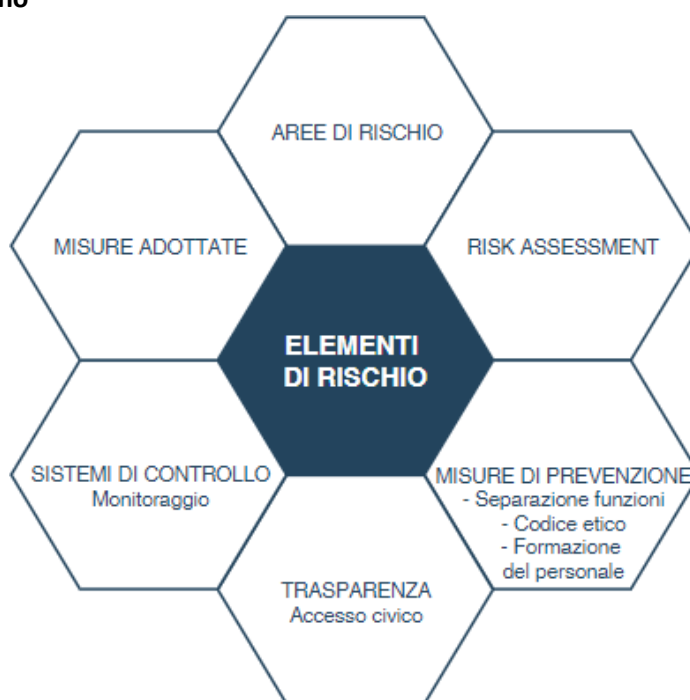
A tutti i soggetti sopra individuati è fatto obbligo di diligente e minuziosa osservanza delle norme e disposizioni contenute nel presente documento.

10. GLI ELEMENTI DEL PIANO

Il Piano della Fondazione si basa prevalentemente su alcuni elementi quali il *risk assessment* e l'individuazione delle aree di rischio, l'adozione di idonee misure di prevenzione, l'attuazione della trasparenza e l'implementazione di un adeguato sistema di monitoraggio e sanzionatorio.

Di seguito si riassume con uno schema esemplificativo.

Schema – Elementi del Piano



11. LE TRE "MACRO FASI"

In base alle teorie di *risk management*, il processo di gestione del rischio di corruzione si suddivide in tre "macro fasi":

1. Fase 1: analisi del contesto (interno ed esterno);
2. Fase 2: valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio);
3. Fase 3: trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

12. FASE I – ANALISI DEL CONTESTO

Seguendo le indicazioni contenute nel PNA 2022 per la gestione del rischio si è intrapresa l'analisi del contesto sia esterno che interno.

1.1) Contesto Esterno

Il contesto esterno richiede l'acquisizione e la valutazione, in termini di rischio corruttivo, rispetto all'Ente, delle principali dinamiche territoriali o settoriali – quali, a titolo esemplificativo, del contesto economico sociale, della presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso – in cui

opera la Fondazione tenuto conto anche del suo specifico settore di attività.

A tal proposito la disamina svolta sul contesto esterno ha preso le mosse dalle fonti costituite dai dati ufficiali forniti dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e, in particolare:

- lo studio *“Regione in cifre 2023”* (<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/GEN/statistica/FOGLIA3/FOGLIA93/>), ove sono stati analizzati tutti i settori ivi compreso quello della Giustizia;
- lo studio *“Giustizia e criminalità nel Friuli Venezia Giulia”* redatto dal Servizio programmazione, pianificazione strategica, controllo di gestione e statistica della Regione, anche se non proprio recente;
- la Relazione sull’amministrazione della giustizia per l’inaugurazione dell’anno giudiziario 2023 della Corte d’Appello di Trieste (<https://ca-trieste.giustizia.it/it/paginadettaglio.page?contentId=CTM13334&modelId=55>);
- le Relazioni d’Inaugurazione dell’anno giudiziario 2023 della Corte dei Conti – sezione giurisdizionale per il Friuli Venezia Giulia (<https://www.corteconti.it/HOME/StampaMedia/Notizie/DettaglioNotizia?Id=76e0a81e-73b8-ecc-88ef-d4a33b96301b>).

Dalle predette fonti si ricava che la Regione non è caratterizzata da un tasso elevato di reati a danno di soggetti pubblici (reati contro la pubblica amministrazione, ecc.).

Si evidenzia altresì come la percezione del rischio di criminalità rilevata dall’ISTAT, tramite le indagini annuali presso le famiglie, è in costante calo negli ultimi anni (è dichiarata dal 9,4% delle famiglie, contro un dato nazionale del 21,9%).

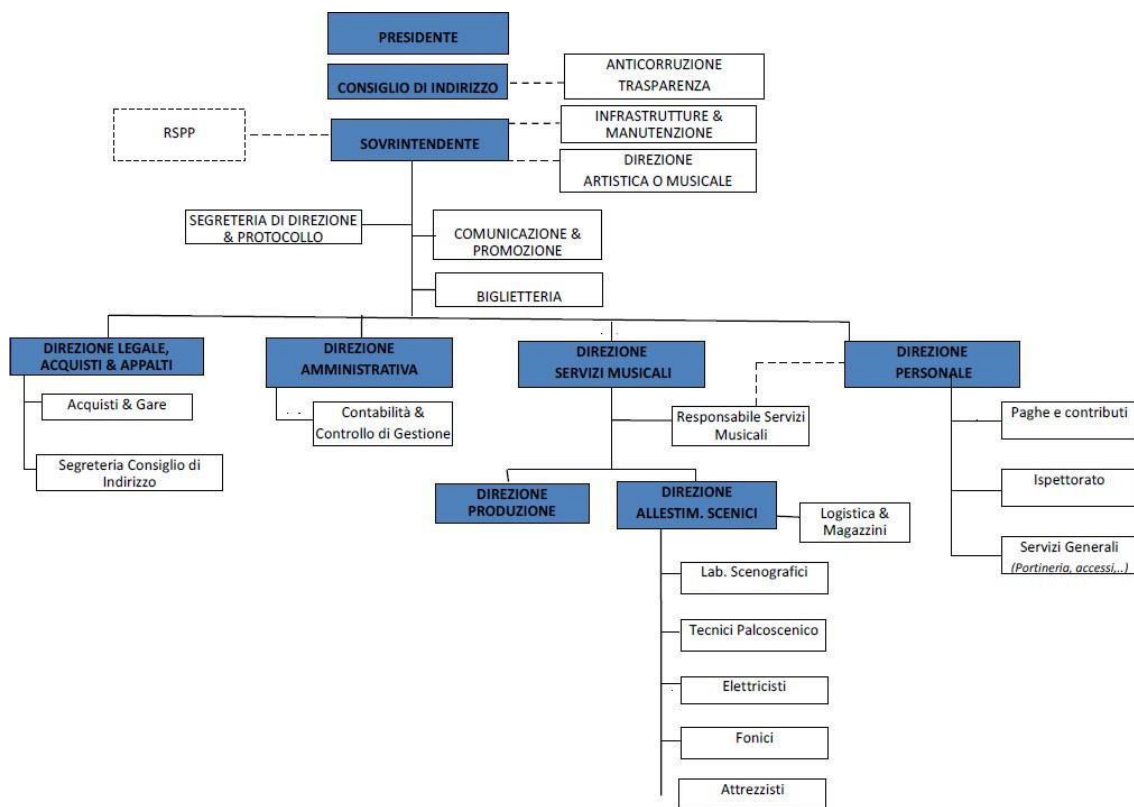
I.2) Contesto Interno:

a) struttura organizzativa;

b) “mappatura” dei processi.

- a) La **struttura organizzativa** della Fondazione si desume dallo Statuto, al quale si fa rinvio unitamente ai seguenti elementi.

L’organigramma della Fondazione è stato modificato nel 2023, anche al fine di gestire in modo più efficace la prevenzione della corruzione. Si riporta di seguito l’attuale assetto delle Direzioni competenti.



All'interno della struttura organizzativa della Fondazione, tutti i dipendenti sono referenti che concorrono all'applicazione del Piano, in particolare sarà prevista per coloro che direttamente o indirettamente svolgono la propria attività nell'ambito dei processi maggiormente esposti a rischio corruzione, la partecipazione ad un incontro ove il RPCT, unitamente al RASA, illustreranno i contenuti del presente Piano e le misure adottate.

b) La "mappatura" dei processi si sviluppa nelle seguenti fasi:

- ➔ identificazione del processo;
- ➔ descrizione del processo;
- ➔ rappresentazione.

Di seguito, la tabella con l'indicazione delle aree di rischio e i processi identificati quali più rilevanti, aggiornata al momento dell'approvazione del presente Piano.

Tabella 2

AREE DI RISCHIO E PROCESSI

Area di rischio	Processi	Attività	Unità organizzativa interessata
PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DELLA FONDAZIONE CON EFFETTO DIRETTO E IMMEDIATO PER LA FONDAZIONE	Acquisizione di contributi	Rapporti che la Fondazione instaura con i Soci fondatori, (Regione, Comune di Trieste e Ministero della Cultura) per l'ottenimento di contributi (ad esempio Fus, finanziamento su bando della Regione e Art bonus)	Sovrintendente, Direzione amministrativa, Consiglio di Indirizzo, Direzione Artistica
	Acquisizione di sponsorizzazioni e cessione dei diritti d'autore a scopo commerciale	Attività di sviluppo, negoziazione e stipulazione di accordi di sponsorizzazione con singole aziende al fine di ottenere finanziamenti per la realizzazione della Stagione Artistica della Fondazione, nonché alle attività legate alla vendita degli spazi pubblicitari. Infine, quest'area riguarda la cessione dei diritti d'autore (es. RAI)	Sovrintendente
CONTRATTI PUBBLICI	Affidamento diretto	- Definizione dell'oggetto dell'affidamento - Eventuale richiesta di preventivi - Indagine di mercato	Sovrintendente, RUP, Ufficio Acquisti e Gare



	Procedura negoziata sotto soglia europea	<ul style="list-style-type: none">- Individuazione della procedura di affidamento- Indagine di mercato/Scelta degli O.E. da invitare- Predisposizione della legge di gara- Requisiti di qualificazione- Criterio di aggiudicazione- Valutazione delle offerte- Verifica dell'eventuale anomalia dell'offerta- Verifica dell'eventuale congruità dell'offerta- Subappalto	Sovrintendente, RUP, Ufficio Acquisti e Gare
	Procedura negoziata ex art. 73, D.lgs. 36/2023	<ul style="list-style-type: none">- Individuazione della procedura di affidamento- Predisposizione della legge di gara- Requisiti di qualificazione- Criteri di aggiudicazione- Valutazione delle offerte- Verifica dell'eventuale anomalia dell'offerta- Verifica dell'eventuale congruità dell'offerta- Subappalto	Sovrintendente, RUP, Ufficio Acquisti e Gare
	Procedura aperta	<p>Individuazione della procedura per l'affidamento;</p> <ul style="list-style-type: none">- Predisposizione della legge di gara- Requisiti di qualificazione- Criterio di aggiudicazione- Valutazione delle offerte- Verifica dell'eventuale anomalia dell'offerta- Verifica dell'eventuale	Sovrintendente, RUP, Ufficio Acquisti e Gare



		congruità dell'offerta - Subappalto	
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Acquisizione delle risorse umane	Si tratta delle attività di selezione e assunzione del personale artistico, amministrativo, tecnico, di palcoscenico, di laboratorio necessarie allo svolgimento delle attività della Fondazione	Sovrintendente, Servizio richiedente, Direzione del personale
	Trattamento giuridico del personale	- Procedimenti riguardanti status, diritti e doveri dei dipendenti (es. aspettative, permessi, diritti sindacali, ecc.) - Procedimenti disciplinari - Gestione giornaliera presenze/assenze - Gestione malattia - Formazione personale - Progressione di carriera	Sovrintendente, Servizio richiedente, Direzione del personale
	Trattamento economico del personale	- Gestione economica del personale; - Gestione missioni; - Gestione adempimenti fiscali; - Gestione economica organi collegiali; - Gestione adempimenti previdenziali e assistenziali;	Sovrintendente, Direzione del personale, Direzione amministrativa
	Trattamento previdenziale e prestazioni di fine servizio	- Gestione trattamento pensionistico; - Gestione trattamento di fine rapporto;	Sovrintendente, Direzione del personale, Direzione amministrativa, Ufficio Acquisti e Gare
GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	Gestione amministrativa dei flussi finanziari	- Contabilizzazione delle fatture emesse e/o ricevute (es. le fatture emesse dagli artisti); - Gestione degli incassi, dei pagamenti e delle riconciliazioni	Sovrintendente, Direzione amministrativa, Direzione del personale



		bancarie; - Gestione e autorizzazione delle spese sostenute da dipendenti e collaboratori della Fondazione nell'ambito dell'esecuzione delle proprie mansioni (es. trasporto e alloggio in occasione di trasferte); - Gestione delle spese di rappresentanza	
	Manutenzione dei beni immobili		Sovrintendente, RSPP, Ufficio Infrastrutture e manutenzione, Ufficio Acquisti e Gare
	Manutenzione di beni mobili e attrezzature		Sovrintendente, RSPP, Ufficio Infrastrutture e manutenzione, Direzione allestimenti, Ufficio Acquisti e Gare
	Contratti di pulizia e sanificazione ambienti, di custodia e di vigilanza		Sovrintendente, Ufficio Acquisti e Gare, Ufficio Infrastrutture e manutenzione
	Contratti di locazione delle sale della Fondazione a terzi	locazione di sale del Teatro a terzi a titolo oneroso per lo svolgimento di attività culturali, convegni e spettacoli in generale	Sovrintendenza, Segreteria di Direzione e Protocollo
	Gestione noleggi allestimenti scenici presso altri Enti	gestione delle concessioni o richiesta di noleggio di allestimenti scenografici per lo svolgimento dell'attività artistica della Fondazione ad altri Enti/Fondazioni, per un periodo temporale limitato	Sovrintendente, Direttore artistico, Direttore Allestimenti Scenici, Ufficio Acquisti e Gare
	Pubbliche relazioni, gestione intrattenimento e ospitalità, condizioni agevolate, biglietti di	Attività di gestione e di fissazione di condizioni agevolate per l'acquisto di biglietti e abbonamenti della stagione artistica o di gestione dei biglietti erogati dalla	Sovrintendente, Consiglio di Indirizzo, Direttore Artistico, Servizio Biglietteria



	cortesia	Fondazione sulla base di convenzione e accordi	
CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI	Direzione esecuzione contratto/Direzione lavori	- nomina del DEC (ove diverso dal RUP)/del DL	Sovrintendente, RUP, Ufficio Acquisti e Gare, Collegio dei Revisori
	Verifiche ex D.lgs. 81/2008	Rapporti con gli Enti competenti della PA per la gestione degli adempimenti in materia di: <ul style="list-style-type: none">- salute, sicurezza ed igiene sul lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008;- comunicazioni legate allo svolgimento dell'attività artistica della Fondazione	Sovrintendente, RSPP, Ufficio Infrastrutture e manutenzione, Direzione Produzione
	Verifiche a tutela dei lavoratori	Attività connesse alla gestione delle ispezioni e/o istruttorie da parte di soggetti pubblici e/o incaricati di pubblico servizio	Sovrintendente, Direzione del Personale e Direzione Amministrativa, Direzione Legale
	Verifica certificazioni	Attività connesse alla verifica delle certificazioni obbligatorie (es. antincendio; conformità impianti; agibilità)	Sovrintendente, RSPP, Infrastrutture e manutenzione
INCARICHI E NOMINE	Nomina del Collegio dei revisori dei conti		MEF e Ministero della Cultura
	Nomina RSPP		Sovrintendente
AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	Individuazione del professionista competente in una determinata materia	Fermo restando che la Fondazione è assistita ex lege dall'Avvocatura dello Stato, in casi eccezionali e motivati la Fondazione ricorre a professionisti esterni (in particolare per la materia giuslavoristica)	Sovrintendente e Consiglio di Indirizzo
	Disamina dei cv		Sovrintendente e Consiglio di Indirizzo

	Affidamento incarico		Presidente, Consiglio di Indirizzo
	Convenzione di incarico		Sovrintendente, Consiglio di Indirizzo

13. FASE II – VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio viene effettuata per ciascun processo e comprende:

- 1) l'identificazione del rischio (ricerca, individuazione e descrizione del rischio);
- 2) l'analisi del rischio (valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce);
- 3) la ponderazione del rischio per decidere le priorità e l'urgenza del trattamento.

II.1) Nella prima sotto-fase, per ciascun processo, vengono identificati gli eventi rischiosi rilevanti per la Fondazione.

Tabella 3

AREA DI RISCHIO		EVENTI RISCHIOSI
A) AQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	Acquisizione risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> - Induzione a favorire candidati, ad alterare atti e valutazioni - Induzione ad alterare bisogni e a favorire determinati soggetti - Alterare i procedimenti di selezione - Assunzione di personale privo dei requisiti necessari alle esigenze della Fondazione - Discriminazioni nella scelta tra più candidati
	Trattamento giuridico del personale	<ul style="list-style-type: none"> - Favorire alcuni soggetti nell'applicazione di determinati istituti - Omissione o alterazione di atti e tempistiche
B) CONTRATTI PUBBLICI (AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE)		<ul style="list-style-type: none"> - Frazionamento artificioso/alterazione del calcolo del valore stimato dell'appalto - Mancata rotazione degli O.E. - Possibile abuso del ricorso alla procedura negoziata di cui all'art. 76, D.lgs. 36/2023 in assenza del ricorrere delle condizioni e, in particolare, dell'unicità dell'O.E. (cfr. art. 76, co. 2, lett. b) - Mancata gestione di fasi del ciclo vita del contratto attraverso la PAD, ad esempio, per la fase di esecuzione, modifiche contrattuali e richiesta/autorizzazione di subappalto - Mancato rispetto degli obblighi di pubblicità legale e trasparenza. Ad esempio, ritardo nell'invio dei dati o invio di dati carenti, incompleti o erronei, o inserimento di link che



		<p>rinviano a contenuti inadeguati o modificati o non corrispondenti al dichiarato</p> <ul style="list-style-type: none">- Verifiche sul possesso dei requisiti di ordine generale e, ove previsti, di ordine speciale al di fuori del FVOE- Mancata compiuta digitalizzazione dei processi- Abuso del ricorso all'autocertificazione- Errata interpretazione dei dati presenti nel FVOE a causa della mancata formazione del personale- Impossibilità o difficoltà, per mancanza di risorse idonee, a sostituire nella sua attività il soggetto che versa in una situazione di conflitto di interesse- Mancata o insufficiente regolamentazione dei controlli nella lex specialis e nel contratto- Mancata previsione di clausole specifiche e dettagliate procedure nei documenti di gara relative ai controlli può determinare un'interpretazione discrezionale delle modalità di controllo, favorendo pratiche opache, la possibilità di favoritismi o collusioni tra soggetti preposti al controllo e appaltatore- Omesso o scarso controllo dell'esecuzione contrattuale, sovente in risposta a reclami o criticità evidenti, anziché frutto di un monitoraggio continuo e strutturato, con il rischio di agevolare condotte omissive da parte dell'appaltatore, esecuzione parziale o difforme delle prestazioni e dunque elusione degli obblighi contrattuali senza alcuna conseguenza per l'appaltatore- Assenza di una chiara identificazione dei ruoli del personale adibito ai controlli e conseguente definizione del procedimento per l'applicazione delle penali da inadempimento, con il rischio di creare favoritismi oltre che inadempimenti e ritardi. I soggetti preposti potrebbero omettere l'avvio del procedimento per l'applicazione delle penali in cambio di vantaggi illeciti- Insufficiente formazione del personale preposto ai controlli- La mancanza di adeguata formazione tecnica e amministrativa per i soggetti incaricati dei controlli può compromettere la loro capacità di individuare anomalie e inadempimenti contrattuali, con rischio di possibilità di manipolazione delle verifiche da parte degli operatori economici e rischio di favoritismi o tolleranza verso inadempienze.- Verbalizzazione generica e priva di criteri di misurabilità che impediscono un riscontro oggettivo sulle attività di controllo eseguite con il rischio di accordi tra appaltatore e soggetti preposti ai controlli per la manipolazione o omissione delle verifiche.- Uso dell'autorizzazione di modifiche o varianti contrattuali per l'attribuzione, in via esclusiva, di vantaggi economici all'operatore economico aggiudicatario, in assenza di adeguata giustificazione tecnica o di circostanze oggettivamente
--	--	---



		<p>imprevedibili</p> <ul style="list-style-type: none">- Mancata qualificazione dell'attività come subappalto per eludere le disposizioni e i limiti di legge- Inerzia dell'Amministrazione nell'ambito della procedura di autorizzazione al subappalto, con intenzionale ricorso al silenzio assenso, al fine di eludere le verifiche obbligatorie sul subappaltatore con conseguente rischio di infiltrazioni criminali- Elusione dei controlli sul flusso del denaro proveniente dall'appalto, con conseguente possibilità per le imprese di occultare pagamenti illeciti o operazioni fraudolente attraverso transazioni non tracciate- Rischio di accordi collusivi tra gli organi di controllo della stazione appaltante per celare l'ingresso nella filiera delle imprese di soggetti legati alla criminalità organizzata
--	--	---



C) GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO		<ul style="list-style-type: none">- Alterazione dei fabbisogni
D) CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI		<ul style="list-style-type: none">- Omissione o alterazione di atti e tempistiche
E) INCARICHI E NOMINE		<ul style="list-style-type: none">- Inosservanza del principio di rotazione- Inosservanza del <i>curriculum</i> legato all'incarico- Inosservanza deirequisiti abilitativi
F) AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO		<ul style="list-style-type: none">- Inosservanza del <i>curriculum</i> legato all'oggetto del contenzioso o alla questione stragiudiziale

II.2) Nella sottofase dell'analisi del rischio devono essere considerati gli Indicatori di Probabilità di rischio per ogni processo della Fondazione.

Tra i vari Indicatori di Probabilità di rischio, la Fondazione ha scelto quelli più aderenti alla propria struttura e alla propria attività, che si riportano nella seguente tabella.

Tabella 4

Indicatori di Probabilità
Discrezionalità
Coerenza operativa
Rilevanza interessi esterni
Livello di opacità del processo

Presenza di eventi sentinella
Attuazione delle misure di prevenzione
Segnalazioni, reclami
Capacità dell'ente di far fronte a carenze organizzative

II.3) Nella terza sottofase si indica la metodologia utilizzata per procedere alla valutazione del rischio delle attività di cui alle Aree A, B, C, D, E ed F relative all'attività della Fondazione.

In ogni caso per il calcolo del rischio si procede con la seguente formula:

$$\text{Probabilità} \times \text{Impatto} = \text{Valutazione complessiva del rischio}$$

tenendo presente che la valutazione del rischio va effettuata secondo un criterio qualitativo e non quantitativo numerico.

Pertanto, gli Indicatori di Probabilità prescelti dalla Fondazione sono i seguenti e ad ognuno di essi corrisponde un triplice valore qualitativo distinto in ALTO, MEDIO e BASSO.

Nel percorso valutativo va scelta la voce aderente alla situazione specifica della Fondazione:

Tabella 5

1	Discrezionalità (focalizza il grado di discrezionalità nelle attività svolte o negli atti prodotti esprimendo l'entità del rischio in conseguenza delle responsabilità attribuite e della necessità di dare risposta immediata all'emergenza)	ALTO	Ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		MEDIO	Apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni organizzative da adottare, necessità di dare risposta immediata all'emergenza
		BASSO	Modesta discrezionalità sia in termini di definizione degli obiettivi sia in termini di soluzioni organizzative da adottare ed assenza di emergenza
2	Coerenza operativa (coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che	ALTO	Il processo è regolato da diverse norme sia di livello nazionale sia di livello regionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte sia del legislatore nazionale sia di quello regionale, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative



	disciplinano lo stesso)	MEDIO	Il processo è regolato da diverse norme di livello nazionale che disciplinano singoli aspetti, subisce ripetutamente interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono contrastanti. Il processo è svolto da una o più unità operative
3	Rilevanza degli interessi esterni (quantificati in termini di entità del beneficio economico e non ottenibile dai soggetti destinatari del processo)	BASSO	La normativa che regola il processo è puntuale è di livello nazionale non subisce interventi di riforma, modifica e/o integrazione da parte del legislatore, le pronunce del TAR e della Corte dei Conti in materia sono uniformi. Il processo è svolto da un'unica unità operative
		ALTO	Il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		MEDIO	Il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari
		BASSO	Il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
4	Livello di opacità del processo (misurato attraverso solleciti scritti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, le richieste di accesso civico semplice e/o generalizzato)	ALTO	Il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico semplice e/o generalizzato
		MEDIO	Il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico semplice e/o generalizzato
		BASSO	Il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT per la pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico semplice e/o generalizzato
5	Presenza di eventi sentinella (per il processo ovvero procedimenti avviati dall'autorità giudiziaria o contabile o ricorsi amministrativi nei confronti dell'ente o procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo in esame)	ALTO	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione indipendentemente dalla conclusione dello stesso nell'ultimo anno
		MEDIO	Un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, indipendentemente dalla conclusione dello stesso negli ultimi tre anni



6	<u>Attuazione delle misure di prevenzione desunte dai monitoraggi</u>	BASSO	nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativa e/o nessun procedimento disciplinare nei confronti dei dipendenti impiegati sul processo
		ALTO	in esame, negli ultimi tre anni Il Responsabile ha effettuato il monitoraggio con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato e trasmettendo in ritardo le integrazioni
		MEDIO	Il Responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente o con lieve ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione delle misure dichiarato ma trasmettendo in ritardo le integrazioni richieste
		BASSO	Il Responsabile ha effettuato il monitoraggio puntualmente, dimostrando in maniera esaustiva attraverso documenti e informazioni circostanziate l'attuazione delle misure
7	<u>Segnalazioni/reclami</u> (pervenuti con riferimento al processo in oggetto, intese come qualsiasi informazione pervenuta a mezzo email, telefono ovvero reclami o risultati di indagine di <i>customer satisfaction</i> avente ad oggetto episodi di abuso, illecito, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, corruzione vera e propria, cattiva gestione, scarsa qualità del servizio)	ALTO	Segnalazioni in ordine a casi di abuso, mancato rispetto delle procedure, condotta non etica, pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		MEDIO	Segnalazioni in ordine a cattiva gestione e scarsa qualità del servizio pervenuti nel corso degli ultimi tre anni
		BASSO	nessun segnalazione/reclamo
8	<u>Capacità dell'ente di far fronte alle proprie carenze organizzative nei ruoli di responsabilità</u> (es. Dirigente; attraverso l'acquisizione delle corrispondenti figure apicali anziché l'affidamento di interim)	ALTO	Utilizzo frequente dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		MEDIO	Utilizzo dell'interim per lunghi periodi di tempo, ritardato o mancato espletamento delle procedure per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti
		BASSO	Nessun interim o utilizzo della fattispecie per il periodo strettamente necessario alla selezione del personale per ricoprire i ruoli apicali rimasti vacanti

Gli **Indicatori di Impatto** sono i seguenti:

Tabella 6

1	Impatto organizzativo (inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento dell'attività dell'ente)	ALTO	Interruzione del servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'ente
		MEDIO	Limitata funzionalità del servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'ente o risorse esterne
		BASSO	Nessun o scarso impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
2	Impatto in termini di contenzioso (inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi inerenti il processo può comportare nel normale svolgimento dell'attività dell'ente)	ALTO	Si suggerisce di effettuare la media delle spese per la difesa dell'ente e per debiti fuori bilancio riconosciuti con sentenze esecutive nell'ultimo triennio in dicando il valore BASSO qualora le
		MEDIO	spese per la fattispecie di cui sopra siano inferiori e ALTO nel caso sia superiori
3	Impatto sull'immagine dell'ente (misurato attraverso il numero di articoli di giornale pubblicati sulla stampa locale o nazionale o dal numero di servizi radio-televisivi trasmessi che hanno riguardato episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione)	ALTO	Un articolo e/o servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		MEDIO	Un articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
		BASSO	Nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi o corruzione
4	Danno generato (a seguito di irregolarità riscontrate da organismi interni di controllo (controlli interni, controlli di gestione, audit)	ALTO	Si suggerisce di effettuare la media delle sanzioni di addebito nell'ultimo triennio in dicando il valore BASSO qualora le
		MEDIO	spese per la fattispecie di cui sopra siano inferiori e ALTO
		BASSO	nel caso sia superiori

La metodologia di calcolo del rischio è la seguente:

Tabella 7

combinazione valutazioni PROBABILITA' - IMPATTO		Livello di rischio
PROBABILITA	IMPATTO	
ALTO	ALTO	Rischio ALTO
ALTO	MEDIO	Rischio Critico
MEDIO	ALTO	
ALTO	BASSO	Rischio medio
MEDIO	MEDIO	
BASSO	ALTO	
MEDIO	BASSO	Rischio basso
BASSO	MEDIO	
BASSO	BASSO	Rischio minimo

Dalla moltiplicazione dei predetti fattori (Indici di Probabilità e Indici di Impatto) secondo la formula sopra esplicitata si ricava un giudizio o valore sulla valutazione complessiva di rischio.

14. SCHEDE DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Area A) Assunzione e gestione del personale

Premesso che la Fondazione non è tenuta, per l'assunzione del personale, ad espletare concorsi pubblici, ma è tenuta a osservare il D.lgs. 175/2016 il cui art. 19, co. 2 prevede che *“le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, la Fondazione ha ritenuto comunque opportuno disciplinare detti procedimenti formalizzandoli nel documento denominato *“Addestramento e formazione del personale”* (procedura operativa OR 62-01 approvata il 26.11.2004 e aggiornata in data 5.5.2016), nonché adottare il Regolamento per il reclutamento del personale pubblicato sul sito istituzionale alla pagina Società trasparente.

Il procedimento di valutazione del rischio è avvenuto in base alla Tabella di cui all'Allegato 5 al PNA 2013 (richiamata nella Tabella 3 del PNA 2019-2021):



Area A	Processo	Probabilità	Impatto	Rischio
	Acquisizione risorse umane	BASSO	BASSO	MINIMO
	Trattamento giuridico del personale	BASSO	BASSO	MINIMO
	Trattamento economico del personale	BASSO	BASSO	MINIMO
	Trattamento previdenziale e di fine servizio del personale	BASSO	BASSO	MINIMO

ESITO: Rischio Minimo

Area B) Contratti Pubblici (affidamento di lavori, servizi e forniture)

La Fondazione è tenuta ad osservare le norme del Codice degli Appalti.

Area B	Processo	Probabilità	Impatto	Rischio
	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	BASSO	BASSO	BASSO
	Scelta della procedura e predisposizione degli atti di gara (lettera invito, bandi di gara, avvisi, richiesta di preventivo, disciplinari di gara, capitolati speciali d'appalto; Requisiti di qualificazione Criteri di aggiudicazione	MEDIO	BASSO	BASSO



	modalità di valutazione delle offerte, Verifica dell'eventuale anomalia dell'offerta)			
	Procedure negoziate	BASSO	BASSO	MINIMO
	Affidamenti diretti	BASSO	BASSO	MINIMO
	Varianti in corso di esecuzione del contratto	BASSO	BASSO	MINIMO
	Subappalto	BASSO	BASSO	MINIMO
	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	BASSO	BASSO	MINIMO

ESITO: Rischio Minimo

Area C) Gestione delle Entrate, delle spese e del patrimonio

La Fondazione, nella gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio segue i principi di contabilità societari.

Area C	Processo	Probabilità	Impatto	Rischio
	Manutenzione dei beni immobili	BASSO	BASSO	MINIMO
	Manutenzione dei beni mobili e attrezzature	BASSO	BASSO	MINIMO
	Contratti di pulizia e sanificazione ambienti, di custodia e di vigilanza	BASSO	BASSO	MINIMO
	Contratti di locazione degli immobili	BASSO	BASSO	MINIMO



	Contratti di noleggio autovetture/sollevatori	BASSO	BASSO	MINIMO
	Alienazione/acquisizione di beni immobili	MEDIO	BASSO	BASSO

ESITO: Rischio Minimo

Area D) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Area D	Processo	Probabilità	Impatto	Rischio
	Direzione dei lavori/direzione di esecuzione	BASSO	BASSO	MINIMO
	Collaudo	BASSO	BASSO	MINIMO
	Verifiche ex TU 81/2008 e s.m.i.	BASSO	BASSO	MINIMO
	Verifica certificazioni	BASSO	BASSO	MINIMO

ESITO: Rischio Minimo



Area E) Incarichi e Nomine

Area E	Processo	Probabilità	Impatto	Rischio
	Nomina Revisore dei Conti;	BASSO	BASSO	MINIMO
	Nomina RSPP;	BASSO	BASSO	MINIMO
	Nomina Medico Competente;	BASSO	BASSO	MINIMO

ESITO: rischio basso

L'attività di nomina riguarda la scelta dei Revisori dei Conti, del RSPP e del Medico Competente. Le nomine del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale spetta ai Soci.

Area F) Affari Legali e Contenzioso

Area F	Processo	Probabilità	Impatto	Rischio
	Processo relativo agli incarichi legali e contenzioso (giudiziale e stragiudiziale)	BASSO	BASSO	MINIMO

ESITO: rischio basso

15. FASE III – TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Si riporta la scheda per la valutazione del rischio specifico per processo da applicare poi alle singole aree di rischio:

MPC_1) – CODICE ETICO E CODICE DISCIPLINARE

La Fondazione ha adottato nel 2015 il Codice Etico e il Codice Disciplinare.

Fin dall'entrata in vigore del Codice Etico, la Fondazione ha provveduto ad inserire nei contratti idonee clausole che obbligano dipendenti e prestatori al suo rispetto, pena l'applicazione di sanzioni.

Con la Determinazione del Sovrintendente nr. 28/2015 sono stati descritti e comunicati a tutti i dipendenti, oltre al Codice Etico, una serie di procedure, tra le quali si evidenziano:

- Procedure di ordini;
- Procedure pagamenti;
- Procedure contratti artisti;
- Procedure contratti dipendenti.

Con lo scopo di dare larga diffusione all'interno della Fondazione del Codice Etico e del Codice Disciplinare, una copia degli stessi è appesa in bacheca ed è pubblicato sia sul sito internet della Fondazione.

La pubblicità del Codice Etico e del Codice Disciplinare all'esterno è garantita dalla pubblicazione sul sito istituzionale della Fondazione, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "disposizioni generali-atti generali".

Di seguito una tabella che riassume lo stato di adozione della misura anticorruzione 1) e il relativo monitoraggio.

Misura anticorruzione 1)	Tipo di misura	Adozione al 2025	Monitoraggio
Codice Etico	Organizzativa e normativa	SI	Vigilanza continua sull'osservanza dell'applicazione del Codice Etico

MPC_2) – INCOMPATIBILITA'/INCONFERIBILITA'

La Fondazione ha adottato misure necessarie per assicurare l'assenza di incompatibilità e inconferibilità degli incarichi di cui al D.lgs. 39/2013 attraverso i seguenti strumenti:

- a) negli atti di attribuzione degli incarichi vengono inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento dell'incarico;
- b) i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- c) il RPCT successivamente alla nomina e nel corso dell'incarico in caso di variazioni, verifica che siano rispettate le disposizioni del decreto in esame, segnalando i casi di possibile violazione all'ANAC, nonché alla Corte de Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative. Nel caso in cui il RPCT dovesse rilevare la violazione delle norme sulle inconferibilità/incompatibilità è tenuto ad avviare il procedimento di contestazione sia nei confronti del soggetto che ha conferito l'incarico, sia nei confronti del soggetto cui l'incarico è stato conferito, secondo la disciplina dettata da ANAC nelle Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del RPCT, Delibera n. 833/2016.;
- d) sono regolarmente pubblicate le informazioni di cui agli artt. 14 e 15 del D.lgs. 33/2013;
- e) sono adottate tempestivamente le indicazioni provenienti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 22, comma 1 del D.Lgs. 33/2013.

Nel 2023, la Fondazione ha aggiornato i modelli di autocertificazione in uso, predisponendo modelli di autocertificazioni ai sensi dell'art. 20, co. 1 e 2 del D.lgs. 39/2013, modificando peraltro anche l'adozione della liberatoria ai sensi e per gli effetti della privacy in attuazione del Reg. UE 679 del 2016 e introducendo infine la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001 in quanto applicabile alla Fondazione.

Di seguito una tabella che riassume lo stato di adozione della misura anticorruzione 2) e il relativo

monitoraggio.

Misura anticorruzione 2)	Tipo di misura	Adozione al 2025	Monitoraggio
Incompatibilità/ Inconferibilità	Organizzativa e normativa	Aggiornata autocertificazione	In sede di conferimento dell'incarico, annuale e in caso di necessità

MPC_3) – ADOZIONE DI REGOLAMENTI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE E PER L'ASSEGNAZIONE DI PREMI

Con delibera del Consiglio di Indirizzo della Fondazione nr. 5/2016 è stato approvato il *“Regolamento per le procedure di selezione e di assunzione del personale della Fondazione Teatro Lirico Giuseppe Verdi di Trieste”*. Tale regolamento è stato emanato in attuazione dell'art. 1 del CCNL delle Fondazioni lirico- sinfoniche, con riferimento alla selezione del personale artistico attraverso concorsi e avvisi (per c. a tempo indeterminato) e audizioni (per i contratti a tempo determinato). E' stato altresì predisposto un format da sottoscrivere per i commissari nominati in relazione a ciascuna procedura di selezione ai fini di eventuali conflitti di interessi o incompatibilità generali a svolgere quel ruolo. Il predetto regolamento è stato aggiornato con delibera del Consiglio di indirizzo n. 5/2018.

Nel 2019, il regolamento è stato aggiornato con delibera del Consiglio di indirizzo n. 23/2019, rubricato *“Regolamento per l'assegnazione di riconoscimenti economici, e trattamenti ad personam aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal CCNL e dall'Accordo Integrativo per i dipendenti della Fondazione Teatro Lirico Giuseppe Verdi di Trieste”*.

Nel 2022 è stato concluso fra la Fondazione e le Rappresentanze sindacali un accordo collettivo di livello aziendale, ai sensi dell'art. 13 comma 1 del D.Lgs. 81/2015, che regola il rapporto di lavoro nonché le procedure di reclutamento del personale di sala e dei figuranti con contratti di lavoro intermittente.

Di seguito una tabella che riassume lo stato di adozione delle misure anticorruzione 3) e il relativo monitoraggio.

Misura anticorruzione 3)	Tipo di misura	Adozione al 2025	Monitoraggio
Regolamento per la selezione del personale	organizzativa e normativa	SI	Continuo

MPC_4) – ADOZIONE DI SISTEMI DI CONTROLLO SUL FENOMENO DEL REVOLVING DOORS

Al fine di assicurare il rispetto di quanto previsto in materia di pubblico impiego all'art. 53, co. 16-ter, D.lgs. 165/2001, la Fondazione ha adottato le necessarie misure per evitare l'assunzione di dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, negli ultimi tre anni di servizio, per conto di pubbliche amministrazioni.

Di seguito una tabella che riassume lo stato di adozione delle misure anticorruzione 4) e il relativo monitoraggio.

Misura anticorruzione 4)	Tipo di misura	Adozione al 2025	Monitoraggio
Il cd. <i>revolving doors</i>	Organizzativa e normativa	Redazione clausole ostantive nei contratti	Continuo

MPC_5) - FORMAZIONE DEL PERSONALE

I dipendenti che svolgono un'attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione è obbligato a partecipare annualmente ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della corruzione e sui temi della legalità.

Nel programma di formazione intervengono sempre esperti di settore a livello nazionale e docenti universitari o liberi professionisti.

Nel corso dell'anno 2024:

- i dipendenti apicali sono stati destinatari di una formazione specifica a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti (D.lgs. 36/2023);
- sicurezza tutti i dipendenti;
- anticorruzione e trasparenza tutti i dipendenti.

La formazione nel 2025 sarà implementata, in particolare per quanto riguarda gli appalti pubblici, anche alla luce delle recenti novità normative (D.lgs. 209/2024, cd. Correttivo al Codice dei contratti pubblici).

Di seguito una tabella che riassume lo stato di adozione delle misure anticorruzione 5) e l'implementazione che la Fondazione effettuerà nel prossimo triennio.

Misura anticorruzione 5)	Tipo di misura	Adozione al 2025	Monitoraggio
Formazione	Organizzativa e normativa	Svolgimento lezioni introduttive e di approfondimento in materia di anticorruzione e trasparenza, privacy, tematiche riguardanti l'applicazione del Codice degli Appalti nell'ambito delle fondazioni Lirico sinfoniche	Annuale

MPC_6) - WHISTLEBLOWING

Al fine di promuovere l'etica e l'integrità, aumentare le capacità di scoprire casi di corruzione e creare un contesto sfavorevole alla stessa, la Fondazione tutela le persone che denunciano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'Ente, di cui siano venute a conoscenza nel proprio contesto lavorativo.

La gestione delle segnalazioni interne è affidata, ai sensi dell'art. 4, co. 5 del D.Lgs. 24/2023, al RPCT.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta (tal fine, è stata attivata una casella mail visionabile solo dal RPCT, segnalazione.illeciti23@gmail.com oppure in forma orale.

Il RPCT, nella gestione delle segnalazioni interne:

- a) rilascia alla persona segnalante avviso di ricevimento della segnalazione entro sette giorni dalla data di ricezione;
- b) mantiene le interlocuzioni con la persona segnalante e può richiedere a quest'ultima, se necessario, integrazioni;
- c) dà diligente seguito alle segnalazioni ricevute;
- d) fornisce riscontro alla segnalazione entro tre mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro tre mesi dalla scadenza del termine di sette giorni dalla presentazione della segnalazione;
- e) mette a disposizione informazioni chiare sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché le segnalazioni esterne.

Ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 24/2023, l'identità della persona segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità, non possono essere rivelate, senza il consenso espresso della stessa persona segnalante, a persone diverse da quelle competenti a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni, espressamente autorizzate a trattare tali dati ai sensi degli articoli 29 e 32, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2016/679 e dell'articolo 2-quaterdecies del codice in materia di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/2003.

Si tutelano anche l'identità delle persone coinvolte (segnalate) e delle persone menzionate fino alla conclusione dei procedimenti avviati in ragione della segnalazione, nel rispetto delle medesime garanzie previste in favore della persona segnalante.

È vietata ogni forma di ritorsione, ovvero, qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna all'Autorità Nazionale Anticorruzione se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle condizioni di cui all'art. 6, del D.Lgs. 24/2023.

Alle segnalazioni o alle denunce all'autorità giudiziaria o contabile effettuate precedentemente al 30 marzo 2023, nonché a quelle effettuate fino al 14 luglio 2023, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001, all'articolo 6, commi 2-bis, 2-ter e 2-quater, del decreto legislativo n. 231 del 2001 e all'articolo 3 della legge n. 179 del 2017.

Le modalità di segnalazione sono adeguatamente pubblicizzate sul sito della Fondazione, nella pagina Amministrazione Trasparente, Sottosezione Disposizioni Generali, Programma per la Trasparenza e l'integrità nonché mediante affissione in bacheca.

Nella giornata dedicata alla formazione dei dipendenti in materia di trasparenza e anticorruzione, tenutasi presso gli Uffici della Fondazione in data 17.12.2024, è stato illustrato ai partecipanti l'istituto del whistleblowing e, in particolare, la finalità delle norme in materia, i canali di segnalazione, le tutele del segnalante anche dal punto di vista della tutela della riservatezza.

Le predette indicazioni sono state pubblicate anche sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, oltre che nella bacheca delle comunicazioni al personale.

Il Regolamento recante la procedura per la gestione delle segnalazioni interne verrà formalmente approvata dal Consiglio di Indirizzo nel prossimo mese di febbraio 2025 unitamente al MOG.

Di seguito una tabella che riassume lo stato di adozione della misure anticorruzione 6) e il relativo monitoraggio

Misura anticorruzione 6)	Tipo di misura	Adozione al 2025	Monitoraggio
<i>Whistleblowing</i>	Organizzativa e normativa	SI con adeguamento alle norme del D.lgs. 24/2023	Vigilanza continua

MPC_7) – ADOZIONE DI MODELLO DI FUNZIONAMENTO BASATO SULLA FRAMMENTAZIONE E SULLA COLLEGIALITA' DELLE FUNZIONI

Al fine di ridurre il rischio che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti, la Fondazione continua ad attuare la misura alternativa alla rotazione degli incarichi attribuendo, nell'ambito dei diversi uffici, la segregazione dei compiti attuata mediante frammentazione e collegialità dei procedimenti. È infatti piuttosto evidente come sia più facile che si verifichi un evento corruttivo quando il processo risulta gestito da una sola persona mentre come sia ben più complesso riuscire a nascondere un'attività illecita quando il processo è "frazionato", ossia viene gestito a fasi che coinvolgono più soggetti. Oltre ai regolamenti formalizzati, è indubbiamente necessario tener conto che la Fondazione attua, in quanto lo ritiene idoneo strumento di prevenzione alla corruzione la condivisione delle informazioni interne e l'abitudine al confronto sulle eventuali problematiche rilevate in riunioni periodiche o estemporanee.

Sussistono alcuni format di procedura interna per la stipula di tutti i contratti degli artisti (direzione amministrativa e direzione del personale, cantanti, direttori d'orchestra, solisti, registi, scenografi, coreografi, datori luci, costumisti e loro assistenti) nell'ambito dei quali sono coinvolte la gran parte delle strutture amministrative della Fondazione, quali direzione artistica, direzione generale, sovrintendenza.

Di seguito una tabella che riassume lo stato di adozione delle misure anticorruzione 7) e l'implementazione che la Fondazione effettuerà nel prossimo triennio.

Misura anticorruzione 7)	Tipo di misura	Adozione al 2025	Monitoraggio
Frammentazione delle funzioni e Collegialità	Organizzativa	SI	Continuo

MPC_8) - INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI

In via generale, lo strumento privilegiato individuato dalla Fondazione per la prevenzione della corruzione è la progressiva informatizzazione sia delle attività operative connesse alle competenze, cd. "core", sia delle attività relative alla *governance* della struttura. Tra le principali finalità sottese a tale strumento, oltre allo snellimento dei procedimenti amministrativi, vi è quella di limitare la discrezionalità degli operatori, eliminando o riducendo in modo significativo gli interventi manuali e il rischio di possibili alterazioni dei dati

o documenti che sono nella disponibilità dei singoli uffici. Il perseguimento di tale scopo consentirebbe in sostanza di diminuire gli episodi di *mala gestio*.

Nel corso del 2018 si era già valutato necessario implementare il presidio dell'informatizzazione, in linea con l'evoluzione del quadro normativo che ha introdotto procedure orientate verso la completa automazione dei processi. In tal senso, può citarsi l'obbligo di emissione e ricezione delle fatture elettroniche utilizzando il Sistema di Interscambio e per la trasmissione telematica dei dati relativi alle operazioni di cessione di beni e di prestazione di servizi transfrontaliere, previsto dalla l. 205/2017, art. 1, co. 909, che ha modificato l'art. 1 del d.lgs. 127/2016. In ogni caso, la Fondazione è inserita nell'elenco Istat e dunque comunica i dati contabili e finanziari alla BIDAP della Ragioneria generale dello Stato.

Oltre a ciò la Fondazione, è dotata di un nuovo *software* da utilizzare per il controllo delle presenze dei lavoratori, rafforzando così una misura in considerazione dei numerosi procedimenti disciplinari che si sono verificati tra il 2017 e il 2018.

Nel 2019, è stato introdotto a regime il sw presenze e paghe e applicato il nuovo sistema di acquisto tramite MERCATO ELETTRONICO della PA per la stipula degli appalti e l'acquisizione del nuovo programma software per l'elaborazione dei programmi dei cedolini.

Nel 2020 è andato a regime il sw presenze e paghe che comporterà l'invio delle buste paga direttamente al dipendente.

Nel corso del 2022 la Fondazione ha perfezionato la propria adesione alla CUCSA (centrale unico di committenza regionale FVG) nonché alla piattaforma E-Appalti della Regione FVG per gli acquisti sotto soglia. Nel corso del 2023 è stata attuata l'informatizzazione del servizio di protocollo e gestione documentale attraverso l'acquisizione di un software specifico che permetta una gestione più agile ed immediata sia per quanto riguarda l'inoltro dei documenti agli uffici sia per la loro archiviazione e possibilità di consultazione dai servizi della Fondazione.

Nel corso del 2023 è stato altresì concluso l'acquisto di un nuovo sw Gestionale-ERP in formato aperto (LABINF) in sostituzione del gestionale finora adottato che consentirà maggiore efficacia nella automazione dei processi, nella segregazione dei compiti e nel controllo di gestione.

Di seguito una tabella che riassume lo stato di adozione delle misure anticorruzione 8):

Misura anticorruzione 8)	Tipo di misura	Adozione al 2025	Monitoraggio
Informatizzazione dei processi	Organizzativa e normativa	-Definitiva messa a regime del protocollo e del sistema informativo gestionale per il controllo della contabilità (LABINF)	Continuo

MPC_9) – SISTEMA SANZIONATORIO

La Fondazione ha stabilito una stretta correlazione tra il mancato rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e la responsabilità di tipo disciplinare dei dipendenti.

Si delinea così un quadro da cui si evince che compete a ogni ente, sia la prescrizione delle misure, sia la verifica della loro attuazione, sia l'applicazione di misure sanzionatorie, laddove si verificano delle "disfunzioni".

Di seguito una tabella che riassume lo stato di adozione delle misure anticorruzione 10) e l'implementazione che la Fondazione effettuerà nel prossimo triennio:

Misura anticorruzione 9)	Tipo di misura	Adozione al 2025	Monitoraggio
Sistema sanzionatorio	Organizzativa e normativa	Aggiornamento ed ampliamento dell'attività di verifica sanzionatoria	Vigilanza continua

MPC_10) ATTUAZIONE DELLA TRASPARENZA (SEZIONE TRASPARENZA)

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 33 del 2013 s.m.i.

Essa, infatti, consente:

- 1) La conoscenza dell'attività svolta nel procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione;
- 2) La conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento, per la verifica di eventuali anomalie del procedimento stesso;
- 3) La conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate, per monitorare il corretto utilizzo delle stesse;
- 4) La conoscenza di elementi utili a valutare conflitti di interessi per Presidente e Consiglieri di Indirizzo e Sovrintendente, nonché per eventuale personale area dirigenziale durante lo svolgimento del mandato/incarico.

La Fondazione, pur rientrando formalmente fra le "amministrazioni pubbliche" inserite nel conto economico consolidato compilato dall'ISTAT, per la sua natura costitutiva ed operativa non rispecchia i modelli di Pubblica Amministrazione presi a parametro dal legislatore nella redazione del D.lgs. n. 33/2013. E' stata quindi presa in considerazione la struttura di Amministrazione Trasparente la Determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017, contenente le "Nuove 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" le cui informazioni e dati da pubblicare sono evidenziati nel sito web istituzionale della stessa Fondazione a cui si rinvia.

Il nuovo sito istituzionale, costruito nel 2023, è pienamente conforme, quanto ad Amministrazione trasparente, all'Allegato A del D.lgs. n. 33/2013.

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 36/2023, tenuto conto di quanto chiarito dall'ANAC nella deliberazione n. 264/2023 e cioè del fatto che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici devono essere assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'art. 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella

BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;

- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti e documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti,

si riporta di seguito una tabella che riassume la trasparenza applicabile nel periodo transitorio e a regime

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023	Pubblicazione nella "Sezione Amministrazione trasparente" sottosezione "Bandi di gara e contratti", secondo le indicazioni ANAC di cui all'All. 9) al PNA 2022.
Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull'avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d'intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 .
Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Misura anticorruzione 11)	Tipo di misura	Adozione al 2025	Monitoraggio
Trasparenza	Organizzativa e normativa	Pubblicazione dei dati richiesti in base al D.lgs. 33/2013	Continuo

16. PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE DA IMPLEMENTARE

Gli obiettivi strategici su anticorruzione e trasparenza per il prossimo triennio sono stati individuati come segue e riportati qui di seguito:

OBIETTIVI DI CARATTERE GENERALE	STATO DI ATTUAZIONE AL 31.12.2025 E PROSSIMI OBIETTIVI	TEMPI DI ATTUAZIONE
Aree di rischio	<p>Al 31.12.2025 le aree di rischio sono state integrate e aggiornate</p> <p>Obiettivi: monitoraggio costante e eventuale aggiornamento se necessario</p>	Entro il 31.12.2026
Trasparenza	<p>Al 31.12.2025 aggiornamento e riorganizzazione del sito internet della Fondazione alla luce delle indicazioni del PNA 2026-2028</p>	Entro il 31.12.2026
Mappatura dei processi	<p>Al 31.12.2025 la mappatura dei processi è stata ulteriormente dettagliata e implementata</p> <p>Obiettivi: monitoraggio costante e eventuale aggiornamento anche alla luce del MOG</p>	Entro il 31.12.2026
Aggiornamento Codice Disciplinare	<p>Obiettivi: monitoraggio costante e integrazione con il MOG</p>	Entro il 31.12.2026
Contratti pubblici	<p>Al 31.12.2025 formazione e aggiornamento sul Codice appalti; specifica formazione sulle competenze digitali e di e procurement rivolta ai dipendenti che utilizzano le PAD; formazione adeguata al personale che accede al FVOE per un corretto utilizzo dei dati da controllare e formazione sulle conseguenze di un utilizzo improprio dei dati contenuti nel FVOE.</p> <p>Previsione di un sistema di monitoraggio e controllo sugli accessi effettuati dai soggetti autorizzati al FVOE nel caso in cui si abbia fondato sospetto che gli stessi possano aver eseguito un accesso illegittimo.</p> <p>Inserimento nei documenti di gara di specifiche procedure di controllo, con indicazione di tempistiche, modalità operative e criteri di verifica.</p> <p>Assegnazione chiara di ruoli e funzioni dei soggetti preposti ai controlli, per evitare ambiguità, sovrapposizioni o omissioni.</p> <p>Identificazione e definizione esaustiva e dettagliata, nei documenti di gara, delle fattispecie</p>	Entro il 31.12.2026



	<p>di inadempimento che comportano l'applicazione delle penali.</p> <p>Definizione delle procedure e dei tempi per l'avvio del procedimento per l'applicazione delle penali.</p> <p>Attivazione e/o implementazione di percorsi formativi periodici, specificamente rivolti ai RUP, DEC ed agli ulteriori soggetti coinvolti nelle attività di controllo, con particolare attenzione all'aggiornamento rispetto alle evoluzioni normative, giurisprudenziali e alle best practice</p> <p>Adozione di modelli uniformi e standardizzati di verbalizzazione delle attività di controllo, comprensivi dell'indicazione delle modalità operative adottate, dei tempi di svolgimento e degli esiti riscontrati</p> <p>Archiviazione digitale dei verbali, con accesso tracciato e consultabile</p> <p>Verifiche a campione sui verbali redatti, con controlli incrociati da parte della stazione appaltante (tramite organismi di audit interno)</p>	
Soggetti referenti e responsabili	<p>Al 31.12.2025 i dipendenti sono stati coinvolti nella predisposizione del Piano</p> <p>Obiettivi: monitoraggio continuo</p>	<p>Entro il 31.12.2026</p>