

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del
28-6-21

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Ex Decreto Legislativo n. 231/2001

Parte Speciale Z

Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

Parte Speciale Z
Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

INDICE

Z.1. Introduzione e contesto normativo di riferimento	2
Z.2 Integrazione del PTPC con il modello di organizzazione ai sensi del d.lgs. 231/2001.	4
Z.2.2 La Corruzione	4
Z.2.3 Obiettivi delle strategie di prevenzione ed elenco reati	5
Z.3 Il Contesto Esterno	6
Z.4 Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza	10
Z.4.1 I processi sensibili	10
Z.5 I DESTINATARI - Ruoli e responsabilità	13
Z.5.1 Il Consiglio di Amministrazione	14
Z.5.2 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza	14
Z.5.3 Direttore	16
Z.5.4 Responsabili di Area	16
Z.5.5 Dipendenti	17
Z.6. Misure finalizzate alla prevenzione della corruzione	17
Z.6.1. Misure indicate come obbligatorie per le Pubbliche Amministrazioni	17
Z.6.2 Pubblicazione delle informazioni in materia di Contratti pubblici	17
Z.6.3 Codice di Comportamento	18
Z.6.4 Rotazione del personale	18
Z.6.5 Astensione per conflitto d'interesse	19
Z.6.6 Conferimento degli incarichi dirigenziali: inconfiribilità e incompatibilità	20
Z.6.7. Divieto di pantouflage - svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro	20
Z.6.8 Svolgimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali	21
Z.6.9 Formazione di commissioni	21
Z.7. Trasparenza	22
Z.7.1 Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale	22
Z.7.1.1 Contenuti informativi	22
Z.7.1.2 Pubblicazione e monitoraggio	23
Z.7.2 Il Referente Informatico Aziendale e la nuova normativa per la privacy	23
Z.7.3 Segnalazione illeciti e tutela segnalante	23
Z.7.4. Flussi informativi e rapporti con l'OdV	24
Z.8 Richiami ai Regolamenti della Fondazione	24

Parte Speciale Z

Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

Z.1. Introduzione e contesto normativo di riferimento

La legge 190/2012 ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema organico di prevenzione della corruzione al fine di valorizzare i principi fondamentali di uno Stato democratico quali: eguaglianza, trasparenza, fiducia nelle Istituzioni, legalità e imparzialità dell'azione degli apparati pubblici.

Sul piano operativo, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha redatto il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) per indirizzare le amministrazioni pubbliche e le società in controllo pubblico nella predisposizione dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (PTPC).

Sulla base dei riferimenti normativi e operativi, la Fondazione Teatro stabile dell'Umbria, tenuto conto del proprio contesto interno e della peculiarità delle sue funzioni, ha redatto il PTPC, quale strumento per sistematizzare il processo finalizzato ad una strategia di prevenzione della corruzione.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione, basato sulla valutazione del rischio di corruzione, si concentra principalmente sulle misure preventive generali e di trasparenza volte a facilitare l'individuazione di eventuali pratiche corruttive.

Una volta adottato, il Piano verrà tempestivamente trasmesso all'ANAC con le modalità dalla stessa Autorità definite e pubblicato sul portale istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito aziendale, così come definita a norma del D.lgs. 33/2013.

I principali riferimenti normativi sono costituiti da:

- Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- D.Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

A livello nazionale l'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione appare completato con i seguenti decreti attuativi:

- D.Lgs. 235/2012 "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190";

Parte Speciale Z
Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

- D.Lgs. 39/2013 “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 6.11.2012, n. 190”.

- “Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni”, approvato con d.P.R. 16.04.2013, n. 62 in attuazione dell'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come sostituito dalla l. n. 190.

Per le società in controllo pubblico sono rilevanti anche le seguenti delibere e determinazioni ANAC:

- Delibera n. 50/2013 “Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”

- Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”

- Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 “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”

- Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”.

- Delibera n. 1134 del 8 novembre 2017 “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”

- Legge n.179 del 30 novembre 2017 “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”

- Delibera ANAC 1064 del 13/11/2019, recante piano Nazionale Anticorruzione 2019/2021 ed allegati.

Z.2 Integrazione del PTPC con il modello di organizzazione ai sensi del d.lgs. 231/2001.

La Fondazione Teatro stabile dell’Umbria (d’ora in avanti anche Teatro Stabile, TSU, Fondazione), al fine di ridurre il rischio legato alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001, ha già implementato le misure necessarie attraverso l’adozione di un proprio Modello di Organizzazione e di un Codice Etico, nonché una serie di protocolli etici di prevenzione.

Il PTPC della Società va quindi ad integrarsi ed estendere le aree di rischio già monitorate e presidiate attraverso il Modello di Organizzazione ex D.Lgs. 231/2001, con particolare riferimento a:

- l’analisi dei processi e dei rischi;

- l’adozione di idonee misure per la prevenzione, eliminazione o mitigazione dei rischi connessi all’applicazione della legge 190/2012;

- l’integrazione dei contenuti del Codice Etico;

Parte Speciale Z
Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

- la definizione di specifici protocolli di prevenzione;
- l'attuazione di interventi formativi di carattere generale e specifico;
- la nomina del Responsabile della Prevenzione delle Corruzione e Trasparenza ai sensi della legge 190/2012;
- la vigilanza sulla gestione dei processi e dei rischi;
- l'applicazione delle misure sanzionatorie, ove previsto.

Di fatto il PTPC rappresenta una parte speciale del Modello di organizzazione ex D.Lgs. 231/2001, che viene esteso nella sua analisi e nelle implicazioni pratiche per tenere conto delle indicazioni contenute nella legge 190/2012 e nel D.lgs. 33/2013.

È bene precisare, infatti, che, per quanto riguarda i reati contro la P.A., l'ambito di azione del Piano è diverso da quello del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex d.lgs. 231/2001; il d.lgs. n. 231 del 2001 ha la finalità di prevenire e contenere il rischio di commissione dei reati di concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione commessi "nell'interesse o a vantaggio" della società.

Z 2.2 La Corruzione

Il concetto di corruzione ha un'accezione ampia; esso è 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" (P.N.A. 2013)

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che come noto è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Con la delibera 1064/2019 (nuovo PNA 2019), l'autorità ha ridefinito l'ambito oggettivo di applicazione e la nozione di corruzione e prevenzione della corruzione; in particolare ha richiamato quanto specificato con la delibera 215/2019, sia pure ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria, considerando come "condotte di natura corruttiva" tutte quelle indicate dall'art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati, quelli di cui agli artt. 319-bis, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale.

Z 2.3 Obiettivi delle strategie di prevenzione ed elenco reati

Alla luce del contesto di riferimento, la formulazione della strategia anticorruzione è finalizzata

al perseguimento dei seguenti obiettivi strategici:

- ridurre le opportunità in cui si manifestino casi di corruzione;

Parte Speciale Z
Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Elenco dei reati ricompresi nella Legge 190

Di seguito l'elenco dei reati rilevanti per la legge 190/2012 e che comprendono i delitti contro la PA disciplinati, nel Titolo II, Capo I, del codice penale:

Art. 314 - Peculato

Art. 316 - Peculato mediante profitto dell'errore altrui

Art. 316 bis - Malversazione a danno dello Stato

Art. 316 ter - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato

Art. 317 - Concussione

Art. 318 - Corruzione per l'esercizio della funzione

Art. 319 - Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio

Art. 319-ter - Corruzione in atti giudiziari

Art. 319-quater - Induzione indebita a dare o promettere utilità

Art. 320 - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio

Art. 322 - Istigazione alla corruzione

Art. 322 bis – Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri della Corte penale internazionale o degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri

Art. 323 - Abuso d'ufficio

Art. 325 - Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragioni di ufficio

Art. 326 - Rivelazione e utilizzazione di segreti di ufficio

Art. 328 - Rifiuto di atti di ufficio. Omissione

Art. 331 - Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità

Art. 334 - sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa

Art. 335 - Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa

Art. 346-bis - Traffico di influenze illecite.

Art. 353 - Turbata libertà degli incanti.

Art. 353 bis Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente

Art. 2635 cc Corruzione tra privati

Art. 2635 bis cc Istigazione alla corruzione tra privati.

Z.3 Il Contesto Esterno

Il Teatro Stabile dell'Umbria è una Fondazione di diritto privato controllata da enti pubblici locali (di seguito, in breve, anche la "Fondazione", il "Teatro Stabile", il "TSU") ed è il teatro stabile pubblico della Regione Umbria e dal 2015 è Teatro di Rilevante Interesse Culturale in base agli artt. 10, 11, 12 e 13 del D.M. 1 luglio 2014.

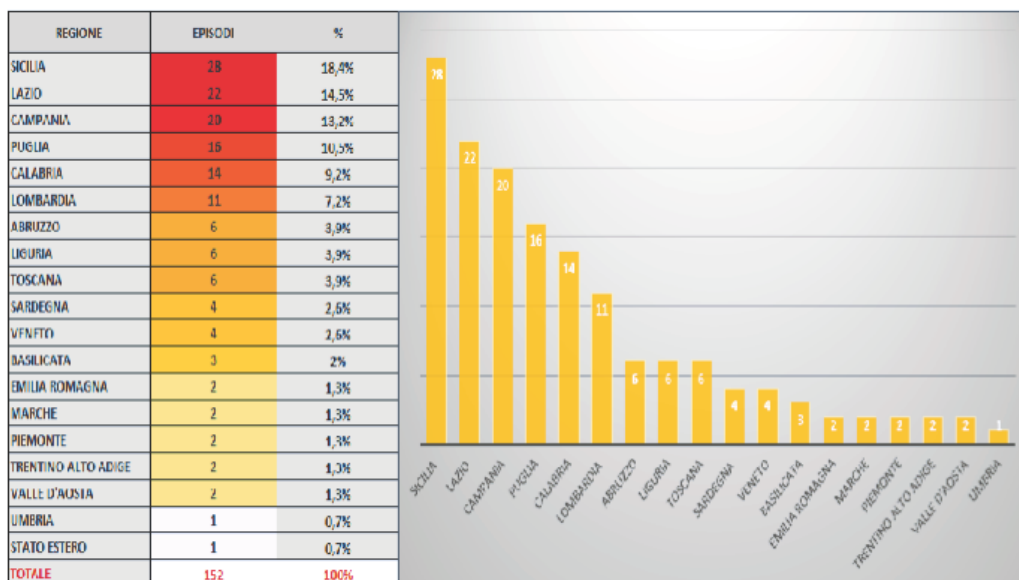
Secondo lo studio "Criminalità e sicurezza in Umbria" condotto dall'Università di Perugia, nell'area geografica in cui opera prevalentemente il TSU, i reati interessati da questo PTPCT sono marginali e comunque in calo rispetto agli anni precedenti.

Questo dato è peraltro confermato dal documento "La corruzione in Italia 2016-2019" prodotto dall'ANAC

Peraltro, secondo quest'ultimo studio, a livello nazionale, la corruzione si manifesta prevalentemente nel campo degli appalti pubblici (74%) e in particolare nei settori dei lavori pubblici (61%) e dei rifiuti (22%).

La combinazione di questi dati porta a ritenere che la vulnerabilità di TSU per i rischi in esame, determinata dall'ambiente in cui opera, non sia particolarmente elevata.

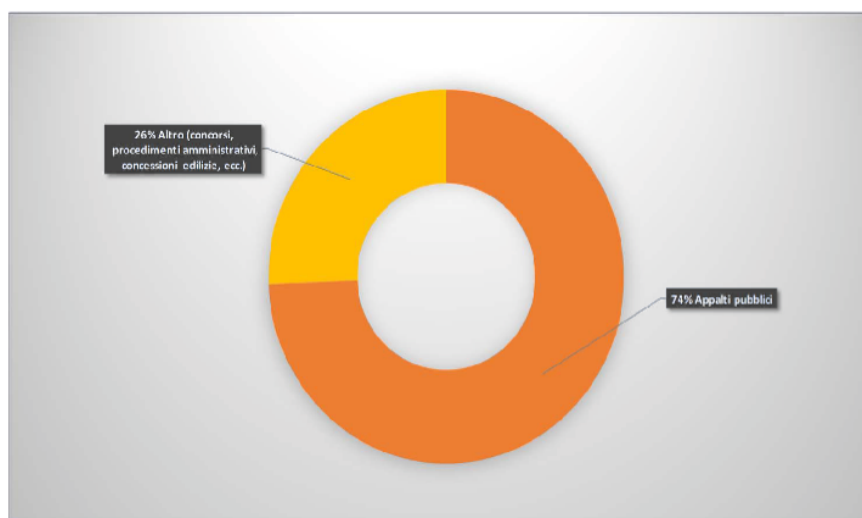
Tab. 1 - EPISODI DI CORRUZIONE 2016-2019



8



Tab. 2 - AMBITO DELLA CORRUZIONE

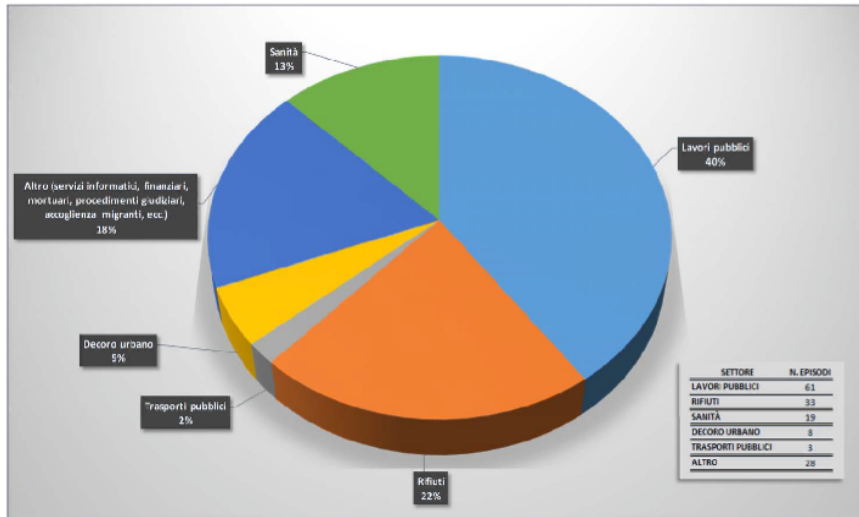


9





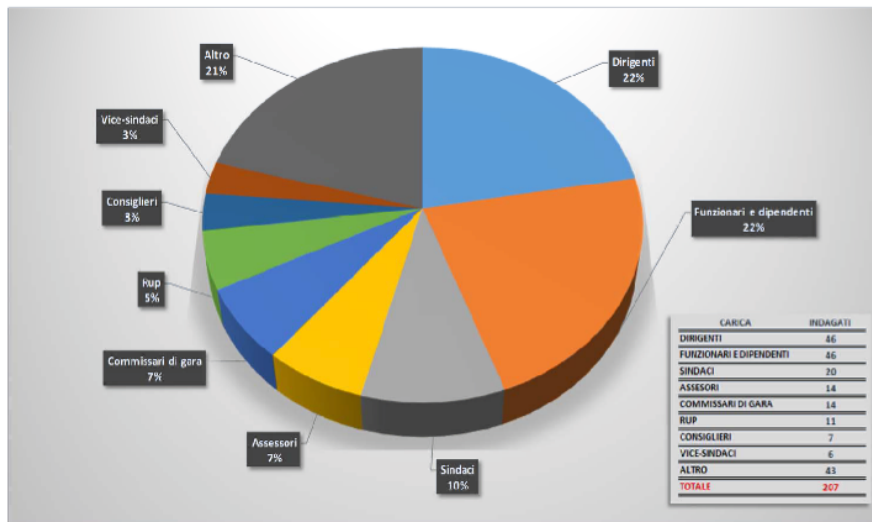
Tab. 3 - SETTORI PIÙ COLPITI



10



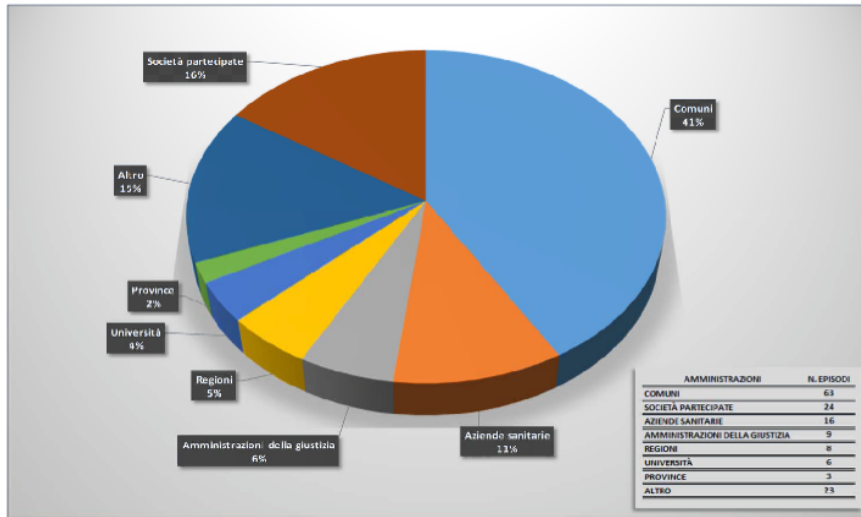
Tab. 4 - TIPOLOGIA DEGLI INDAGATI



11

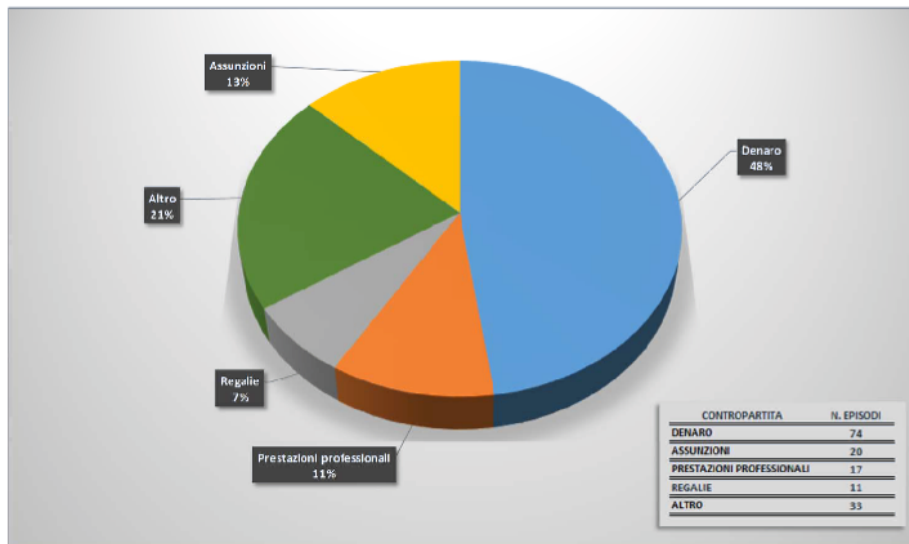


Tab. 5 - AMMINISTRAZIONI COINVOLTE



12

Tab. 6 - CONTROPARTITA DELLA CORRUZIONE



13

Z.4 Il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza

Z.4.1 I processi sensibili

La legge 190/2012 non contiene una definizione di corruzione che viene data per presupposta.

Riprendendo alcune indicazioni ministeriali, il concetto deve essere inteso come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Si tratta, in sostanza, di tutte quelle situazioni in cui, verificandosi o meno una situazione penalmente perseguibile, si realizzi una distorsione dell'azione imprenditoriale dovuta all'uso a fini privati dei poteri societari, in violazione dei principi di trasparenza e imparzialità cui deve ispirarsi l'azione della Fondazione Teatro stabile dell'Umbria in quanto società in controllo pubblico.

Il legislatore ha individuato direttamente, come attività a rischio corruzione, quelle elencate al comma 16 dell'art. 1 della legge 190/2012 (per le quali è previsto al comma 15, anche l'obbligo di trasparenza). In particolare sono i procedimenti attinenti alle seguenti macro aree che, obbligatoriamente, devono essere sottoposte alla valutazione da parte delle Amministrazioni (e le società in controllo pubblico) ai fini della redazione del Piano Triennale:

- a) acquisizione e progressione di personale;
- b) affidamento di lavori, servizi e forniture;
- c) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
- d) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario.

Dall'analisi eseguita, utilizzando la metodologia proposta dal Ministero si sono individuate quali attività "sensibili" e meritevoli di analisi e regolamentazione le sole aree a) e b), essendo le aree c) e d) tipicamente legate a processi realizzati nelle Pubbliche Amministrazioni.

Per il presente PTPC vengono individuate come sensibili al rischio corruttivo, i seguenti processi e sotto-processi:

a) Acquisizione e progressione del personale

Processi / Sotto-processi

A1 Reclutamento del personale

A1.1 Selezione del personale

A1.2 Stabilizzazione del personale

A2 Progressioni del personale

A2.1 Progressioni economiche

A2.1 Progressioni di carriera

A3 Incarichi di collaborazione

A3.1 Conferimento incarichi di collaborazione (compresi incarichi di collaborazione artistica)

b) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

Processi / Sotto-processi

B1 Programmazione

Definizione del fabbisogno sulla base dei requisiti dell'imprenditore o delle caratteristiche del prodotto fornito dall'imprenditore

B2 Definizione della strategia di affidamento

In particolare i sottoprocessi vengono di seguito indicati.

- Determina a contrarre incompleta/assenza di determina a contrarre;
- Artificioso frazionamento dell'acquisto finalizzato a eludere le regole di procedura (es. affidamenti tutti sotto l'importo di 40.000 euro, ex art. 36, co. 2, lett. a));
- Ripetuti affidamenti allo stesso fornitore; proroghe o rinnovi immotivati o non contemplati ab origine nella documentazione di gara (art. 35, co. 12 e art. 63, co. 4);
- Mancata indicazione nella documentazione di gara dei livelli minimi di qualità della prestazione attesa

B3 Definizione dell'oggetto dell'affidamento

In particolare: negoziazione, stipulazione e/o esecuzione, in qualità di stazione appaltante, di contratti di fornitura di beni, servizi e consulenze:

Acquisti di tipo direzionale (es. servizi generali, legali, fiscali, amministrazione del personale, marketing e/o comunicazione esterna, servizi generali, ecc.);

Acquisti strumentali alla produzione/messa in scena degli spettacoli e/o gestione delle sale (sono escluse le co-produzione con altri Enti Teatrali).

B4 Definizione dei requisiti di offerta e dei criteri di aggiudicazione

B4.1 Definizione dei requisiti di qualificazione secondo le regole aziendali e le direttive e individuazione degli ulteriori requisiti con riferimento all'esigenza specifica della commessa

B4.2 Definizione dei criteri di aggiudicazione della fornitura

B5 Affidamento del servizio/della fornitura

B5.1 Mancato ricorso alle indagini di mercato prima di procedere all'affidamento;

B5.2 Ingiustificato mancato ricorso al mercato elettronico delle pubbliche amministrazioni e/o adesione a convenzioni di centrali di committenza;

B5.3 Mancata comunicazione dei conflitti di interesse (ex art. 42 del d.lgs. 50/2016);

B5.4 Assenza dei controlli sui requisiti di carattere generale e speciale (ex artt. 80 e 83);

B6 Scelta della procedura per l'affidamento

B6.1 Scelta della procedura (procedure aperte, ristrette, negoziate e affido in economia) nel rispetto delle regole aziendali e delle direttive

B6.2 Procedure negoziate -individuazione degli operatori economici da invitare

Processi / Sotto-processi

B6.3 Affidamenti diretti (senza richiesta di più offerte) con individuazione dell'operatore economico entro i limiti di delega conferita (5.000 Euro per la Direzione)

B6.4 Subappalto - Autorizzazione di subappalto per l'esecuzione di lavori, forniture e servizi

B7 Valutazione delle offerte

B7.1 Valutazione sulla base delle regole aziendali, delle direttive e dei criteri di aggiudicazione

Parte Speciale Z
Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

B7.2 Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte (verifica della sostenibilità di un corretto rapporto qualità/prezzo)

B7.3 Revoca della richiesta di offerta sulla base della valutazione dei presupposti regolamentari e discrezionali

B8 Perfezionamento rapporto contrattuale

B8.1 Definizione dei tempi di consegna o esecuzione (es.: cronoprogramma lavori)

B9 Realizzazione del lavoro, servizio, fornitura

B9.1 Mancate verifiche in fase di esecuzione (ad es. mancato rispetto dei termini contrattuali di consegna o esecuzione)

B9.1 Varianti in corso di esecuzione del contratto - modifica durante il corso di esecuzione del contratto per effetto di sopravvenute esigenze tecniche, realizzative, economiche o di cantiere

B9.2 Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto - Esame e accoglimento riserve

Il PNA, già nella versione del 2013, suggeriva ad ogni ente di identificare autonomamente, con un proprio risk assessment, eventuali aree di rischio ulteriori rispetto a quelle "obbligatorie" o "generiche" già enucleate dall'Autorità. Per questo motivo il presente Piano include anche le seguenti:

I) Aree di rischio ulteriori, specifiche di TSU:

- Gestione dei rapporti con Enti Teatrali finalizzati all'organizzazioni di tournèe e/o accordi di co produzione
- Negoziazione/stipula ed esecuzione di convenzioni con Enti Pubblici (es. attività di promozione socio/culturale attraverso la concessione di biglietti senza un corrispettivo diretto e/o a prezzi agevolati o la concessione d'uso beni dell'Azienda a prezzi agevolati, ecc.) e/o con i soci per lo sviluppo di progetti speciali

Parte Speciale Z
Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

- Organizzazione/sponsorizzazione (raccolta e/o spendita di risorse o utilità proprie o altrui, pubbliche o private, inclusi rimborsi spese/compensazioni e/o spese di ospitalità) di iniziative/eventi promozionali (es. campagna pubblicitaria anche in co-marketing, convegni, congressi, workshop, fiere)
- Dismissione cespiti
- Cessione a soggetti pubblici/ privati di diritti d'autore a scopo commerciale e/o di beni dell'Azienda (es. concessione in uso di spazi pubblicitari)
- Ottenimento di omaggi, liberalità e/o altre utilità

Z.5 I DESTINATARI - Ruoli e responsabilità

L'ambito di applicazione del Piano è il medesimo del MOGC 231: sono tenuti al rispetto delle misure di prevenzione della corruzione i dipendenti (subordinati e apicali) compreso il personale di altre società/enti in distacco presso TSU (ove presenti), i collaboratori a qualunque titolo (es. parasubordinati, scritturati, consulenti...), gli amministratori e gli organi di controllo e di vigilanza di TSU, nonché gli enti/società partner progettuali o soci di TSU e le società che erogano dei servizi a favore di TSU per quanto di competenza.

Tutti i soggetti che in senso lato entrano in contatto operativo con TSU [i cosiddetti stakeholders] sono invitati a conoscere e ad attenersi a quanto previsto dal presente Piano, dal Codice Etico e dal MOGC 231.

Z.5.1 Il Consiglio di Amministrazione

Il C.d.A.:

- designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT);
- adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, il PTPC e i suoi aggiornamenti (art. 1, comma 8);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Z.5.2 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

La legge affida al Responsabile della prevenzione della corruzione diversi compiti tra i quali, in primo luogo, la predisposizione del piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC). Con la predisposizione del Piano il Responsabile individua tutte le misure organizzative finalizzate a prevenire il rischio corruzione e a formalizzare le buone prassi gestionali e operative utili a favorire la diffusione della cultura dell'etica e dell'integrità.

Parte Speciale Z
Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

Il Responsabile verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità, proponendo al Consiglio di Amministrazione, competente per l'adozione, eventuali modifiche in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti di organizzazione.

Ulteriore compito affidato al Responsabile è l'individuazione del personale che potrà fruire di particolari programmi di formazione e di aggiornamento per la prevenzione della corruzione al fine di diffondere la cultura dell'integrità e dell'etica. Fine ultimo dell'attività del Responsabile per la prevenzione della corruzione è, pertanto, l'individuazione, nell'ambito del PTPC, di azioni e misure organizzative volte a prevenire situazioni di corruzione nonché il monitoraggio dell'attuazione di tali azioni. Il suo scopo è quello di influenzare i comportamenti del personale al fine di prevenire il sorgere di fenomeni corruttivi.

In materia di anticorruzione, al RPCT della Fondazione Teatro stabile dell'Umbria sono riconosciute le seguenti attribuzioni:

- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dal Consiglio di Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1, co. 8, L. 190/2012);
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, co. 10, lett. a));
- proporre all'organo direttivo modifiche al piano in caso di accertamenti di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione (art. 1, co. 10, lett. b);
- coordinare le azioni in risposta alle valutazioni del rischio di corruzione;
- definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, co. 8, l. 190/2012);
- individuare, con il supporto del Direttore e dell'Organismo di Vigilanza ex 231/2001, il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, co. 10, lett. c));
- pubblicare, entro il 31 gennaio di ogni anno, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito della Fondazione Teatro stabile dell'Umbria, anche sulla base delle indicazioni provenienti dall'ANAC, una relazione recante i risultati dell'attività svolta, trasmettendola anche all'OdV e al CdA;
- riferire della propria attività al C.d.A. ogni qual volta esso ne faccia richiesta;
- vigilare, in collaborazione con il Direttore e l'Organismo di Vigilanza ex 231/2001, sul rispetto del Codice Etico.
- ove, nello svolgimento della sua attività riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, ne informa tempestivamente il Direttore e l'Organismo di Vigilanza ex 231/2001, affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare;
- nel caso in cui venga a conoscenza di fatti che costituiscano notizia di reato procede a denunciarne l'esistenza alla Procura della Repubblica o a un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p) e ne dà tempestiva notizia all'ANAC.

Parte Speciale Z
Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

La legislazione delegata di attuazione delle disposizioni previste dalla L. 190/2012 introduce ulteriori compiti per il responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il D.lgs. 39/2013 ha attribuito al RPC compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 15). Nello svolgimento di tale attività di vigilanza il Responsabile deve verificare e eventualmente contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere di situazioni di inconferibilità o incompatibilità e provvedere a segnalare casi di possibile violazione delle disposizioni di cui al D.lgs. 39/2013 al Direttore generale e successivamente all'ANAC, all'autorità garante della concorrenza e del mercato e alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative. Ai sensi dell'art. 15 del Dpr 62 del 2013 (recante Codice di comportamento dei pubblici dipendenti) il RPCT, di concerto con il Direttore e l'Organismo di Vigilanza, cura la diffusione della conoscenza del Codice Etico, la sua pubblicazione sul sito istituzionale.

Per l'adempimento dei compiti previsti dalla anticorruzione, il RPCT può in ogni momento:

- chiedere informative al Direttore e all'Organismo di Vigilanza circa fatti o situazioni avvenute presso l'organizzazione;
- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale.

In tema di trasparenza competono al RPCT le seguenti responsabilità:

- prevedere misure di monitoraggio sull'attuazione di obblighi di trasparenza;
- garantire il regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- controllare e assicurare la regolare attuazione dell'Accesso Civico;
- segnalare al C.d.A., alla Direzione e all'OdV i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Z.5.3 Direttore

Il Direttore:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- assicura l'osservanza del Codice Etico e verifica le ipotesi di violazione;
- verifica che siano rispettate dai propri preposti le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti;
- segnala al C.d.A., tempestivamente, qualsiasi altra anomalia accertata adottando, laddove possibile, le azioni necessarie per eliminarle oppure proponendole al RPCT;

Parte Speciale Z
Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

- Collabora con il RPCT per la predisposizione del programma di formazione “anticorruzione”;
- assicura il monitoraggio delle eventuali situazioni di conflitto di interessi del personale assegnato, esaminando le relative dichiarazioni e decidendo sulla necessità dell’astensione;
- segnala al RPCT ogni evento o dati utili per l’espletamento delle proprie funzioni;
- collabora con il RPCT alla predisposizione della relazione annuale sui risultati del monitoraggio e delle azioni.

Z.5.4 Responsabili di Area

I Responsabili di Area:

- rispettano e fanno rispettare ai propri collaboratori le prescrizioni contenute nel PTPC;
- monitorano le attività e garantiscono il rispetto di tutte le prescrizioni del Modello 231/2001, ivi comprese le integrazioni in materia di corruzione e trasparenza, informando eventualmente il RPCT in caso di inadempienze.

Z.5.5 Dipendenti

Tutti i dipendenti mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Compete pertanto a tutti i dipendenti del Teatro stabile dell’Umbria partecipare al processo di gestione del rischio e all’implementazione della strategia di prevenzione e delle azioni previste dal Modello 231/2001 (integrato con le disposizioni in tema di anticorruzione e trasparenza).

Tutti i dipendenti sono tenuti:

- alla conoscenza del Modello 231/2001 integrato dalle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché alla sua osservanza ed altresì a provvedere, per quanto di competenza, alla sua attuazione;
- alla conoscenza ed all’osservanza del Codice Etico, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni corruttivi, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità, buona condotta;
- a rilasciare al Direttore Generale, quando necessario, apposita dichiarazione al fine di rendere note le possibili situazioni di conflitto d’interesse;
- ad assicurare la propria collaborazione al RPTC segnalando le eventuali difficoltà incontrate nell’adempimento delle prescrizioni contenute nel PTPC e segnalando ulteriori situazioni di rischio per l’aggiornamento;
- a segnalare, al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza o segnalare al proprio superiore gerarchico condotte che presume illecite, di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Z.6. Misure finalizzate alla prevenzione della corruzione

Z.6.1. Misure indicate come obbligatorie per le Pubbliche Amministrazioni

Con riferimento alle misure indicate come obbligatorie per le Pubbliche Amministrazioni, si riportano di seguito le misure realizzate adattate alla specifica realtà della Fondazione Teatro stabile dell'Umbria e attività effettivamente svolte.

Z.6.2 Pubblicazione delle informazioni in materia di Contratti pubblici

L'articolo 1, commi 15 e seguenti, della L. 190/2012, ha rafforzato il concetto di trasparenza introducendo ulteriori disposizioni che ampliano l'elenco delle informazioni e dei documenti da pubblicare anche in relazione ai contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. In particolare, l'art. 1, comma 32, prevede l'obbligo per le stazioni appaltanti, di pubblicare sui propri siti web istituzionali, le seguenti informazioni: struttura proponente; oggetto del bando; elenco degli operatori invitati a presentare offerte; aggiudicatario; importo di aggiudicazione; tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; importo delle somme liquidate.

Nel sistema disegnato dalla disposizione richiamata la misura è assicurata dalla previsione per cui, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le informazioni sopra indicate, relative all'anno precedente, sono pubblicate in tabelle riassuntive rese liberamente scaricabili in un formato digitale standard aperto che consenta di analizzare e rielaborare, anche a fini statistici, i dati informatici.

Z.6.3 Codice di Comportamento

L'adozione del codice di comportamento, oltre a costituire un obbligo di legge, rappresenta anche una delle principali "azioni e misure" di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e, in quanto tale, è parte essenziale e sinergica del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Il Teatro stabile dell'Umbria adotta come Codice di Comportamento il **Codice Etico** e il **Codice Etico degli appalti** emesso nell'ambito del sistema 231/2001, coerente nello spirito e nelle disposizioni generali con quanto riportato nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" (per quanto applicabile).

Ha come destinatari i componenti degli Organi Sociali, tutti i dipendenti di ogni ordine e grado e tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, interagiscono con l'Azienda.

Z.6.4 Rotazione del personale

La legge 190/2012, art. 1, comma 5 lett. b) e al comma 10 lett. b), prevede quale misura di prevenzione la rotazione degli incarichi. La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta, nelle Pubbliche Amministrazioni, una misura fondamentale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'alternanza nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazione ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa nei confronti di risposte illegali improntate a collusione, da parte dei pubblici funzionari.

Peraltro (come riportato nel documento ANAC «Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici») «la rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico».

Dunque, la rotazione del personale dirigenziale e del personale delle aree è una misura di prevenzione che impatta in maniera non indifferente sull'assetto organizzativo e che si contrappone con il principio efficienza e redditività aziendale ed è garanzia della valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in specifici settori di attività.

Nella realtà della Fondazione Teatro stabile dell'Umbria le relativamente piccole dimensioni della Società (soprattutto per quanto riguarda le funzioni di coordinamento centrale) non consentono di disporre di un ampio ventaglio di professionalità interscambiabili.

La Direzione della Fondazione Teatro stabile dell'Umbria valuterà peraltro con attenzione tutte le possibilità di rotazione, compatibilmente con le esigenze aziendali di efficienza, efficacia e redditività della gestione.

Si tratta quindi di una misura da porre in essere con molta attenzione per i notevoli impatti operativi che ne possono conseguire. In ogni caso, la Fondazione Teatro Stabile dell'Umbria, come misure di prevenzione del rischio, ha attivato procedure operative finalizzate ad assicurare la separatezza delle funzioni, nonché un sistema di controlli operativi, amministrativi e contabili per monitorare le attività a maggior rischio di corruzione. Ciò anche in linea con quanto indicato dall'ANAC che nel documento sopra citato riporta che «... altra misura efficace, in combinazione o alternativa alla rotazione, potrebbe essere quella della distinzione delle competenze, che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese, d) effettuare verifiche».

Relativamente al personale coinvolto in procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, in caso di notizia di avvio di procedimento penale e di avvio di un procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva, si applicano le disposizioni cui all'art. 16 comma 1, lett. L quater del D.lgs 165/2001.

Z.6.5 Astensione per conflitto d'interesse

In attuazione del disposto dell'art. 6 bis della L. 241/90 il personale dipendente provvede a segnalare situazioni di potenziale conflitto di interessi ai responsabili della struttura presso cui lavorano o al Responsabile della prevenzione della corruzione. La disposizione persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione del dipendente in eventuale conflitto con l'interesse perseguito.

Nel Teatro stabile dell'Umbria il caso di conflitto di interessi risulta essere configurabile sostanzialmente in capo al C.d.A. e, in casi meno frequenti, per alcune decisioni di responsabilità del Direttore e dei responsabili dei settori. Oltre a tali soggetti, il potenziale conflitto di interessi può manifestarsi anche nei riguardi dei componenti del Collegio sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, il Modello ex D.Lgs. 231/2001 regola le situazioni di conflitto di interesse nei riguardi di ogni soggetto (amministratore, direttore o dipendente) tenuto al rispetto delle disposizioni dello stesso Modello.

In particolare, sono previste indicazioni e misure all'interno del Modello ex D.Lgs. 231/2001 - Parte generale ("cause di ineleggibilità e di decadenza" dell'Organismo di Vigilanza).

Z.6.6 Conferimento degli incarichi dirigenziali: inconferibilità e incompatibilità

Con riferimento alle ipotesi di inconferibilità e incompatibilità previste nel D.Lgs 39/2013 recante "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", l'art. 15 attribuisce al Responsabile della prevenzione della corruzione, la cura del rispetto delle relative disposizioni.

Si ricorda che per "inconferibilità", si deve intendere la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal presente decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico, mentre per "incompatibilità", si deve intendere l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Il Teatro stabile dell'Umbria analizza le proprie disposizioni interne (direttive, procedure, ordini di servizio...) e le prassi in uso per il conferimento degli incarichi e delle cariche, al fine di verificarne la compatibilità e l'efficacia in ordine al rispetto delle disposizioni del D.Lgs n.39/2013 (dichiarazioni all'atto del conferimento dell'incarico e controlli a campione sulle dichiarazioni).

Parte Speciale Z
Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

Inoltre, sono richieste e raccolte, con cadenza annuale, le dichiarazioni attestanti l'assenza di cause di incompatibilità/inconferibilità nonché tutti i dati e le informazioni che la legge richiede al fine di mitigare il rischio che si instaurino consuetudini corruttive da parte o nei confronti dei soggetti più influenti nei processi aziendali a rischio corruzione.

La situazione di inconferibilità ex lege non sanabile comporterà l'immediata decadenza e contestuale sostituzione mentre, nel caso di incompatibilità, l'Azienda chiederà senza indugio all'interessato di rimuovere la causa di incompatibilità rinunciando ad uno degli incarichi incompatibili con l'attività svolta in TSU, pena, in caso di inerzia dell'interessato, la rimozione dall'incarico in TSU.

È compito del Responsabile della Prevenzione promuovere la contestazione all'interessato, al quale, nel caso di inconferibilità, deve essere garantito un contraddittorio prima della dichiarazione di decadenza/rimozione dall'incarico mentre, nel caso di incompatibilità, dovrà essere comunicato un termine per indicare l'incarico cui intende rinunciare.

Z.6.7. Divieto di pantouflage - svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Il Pantouflage, ovvero l'incompatibilità successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con la P.A., è disciplinato dall'art.53, comma 16-ter, del D. lgs 165/2001; ai dipendenti di pubbliche amministrazioni che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, è fatto divieto di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

In virtù di quanto espressamente chiarito nel nuovo PNA 2019:

- negli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, definiti dal d.lgs. 39/2013, sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli amministratori e i direttori generali, in quanto muniti di poteri gestionali;
- non sembra consentita una estensione del divieto ai dipendenti, attesa la formulazione letterale del citato art. 21 che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal d.lgs. 39/2013;
- il divieto di pantouflage non si estende ai dirigenti ordinari. Al riguardo, si rammenta che nelle linee guida di cui alla delibera n. 1134/2017, con riferimento alle società in controllo e agli obblighi previsti all'art. 14 del d.lgs. 33/2013, è stata operata una distinzione fra i direttori generali, dotati di poteri decisionali e di gestione, e la dirigenza ordinaria, che, salvo casi particolari, non risulta destinataria di autonomi poteri di amministrazione e gestione. Coerentemente a tale indicazione, i dirigenti ordinari sono esclusi dall'applicazione dell'art. 53, co.16-ter, del d.lgs. 165/2001, a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

Parte Speciale Z
Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

A tal fine TSU assumerà iniziative volte a garantire: - che la condizione ostativa menzionata sopra sia inserita nell'atto di incarico degli amministratori e che questi ultimi sottoscrivano la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa; - la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui gli amministratori si impegnano al rispetto del divieto di pantouflage; - che sia svolta una specifica attività di vigilanza su segnalazione di soggetti interni ed esterni.

Z.6.8 Svolgimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali

Per questo punto valgono le considerazioni esposte al paragrafo precedente "Conferimento degli incarichi dirigenziali: inconfiribilità e incompatibilità".

Z.6.9 Formazione di commissioni

È garantita la preventiva verifica del conflitto di interesse, quale ulteriore misura di prevenzione della corruzione, nella formazione delle commissioni per la selezione del personale e per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di contributi, anche a titolo di sponsorizzazione.

Il CdA verifica e assicura il rispetto di questa disposizione nella costituzione delle suddette commissioni, segnalando eventuali difformità al RPCT e all'Organismo di Vigilanza.

Z.7. Trasparenza

L'obiettivo fondamentale delle disposizioni di legge relative alla trasparenza è quello di mettere a disposizione dell'intera collettività tutte le "informazioni pubbliche" trattate dall'amministrazione (in questo caso da un'azienda in controllo pubblico), secondo il paradigma della "libertà di informazione", allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità" sanciti dalla Carta Costituzionale (art. 97 Cost.).

In questo senso la trasparenza è correlata all'integrità, evidenziando che i due concetti configurano realtà complementari: solo ciò che è integro può essere trasparente e, nel contempo, solo laddove vi è trasparenza può essere assicurata integrità.

Z.7.1 Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale

Z.7.1.1 Contenuti informativi

Le informazioni previste dalla normativa per la trasparenza e l'integrità sono pubblicate all'interno della apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale della Fondazione Teatro stabile dell'Umbria, la quale assicura la qualità delle informazioni riportate nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso della Società.

I documenti sono pubblicati in formato pdf.

Non vengono pubblicati:

- i dati personali non pertinenti, compreso i dati previsti dall'art. 26 comma 4 del D.Lgs. 33/2013 (dati da cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute o alla situazione di disagio economico-sociale) e, comunque, in contrasto con la vigente normativa in materia di privacy e con il Regolamento (UE) n.2016/679;
- i dati sensibili o giudiziari che non siano indispensabili rispetto alle specifiche finalità della pubblicazione;
- le notizie di infermità, impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro del dipendente pubblico;
- le componenti della valutazione o le altre notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il dipendente e l'amministrazione che possano rilevare taluna delle informazioni di cui all'art. 4, comma 1 lett. d) del D.Lgs. 196/2003 (dati sensibili: dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni, organizzazione a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale).

I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria:

- sono quelli indicati dalla normativa, per quanto applicabile alla specifica realtà della Fondazione Teatro stabile dell'Umbria società in controllo pubblico;
- sono pubblicati sul sito istituzionale tempestivamente, ad eccezione di quelli per i quali la normativa prevede un termine perentorio e per i quali si richiede apposita pubblicazione per garantire l'aggiornamento dei dati;
- sono pubblicati per un periodo di 5 anni, ad eccezione di quelli per i quali la normativa vigente prevede un termine diverso oppure per i quali l'efficacia si prolunghi oltre i cinque anni.

Z.7.1.2 Pubblicazione e monitoraggio

Il RPCT cura la pubblicazione e verifica periodicamente la correttezza e la tempestività delle informazioni, segnalando al Direttore Generale eventuali significativi scostamenti (in particolare i casi di grave ritardo o addirittura di mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione).

Parte Speciale Z
Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza

Rimangono ferme le competenze dei singoli Amministratori e Responsabili di Area relativamente all'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalle normative vigenti. Si ricorda che il RPCT non risponde dell'inadempimento se dimostra al C.d.A., che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile. Le sanzioni per le violazioni degli adempimenti in merito alla trasparenza sono quelle previste dal D.lgs. n. 33/2013, fatte salve sanzioni diverse.

L'obbligo da parte della Fondazione Teatro stabile dell'Umbria di pubblicare documenti, informazioni o dati nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa vigente comporta il diritto di chiunque di richiedere la pubblicazione dei medesimi, nel caso in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. Il Responsabile per la corruzione e la trasparenza, effettuata la verifica dell'omessa pubblicazione, procede, entro trenta giorni, alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto.

Z.7.2 Il Referente Informatico Aziendale e la nuova normativa per la privacy

La Fondazione Teatro stabile dell'Umbria provvederà all'individuazione di un referente informatico aziendale (interno o esterno all'Azienda) al fine di collaborare con il Responsabile per la Trasparenza per la redazione di proposte di adeguamento e aggiornamento del presente Programma. In particolare, il Referente sarà chiamato a fornire supporto e soluzioni tecniche per l'implementazione ed efficiente gestione del contenuto del dominio "teatrostabileumbria.it" e in particolare della sezione Amministrazione Trasparente.

TSU ha formalizzato la nomina del Responsabile per la Protezione dei Dati ai sensi del Regolamento (UE) 2016/69 attribuendo l'incarico allo stesso RPCT in modo da facilitare gli adempimenti della nuova normativa per tutela dei dati personali.

Z.7.3 Segnalazione illeciti e tutela segnalante

Per quanto concerne le segnalazioni dei dipendenti e collaboratori di TSU relative ad illeciti (episodi o fenomeni di corruzione, attiva o passiva, e di illegalità) vissuti direttamente o dei quali hanno avuto notizia, il Teatro Stabile adotta una procedura per la gestione del whistleblowing meglio specificata nella "parte generale del Modello" (par. 6.2.2.) alla quale si rimanda espressamente.

Il Responsabile della Prevenzione potrà tenere conto anche di segnalazioni provenienti da soggetti qualificati esterni, che evidenzino situazioni di anomalia e/o fenomeni corruttivi, purché dette segnalazioni non siano anonime quanto alla provenienza e generiche quanto al contenuto. Le segnalazioni che dovessero risultare assolutamente infondate e con contenuti e motivazioni illecite o riprovevoli, potrebbero comportare, ove applicabili, procedimenti sanzionatori o denunce alle autorità competenti.

Z.7.4. Flussi informativi e rapporti con l'OdV

Come già specificato nel Regolamento flussi informativi allegato al MOGC è essenziale precisare gli obblighi di informazione verso il RPCT e l'OdV dagli organi di governance e dai Responsabili di Area, con particolare attenzione per le procedure rientranti nelle aree a rischio o soggette a disposizioni normative.

La comunicazione deve essere standardizzata, efficace, dettagliata e periodica in base all'oggetto del flusso, come previsto nell'allegato IV del MOGC "Flussi informativi"

È prassi da consolidare la definizione di Schede di flusso informativo che debbono essere compilate e consegnate a RPCT e OdV dai responsabili aziendali, tempestivamente o periodicamente a seconda dei casi.

Le schede debbono essere impostate come strumenti semplificati per i Responsabili di area al fine di garantire l'effettività e la tracciabilità dell'attività di controllo nell'esecuzione di processi sensibili.

Individuato il principio di comportamento da osservare nell'esecuzione di procedure o protocolli di controllo, come indicato nella parte speciale del MOGC o negli allegati del PTPCT, la scheda d'evidenza consente di formalizzare e comunicare che, nell'espletamento dell'attività, è stata osservata la norma prescritta.

La finalità delle informazioni richieste è la verifica delle misure di controllo predisposte ed esimenti.