

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA 2021 - 2023

Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 11/12/2020

Premessa

Il presente documento contiene l'aggiornamento annuale al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (denominato nel suo complesso "P.T.P.C.T." o semplicemente il "Piano") che la Fondazione Lombardia per l'Ambiente (di seguito anche "FLA" o "Fondazione") ha adottato in osservanza a quanto stabilito dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 e dal D.Lgs 14 marzo 2013 n. 33 e successive modificazioni.

La Fondazione, quale ente di diritto privato, rientra nella categoria dei soggetti di cui all'art. 2-bis lett. c) del D.Lgs 14 marzo 2013 n. 33 come vigente.

Pertanto, secondo quanto previsto dall'attuale art. 1 comma 2-bis della Legge 6 novembre 2012 n. 190, e chiarito dalle successive comunicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.), la Fondazione adotta, ai fini della prevenzione della corruzione, misure integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs 8 giugno 2001 n. 231.

La Fondazione ha adottato un P.T.P.C.T. integrato con il Modello di organizzazione gestione e controllo che l'ente aveva già in essere dal 2006 (poi successivamente aggiornato) secondo i requisiti richiesti dal D.Lgs 231/2001.

L'obbligo di pubblicità del Piano e di comunicazione all'A.N.A.C., secondo quanto previsto dall'art. 1 comma 8 della Legge 6 novembre 2012, è adempiuto tramite la pubblicazione sul sito istituzionale della Fondazione, sezione "Amministrazione Trasparente".

Modello di organizzazione gestione e controllo (di seguito il "Modello"), Codice Etico e P.T.P.C.T. costituiscono l'insieme delle regole che l'ente osserva, persegue e mantiene aggiornate al fine di prevenire il rischio corruzione e garantire l'attuazione dei principi di integrità e trasparenza.

Modello e P.T.P.C.T., in particolare, individuano le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e ne disciplinano il trattamento.

L'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs 231/2001 e il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza operano in raccordo, ciascuno secondo le proprie competenze, per vigilare sull'osservanza sulle norme adottate dalla Fondazione e curare i necessari aggiornamenti.

In linea generale, l'attività è svolta tenendo presente il carattere di ente privato della Fondazione, la sua struttura particolarmente semplice e la tipologia dei rapporti intrattenuti con la pubblica amministrazione in termini di natura e di frequenza.

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Con l'approvazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (*“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”*) è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, al fine di dare attuazione, tra l'altro, alla legge 3 agosto 2009, n. 116, con la quale è stata ratificata la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, che prevede che ciascuno Stato elabori e applichi politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate.

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 ha previsto in particolare una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione sia a livello centrale che a livello locale, ricomprendendo nella sua applicazione anche gli enti di diritto privato in controllo pubblico. L'esigenza cui questa norma ha fatto fronte è stata quella di creare un sistema di prevenzione del fenomeno della corruzione nel quale lo strumento sanzionatorio si configurano solamente come alcuni dei fattori per la lotta all'illegalità nell'azione amministrativa.

Sul piano applicativo, a livello nazionale la normativa di cui si tratta prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.) predispone annualmente il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) che individua le strategie per la prevenzione e il contrasto della corruzione, mentre a livello locale ogni ente è tenuto ad adottare un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che analizza i rischi del singolo ente e statuisce gli interventi di prevenzione.

Tra gli strumenti introdotti dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 vi sono il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), come da ultimo aggiornamento del 2019 (delibera n. 1064 del 13/11/2019) e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C. o solo “Piano”).

Quest'ultimo documento, unitamente al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.) adottato ai sensi del D.Lgs 14 marzo 2013 n. 33 recante il *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni”*, successivamente aggiornato dal D.Lgs 25 maggio 2016 n. 97, rappresenta uno strumento a presidio della legalità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Quanto ai contenuti specifici del P.T.P.C.T., sono indicati nel comma 9 dell'articolo 1 della Legge 6 novembre 2012 n. 190 e, più nel dettaglio, dal Piano Nazionale Anticorruzione.

In particolare, il P.T.P.C.T. è finalizzato a:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione;
- individuare le attività a più elevato rischio di corruzione e definire, per tali attività, misure di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione; in particolare sono indicate le misure previste obbligatoriamente dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190, dalle altre prescrizioni di legge e dal P.N.A., ed eventuali ulteriori misure facoltative;
- stabilire obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- monitorare i rapporti tra l'ente e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'ente;

- in generale, creare un contesto sfavorevole alla corruzione attraverso la creazione di un ambiente di lavoro basato sulla cultura della legalità e sul rispetto delle regole.

A tal fine, il Piano contiene:

- l'individuazione delle attività più esposte al rischio corruzione;
- i protocolli per l'attuazione delle decisioni da parte dell'ente in relazione al rischio di fenomeni corruttivi;
- la previsione di attività formative e di comunicazione agli organi di controllo.

Il presente documento potrà essere oggetto di adeguamento ed aggiornamento, oltre che in sede di verifica annuale, anche a seguito:

- di obblighi sopravvenuti;
- delle indicazioni eventualmente fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, individuata dall'art. 34 bis del D.L. 179/2012 nella Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150;
- delle direttive emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione pubblica;
- delle Intese in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 1, del D.Lgs 28 agosto 1997, n. 281, con le quali si definiscono gli adempimenti, con l'indicazione dei relativi termini degli enti locali, volti alla piena e sollecita attuazione delle disposizioni della Legge 6 novembre 2012 n. 190;
- delle eventuali indicazioni fornite dai Responsabili di Settore o da altri soggetti della Fondazione;
- delle indicazioni da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, secondo le risultanze dell'attività di monitoraggio.

È consentito ricondurre in un documento unitario il Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs 231/01 e il P.T.P.C.T., collocando quest'ultimo in una sezione apposita.

2. FONDAZIONE LOMBARDIA PER L'AMBIENTE: ADEMPIMENTI E SOGGETTI INTERESSATI

La Fondazione è stata istituita dalla Regione Lombardia nel 1986 per valorizzare l'esperienza e le competenze tecniche acquisite in seguito all'incidente della "ICMESA" a Seveso nel 1976 e ha ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica, sempre dalla Regione Lombardia, il 26 agosto 1986 con DPR n° 14/R/86.

Nello svolgimento della propria attività FLA si avvale di professionisti e professori universitari, che garantiscono un aggiornamento costante sulle tematiche relative all'ambiente.

Le aree di ricerca possono sinteticamente essere suddivise in:

- **AREA DI RICERCA SVILUPPO SOSTENIBILE**
 - Attività intersettoriale di euro-progettazione
 - Settore Qualità dell'Aria e cambiamenti climatici
 - Settore sviluppo Sostenibile
- **AREA DI RICERCA TERRITORIALE**

- Settore biodiversità e aree protette
- Settore pianificazione
- Settore risorse idriche
- AREA FORMAZIONE E COMUNICAZIONE
 - Settore Educazione e Formazione Ambientale
 - Laboratori Didattico-scientifici FLABS
 - Settore Eventi e Comunicazione
- ATTIVITA' ISTITUZIONALE

La Fondazione è governata da un Consiglio di Amministrazione, nominato con Decreto del Presidente della Giunta della Regione Lombardia, composto da cinque membri, di cui uno ricopre la carica di Presidente e uno quella di Vice Presidente.

I cinque membri sono nominati:

- tre dalla Regione Lombardia, tra cui il sindaco pro tempore del Comune di Seveso;
- due congiuntamente dai Rettori delle Università degli Studi di Milano, Politecnico di Milano, Università degli Studi di Pavia, Università degli Studi di Milano Bicocca e Università Cattolica del Sacro Cuore.

I poteri di gestione e di spesa sono detenuti dal Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dallo Statuto della Fondazione e dalle deleghe conferite.

Altri organi della Fondazione sono il Collegio dei Revisori dei Conti, composto da tre membri effettivi, e il Direttore nominato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore ha la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi della Fondazione.

Vi è poi un Comitato Scientifico, composto da sette membri, che ha il compito di studiare e proporre al Consiglio di Amministrazione e progetti e ricerche in tutti i settori di interesse della Fondazione e fissare le linee e gli indirizzi per la stesura del Piano pluriennale delle attività.

L'organico attuale conta 13 dipendenti, dei quali uno soltanto ricopre la carica di Dirigente.

La Fondazione, ente morale e scientifico di diritto privato, ha adottato il presente documento sulla base di quanto previsto dalle linee interpretative adottate dall'A.N.A.C. con la determinazione n. 8/15.

I soggetti che sono stati coinvolti nell'attività di individuazione dei rischi e negli adempimenti del presente documento sono:

- il Consiglio di Amministrazione, che approva il presente documento e adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano finalizzati alla prevenzione della corruzione a cominciare dagli aggiornamenti triennali di prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno. Inoltre, il C.d.A. designa il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed il Responsabile per la trasparenza;
- il R.P.C.T.;
- il l'Organismo di Vigilanza/OIV.

3. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (R.P.C.T.)

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione, con delibera del 19 aprile 2016, ha nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito R.P.C.T.) nella persona del Direttore della Fondazione, unica figura dirigenziale in organico. La nomina è stata confermata con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2020.

La nomina è stata effettuata tenendo in considerazione i criteri normativi di cui alla Legge 6 novembre 2012 n. 190 e i chiarimenti forniti dall'A.N.A.C., da ultimo con P.N.A. del 2019.

Il R.P.C.T. in termini generali deve:

- ✓ elaborare annualmente la proposta di P.T.P.C.T. ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione al Consiglio di Amministrazione;
- ✓ verificare l'efficace attuazione del P.T.P.C.T. e la sua idoneità e proporre la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- ✓ vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, nonché sulla rotazione degli incarichi nelle aree attività più a rischio;
- ✓ elaborare la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta da pubblicarsi sul sito web della Fondazione entro la data comunicata dall'A.N.A.C.;
- ✓ presentare annualmente le proposte di aggiornamento al P.T.P.C.T.;
- ✓ definire flussi informativi che consentano un monitoraggio efficace delle misure adottate;
- ✓ procedere, per le attività individuate dal presente Piano, alle azioni correttive per l'eliminazione delle criticità;
- ✓ promuovere incontri periodici con l'Organismo di Vigilanza/OIV nominato ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- ✓ segnalare al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza/OIV eventuali violazioni del Piano o criticità nella sua applicazione.

I compiti del R.P.C.T. non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo *in vigilando*, ma anche *in eligendo*.

Il Direttore è stato altresì designato come Responsabile per la Trasparenza.

Tra i compiti assegnati al Responsabile per la Trasparenza rilevano, in particolare:

- la predisposizione del Piano Triennale per la trasparenza e il relativo aggiornamento;
- la sottoposizione all'Organo di indirizzo politico del Piano per la relativa approvazione;
- la cura della pubblicazione e dell'aggiornamento di tutte le informazioni, dati e documenti contenuti nella sezione "Amministrazione Trasparente", anche con l'ausilio delle funzioni interne alla Fondazione;
- il monitoraggio dei dati sopra indicati;
- l'organizzazione e verifica dello svolgimento di corsi formativi per i dipendenti;
- la verifica dell'attuazione di quanto indicato all'interno del presente Piano.

Al Responsabile per la Trasparenza è attribuito anche il compito di dare seguito alle richieste da parte dei soggetti interessati a conoscere dati o informazioni relativi alla Fondazione secondo quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs 33/2013 e ss.mm. (Accesso Civico).

Nello svolgimento dei propri compiti il R.P.C.T. ha accesso senza limitazioni alle informazioni rilevanti per l'analisi dell'applicazione e osservanza del Piano, effettuare i relativi controlli ed eventualmente informare il Consiglio di Amministrazione.

Per effettuare l'attività di cui sopra può avvalersi del supporto di risorse interne, in particolare l'Ufficio Segreteria Generale. In questo caso, i soggetti coinvolti sono tenuti alla riservatezza sugli elementi di cui vengono a conoscenza.

Il Consiglio di Amministrazione garantisce tutto il supporto necessario al R.P.C.T. per il monitoraggio e l'aggiornamento del Piano.

Allo stesso tempo, R.P.C.T. e Organismo di Vigilanza collaborano attraverso lo scambio di informazioni utili ai fini del coordinamento con il Modello adottato ai sensi del D.Lgs 231/2001.

Il R.P.C.T. svolge i compiti affidatigli in modo imparziale e al riparo da possibili ritorsioni. A tal fine l'ente adotta le seguenti misure ritenute necessarie per garantire tali condizioni:

- il R.P.C.T. può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa;
- rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del R.P.C.T. siano stati avviati provvedimenti penali per condotte di natura corruttiva;
- nei due casi sopra menzionati si applica la disciplina di cui all'art. 15 del D.Lgs 39/2013, che prevede la comunicazione all'A.N.A.C. della contestazione affinché questa possa formulare una richiesta di riesame.

Per ciò che riguarda la revoca dell'incarico di R.P.C.T. e i poteri dell'A.N.A.C. si rinvia al Regolamento del 18 luglio 2018 *“Sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione”*.

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 definisce le eventuali responsabilità in capo al R.P.C.T.

In particolare, l'art. 12 stabilisce che *“In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano”*.

L'art. 14 prevede che *“In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile (...) risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (...) nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare”*.

In caso di inadempimento degli obblighi connessi al ruolo di R.P.C.T. si applicano le previsioni in materia di responsabilità dirigenziale e disciplinare di cui al contratto applicabile.

Il Direttore è stato inoltre designato come Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA). La nomina è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione durante la seduta del 29 aprile 2020.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) è incaricato di compilare e di aggiornare l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

4. L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O SOGGETTO ANALOGO)

Ogni ente deve dotarsi di un Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) che ha i compiti di:

- monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione secondo quanto previsto dal D.Lgs 27 ottobre 2009 n. 150, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'ente, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- proporre al Consiglio di Amministrazione la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;
- promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Con la delibera n. 1134/2017, l'A.N.A.C. ha precisato che *“la definizione dei nuovi compiti di controllo degli OIV nel sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza induce a ritenere che, anche nelle società, occorra individuare il soggetto più idoneo allo svolgimento delle medesime funzioni. A tal fine, ad avviso dell'Autorità, ogni società attribuisce, sulla base di proprie valutazioni di tipo organizzativo, tali compiti all'organo interno di controllo reputato più idoneo ovvero all'Organismo di Vigilanza o altro organo”*.

Il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 06/11/2018 ha nominato l'Organismo di Vigilanza quale Soggetto con funzioni analoghe all'OIV (di seguito anche Organismo di Vigilanza/OIV).

5. RESPONSABILITÀ NELL'ATTUAZIONE DEL PIANO

La responsabilità generale nell'attuazione del Piano, per quanto di rispettiva competenza, compete al Consiglio di Amministrazione e a tutto il personale a qualsiasi titolo occupato presso la Fondazione.

I destinatari del Piano sono quindi tenuti ad assicurare la propria collaborazione per l'attuazione del medesimo, adempiendo alle disposizioni e alle attività previste, secondo le indicazioni tecnico-operative e gli indirizzi definiti dal R.P.C.T.

Inoltre, i dipendenti sono tenuti a segnalare ogni eventuale violazione, presunta o conclamata, del Piano e/o della normativa interna e/o esterna, dei principi etici o del Modello, da parte della Fondazione, di un collega, di un collaboratore o di una terza parte, attraverso il sistema di segnalazione compiutamente descritto all'interno del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/2001 a cui si rimanda.

Per le segnalazioni sono attivi gli indirizzi di posta elettronica indicati sul sito web della Fondazione alla sezione “Amministrazione trasparente” nonché la casella anticorruzione@flanet.org.

6. SVILUPPO DEL PIANO

Il processo di gestione del rischio, anche in considerazione dell'integrazione con il Modello adottato ai sensi del D.Lgs 231/2001 e le indicazioni contenute nel P.N.A. del 2019 si è sviluppato attraverso le seguenti fasi:

- 1) Analisi del contesto (interno ed esterno);
- 2) Valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione);
- 3) Trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure).

6.1 Analisi del contesto interno ed esterno

L'individuazione delle aree di rischio ha tenuto conto del contesto esterno ed interno e della tipologia di attività istituzionale svolta dalla Fondazione, come raccomandato dall'A.N.A.C. L'analisi del contesto esterno è stata elaborata attraverso l'utilizzo dei dati disponibili in materia di sicurezza e legalità, con particolare riferimento ai fenomeni corruttivi del contesto (dinamiche socio-economiche, criminologiche e culturali del territorio).

A tal fine, viene in primo luogo in considerazione l'indice C.P.I. (*Corruption Perception Index di Transparency International*), che nel 2019 colloca l'Italia al 51° posto su 198 Paesi analizzati, con un punteggio di 53 su 100.

Conferma quindi il trend di lento miglioramento del nostro Paese nella classifica globale e lo stesso vale per la classifica europea, dove l'Italia si sta allontanando dagli ultimi posti.

Le ragioni di tale progresso, che è netto se il raffronto viene fatto con i dati disponibili nel 2012, è da imputare ad importanti riforme approvate negli ultimi anni, tra cui si citano in particolare la Legge 6 novembre 2012 n. 190, l'istituzione dell'ANAC, le nuove norme sugli appalti, l'introduzione dell'accesso civico e la recente disciplina in materia di Whistleblowing.

A tali provvedimenti si aggiunge, il DDL Anticorruzione – A.C.1189 recante “*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*”, approvato per rispondere all'esigenza di recepire alcune raccomandazioni rivolte al nostro Legislatore da organismi internazionali, quali l'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), attraverso l'attività del Working Group on Bribery, chiamato a verificare l'attuazione della Convenzione sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali (1997), ed il Consiglio d'Europa, attraverso l'attività del Gruppo di Stati contro la corruzione, GRECO.

Significative sono, peraltro, le posizioni assunte proprio dal GRECO nell'ultimo rapporto di lavoro del 2017, che da un lato riconosce gli sforzi compiuti negli ultimi anni dal nostro Paese sul fronte delle misure preventive e punitive dei fenomeni corruttivi nel settore pubblico.

Sotto il profilo del contesto interno, la Fondazione è un ente morale e scientifico senza fine di lucro, che ha quale scopo quello di supportare soggetti pubblici e privati nella tutela dell'ambiente.

Occupi pochi dipendenti ed ha una struttura semplice con pochi centri decisionali ed esposizione limitata verso la Pubblica Amministrazione. Di norma, infatti, i dipendenti non hanno contatti diretti con soggetti pubblici.

La struttura dell'ente può essere così descritta.

L'organo direttivo operativo è la Direzione.

Il Settore Amministrativo si occupa di: a) contabilità, bilancio, rendicontazione e gestione del personale dipendente; b) acquisti e gestione del Centro Ricerche; c) contratti, accordi e convenzioni; d) certificazione e controlli; e) Segreteria Generale (attività del C.d.A., della Direzione, convenzioni e gestione del personale non dipendente); f) Segreteria del Comitato Scientifico e archivi; g) prenotazione, gestione e sviluppo dei laboratori.

Il Settore Scientifico opera nelle aree di ricerca e nei settori trasversali (europrogettazione, comunicazione, servizi informativi, editoria).

Da tempo la Fondazione ha intrapreso un percorso per garantire la migliore gestione dei rischi potenziali.

Infatti, ha adottato a far data dal 2006 un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il Modello) ai sensi del D.Lgs 231/01 e un proprio Codice Etico.

Il Modello è suddiviso in una Parte Generale e in Parti Speciali. La Parte Generale contiene in particolare una descrizione della normativa di riferimento e della struttura dell'ente, nonché la disciplina relativa all'Organismo di Vigilanza, al sistema disciplinare e alla formazione.

Le Parti Speciali indicano i protocolli da osservare nella gestione delle attività sensibili, con specifico riguardo ai rapporti con la pubblica amministrazione, alle risorse finanziarie, alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il Modello è monitorato e aggiornato anche grazie all'attività di controllo curata dall'Organismo di Vigilanza, che ricopre anche le funzioni di OIV.

La Fondazione finora non è stata interessata da procedimenti giudiziari di alcun tipo e nemmeno i suoi dipendenti e amministratori.

Nel corso del 2020, a causa della situazione emergenziale creatasi dall'epidemia da COVID-19, non è stato possibile portare a termine tutte le azioni previste nella precedente versione del Piano.

6.2 Valutazione del rischio

6.2.1 Identificazione dei rischi

In osservanza a quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 e dal P.N.A. del 2019 si è provveduto a svolgere l'attività di identificazione dei rischi.

L'analisi è stata svolta in modo da tenere in considerazione quanto già contenuto e previsto nel Modello adottato ai sensi del D.Lgs 231/2001.

Si è tenuto conto altresì delle ridotte dimensioni della Fondazione, della struttura semplice e del fatto che, rispetto al rischio corruzione, l'ente non intrattiene rapporti diretti molto limitati con soggetti pubblici.

È stato considerato il fatto che la Fondazione non è stata coinvolta in procedimenti penali e non si sono verificati casi o segnalazioni di criticità o allarme rispetto ad eventuali rischi corruttivi.

Le **attività a rischio** individuate sono:

1. Assunzione e gestione del personale

2. Conferimento di incarichi di collaborazione
3. Gestione degli adempimenti relativi agli acquisti, all'affidamento di servizi, sottoscrizione ed esecuzione dei relativi contratti
4. Partecipazione a bandi pubblici
5. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
6. Controlli, verifiche e ispezioni
7. Affari legali e contenzioso
8. Stipulazione di accordi con la Regione Lombardia
9. Gestione dei rapporti istituzionali con la Regione Lombardia e con altri enti pubblici
10. Stipulazione di Convenzioni con enti pubblici

Le attività sopra elencate sono disciplinate nel Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001 e nei regolamenti adottati dalla Fondazione.

Gli eventi rischiosi sono così evidenziati:

ATTIVITA'	RISCHI INDIVIDUATI
<p>Assunzione e gestione del personale</p>	<p>Selezione pilotata di candidati al fine di reclutare figure particolari.</p> <p>Selezione di candidati particolari al fine di ottenere vantaggi indebiti per la Fondazione.</p> <p>Progressione economica o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari.</p>
<p>Conferimento di incarichi di collaborazione</p>	<p>Conferimento di incarichi di consulenza o collaborazione a soggetti particolari al fine di ottenere indebiti vantaggi per la Fondazione.</p> <p>Riconoscimento di compensi a consulenti o collaboratori non giustificati da contratto.</p> <p>Conferimento di incarichi di consulenza o collaborazione senza motivazione.</p>
<p>Gestione degli adempimenti relativi agli acquisti, all'affidamento di servizi, sottoscrizione ed esecuzione dei relativi contratti</p>	<p>Violazione dei regolamenti per favorire un'impresa.</p> <p>Affidamento di un contratto in assenza dei requisiti richiesti.</p>
<p>Stipulazione di convenzioni con enti pubblici</p>	<p>Dazione o promessa di denaro o altra utilità a coloro che, nell'ambito dell'organizzazione di un Comune hanno potere decisionale al fine di ottenere la stipulazione di una convenzione.</p>

Gestione delle entrate, delle spese, del patrimonio	Utilizzo di denaro o altre risorse finanziarie e patrimoniali a fini corruttivi.
Stipulazione di accordi con la Regione Lombardia	Dazione o promessa di denaro o altra utilità per ottenere indebiti vantaggi da parte della Fondazione.
Partecipazione a bandi pubblici	Presentazione di dati o documenti non veritieri. Alterazione della documentazione relativa alla rendicontazione. Utilizzo del finanziamento ottenuto per scopi diversi da quelli relativi al bando. Offerta di denaro o altra utilità per ottenere il bando.
Gestione dei rapporti istituzionali con la Regione Lombardia e con altri enti pubblici	Dazione o promessa di denaro o altra utilità per ottenere indebiti vantaggi da parte della Fondazione
Controlli, verifiche, ispezioni	Dazione o promessa di denaro o altra utilità in sede di verifiche e controlli al fine di evitare sanzioni e/o prescrizioni o accertamenti.
Affari legali e contenzioso	Dazione o promessa di denaro o altra utilità al fine di indirizzare l'esito di una testimonianza Ricezione di denaro o altra utilità da parte di personale della Fondazione al fine di non iniziare/proseguire un contenzioso. Dazione o promessa di denaro o altra utilità per ottenere un provvedimento giudiziario favorevole.

6.2.2 Ponderazione del rischio

L'analisi dei rischi consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità ed impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio.

La ponderazione è stata misurata secondo le indicazioni del P.N.A. del 2019.

Il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:

- la **probabilità** che si verifichi uno specifico evento di corruzione è stata valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute alla Fondazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione è eseguita dal R.P.C.T. e viene rappresentata attraverso una scala crescente di probabilità: **BASSA, MEDIA, ALTA**;

- **l'impatto** viene valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe, in ipotesi di sua concretizzazione:

- a. sulla Fondazione in termini di qualità e continuità dell'azione, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
- b. sul contesto nel quale la Fondazione opera (cittadini, utenti, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Anche l'impatto riceve una classificazione che può essere **BASSA, MEDIA, ALTA**.

Dall'incrocio di queste valutazioni consegue la valutazione finale del rischio.

La matrice utilizzata è stata la seguente:

Probabilità	Impatto		
	Medio	Basso	Basso
Bassa	Medio	Basso	Basso
Media	Medio	Medio	Basso
Alta	Alto	Alto	Medio
	Alto	Medio	Basso

I risultati dell'analisi e della ponderazione sono così indicati:

AREA DI RISCHIO	PROBABILITÀ A' EVENTO	IMPATTO	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO
Assunzione e gestione del personale	Bassa	Medio	BASSO
Conferimento di incarichi di collaborazione	Media	Alto	MEDIO
Gestione degli adempimenti relativi agli acquisti, all'affidamento di servizi, sottoscrizione ed esecuzione dei relativi contratti	Media	Alto	MEDIO
Stipulazione di convenzioni con enti pubblici	Bassa	Medio	BASSO
Gestione delle entrate, delle spese, del patrimonio	Bassa	Alto	MEDIO
Stipulazione di accordi con la Regione Lombardia	Media	Medio	MEDIO
Partecipazione a bandi pubblici	Bassa	Alto	MEDIO
Gestione dei rapporti istituzionali con la Regione Lombardia e con altri enti pubblici	Bassa	Alto	MEDIO
Controlli, verifiche, ispezioni	Bassa	Alto	MEDIO
Affari legali e contenzioso	Bassa	Basso	BASSO

6.2.3 Trattamento del rischio

La fase di trattamento del rischio ha lo scopo di intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto, da intendersi quali azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corrruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dalla Fondazione.

Il trattamento del rischio si completa con l'azione di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l'eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione: essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio.

Questa fase ha tenuto conto delle azioni di miglioramento poste in essere a seguito dell'adozione delle precedenti versioni del Piano.

I dipendenti che svolgono attività nelle aree a rischio relazionano costantemente con il R.P.C.T. sul rispetto delle misure indicate e su qualsiasi anomalia accertata, utilizzando un flusso informativo condiviso dove saranno indicate le seguenti voci: oggetto dell'anomalia, ufficio competente, responsabile coinvolto, tempistica dell'attività di miglioramento, termine di conclusione effettivo, motivazione di eventuali ritardi o altre criticità.

Il R.P.C.T. provvede tempestivamente all'eliminazione delle eventuali anomalie riscontrate.

7. IL SISTEMA DI CONTROLLO E PREVENZIONE DELLA FONDAZIONE

La Fondazione ha implementato un sistema interno che assicura l'efficienza e la conoscenza delle regole di funzionamento dell'attività nonché il rispetto delle leggi e dei regolamenti ad essa applicabili.

In particolare la Fondazione osserva e mantiene aggiornati:

- il Codice Etico;
- il Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001;
- il presente Piano;
- i regolamenti di spesa.

I soggetti responsabili del controllo e del monitoraggio sono:

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Collegio dei Revisori dei Conti;
- l'Organismo di Vigilanza/OIV;
- il R.P.C.T.

Nel Piano verranno indicate le misure di controllo distinte in:

- **MISURE DI CARATTERE GENERALE** che intervengono in maniera trasversale sull'organizzazione della Fondazione e incidono nel complesso delle misure di prevenzione della corruzione;
- **MISURE SPECIFICHE DI RAFFORZAMENTO** definite sulla scorta di criteri di priorità di trattamento dei rischi.

8. FORMAZIONE

La Fondazione, per dare efficace attuazione al P.T.P.C.T. e favorirne l'osservanza, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

In particolare, obiettivo della Fondazione è estendere la comunicazione dei contenuti e dei principi del presente documento non solo ai propri dipendenti, ma anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano per il conseguimento degli obiettivi della Fondazione stessa nelle aree a rischio come più sopra descritte.

Tale attività di informazione e formazione può essere diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolgerà, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità, al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza delle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

Il R.P.C.T., quale assegnatario del relativo compito, provvederà a promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Piano, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi di controllo.

A tal fine, ogni dipendente è tenuto:

- ✓ ad acquisire consapevolezza dei principi e contenuti del Piano;
- ✓ a conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- ✓ a contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Piano, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso;
- ✓ a partecipare ai corsi di formazione, differenziati in considerazione delle diverse Attività Sensibili.

La formazione del personale, in merito alla previsione normativa ed all'attuazione del Piano, sarà operata dal R.P.C.T. di concerto con il Consiglio di Amministrazione e comporterà almeno un seminario annuale di aggiornamento.

Il Piano è pubblicato sul sito web della Fondazione, comunicato agli eventuali enti pubblici interessati e posto a disposizione di tutti i dipendenti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati anche per aggiornare i dipendenti in merito alle eventuali modifiche apportate al Piano, nonché ad ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo od organizzativo.

Il R.P.C.T. si riserva comunque – in collaborazione con il Consiglio di Amministrazione – di promuovere ogni attività di formazione che riterrà più idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione sui temi e i principi del Piano.

Anche il R.P.C.T. può partecipare a corsi di formazione e di aggiornamento, eventualmente organizzati all'esterno della Fondazione, aventi ad oggetto la normativa e gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione, integrità e trasparenza.

Nel corso del 2020, a causa dell'emergenza pandemica, si è reso necessario posticipare l'erogazione della formazione, fermo restando che non sono intervenute variazioni rispetto alle attività della Fondazione poste in essere in rapporto con soggetti pubblici.

MISURA GENERALE		
Attività	Tempistica	Responsabile
Organizzazione ed erogazione di un momento di formazione per tutti i dipendenti sulla normativa anticorruzione e trasparenza. Con registro di presenza e test di apprendimento. Verificare il fabbisogno formativo.	Entro il 2021	R.P.C.T.

9.ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Il Piano per la trasparenza e integrità ha lo scopo di garantire l'attuazione del principio di trasparenza come previsto dal D.Lgs 33/2013 (e D.Lgs 97/2016) nonché di razionalizzare le informazioni, i dati e i documenti messi a disposizione dei cittadini.

Le misure triennali per la trasparenza sono coordinate con quelle previste nel Piano di prevenzione della corruzione e costituiscono un valido strumento di diffusione e affermazione della cultura della legalità e della trasparenza nonché di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi.

Attraverso la pubblicazione di documenti, informazioni e i dati, i cittadini hanno uno strumento per esercitare un controllo efficace sulla gestione delle risorse pubbliche e sul grado di efficienza raggiunto dalle Pubbliche Amministrazioni.

La Fondazione ha adottato un piano di durata triennale che viene aggiornato annualmente entro la fine del mese di gennaio.

Tutti le informazioni relative all'attività e alla struttura della Fondazione, i dati e i documenti richiesti dalle norme applicabili sono pubblicati sul sito istituzionale della Fondazione nella sezione denominata "**Amministrazione Trasparente**" con l'indicazione della data di inserimento e vengono costantemente verificati ed eventualmente aggiornati.

La durata della pubblicazione di quanto sopra indicato è fissata in cinque anni secondo quanto previsto dall'art. 8 del D.Lgs 33/2013, salvi i diversi termini indicati in altre normative applicabili e quelli previsti relativamente agli obblighi di pubblicazione dei componenti degli organi di indirizzo politico ed a quelli concernenti i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza.

La sezione sopra indicata, accessibile dalla principale del sito web della Fondazione, è composta dalle seguenti sottosezioni:

- Disposizioni Generali;
- Organizzazione;
- Consulenti e Collaboratori;
- Personale;

- Performance
- Bandi di Gara e Contratti
- Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici
- Bilanci
- Beni immobili e gestione patrimonio
- Controllo e Rilievi sull'Amministrazione Informazioni Ambientali
- Altri contenuti

Nell'ambito di tali sottosezioni sono pubblicati documenti di facile consultazione da parte dei soggetti interessati.

FLA garantisce la massima pubblicità al presente atto di programmazione, pubblicandolo sul sito istituzionale e consegnandolo ad ogni collaboratore alle dipendenze della Fondazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione, nella seduta del 19 aprile 2016, ha nominato il **Responsabile per la Trasparenza** individuandolo nella figura del Direttore. La nomina è stata confermata con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2020.

Il Responsabile viene affiancato nello svolgimento dell'attività di cui al presente piano da funzioni interne ed in particolare dalla Addetta Ufficio Segreteria Generale e dalla Addetta Ufficio Comunicazione.

Tra i compiti assegnati al Responsabile per la Trasparenza rilevano, in particolare:

- la predisposizione del Piano Triennale per la trasparenza e il relativo aggiornamento;
- la sottoposizione all'Organo di indirizzo politico del Piano per la relativa approvazione;
- la cura della pubblicazione e dell'aggiornamento di tutte le informazioni, dati e documenti contenuti nella sezione amministrazione trasparente, anche con l'ausilio delle funzioni interne alla Fondazione;
- il monitoraggio dei dati sopra indicati;
- l'organizzazione e verifica dello svolgimento di corsi formativi per i dipendenti;
- la verifica dell'attuazione di quanto indicato all'interno del presente piano.

Al Responsabile per la Trasparenza è altresì attribuito il compito di dare seguito alle richieste da parte dei soggetti interessati a conoscere dati o informazioni relativi alla Fondazione secondo quanto previsto dall'art. 5 e 5-bis del D.Lgs 33/2013 (Accesso Civico e Accesso Generalizzato).

Nel corso del 2020 è stata attuata una verifica costante sulla corretta pubblicazione dei dati e delle informazioni richiesta dal D.Lgs 33/2013.

MISURA GENERALE		
Attività	Tempistica	Responsabile
Verificare che i dati richiesti dal D.Lgs 33/2013 e pertinenti per la Fondazione siano pubblicati sul sito con indicazione della data e dell'ultimo aggiornamento.	Entro la tempistica di legge.	Addetta Ufficio Segreteria Generale

10. ROTAZIONE DEL PERSONALE

Tenuto conto delle ridotte dimensioni della Fondazione, della presenza di un'unica figura dirigenziale, dell'esiguità del personale dotato di specifiche competenze nelle aree a rischio e delle risorse disponibili anche in termini di budget, è difficilmente applicabile la rotazione del personale richiesta dalla normativa di riferimento.

In ogni caso, anche secondo quanto previsto dal Modello adottato ai sensi del D.Lgs 231/01, è vigente un sistema di separazione di funzioni e distinzione di competenze nei protocolli applicati nella gestione delle aree a rischio.

MISURA GENERALE		
Attività	Tempistica	Responsabile
Verifica delle misure alternative previste dall'All. 2 al P.N.A. del 2019	Annualmente	R.P.C.T.

11. INCONFERIBILITA', INCOMPATIBILITA' E CONFLITTO DI INTERESSI

Il 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*”, ha disciplinato alcune specifiche ipotesi di inconferibilità per incarichi dirigenziali o incarichi a questi assimilati, incarichi di amministratore delegato, presidente con deleghe gestionali dirette e di altro organo di indirizzo, con particolare riferimento a situazioni in cui tali soggetti siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la Pubblica Amministrazione, nonché negli altri casi previsti dal medesimo D.Lgs 39/2013.

La Fondazione assicura l'applicazione delle previsioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi contenute nel D.Lgs 39/2013.

Il R.P.C.T. garantisce altresì l'osservanza di quanto richiesto dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 in tema di conflitto di interessi in relazione allo svolgimento di particolari funzioni o incarichi, nonché il rispetto delle previsioni contenute nel Codice Etico della Fondazione.

MISURA GENERALE		
Attività	Tempistica	Responsabile
Richiesta delle dichiarazioni di incompatibilità al dirigente titolare di incarico e richiesta delle dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità a eventuali nuovi dirigenti o per nuovi incarichi.	Annualmente	Addetta Ufficio Segreteria Generale

12. PANTOUFLAGE

Il divieto di *pantouflage* intende prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico, una sorte di conflitto di interessi ad effetti differiti, finalizzato a preconstituersi un favore nei confronti di colui che in futuro potrebbe conferirgli incarichi professionali, acclarando il diretto collegamento con il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione (art. 97 e 98 Cost.).

La disciplina in materia di prevenzione della corruzione di cui alla Legge 6 novembre 2012 n. 190 ha inserito nell'art. 53, comma 16 ter del D.Lgs 165/2011 un vincolo per tutti i dipendenti (futuri ex dipendenti) che, negli ultimi tre anni di servizio (cd. periodo di raffreddamento), hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una Pubblica Amministrazione, di non poter svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta attraverso i medesimi poteri.

L'A.N.A.C., con il P.N.A. del 2019, ha chiarito che negli enti di diritto privato in controllo pubblico:

- 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 dell'art. 21 del D.Lgs 39/2013, che fa riferimento solo ai titolari di uno degli incarichi considerati dal medesimo D.Lgs 39/2013;

- il divieto di *pantouflage* non si estende ai dirigenti ordinari.

Pertanto, gli amministratori e i direttori generali che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Fondazione, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con quest'ultima, qualunque sia la causa di cessazione, non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

MISURA GENERALE		
Attività	Tempistica	Responsabile
Verifica rispetto alla Fondazione del rischio in esame e attivazione eventuali azioni di prevenzione	Annualmente	Direttore

13. MISURE SPECIFICHE DI RAFFORZAMENTO

Oltre alle misure generali, la Fondazione osserva le misure di controllo come sotto indicate.

Il monitoraggio di queste misure è di competenza del R.P.C.T., che tiene conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio svolta al fine di individuare quelli maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione di monitoraggio stessa.

Tutti i dipendenti della Fondazione hanno il dovere di fornire il supporto necessario al R.P.C.T. e che tale dovere, se non osservato, può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Le misure di rafforzamento vengono attuate in modo costante e monitorate annualmente.

MISURE DI RAFFORZAMENTO			
AREA DI RISCHIO	MISURA	RESPONSABILE	TEMPISTICA
Assunzione e gestione del personale	Partecipazione di due soggetti alla selezione e assunzione del personale. Osservanza del Modello 231 e del Codice Etico.	Direttore	Immediata
Conferimento di incarichi di collaborazione	Osservanza del Modello 231 e del Codice Etico.	Direttore	Immediata
Gestione degli adempimenti relativi agli acquisti, all'affidamento di servizi, sottoscrizione ed esecuzione dei relativi contratti	Applicazione e osservanza del Regolamento interno per gli acquisti. Osservanza del Modello 231 e del Codice Etico.	Direttore	Immediata
Stipulazione di convenzioni con enti pubblici	Osservanza del Modello 231 e del Codice Etico.	Direttore	Immediata
Gestione delle entrate, delle spese, del patrimonio	Osservanza del Modello 231 e del Codice Etico.	Direttore, Responsabile Amministrazione	Immediata
Stipulazione di accordi con la Regione Lombardia	Osservanza del Modello 231 e del Codice Etico.	Direttore	Immediata
Partecipazione a bandi pubblici	Osservanza del Modello 231 e del Codice Etico.	Direttore	Immediata
Gestione dei rapporti istituzionali con la Regione Lombardia e con altri enti pubblici	Osservanza del Modello 231 e del Codice Etico.	Direttore, addetta ufficio segreteria generale	Immediata

Controlli, verifiche, ispezioni	Osservanza del Modello 231 e del Codice Etico	Direttore, responsabile funzione interessata	Immediata
Affari legali e contenzioso	Osservanza del Modello 231 e del Codice Etico	Direttore	Immediata

14. RESPONSABILITA'

Il R.P.C.T. è responsabile di eventuali inadempimenti così come previsto dall'art. 1 comma 8 della Legge 6 novembre 2012 n. 190.

Può essere altresì responsabile disciplinarmente, in caso di condanna all'interno di FLA per un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, per omesso controllo e/o per ripetute violazioni delle misure previste nel presente Piano.

Quale responsabile anche per la trasparenza, l'art. 46 del D.Lgs 33/2013 prevede a carico del medesimo una responsabilità per omesso controllo degli obblighi con particolare riferimento alle ipotesi di mancata pubblicazione e mancata adozione del Piano.

In base all'art. 1 comma 14 della Legge 6 novembre 2012 n. 190, la violazione delle misure previste nel Piano costituisce illecito disciplinare per i dipendenti della Fondazione e trovano applicazione le vigenti disposizioni di Legge e del contratto collettivo in materia di sanzioni e procedimento disciplinare.

15. SEGNALAZIONE ILLECITI

Tutti coloro i quali segnalano illeciti o condotte potenzialmente rischiose, nonché violazioni del Piano, anomalie o criticità, sono tutelati e tenuti esenti da conseguenze disciplinari o discriminatorie, dirette o indirette, che possano avere effetto sulle condizioni di lavoro.

Costituiscono oggetto di segnalazione non solo le notizie penalmente rilevanti, ma anche quelle condotte che possono essere potenzialmente pericolose per la Fondazione in particolare nei rapporti con soggetti pubblici.

La segnalazione al R.P.C.T. va presentata a mezzo del servizio postale oppure tramite l'invio all'indirizzo di posta elettronica anticorruzione@flanet.org.

La segnalazione deve contenere tutti gli elementi utili a consentire le verifiche del caso. Vanno indicate pertanto le generalità del segnalante, la descrizione chiara e completa del fatto, laddove possibile le generalità dei soggetti coinvolti nonché l'esistenza di eventuali documenti relativi alla condotta segnalata.

Il R.P.C.T. verifica la fondatezza della segnalazione con imparzialità e riservatezza e adotta i provvedimenti del caso.

Viene in ogni caso protetta l'identità del segnalante, ad eccezione dei casi in cui la legge disponga altrimenti.

MISURA GENERALE		
Attività	Tempistica	Responsabile
Attivazione della piattaforma Whistleblowing	Entro il 2021	Direttore

16. ACCESSO CIVICO

L'accesso civico, disciplinato dall'art. 5 D.Lgs n. 33/2013 così come modificato dal D.Lgs n. 97/2016, è il diritto di chiunque di richiedere la pubblicazione di documenti, informazioni o dati per i quali sussistono specifici obblighi di trasparenza, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione (accesso civico semplice), nonché di accedere a dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti previsti dall'art. 5-bis D.Lgs 33/13 (accesso civico generalizzato).

La richiesta di accesso civico può essere avanzata da chiunque, non deve essere motivata ed è gratuita, salvo il rimborso di eventuali costi sostenuti e documentati dalla Fondazione per la riproduzione su supporto materiale.

Nell'ambito della Fondazione, responsabile di raccogliere le richieste di accesso civico è il Responsabile della Trasparenza.

Il registro degli accessi è disponibile sul sito istituzionale della Fondazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La richiesta di accesso civico va presentata ai seguenti recapiti:

Posta ordinaria: c/o Fondazione Lombardia per l'Ambiente, Largo 10 luglio 1976 n. 1, 20822 Seveso (MB)

mail: fla@pec.regione.lombardia.it

17. FLUSSI INFORMATIVI E COLLABORAZIONE CON L'O.D.V./O.I.V.

Ai fini dell'esercizio delle proprie funzioni il R.P.C.T. può definire con i responsabili delle attività della Fondazione contenuto e periodicità di comunicazioni utili anche al monitoraggio sul presente Piano e alla individuazione di nuovi o maggiori rischi.

In ogni caso, il R.P.C.T. può richiedere, attraverso propria comunicazione, l'acquisizione di ulteriori flussi informativi rispetto ad ogni attività o processo che possa avere rilevanza rispetto agli elementi di prevenzione e monitoraggio oggetto del presente Piano.

Inoltre, i flussi informativi previsti dal Modello adottato ai sensi del D.Lgs 231/2001 possono essere inoltrati anche al R.P.C.T. nel caso in cui le informazioni abbiano rilevanza rispetto alla prevenzione dei reati contro la pubblica amministrazione.

È comunque previsto uno scambio periodico di informazioni e valutazioni tra il R.P.C.T. e l'Organismo di Vigilanza/OIV.

Nel rispetto delle differenti responsabilità assegnate e della reciproca autonomia operativa, il R.P.C.T. e l'Organismo di Vigilanza/O.I.V. nominato ai sensi del D.Lgs 231/2001 valutano le possibili logiche di coordinamento nei rispettivi interventi di monitoraggio, anche al fine di evitare duplicazioni e massimizzare l'efficacia dei controlli.

Pertanto l'Organismo di Vigilanza/OIV può convocare il R.P.C.T. per lo scambio di informazioni e può invitarlo alle proprie riunioni.

MISURA GENERALE		
Attività	Tempistica	Responsabile
Formalizzare e mantenere aggiornata una tabella di flussi informativi con relativo oggetto, modalità di trasmissione e tempistica	Annualmente	Addetta Ufficio Segreteria Generale

18. SISTEMA DISCIPLINARE

Con riferimento al sistema disciplinare si rinvia a quello già istituito per sanzionare le violazioni del Modello ex D.Lgs 231/2001 e del Codice Etico anche in quanto, come già osservato, il presente Piano costituisce estensione e integrazione delle misure di prevenzione già previste dai suddetti strumenti.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, nonché degli altri adempimenti ad esso correlati costituisce illecito disciplinare e, pertanto, trovano applicazione le vigenti disposizioni di legge nonché del CCNL applicato presso la Fondazione.

Nel caso in cui il R.P.C.T. ravvisasse la sussistenza di comportamenti che possano rivestire rilevanza disciplinare, provvederà affinché venga esercitata l'azione disciplinare nei termini di legge.

19. AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il Piano deve essere aggiornato:

- con cadenza annuale (entro il 31 gennaio di ogni anno salvo deroghe) con riferimento alle misure di integrazione pianificate per il triennio successivo, nel rispetto della Legge 6 novembre 2012 n. 190 e all'introduzione di obblighi sopravvenuti;
- in caso di pubblicazione di nuove indicazioni eventualmente fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, individuata dall'art. 34 bis del D.L. 179/2012 nella Commissione di cui all'articolo 13 D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150;
- a seguito delle indicazioni del R.P.C.T., secondo le risultanze dell'attività di monitoraggio riportate nella relazione annuale;
- ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività della Società.

Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche vengono approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche viene data pubblicazione sul sito istituzionale della Fondazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".