



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2017 – 2019

(ai sensi della Legge 190/2012 e s.m.i. e D. Lgs.97/2016)

*Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 1
del 15 Maggio 2017*



INDICE

1. Premessa (pag. 4)
- 2 Quadro normativo (pag. 5)
 - 2.1 Riferimento normativo (pag. 5)
 - 2.2 Descrizione quadro normativo e delle modifiche introdotte dal D.lgs 97/2016 (pag. 6)

SEZIONE PRIMA

1. ***Piano triennale della prevenzione della corruzione*** (pag. 13)
 - 1.1 Obiettivi del Piano
 - 1.2 Struttura del Piano
 - 1.3 Campo di applicazione
2. ***L'Ente Lirico Teatro Massimo V. Bellini*** (pag. 17)
 - 2.1 Natura giuridica
 - 2.2 Organi istituzionali dell'Ente
 - 2.3 Struttura organizzativa interna
 - 2.4 Quadro sintetico della struttura organizzativa
3. ***Elaborazione e adozione del Piano*** (pag. 19)
4. ***Soggetti interessati dall'applicazione del Piano*** (pag. 20)
 - 4.1 Consiglio di Amministrazione
 - 4.2 Sovrintendente
 - 4.3 Collegio dei revisori
 - 4.4 Dirigenti e Responsabili aree a rischio corruzione
 - 4.5 Dipendenti/Collaboratori
 - 4.6 Responsabile della Prevenzione della Corruzione
5. ***Gestione del rischio corruzione*** (pag. 24)
 - 5.1 Analisi del contesto esterno
 - 5.2 Analisi del contesto interno
6. ***Valutazione dei rischi*** (pag. 26)
 - 6.1 Identificazione e valutazione delle aree a rischio



- 6.2 Ponderazione del rischio
- 7. ***Trattamento dei rischi*** (pag. 33)
 - 7.1 Verifica “Inconferibilità – Incompatibilità di incarichi dirigenti e incarichi amm.vi di vertice
 - 7.2 Formazione
 - 7.3 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione
 - 7.4 Controlli amministrativi e obblighi formativi
 - 7.5 Monitoraggio termini procedurali
 - 7.6 Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interesse
 - 7.7 Whistleblowing
 - 7.8 Attivazione Procedure Specifiche
- 8. ***Obblighi di Pubblicità delle misure anticorruzione e formazione*** (pag. 42)
- 9. ***Coordinamento con il Piano della Trasparenza*** (pag. 42)



1. Premessa

L'Ente Lirico Regionale Teatro Massimo V. Bellini di Catania (di seguito denominato Ente) con il presente documento 2017-2019, provvede ad aggiornare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018 sulla base del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla deliberazione ANAC 831 del 3 Agosto 2016, che segue ed integra la determinazione 28 ottobre 2015, n. 12 e del D.Lgs. 97/2016 di modifica del D.Lgs. 33/2013.

L'aggiornamento annuale del Piano Nazionale Anticorruzione, conseguente al ridefinito e mutato quadro normativo, introduce forti elementi di attenzione e concentrazione sull'effettiva attuazione delle misure e sulla loro capacità di incidere sui fenomeni corruttivi e si pone in un'ottica di miglioramento continuo che ha come punto di partenza gli obiettivi programmatici fissati nel Piano dell'anno precedente.

In tale contesto e sulla base dei suddetti presupposti l'Ente ha voluto pianificare delle misure (come la pianificazione organizzativa e temporale, il monitoraggio e il controllo), da attuare per prevenire il fenomeno della corruzione identificando margini di miglioramento rispetto all'anno precedente e assicurando un apporto operativo per la reale introduzione della cultura della trasparenza e della buona amministrazione.

Il presente documento, assume ad analisi del contesto esterno quella effettuata dal Comune di Catania, mentre propone un approfondimento delle condizioni interne e dei punti di debolezza sui quali agire per poter attivare quelle procedure comportamenti improntate alla cultura della trasparenza. In particolar modo è stato evidenziato il rischio nella gestione del patrimonio e avvertita l'esigenza di dotare l'ente di un inventario informatizzato in grado di garantire il controllo dei beni e la condivisione dell'informazione concernente l'allocazione degli stessi e il loro valore.

L'Ente sconta un sottodimensionamento organizzativo che ha determinato fino ad'ora serie difficoltà nell'adozione di alcune procedure quali quelle connesse al protocollo informatico, consultabile da tutti gli uffici, e alla digitalizzazione degli atti. Risulta

determinante un forte impegno sulla formazione e sul cambiamento culturale dei dipendenti pubblici con azioni di rafforzamento dei valori dell'etica pubblica.

2. Quadro normativo

2.1 Riferimento normativo

I seguenti riferimenti normativi fanno parte integrante e sostanziale del presente Documento:

- ▶ Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici);
- ▶ Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 2013: "Disciplina delle responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300";
- ▶ Legge n. 190 del 06 novembre 2012, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" (emanata in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31/10/2003)";
- ▶ Circolare n° 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica: "Legge n. 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- ▶ Deliberazione n° 72 dell'11 settembre 2013 della CIVIT (Autorità Nazionale Anti Corruzione): "Approvazione Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)";
- ▶ Determinazione Autorità Nazionale Anticorruzione n° 12 del 28 ottobre 2015: "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- ▶ D.P.C.M. 16 gennaio 2013: "Istituzione del Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- ▶ Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33: "Riordino della disciplina riguardante

gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;

- *Decreto legislativo n. 39 del 8 aprile 2013: “Disposizioni in materia di inconfirmità 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”;*
- *Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101: “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”;*
- *Decreto n. 510/GAB del 28.01.2014: “Piano di prevenzione della corruzione e al Programma per la trasparenza e l'integrità 2013-2016 del Presidente della Regione siciliana”.*
- *Decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, coordinato con la legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, recante: «Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari»*
- *Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*

2.2 Descrizione del quadro normativo e delle modifiche introdotte dal D.lgs 97/2016

La Legge n. 190/12 ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un sistema organico di prevenzione della corruzione basato su due livelli (nazionale e decentrato):

- a livello nazionale: si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito A.N.A.C.),
- a livello decentrato: si collocano i Piani Territoriali di Prevenzione della Corruzione di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna.

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:



- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il concetto di corruzione da prendere a riferimento per la definizione dei Piani di Prevenzione ha un'accezione ampia, essendo comprensivo delle diverse situazioni in cui sia riscontrabile l'abuso da parte di un soggetto del potere/funzione a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti comprendono, infatti, non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Libro II, Titolo II, Capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Inoltre, nello spirito della Legge 190/2012, la Legge sulla Trasparenza (D. Lgs. 33/2013) è considerata, una importante misura generale di prevenzione della corruzione, in quanto, ritenuta uno strumento rilevante per operare in maniera eticamente corretta e, contestualmente, per perseguire obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability con i cittadini/utenti, anche attraverso specifiche azioni di sensibilizzazione.

Altre misure generali di prevenzione della corruzione, previste dalla Legge 190/2012, riguardano:

- inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti - D. Lgs. 39/2013;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D. Lgs. 39/2013;
- patti di integrità negli affidamenti - comma 17 art.1 Legge 190/2012;
- mobilità del personale addetto alle aree a rischio di corruzione;
- astensione in caso di conflitto di interesse;
- formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblowing).

A tale riguardo la Legge n° 190/2012 ha individuato la Commissione per la



Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) quale Autorità nazionale anticorruzione che poi, con l'entrata in vigore della legge del 30/10/2013, n. 125 (di conversione del decreto legge del 31 agosto 2013, n. 101), recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, ha assunto la denominazione di Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (A.N.A.C.).

Importanti interventi sul sistema di prevenzione della corruzione a livello istituzionale sono stati introdotti dal decreto-legge 24 giugno 2014 n° 90 (convertito in legge 11 agosto 2014 n° 114), recante il trasferimento completo delle competenze sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) all'ANAC, a cui sono state attribuite anche le competenze della soppressa Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici (AVCP).

A seguito del mutato quadro normativo emerge l'intento del legislatore di concentrare l'attenzione sull'effettiva attuazione di misure in grado di incidere sui fenomeni corruttivi.

Nel 2016 il legislatore tramite Il DLgs 97/2016 ha introdotto importanti correttivi e integrazioni al suddetto quadro e in maniera specifica:

- **Ambito oggettivo di applicazione** (art. 3) - Mediante la sostituzione dell'art. 2, comma 1, viene ridefinito ed ampliato l'ambito oggettivo del D. Leg.vo. 33/2013, non più limitato alla sola individuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza delle P.A., ma volto ad assicurare la libertà di accesso (cd. accesso civico), da parte di chiunque ai dati e documenti detenuti dalle P.A., nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle P.A. Inoltre, con l'introduzione dell'art. 2-bis, la disciplina del D. Leg.vo. 33/2013 applicabile alle P.A. ex D. Leg.vo. 165/2001 si applica anche, "in quanto compatibile":

- a) agli enti pubblici economici e agli ordini professionali
- b) alle società in controllo pubblico fatte salve le società quotate;
- c) alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato



- **Dati pubblici aperti** (art. 5) - Si demanda all'AgID, d'intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, la gestione del sito internet denominato "Soldi pubblici", che consente l'accesso ai dati dei pagamenti delle P.A. e ne permette la consultazione in relazione alla tipologia di spesa sostenuta e alle amministrazioni che l'hanno effettuata, nonché all'ambito temporale di riferimento.

- **Il nuovo accesso civico** (art. 6) - Si prevede una nuova forma di accesso civico, da parte di chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, in relazione a tutti i dati e documenti detenuti dalle P.A., ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela degli interessi giuridicamente rilevanti. Il rilascio dei documenti richiesti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dalla P.A. per la riproduzione dei supporti materiali.

Viene inoltre dettata una disciplina puntuale per tutelare eventuali controinteressati.

- **Piano triennale per la prevenzione della corruzione** (art. 10) - Si prevede la soppressione dell'obbligo, per le P.A., di redigere il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ("PTTI"), demandando a ciascuna P.A. il compito di indicare, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione ("PTPC") i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti gli atti di carattere normativo e amministrativo** generale (art. 11) - Si amplia il novero dei dati di carattere normativo e amministrativo generale oggetto di pubblicazione obbligatoria alle misure integrative della prevenzione, ai documenti di programmazione strategico - gestionale e agli atti degli OIV.

- **Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali** (art. 13) - Si estende l'obbligo delle P.A. di pubblicazione dei dati relativi ai titolari di



incarichi politici, anche se non di carattere elettivo, ai titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito, e per i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione. Viene prevista la pubblicazione, da parte delle P.A. sui propri siti istituzionali, dell'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti a carico della finanza pubblica da ciascun dirigente; inoltre, si prevede che negli atti di conferimento di incarichi dirigenziali e nei relativi contratti debbano essere riportati gli obiettivi di trasparenza sia in modo aggregato che analitico, finalizzati a rendere i dati pubblicati di immediata comprensione e consultazione per i cittadini (con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale), e che, il mancato raggiungimento dei suddetti obiettivi, oltre ad essere tenuto in considerazione ai fini del conferimento di successivi incarichi, determina responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 21 del D. Leg.vo 165/2001.

Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di cariche di governo e di incarichi di collaborazione o consulenza (art. 14) - Le P.A. sono tenute alla pubblicazione e all'aggiornamento di tali dati relativamente ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza. Sono dunque espunti dalla norma tutti i riferimenti agli obblighi di pubblicazione relativi ai titolari di incarichi dirigenziali, la cui disciplina viene assorbita nell'ambito dell'art. 14 D. Leg.vo. 33/2013.

Obblighi di pubblicazione concernenti i provvedimenti amministrativi (art. 22) - Si semplifica la disciplina di cui all'art. 23 del D. Leg.vo. 33/2013, mediante la soppressione degli obblighi di pubblicazione relativi ai provvedimenti finali dei procedimenti di autorizzazione e concessione e dei concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera. Relativamente ai provvedimenti finali relativi ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici ex D. Leg.vo. 50/2016 o ad accordi stipulati tra P.A., è inoltre abrogato l'obbligo di pubblicazione - mediante scheda sintetica - dei dati relativi al contenuto, all'oggetto, all'eventuale spesa prevista e agli estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo relativo al procedimento.



Obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (art. 31) - Mediante la sostituzione dell'art. 37 D. Leg.vo. 33/2013, è sancito l'obbligo per le P.A. e le stazioni appaltanti di pubblicare:

- a) i dati di cui all'art. 1, comma 32 della L. 190/2012. Tale obbligo può intendersi assolto mediante l'invio di tali dati alla banca dati delle P.A. ex art. 2 del D. Leg.vo. n. 229/2011, relativamente alla parte "lavori";
- b) gli atti e le informazioni oggetto di pubblicazione ai sensi del D. Leg.vo. n. 50/2016.

Responsabile per la trasparenza (art. 34) - In conseguenza della soppressione dell'obbligo di redazione del PTTI, viene modificato anche l'art. 43 del D. Leg.vo. 33/2013, che individua i compiti del responsabile per la trasparenza. Si estende inoltre ai dirigenti responsabili della P.A. il compito di controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto previsto dallo schema di decreto in rassegna.

Autorità Nazionale Anticorruzione (art. 36) - Si attribuisce all'ANAC il potere di ordinare, nei confronti di una P.A. inadempiente, la pubblicazione, entro un termine di 30 giorni, degli atti oggetto di pubblicazione obbligatoria, nonché di segnalare il mancato rispetto degli obblighi di pubblicazione (che costituisce illecito disciplinare), all'ufficio disciplinare della P.A., ai fini dell'attivazione del relativo procedimento a carico del responsabile della pubblicazione e del dirigente tenuto alla trasmissione delle informazioni.

Responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di pubblicazione e accesso civico (art. 37) - Costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, causa di responsabilità per danno all'immagine della P.A. nonché elemento di valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio, oltre all'inadempimento degli obblighi di pubblicazione, anche il rifiuto, il differimento o la limitazione dell'accesso civico.

Sanzioni per violazioni degli obblighi di trasparenza per casi specifici (art. 38) - La



sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro è irrogata dall'ANAC e si applica anche nei confronti:

- del dirigente che non comunichi gli emolumenti complessivi percepiti a carico della finanza pubblica e del responsabile della mancata pubblicazione di tale dato;
- del responsabile della mancata pubblicazione dei dati relativi ai pagamenti della P.A. ai sensi del nuovo art. 4-bis D. Leg.vo. 33/2013.

MODIFICHE ALLA L. 06/11/2012, N. 190

Si attribuisce all'ANAC il compito di elaborare il Piano Nazionale Anticorruzione, prima facente capo al Dipartimento della funzione pubblica, specificando che tale documento, di durata triennale e soggetto ad un aggiornamento annuale, costituisce atto di indirizzo per le P.A. e per le società in controllo pubblico), ai fini dell'adozione di misure di prevenzione integrative a quelle adottate ai sensi del D. Leg.vo. 231/2001.

Si prevede che l'organo di indirizzo:

- a) individui, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio (non dunque tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia), il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico, con piena autonomia ed effettività;
- b) definisca gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico - gestionale e del PTPC;
- c) adotti il PTPC su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'ANAC.

Sezione Prima

1. Piano triennale della prevenzione della corruzione

Nel presente Piano si fa riferimento all'accezione più ampia del concetto di corruzione come richiamato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, in particolare in questo contesto, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter (Codice Penale), e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo 11, Capo 1, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - si rilevi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Nel documento non si prendono in considerazione solamente i reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D. lgs. 231/2001, ma anche tutti quelli considerati nella Legge 190/2012 e precisamente:

- 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.

Il Piano prende in considerazione tutti gli ambiti interessati da potenziali rischi di corruzione, dalle attività amministrative, alle attività di selezione artistica delle compagnie, alle attività di individuazione del personale a qualsiasi titolo contrattualizzato. Attività tutte condotte nel compiuto rispetto delle disposizioni della legislazione vigente (Codice degli Appalti Pubblici, Regolamento per il reclutamento del personale anche dirigenziale e per il conferimento di incarichi professionali) e dei principi di imparzialità, trasparenza, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Pertanto diviene uno strumento di monitoraggio e verifica dell'attività di prevenzione, definendo e attribuendo specifiche responsabilità ai dirigenti e ai dipendenti riguardo alle eventuali inadempienze riscontrate.

1.1 Obiettivi del Piano



L'Ente Lirico Regionale Teatro Massimo V. Bellini con l'adozione del P.T.P.C. intende perseguire i seguenti obiettivi strategici:

- individuare i procedimenti aziendali maggiormente esposti al rischio di corruzione e valutarne concretamente il loro livello di rischio;
- acquisire maggiore consapevolezza sui potenziali rischi di corruzione ai quali l'Ente è esposto, sensibilizzando il personale su tali rischi e, in generale, sui temi della legalità;
- assicurare piena trasparenza e pubblicità alle procedure adottate e, nel contempo, applicare idonei strumenti di controllo sulle attività esercitate, a tutela della legalità e dell'etica pubblica. A tal fine è bene evidenziare che l'Ente Teatro Massimo V. Bellini è un Ente di diritto pubblico e come tale è sottoposto a controlli tipici degli Enti pubblici, pur dovendo uniformare l'attività tecnico amministrativa e la produzione alle esigenze di maggiore snellezza operativa ed efficienza.
- garantire una buona gestione delle risorse pubbliche, anche attraverso la diffusione dei concetti di rispetto e di consapevolezza nell'uso delle stesse e nell'erogazione dei servizi ai visitatori

1.2 Struttura del Piano

In conformità con il disposto del comma 9, art. 1, Legge 190/2012, il presente Piano per la prevenzione della corruzione viene strutturato come segue:

- individuazione delle attività dell'Ente, tra le quali quelle di cui all'art. 1, comma 16, della Legge, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo dei processi decisionali, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- pianificazione degli obblighi di informazione al Responsabile del processo, al fine di vigilare sul corretto funzionamento del Piano;
- monitoraggio dei rapporti tra l'Ente e i soggetti che, a vario titolo, stipulano contratti con la stessa 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 tra i titolari, gli amministratori, i soci con i dipendenti e i funzionari dell'Ente;



- individuazione di eventuali specifici obblighi di trasparenza, ulteriori rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di legge.

Dati gli obiettivi del Piano e la sua struttura dinamica, l'Ente ha la necessità di adeguare la propria organizzazione rispetto alle esigenze di prevenzione della corruzione e della trasparenza attraverso le indispensabili figure che ne assicurino la completa armonizzazione delle regole e dei controlli previsti. L'Ente si riserva la possibilità - in corso di vigenza del Piano - di rivedere la struttura e i contenuti dello stesso, anche alla luce di eventuali modificazioni e integrazioni adottate dal Legislatore e da altri organi competenti e di sottoporli, ove necessari, con cadenza annuale, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

1.3 Campo d'applicazione

Il P.T.P.C. è applicabile a tutti i dipendenti e incaricati a qualsiasi titolo, che siano coinvolti nei processi ed attività gestionali/amministrativi a rischio e nei confronti di tutti i destinatari che siano:

Soggetti Apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o soggetti che esercitano di fatto la gestione ed il controllo dell'Ente;

Soggetti Subordinati: soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di soggetti apicali.

Sulla base della Determinazione ANAC n° 12 del 28 ottobre 2015 il PTCP prevede il coinvolgimento di tutto il personale in servizio, auspicando una più mirata individuazione delle categorie dei destinatari, che non può prescindere da una maggiore responsabilizzazione degli Enti sulla scelta dei soggetti da formare e su cui investire prioritariamente in relazione ai contenuti.



2. L'Ente Lirico Teatro Massimo V. Bellini

2.1 Natura giuridica

L'Ente Lirico Regionale Teatro Massimo V. Bellini viene istituito nel 1986 con la L.R. n° 19 del 16 aprile 1986 (modificata con successiva legge n° 9 del 19/04/2007), al fine di gestire, senza finalità di lucro, il Teatro Massimo V. Bellini di proprietà del Comune di Catania.

Il Teatro Massimo V. Bellini, prestigioso monumento di rilevanza mondiale, di indiscutibile valore e prestigio storico-artistico, lega la sua notorietà alla produzione, divulgazione e conservazione di un patrimonio produttivo, musicale, storico-artistico di elevata importanza per la cultura musicale.

Portatore d'identità, di valori e di significati umani, rafforza con determinazione il contributo rivolto alla valorizzazione della città di Catania e della Regione Sicilia nel panorama internazionale.

Contemporaneamente vuole essere l'emblema di una continuità storica che ha reso e continua a rendere il Bellini quel meraviglioso palcoscenico del mondo impresso da sempre nella memoria collettiva.

Esso rientra fra i "Teatri di Tradizione" di cui alla legge n° 800 del 14 agosto 1967, promotori della diffusione dell'arte musicale, della formazione professionale dei quadri artistici e dell'educazione musicale della collettività.

Si differenzia dagli altri 22 Teatri di Tradizione italiani, che hanno assunto la natura di Fondazione, per aver mantenuto la propria natura di Ente autonomo regionale con personalità giuridica di diritto pubblico.

Le finalità istituzionali demandate dalla legge istitutiva dell'Ente sono:

- la promozione, lo sviluppo e la diffusione della conoscenza della cultura musicale;
- la formazione professionale nel settore della musica e del balletto;
- la realizzazione, tramite suoi complessi corali, orchestrali, di ballo, tecnici e amministrativi, di manifestazioni liriche, concertistiche e di balletti in Sicilia, fuori del territorio regionale e all'estero.

A quasi trenta anni dalla sua nascita, l'Ente è diventato una istituzione culturale di prestigio internazionale che, durante l'intero arco dell'anno produce, promuove e



amministra un articolato sistema di progetti di promozione culturale nelle arti dello spettacolo.

La Regione Siciliana, con un proprio contributo, determinato annualmente dalla legge finanziaria regionale, sostiene, insieme allo Stato, il finanziamento dell'Ente e indica attraverso apposite leggi e/o decreti le finalità e gli indirizzi da perseguire, approva gli atti fondamentali, esercita la vigilanza (anche attraverso il Collegio dei Revisori dei Conti) e verifica i costi di gestione senza, però, esercitare un diretto potere gerarchico sull'Ente Lirico Regionale Teatro Massimo V. Bellini, che resta dotato di una ampia autonomia gestionale e funzionale.

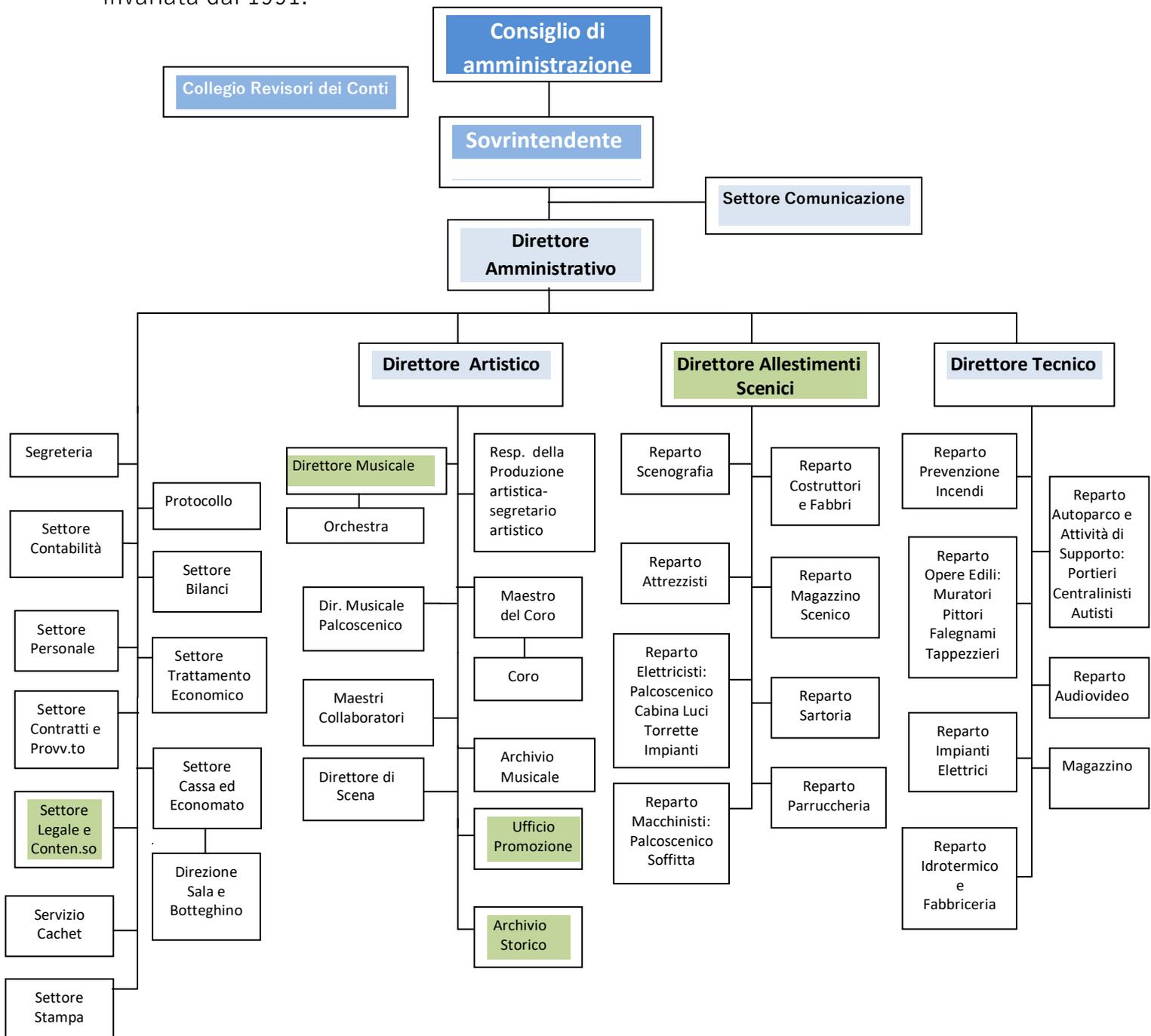
2.2 Organi istituzionali dell'Ente

Organo	Atto di nomina	Compiti	Durata carica
--------	----------------	---------	---------------

Presidente	Legge n° 19 del 16/04/1986	Rappresentate legale dell'Ente	Per tutto il periodo del mandato di Sindaco della Città
Sovrintendente	E' nominato dal Presidente della Regione Siciliana, su proposta dell'Assessorato regionale Turismo, Sport e Spettacolo, previa designazione del C.d.A.	E' preposto alla direzione dell'attività dell'Ente, predispone i Bilanci preventivi e consuntivi e, di concerto con il Direttore Artistico, i programmi di attività da sottoporre al C.d.A. Si avvale della collaborazione del Direttore Artistico e dei Funzionari per quanto di loro competenza	Rimane in carica per quattro anni dalla notifica del Decreto di nomina
Consiglio di Amm/ne (C.d.A.) composto da: <ul style="list-style-type: none"> • Sindaco pro-tempore della Città di Catania che lo presiede; • due componenti designati dall'Assessore Regionale Turismo, Sport e Spettacolo; • un componente designato dal Sindaco della Città Metropolitana di Catania; • un rappresentante dei lavoratori eletto tra i lavoratori stabilizzati del Teatro V. Bellini 	E' nominato con decreto del Presidente della Regione Siciliana	Delibera lo Statuto, il Regolamento organico del personale ed il trattamento economico e giuridico; le direttive artistiche e le attività annuali e triennali; i Bilanci preventivi triennali ed annuali e Consuntivi; gli acquisti, le alienazioni e le locazioni; la nomina del Direttore Artistico	Rimane in carica per quattro anni dalla notifica del Decreto di nomina
Collegio dei Revisori è composto da tre membri, di cui due designati dall'Assessorato Regionale Turismo, Sport e Spettacolo e uno dall'Assessore Regionale Bilanci e Finanze	E' nominato con decreto del Presidente della Regione Siciliana	Riscontro degli atti di gestione dell'Ente; accertamento della regolare tenuta dei libri e delle scritture contabili; esame del Bilancio di Previsione delle sue variazioni e del conto consuntivo; verifica di cassa	Rimane in carica per quattro anni dalla notifica del Decreto di nomina

2.3 Struttura organizzativa interna

Dal punto di vista dell'organizzazione interna, l'Ente si avvale di una Pianta organica invariata dal 1991:



Resteranno mancanti altre figure presenti in tutti i Teatri e che sono determinanti per la corretta programmazione e gestione artistica e tecnica.

N.B. Figure e/o Uffici mancanti.

2.4 Quadro sintetico della struttura organizzativa

In particolare il personale si presenta così distribuito alla data del 31.12.2016

CATEGORIE	Orchestra	Artisti del Coro	Maestri Collaboratori	Tecnici	Funzionari	Impiegati	Totale
<i>Personale stabile al 31/12/2016</i>	81	62	5	67	3	16	234
<i>Personale assunto con contratto di natura subordinata a tempo determinato</i>	7	5	1	20		5	38
Pianta Organica (approvata con Deliberazione n°819 del 04 dicembre 1993)	106	90	10	156	13	43	418
Posti vacanti	18	23	4	69	10	22	146

3. Elaborazione ed adozione del Piano

Il percorso di costruzione del presente Piano di Prevenzione della Corruzione, ha tenuto conto dei seguenti aspetti:

- mappatura, sulla base delle peculiarità organizzativo-gestionali dell'Ente, delle aree interne ed individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione valutate in relazione al contesto, all'attività ed alle funzioni dell'Ente (art. 1 comma 17 della Legge 190/2012);
- accertamento del grado di rischio di commissione dei reati, sensibilizzando il personale sui potenziali di tali rischi e, in generale, sui temi della legalità;
- determinazione per ogni area a rischio, delle eventuali esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi e dei piani di rimedio a risoluzione di quelli individuati;
- programmazione di interventi formativi rivolti al personale, con particolare attenzione alle aree a maggior rischio di corruzione;
- adozione di efficaci meccanismi di segnalazione di accertate o presunte

- violazioni delle regole dell'Ente (c.d. "whistleblowing");
- regolazione di procedure per l'aggiornamento e l'implementazione del presente Piano, la cui struttura dinamica, finalizzata ad intercettare e reprimere anticipatamente le eventuali condotte rischiose, richiede revisioni, modifiche e integrazioni per adeguarsi alle esigenze emerse e alle norme adottate dal Legislatore;
- pianificazione degli obblighi di informazione al "Responsabile del processo", al fine di vigilare sul corretto funzionamento del Piano;
- monitoraggio dei rapporti tra l'Ente e i soggetti che, a vario titolo, stipulano contratti con la stessa 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 tra i titolari, gli amministratori, i soci con i dipendenti e i funzionari dell'Ente;
- individuazione di eventuali specifici obblighi di trasparenza e pubblicità alle procedure adottate, a tutela della legalità e dell'etica pubblica.

4. Soggetti interessati dall'applicazione del Piano

Il Piano definisce una serie di obblighi e di misure, ivi inclusi quelli in tema di trasparenza, che coinvolgono l'intera struttura aziendale.

Come infatti esplicitato nel PNA "nonostante la previsione normativa concentri la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in capo al RPCT, tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione".

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Ente - ciascuno nell'ambito delle proprie competenze e delle proprie mansioni ed incarichi svolti a qualsiasi titolo per conto della Ente - sono, dunque, tenuti a rispettare rigorosamente le prescrizioni del presente Piano, ivi inclusi il Programma Triennale della Trasparenza e Integrità e il Codice Etico nonché ad evitare comportamenti, anche omissivi, tali da impedire od ostacolare il rispetto del Piano ed i controlli relativi alla

sua applicazione da parte dell' RPCT.

Vengono quindi elencati, in modo sommario, i soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione e contrasto alla corruzione e deputati ad assicurare il controllo periodico sul rispetto del Piano per la prevenzione della corruzione:

4.1 Consiglio di Amministrazione

Organo deputato all'approvazione del Piano e dei suoi aggiornamenti, nonché competente a nominare il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

4.2 Sovrintendente

Soggetto tenuto a contrastare fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto e l'attuazione da parte dei dipendenti.

4.3 Collegio dei Revisori

Organo deputato al controllo e alla verifica del buon andamento e della correttezza dell'azione amministrativa.

4.4 Dirigenti e Responsabili delle aree a rischio corruzione

Sono attribuite le seguenti responsabilità:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT sulle eventuali criticità/violazioni riscontrate (in ambito Anticorruzione e Trasparenza),
- partecipano al processo di gestione del rischio, collaborando con il Responsabile per individuare le misure di prevenzione,
- assicurano l'osservanza del Codice Etico e l'attuazione delle misure di prevenzione programmate nel Piano,
- adottano le misure finalizzate alla gestione del rischio di corruzione, quali l'avvio di procedimenti disciplinari,
- verificano e garantiscono l'esattezza, completezza e il tempestivo aggiornamento dei dati da pubblicare sul sito istituzionale.

4.5 Dipendenti / Collaboratori

I dipendenti ed i collaboratori esterni partecipano al processo di gestione del



rischio osservando le misure contenute nel Piano e nei documenti ad esso collegati (ad es. Codice Etico, Procedure, etc.), segnalando eventuali situazioni d'illecito e casi di conflitto di interesse che li riguardino al proprio responsabile, ed in ogni caso al RPCT.

Infine, sempre allo scopo di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione, il "Responsabile" può richiedere in qualsiasi momento ai dipendenti che hanno istruito o adottato atti anche solo potenzialmente idonei a configurare ipotesi di corruzione, di fornire per iscritto adeguata - motivazione in merito alle circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione di detto atto. Il "Responsabile" può, inoltre, in ogni momento verificare e chiedere chiarimenti, in forma verbale o scritta, a tutti i dipendenti in l'espletamento delle proprie funzioni in ordine a comportamenti anche solo potenzialmente a rischio di corruzione e illegalità.

4.6 Responsabile della Prevenzione della Corruzione

L'art. 1 comma 7 della Legge 190/12 prevede la nomina nell'ambito delle pubbliche amministrazioni del Responsabile della prevenzione della corruzione. A riguardo la norma stabilisce che "l'organo di indirizzo politico individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione".

Al Responsabile devono essere riconosciuti poteri di vigilanza sull'attuazione effettiva delle misure di prevenzione della corruzione, nonché di proposta delle integrazioni e delle modifiche del Piano ritenute più opportune.

Tenendo in considerazione i requisiti previsti dalle disposizioni e dalle Linee Guida ANAC l'Ente Lirico Regionale Teatro Massimo V. Bellini, e per esso il Consiglio di Amministrazione, ha deciso di nominare il Direttore Amministrativo, quale Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il RPC rimarrà in carica per la durata prevista in sede di nomina o decadrà anticipatamente nel caso di eventuale revoca, sempre su decisione del Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi di quanto stabilito dalla Linee Guida ANAC, il RPC svolge i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità,

indicati nell'art. 1 della L.190/2012, nell'art. 15 del D.lgs. 39/2013 e nella Determina ANAC n° 12 del 28/10/2015, come di seguito riassunto:

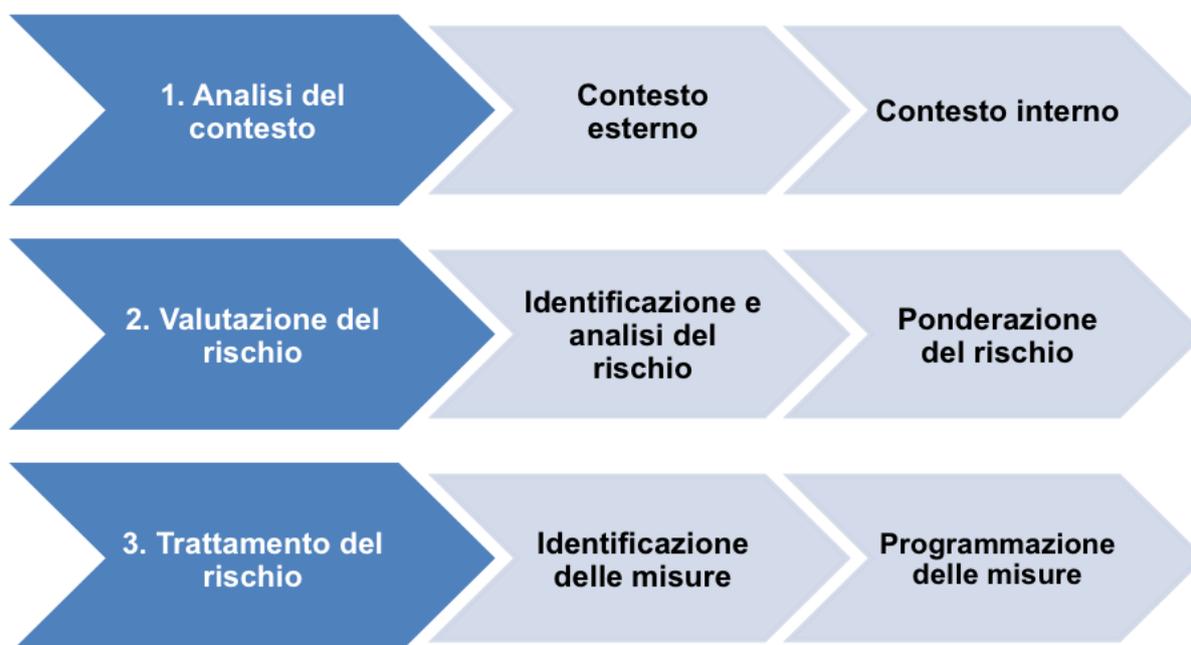
- definizione del piano di formazione, elaborazione/aggiornamento della proposta del Piano, che viene adottato dal Sovrintendente entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1 c. 8 e 10 della Legge 190/12);
- individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione incentrati sui temi dell'etica e della legalità (art. 1 c. 10 lett. c Legge 190/12);
- verifica e vigilanza sul funzionamento ed osservanza del Piano e della sua idoneità (art. 1 c. 9 lett. c) Legge 190/12);
- redazione, entro il 15 dicembre di ogni anno, della Relazione recante i risultati dell'attività svolta, da inviare all' A.N.A.C. e al Sovrintendente e, per quanto di rispettiva competenza, anche al Collegio dei Revisori (art. 1 c. 14 Legge 190/12);
- verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nelle quali è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1 c. 10 lett. a Legge 190/12);
- vigilanza sul rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 39/2013 (Inconferibilità e incompatibilità) e in particolare:
 - formulazione della contestazione all'interessato in caso di esistenza/insorgenza di cause di incompatibilità/inconferibilità (art. 15, comma 1, d.lgs. 39/2013);
 - formulazione delle segnalazioni dei casi di possibile violazione all' A.N.A.C., all'A.G.C.M. ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla L. 215/2004, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative(art. 15, comma 2, d.lgs. 39/2013);
- redige e aggiorna il P.T.T.I., che viene adottato dal Sovrintendente entro il 31 gennaio di ogni anno;
- effettua una costante attività di controllo sull'adempimento da parte

- dell'Ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- riferisce periodicamente al Sovrintendente, con cadenza almeno semestrale (la relazione viene inviata, per quanto di rispettiva competenza, anche Collegio dei Revisori);
 - segnala i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione al Sovrintendente e all' A.N.A.C. ai fini dell'eventuale attivazione delle azioni più opportune e/o del procedimento disciplinare.
 -

Il Responsabile dell'anticorruzione è affiancato da un responsabile per la Pubblicazione degli atti che l'Ente ha identificato nell'attuale responsabile degli Eventi.

5. Gestione del rischio "corruzione"

Il presente piano, sulla base di quanto suggerito dal Documento 2015 dell'ANAC, per ciò che concerne la gestione del rischio, individua il seguente processo:





5.1 Analisi del contesto esterno

Il territorio all'interno del quale si muove l'Ente Lirico Regionale Teatro Massimo V. Bellini è principalmente quello relativo alla Sicilia orientale, ma più specificatamente quello della Città di Catania e della sua provincia. Pertanto, il contesto esterno cui fare riferimento al fine di monitorare la diffusione del fenomeno dell'illecito è proprio quello dell'area catanese.

Gli indicatori statistici presentano una realtà ad alta intensità demografica vocata al terziario e con rilevanti punte di modernità, ma colpita da fenomeni di deindustrializzazione e forte disoccupazione giovanile, vista la recessione economica degli ultimi anni.

Dalla grande crescita economica degli anni settanta è rimasta la formazione di lobby affaristiche e mafiose, che si sono infiltrate nel tessuto sociale e produttivo.

Tutti gli indicatori sociali ed economici, ci indicano una situazione che nel tempo si è sempre più deteriorata nella misura in cui la criminalità organizzata, nonostante la significativa attività di contrasto degli ultimi anni, è riuscita a conservare un ruolo di primo piano evolvendosi e infiltrandosi nel tessuto economico sociale tramite il pervasivo controllo territoriale.

Non a caso la rilevanza del fenomeno corruttivo è alla base del recente intervento normativo (legge n. 190/2012) con il quale si è inteso rinforzare il sistema dei controlli e della prevenzione. In tale ambito, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha assunto il compito di vigilare in maniera più estesa ed approfondita sulle disposizioni che colpiscono l'efficienza delle pubbliche amministrazioni ed incidono sulla finanza pubblica.

5.2 Analisi del contesto interno

L'Ente, considerata la sua natura giuridica e la finalità istituzionale, non rientra in modo rilevante nel contesto esterno esposto e pertanto il rischio di esposizione alla corruzione per l'illecito ad un primo esame appare medio basso.

Per ciò che concerne il contesto interno, invece, va segnalata una forte carenza di personale ed un inadeguata e incompleta gestione dei processi interni attraverso

sistemi informatizzati capaci di assicurare i corretti livelli di funzionamento amministrativo, il rispetto delle regole e delle procedure e gli adeguati livelli di trasparenza dell'azione gestionale.

In particolare si registra una incompleta attuazione delle procedure nelle aree connesse a:

- Gestione informatica degli atti
- Sistema di comunicazione interna e messa in rete di aree di lavoro condivise
- Gestione Pagamenti e Piattaforma Crediti
- Gestione dell'Inventario con contabilità di magazzino
- Controlli Interni

6. Valutazione dei rischi

6.1 Identificazione e valutazione delle aree a rischio

In relazione al contesto, all'attività svolta, alla struttura dell'Ente sono state individuate le seguenti aree, nel cui ambito possono manifestarsi fattori di rischio connessi a fenomeni corruttivi.

Tali aree sono state individuate facendo riferimento alle "aree a rischio comuni ed obbligatorie" e alle "aree a rischio ulteriori" secondo le previsioni contenute nelle Linee Guida ANAC. Inoltre, si è tenuto conto dei "processi di provvista", ovvero quelle attività che possono essere strumentali alla commissione di reati, in quanto un uso distorto degli stessi può consentire, ad esempio, la sottrazione di fondi dalle casse dell'Ente per fini diversi da quelli dichiarati o comunque l'erogazione di utilità che potrebbero essere utilizzate per commettere atti illeciti. Si elencano di seguito le aree a rischio individuate:

- acquisizione e progressione del personale: si tratta delle attività di assunzione del personale artistico, amministrativo, tecnico, di palcoscenico, di laboratorio e di figure dirigenziali necessarie allo svolgimento delle attività dell'Ente.
Per le assunzioni si fa riferimento alle disposizioni legislative vigenti nonché alle norme contenute nel vigente C.C.N.L. dei Lavoratori dello Spettacolo.
- affidamento di lavori, servizi e forniture: si tratta delle attività in cui si concretizza l'approvvigionamento dei beni, servizi o consulenze per lo

svolgimento dell'attività dell'Ente, per le quali la stessa indice procedure concorrenziali (nella fattispecie, procedure aperte, ristrette o negoziate) o procede ad affidamenti diretti, laddove consentito dalle norme applicabili.

- gestione delle attività di acquisizione e/o gestione di contributi, sovvenzioni, finanziamenti concesse da soggetti pubblici: si tratta delle attività di predisposizione della documentazione necessaria all'ottenimento dei contributi, alla gestione degli stessi e alla rendicontazione delle relative spese, quali esempio contributo statale derivante dal riparto del Fondo Unico per lo Spettacolo (F.U.S.) e i contributi della Regione Sicilia.
- gestione delle transazioni finanziarie: si tratta delle attività relative alla contabilizzazione delle fatture emesse e/o ricevute, alla gestione degli incassi e dei pagamenti e delle riconciliazioni bancarie.
- gestione contenziosi giudiziali e/o stragiudiziali: si tratta dell'attività inerente la gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali che coinvolgono l'Ente (aventi ad oggetto, ad esempio, rapporti commerciali con clienti pubblici, rapporti di lavoro, l'accertamento di imposte, tasse e tributi) nonché della selezione e remunerazione dei consulenti legali esterni.
- selezione, negoziazione, stipula ed esecuzione dei contratti con gli artisti e gestione dei rapporti con le relative agenzie: si tratta delle attività relative alla selezione degli artisti, alla negoziazione, stipula ed esecuzione dei contratti, nonché della gestione dei rapporti con le relative agenzie.
- gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza: si tratta delle attività di gestione ed autorizzazione delle spese sostenute da dipendenti e collaboratori dell'Ente nell'ambito dell'esecuzione delle proprie mansioni (es. trasporto e alloggio in occasione di trasferte) nonché del processo di gestione delle spese di rappresentanza.

6.2 Ponderazione del rischio

Il Piano Nazionale Anticorruzione prevede che siano individuate le attività svolte all'interno dell'Ente nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati di corruzione (di seguito anche "illeciti corruttivi").

L'identificazione consiste nell'individuazione e descrizione dei possibili rischi di corruzione per ciascun processo o fase di processo. Questi emergono non soltanto considerando il contesto interno ed esterno in cui opera l'Ente, ma anche mediante consultazione e confronto tra i vari soggetti coinvolti.

La tabella seguente riporta una prima mappatura dei rischi specifici potenziali individuati e ponderati e per ciascuna attività reputata "a rischio":

Area di rischio	Processo	Rischio specifico potenziale
Rapporti contrattuali/istituzionali con la Pubblica Amministrazione e per la concessione di contributi	Ottenimento di contributi istituzionali o specifici	Riconoscimento o promessa di denaro o altra utilità a personalità politiche e/o funzionari pubblici al fine di ottenere favoritismi nell'ottenimento dei contributi
		Riconoscimento o promessa di denaro o altra utilità a soggetti preposti alla valutazione della documentazione per l'ottenimento di contributi, al fine di ottenere favoritismi nell'assegnazione
Rapporti con autorità fiscali ed enti previdenziali e enti certificatori per la sicurezza e gestione dei rapporti con funzionari pubblici nell'ambito di attività ispettive e di controllo	Gestione degli adempimenti fiscali e previdenziali obbligatori / Gestione dei rapporti con funzionari pubblici nell'ambito di attività di verifica ispettiva e di controllo	Riconoscimento o promessa di denaro o altra utilità per il compimento di un atto d'ufficio contrario ai doveri d'ufficio
		Riconoscimento o promessa di denaro o altra utilità per ottenere omissioni di controllo e priorità indebite nella trattazione delle proprie pratiche
		Riconoscimento o promessa di denaro o altra utilità al fine di ottenere favoritismi nell'esame e valutazione della documentazione richiesta
Gestione delle controversie legali	Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale, anche in relazione a controversie giuslavoristi	Riconoscimento o promessa di denaro o altra utilità al fine di ottenere favoritismi in sede di giudizio
		Chiusura del contenzioso su basi immotivate per favorire determinati soggetti
		Riconoscimento o promessa di denaro o altra utilità al fine di indurre l'Autorità Giudiziaria a favorire o danneggiare una parte in un processo giudiziario ovvero omettere l'irrogazione di sanzioni o altri provvedimenti alla conclusione del procedimento
		Riconoscimento o promessa di denaro o altra utilità al fine di ottenere favoritismi in sede di giudizio

Area di rischio	Processo	Rischio specifico potenziale
Procedure per la selezione del personale, per l'attribuzione di incarichi a professionisti esterni	Selezione e assunzione di risorse umane	Definizione di fabbisogni di risorse non necessari al fine di favorire il reclutamento di determinati soggetti
		Previsione di requisiti di accesso alle procedure di selezione "personalizzati" e definizione di procedure inidonee a verificare il reale possesso dei requisiti attitudinali e professionali necessari al fine di favorire il reclutamento dei soggetti
		Irregolare composizione delle commissioni giudicatrici al fine di favorire il reclutamento di particolari soggetti
		Assunzione diretta senza procedure di selezione pubblica di persone gradite a soggetti politici quale strumento di remunerazione e di favoritismi
	Selezione di incarichi a professionisti esterni	Definizione di procedure di selezione inidonee a verificare il reale possesso dei requisiti attitudinali e professionali necessari al fine di favorire il reclutamento di determinati soggetti
		Ricorso a collaborazioni esterne gradite a soggetti politici non supportate da reali esigenze quale strumento di favoritismi
		Ricorso a collaborazioni esterne non supportate da reali esigenze al fine di agevolare dei soggetti
Gestione degli incentivi, promozioni e progressioni di	Assegnazione di compensi sproporzionati in relazione ai servizi realmente resi per vantaggi indiretti personali	
Procedure per l'attribuzione di incarichi e ruoli artistici	Conferimento di incarichi artistici e a personale artistico professionale	Elargizioni di bonus, premi, incentivi sproporzionati o non dovuti, ovvero assegnazione di progressioni di carriera illegittime per i dipendenti
		Abuso di discrezionalità nella scelta degli artisti al fine di favorire gli interessi degli agenti ed ottenerne vantaggi personali
		Abuso di discrezionalità nella definizione dei cachet degli artisti allo scopo di agevolare particolari soggetti
Scrittura di artisti particolarmente graditi a soggetti politici quale strumento di remunerazione e favoritismi		



Area di rischio	Processo	Rischio specifico potenziale
Selezione dei contraenti per l'affidamento di servizi o l'acquisto di beni e gestione degli affidamenti	Procedure di affidamento sotto soglia	Ricezione di denaro o altra utilità al fine di favorire determinate imprese o soggetti nella selezione e nelle procedure comparative per gli affidamenti
		Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa al fine di favorire determinate imprese o soggetti
		Mancato rispetto dei criteri di scelta indicati nella procedura comparativa al fine di favorire determinate imprese o soggetti
	Procedure di gara	Artificioso frazionamento dell'importo a base di gara al fine di eludere la normativa e favorire determinate imprese o soggetti
		Mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara da parte della Commissione al fine di favorire determinate imprese o soggetti
	Gestione degli affidamenti in essere	Interpretazione del contratto/capitolato a favore del fornitore al fine di ottenerne favori indiretti personali
Omissione di segnalazione di inadempimenti contrattuali da parte del fornitore al fine di ottenere favori indiretti personali		
Gestione dei noleggi delle sale e dei beni della Ente	Gestione dei noleggi delle sale e dei beni dell'Ente	Stipula di contratti sfavorevoli all'Ente al fine di ottenere futuri favoritismi
Pubbliche relazioni, gestione omaggistica, intrattenimento e ospitalità	Pubbliche relazioni, gestione omaggistica, intrattenimento e ospitalità	Elargizioni di omaggi e riduzioni sui titoli di accesso nelle sale con l'intenzione di influenzare qualcuno al fine di ottenere o conservare un vantaggio illegittimo
		Elargizioni di omaggi e ospitalità a favore di sponsor o finanziatori in misura eccedente le clausole contrattuali al fine di ottenere indebiti vantaggi personali
Gestione dei flussi finanziari	Gestione amministrativa e dei flussi finanziari	Effettuazione di pagamenti indebiti per prestazioni inesistenti o servizi fittizi al fine di favorire determinati soggetti ovvero ottenere vantaggi personali
		Favoreggiamento ripetuto nel pagamento di determinati fornitori al fine di ottenerne indebiti vantaggi personali
Gestione Patrimonio beni mobili	Gestione dell'inventario Magazzino Attrezzeria –Impiantistica –Fonica-Scene - Costumi	Appropriazione / distrazione beni dell'Ente /sostituzione beni



All'elenco del piano precedente si è dato Si sottolinea che il presente elenco rappresenta una prima integrazione della precedente analisi e dei potenziali rischi ed è sempre suscettibile di modifiche, o supplementi in funzione della concreta applicazione del "Piano".

7. Trattamento dei rischi

La fase di trattamento del rischio è il processo finalizzato a intervenire sui rischi emersi attraverso l'introduzione di apposite misure di prevenzione e contrasto.

Con il termine "misura" si intende ogni intervento organizzativo, iniziativa, azione o strumento di carattere preventivo ritenuto idoneo a neutralizzare o mitigare il livello di rischio connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente.

Tali misure possono essere classificate in due categorie:

Misure di contrasto comuni e obbligatorie o legali, in quanto è la stessa normativa di settore a ritenerle comuni a tutte le pubbliche amministrazioni;

Misure di contrasto ulteriori, ovvero eventuali misure aggiuntive individuate autonomamente da ciascuna amministrazione e che diventano obbligatorie una volta inserite nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione.

Tali misure presentano poi carattere trasversale, ossia sono applicabili alla struttura organizzativa dell'Ente nel suo complesso, mentre altre sono, per così dire, settoriali in quanto ritenute idonee a trattare il rischio insito in specifici settori di attività.

Misure di contrasto comuni e obbligatorie	
Verifica "Inconferibilità – Incompatibilità di incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice	Punto 7.1
Verifica "Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro" (pantouflage –revolving doors)	Non Applicabile al Teatro
Formazione	Punto 7.2
Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione	Punto 7.3
Controlli amministrativi e obblighi informativi	Punto 7.4
Misure di contrasto ulteriori	
Monitoraggio termini procedurali	Punto 7.5
Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi	Punto 7.6
Whistleblowing	Punto 7.7
Attivazione procedure specifiche	Punto 7.8



7.1 Verifica “Inconferibilità – Incompatibilità di incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice

Ai sensi dell'art. 35-bis dei d.lgs. 165/2001, così come introdotto dall'art. 1, comma 46 della L.190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo 1 del titolo II del libro secondo del codice penale:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il dipendente, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, è tenuto a comunicare, non appena ne viene a conoscenza, al RPC di essere stato sottoposto a procedimento di prevenzione ovvero a procedimento penale per reati di previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

Restano comunque ferme le disposizioni di cui al D.Lgs. 165/2001 in merito alle incompatibilità dei dipendenti pubblici, e in particolare:

- l'articolo 53, comma 1 bis, relativo al divieto di conferimento di incarichi di direzione di strutture organizzative deputate alla gestione del personale (cioè competenti in materia di reclutamento, trattamento e sviluppo delle risorse umane) a soggetti che rivestano o abbiano rivestito negli ultimi due anni cariche in partiti politici ovvero in movimenti sindacali oppure che abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni.

Ai sensi dell'articolo 53, comma 3-bis, del D.Lgs. 165/2001 è altresì vietato ai dipendenti



svolgere anche a titolo gratuito i seguenti incarichi:

- Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti ai quali abbiano, nel biennio precedente, aggiudicato ovvero concorso ad aggiudicare, per conto dell'Ente, appalti di lavori, forniture o servizio, affidamento di incarichi professionali;
- Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti con i quali l'Ente ha in corso di definizione qualsiasi controversia civile, amministrativa o tributaria;
- Attività di collaborazione e consulenza a favore di soggetti pubblici o privati con i quali l'Ente ha instaurato o è in procinto di instaurare un rapporto di partenariato.

A riguardo le azioni da intraprendere sono le seguenti:

- Autocertificazione da parte di colui cui l'incarico è conferito circa l'insussistenza delle cause di inconfiribilità e di incompatibilità previste dal decreto citato;
- Dichiarazione annuale nel corso dell'incarico sulla insussistenza delle cause di incompatibilità. Il Responsabile del Prevenzione cura l'acquisizione annuale delle autocertificazioni;
- Gli incarichi sono conferiti tramite procedure di comparazione di curricula professionali degli esperti, contenenti la descrizione delle esperienze maturate in relazione alla tipologia di incarico da conferire, seguite da un eventuale colloquio con i candidati.

7.2 Formazione

La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il piano triennale di formazione e il P.T.P.C.

Il presente Piano individua i seguenti livelli di formazione:

- Formazione base: destinata a tutto il personale.
E' finalizzata ad una sensibilizzazione generale sulle tematiche dell'etica e della legalità (anche con riferimento ai codici di comportamento). Viene impartita



mediante appositi seminari aperti destinati a tutti i dipendenti dell'Ente.

- Formazione tecnica: destinata al personale che opera nelle aree con processi classificati rischio corruzione. Viene impartita al personale mediante appositi corsi su tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto.

L'attività formativa di base potrà essere svolta:

- in house, per mezzo del personale dell'UPC, integrato eventualmente da figure professionali di estrazione giuridica;
- mediante percorsi formativi avviati dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione o da altri enti specializzati.

7.3 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

Il PNA dispone al par. 3.1.4 che “Le pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale con funzioni di responsabilità (ivi compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione[.]”.

L'Ente, pur riscontrando difficoltà di natura organizzativa, riconosce l'importanza di questa misura per la prevenzione e nel contrasto alla corruzione.

Pertanto, in sede di prima pianificazione e con riserva di aggiornamento della presente sezione del Piano, l'Ente definisce i seguenti principi:

- la rotazione del personale dell'Ente addetto ad aree valutate a maggior rischio di corruzione può avvenire con modalità che non compromettano la continuità operativa, tenendo conto del knowhow acquisito e della specificità professionale.



- la rotazione del personale si applica obbligatoriamente in presenza di procedimenti penali a carico del dirigente/dipendente di cui si abbia notizia, ovvero in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva;
- i singoli dirigenti/responsabili di area possono, nell'ambito delle proprie ordinarie prerogative gestionali, predisporre la rotazione del personale assegnato alle proprie strutture.

A fronte di questi principi generali, in sede di attuazione del Piano e, in particolare, alla scadenza della prima annualità, si valuterà nel merito l'esigenza di pianificare eventuali rotazioni del personale, tenuto conto della scarsità delle risorse professionali ammissibili a procedure di rotazione.

7.4 Controlli amministrativi e obblighi informativi

Il RPC può, in ogni momento, verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono incidere anche solo potenzialmente sulla corruzione e illegalità.

I Responsabili di settore verificano nell'ambito del proprio Servizio la corretta esecuzione dei regolamenti, i protocolli e procedimenti disciplinanti, le decisioni nelle attività a rischio corruzione e hanno l'obbligo di informare trimestralmente il Responsabile della prevenzione della corruzione, attestando il monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali, la corretta applicazione degli adempimenti previsti dal presente Piano nonché il rispetto delle prescrizioni normative dettate per i procedimenti amministrativi.

Con l'informativa dovrà essere attestata:

- la legittimità dei procedimenti;
- il rispetto dei termini previsti dalla legge e dagli eventuali obiettivi fissati dalle Direzioni;
- l'intervenuto monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque



genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti e degli stessi soggetti e i dipendenti dell'amministrazione;

- la trasparenza dell'attività amministrativa, assicurata mediante la pubblicazione nel sito istituzionale delle informazioni.

A riguardo le misure da intraprendere sono:

- Implementazione del sistema dei controlli interni.
- I Responsabili dei settori concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti fornendo le informazioni richieste dal Responsabile della prevenzione della corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio corruzione.

7.5 Monitoraggio termini procedurali

Dal combinato disposto dell'art. 1, comma 9, lett. d) e comma 28 della legge n. 190/2012 e dell'art. 24, comma 2, del D. Lgs. n. 33/2013 deriva l'obbligo per l'amministrazione di provvedere al monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, provvedendo altresì all'eliminazione di eventuali anomalie. I risultati del monitoraggio periodico devono essere pubblicati e resi consultabili nel sito web istituzionale.

Laddove la reportistica pubblicata evidenzia uno sfioramento del rispetto dei termini procedurali uguale o superiore al 5% totale dei processi trattati, il Responsabile del servizio interessato dovrà relazionare al R.P.C. indicando le motivazioni dello sfioramento e/o significative differenze di durata nella trattazione di procedimenti analoghi.

7.6 Monitoraggio dei comportamenti in caso di conflitto di interessi

L'art. 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/12 prevede l'obbligo di monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

A tal fine, devono essere verificate le ipotesi di relazione personale o professionale sintomatiche del possibile conflitto d'interesse tipizzate dall'articolo 6 del D.P.R. n.



62/2013 "Codice di comportamento dei dipendenti pubblici" nonché quelle in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza" secondo quanto previsto dal successivo articolo 7 del medesimo decreto.

Nell'esercizio delle funzioni attribuite, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti procedurali e il provvedimento finale, devono astenersi dal procedimento, in caso di conflitto di interesse anche potenziale, segnalando al diretto superiore gerarchico e al Responsabile della prevenzione della corruzione ogni situazione di conflitto.

Il dipendente, quindi, deve astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri nei seguenti casi:

- parenti, affini entro il secondo grado, coniuge o di conviventi;
- persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale o altro rapporto preferenziale o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debiti significativi;
- individui od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o dirigente.

Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Nel caso si verificano le ipotesi di cui sopra le stesse dovranno essere segnalate, da parte del dipendente, al responsabile del servizio il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'azione amministrativa. Egli deve rispondere per iscritto al dipendente che ha effettuato la segnalazione, sollevandolo dall'incarico oppure motivando le ragioni che gli consentono comunque l'espletamento dell'attività.

Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, lo stesso dovrà essere affidato dal Direttore Amministrativo ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il Responsabile del servizio dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento.

Nel caso in cui il conflitto di interessi riguardi un collaboratore a qualsiasi titolo, questi ne darà comunicazione al Dirigente dell'ufficio committente l'incarico.



Gli eventuali casi e le soluzioni adottate dovranno essere evidenziate annualmente in occasione della reportistica finale.

Tutto il personale dipendente, con cadenza annuale, dovrà presentare un questionario all'uopo fornito dall'Ente, ove dovranno essere indicati e attestati ai sensi e per gli effetti di cui al D.P.R. 445/00:

- i rapporti di collaborazione, sia retribuiti che a titolo gratuito, svolti nell'ultimo quinquennio e se sussistono ancora rapporti di natura finanziaria o patrimoniale con il soggetto per il quale la collaborazione è stata prestata;
- se e quali attività professionali o economiche svolgono le persone con loro conviventi, gli ascendenti e i discendenti e i parenti e gli affini entro il secondo grado;
- eventuali relazioni di parentela o affinità fino al secondo grado, sussistenti tra i titolari;
- gli amministratori, i soci e i dipendenti dei soggetti che con l'Ente stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, limitatamente agli ambiti di lavoro di competenza.

Sarà cura del RPC , adottare, nel caso in cui si ravvisino possibili conflitti d'interessi, le opportune iniziative in sede di assegnazione dei compiti d'ufficio, ai sensi dell'art. 53, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 1, comma 42, della L.190/2012.

7.7 Whistleblowing

L'articolo 54-bis del D. lgs n. 165/2001 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) prevede che:

- Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo, ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta,



avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

- Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.
- L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.
- La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni”.

Il whistleblower è colui il quale testimonia un illecito o un'irregolarità durante lo svolgimento delle proprie mansioni lavorative e decide di segnalarlo a un soggetto che possa agire efficacemente al riguardo. La segnalazione si configura essenzialmente come uno strumento preventivo dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all'attenzione dell'organismo preposto i possibili rischi di illecito o negligenza di cui si è venuti a conoscenza. Per assicurare tempestività di intervento ed evitare la divulgazione incontrollata di segnalazioni potenzialmente lesive per l'immagine dell'Ente è preferibile che sia preposto a ricevere le segnalazioni un organo o una persona interna.

7.8 Attivazione Procedure Specifiche

Nel rispetto delle norme di legge e nell'ottica dell'attivazione di un sistema integrato informatizzato in grado di monitorare processi e procedure e garantire la massima trasparenza nella gestione degli atti il Teatro avvierà una più accurata mappatura dei processi volta ad individuare gli spazi di miglioramento continuo .

Con decorrenza maggio 2017 sarà definita la digitalizzazione degli atti amministrativi. Inoltre, verrà attivato il progetto "inventario" al fine di effettuare una



rilevazione informatizzata di tutti i beni aziendali e implementare i dati della contabilità economico patrimoniale. L'attivazione di un modulo concernente la contabilità di magazzino e la contabilità economica consentirà di seguire il bene dalla sua acquisizione.

L'iscrizione alla piattaforma Crediti, consentirà, invece, ai creditori di monitorare il flusso dei pagamenti e richiedere eventuali certificazioni.

8. OBBLIGHI DI PUBBLICITÀ DELLE MISURE ANTICORRUZIONE E FORMAZIONE

Le misure anticorruzione sono pubblicate nella home page del sito istituzionale dell'Ente in un'apposita sezione denominata "*Amministrazione trasparente*".

La pubblicazione riveste, inoltre, attività di pubblicità del presente "Piano" per tutto il personale dell'Ente.

Nell'ambito del Piano adottato per il triennio 2017/2019, si prevede di realizzare iniziative formative sui temi dell'etica e della legalità rivolte al personale dell'Ente al fine di adottare strumenti conoscitivi e di prevenzione.

Si valuterà, inoltre, la possibilità di organizzare anche una giornata formativa con tutto il personale, finalizzata all'approfondimento dei contenuti della Legge 190/2012 e in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

9. Coordinamento con il Piano della Trasparenza

Il D.Lgs. 97/2016 ha introdotto numerose e significative innovazioni al D.Lgs. 33/2013.

Con riferimento specifico agli obblighi di pubblicazione, rileva preliminarmente l'abrogazione della prima parte del 1° comma dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 e, pertanto, viene meno l'obbligatoria predisposizione del Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità.

Il nuovo testo dell'art. 10 come introdotto dal D.Lgs. 97/2016, rubricato "Coordinamento con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione"



stabilisce che “ogni amministrazione indica, in un’apposita sezione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione di cui all’art. 1, comma 5 della Legge 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e dei dati ai sensi del presente decreto”.

Quindi il Programma Triennale della Trasparenza viene sostituito, in un’ottica di semplificazione, da una rappresentazione della dimensione organizzativa, che espliciti ruoli, competenze e responsabilità in materia di obblighi di pubblicazione, contenuta in un’apposita sezione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

Per quel che riguarda i contenuti, gli obiettivi strategici in materia di trasparenza costituiscono elemento obbligatorio della Sezione del PTCP dedicata alla Sezione Trasparenza.

Con la nuova normativa viene ulteriormente valorizzato il coerente raccordo tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e gestionale dell’ente, primo fra tutti il Piano delle performance, in quanto funge da leva per il miglioramento continuo dei servizi pubblici e, più in generale, di tutta l’attività amministrativa.