

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE**

ai sensi della Legge 190/2012

Anni 2015 - 2017

Indice

<i>Acronimi ed abbreviazioni</i>	3
1. <i>Premessa</i>	4
2. <i>Descrizione del quadro normativo</i>	4
3. <i>Definizione del Piano</i>	5
4. <i>Coordinamento tra la Legge 190/2012 e il D.lgs. 231/01</i>	8
5. <i>Il Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi della L.190/2012</i>	9
6. <i>Approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione</i>	12
7. <i>Diffusione del Piano triennale di prevenzione della corruzione</i>	13
8. <i>Aree a rischio di corruzione</i>	13
9. <i>Formazione in tema di anticorruzione</i>	16
10. <i>Rotazione degli incarichi dirigenziali e personale esposto al rischio</i>	18
11. <i>Disposizioni in tema di incarichi</i>	18
12. <i>Destinatari del Piano</i>	20
13. <i>Monitoraggio del Piano</i>	20
14. <i>Segnalazione di condotte illecite da parte dei dipendenti</i>	21
15. <i>Sanzioni disciplinari</i>	21
16. <i>Coordinamento con il Piano della Trasparenza</i>	22
<i>Allegato 1 – Codice Etico</i>	23
<i>Allegato 2 – Misure di contenimento del rischio per gli anni 2015 e 2016</i>	49
<i>Allegato 3 – Piano di formazione ed informazione</i>	57
<i>Allegato 4 – Elenco referenti aree a rischio</i>	61
<i>Allegato 5 – Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità</i>	65
<i>Allegato 6 – Reati contro la Pubblica Amministrazione</i>	75

Acronimi ed abbreviazioni

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la Trasparenza delle amministrazioni
CIVIT	Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche
Fondazione	Fondazione Teatro alla Scala di Milano
Linee Guida ANAC	Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici
Modello 231	Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01
PA	Pubblica Amministrazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PTPC o Piano	Piano Triennale di prevenzione della Corruzione
RPC	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione

1. Premessa

Con il presente documento la Fondazione Teatro alla Scala di Milano intende adottare un proprio Piano Triennale di prevenzione della Corruzione, dando attuazione alla Legge 190/2012, con la finalità di definire un sistema di controllo interno di prevenzione, integrato con gli altri elementi già adottati dall'ente (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01), cogliendo altresì l'opportunità fornita dalla Legge per introdurre nuove ed ulteriori misure e/o rafforzare quelle esistenti, con un'azione coordinata per l'attuazione di efficaci tecniche di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

Il presente Piano è adottato ai sensi della Legge 190/2012 ed in conformità alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Delibera n. 72 dell'11 settembre 2013 dalla CIVIT, rinominata ora ANAC, a seguito della Legge n. 135/2013, limitatamente alle parti in cui le società / enti partecipati da enti pubblici sono espressamente indicati quali destinatari dei contenuti del PNA, nonché all'Intesa della Conferenza Unificata n. 79 del 24 luglio 2013 e al PTPC adottato dal Comune di Milano.

Come previsto dal PTPC adottato dal Comune di Milano, gli Enti collegati al Comune e le Società partecipate e le loro controllate, a norma dell'art. 2359 del Codice Civile, nonché gli altri Enti partecipati di diritto privato in controllo pubblico, sulla scorta delle linee contenute nel PNA, adottano un proprio Piano dandone comunicazione al Comune di Milano. L'amministrazione Comunale, in relazione al grado di partecipazione detenuta in ciascuna società, fornisce ai predetti Enti specifiche linee di indirizzo finalizzate alla redazione dei relativi Piani Anticorruzione.

Sulla base di quanto sopra indicato, la Fondazione pur mantenendo autonomia, peculiarità e responsabilità nella predisposizione del proprio Piano si ispira ai contenuti del Piano Triennale di prevenzione della Corruzione del Comune di Milano.

Inoltre, il Piano è stato predisposto e adottato tenendo in considerazione quanto definito dal documento *“Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*, emesso dall'ANAC con determinazione n. 8 del 17 giugno 2015.

2. Descrizione del quadro normativo

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13 novembre 2012 ed entrata in vigore il 28 novembre 2012, sono state approvate le *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* (nel proseguo anche in breve *“Legge Anticorruzione”*); tale

legge ha introdotto e rafforzato gli strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo nelle Amministrazioni Pubbliche.

La legge ha individuato l'ANAC quale autorità destinata a svolgere compiti di vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa: alla medesima autorità compete, inoltre, l'approvazione del PNA predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Mediante tale provvedimento normativo si è inteso introdurre nel nostro ordinamento un "sistema organico di prevenzione della corruzione", il cui aspetto caratterizzante consiste nell'articolazione del processo di formulazione ed attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli.

Ad un livello nazionale, attraverso la predisposizione del PNA da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica con il quale sono state individuate le strategie prioritarie per la prevenzione e il contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione.

A livello decentrato, ogni Pubblica Amministrazione / ente di diritto privato in controllo pubblico definisce un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che, sulla base di quanto previsto dal PNA e dalla Linee Guida ANAC, effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

3. Definizione del Piano

Il presente Piano è volto ad individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e gli strumenti di prevenzione. Le aree a rischio individuate e le misure di contenimento definite sono il risultato di un'azione sinergica e condivisa, tra il Responsabile per la prevenzione della corruzione ed i Dirigenti dell'Ente.

Nell'ambito degli adempimenti alla L.190/12, il concetto di "corruzione" è da intendersi in senso lato e comprensivo di tutte le situazioni in cui, nel corso della propria attività la Fondazione riscontri un abuso, penalmente rilevante, da parte di un soggetto al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni potenzialmente rilevanti sono quindi più ampie delle fattispecie di corruzione descritte dal codice penale (artt. 318, 319 e 319 ter, Cod. Pen.), e sono tali da comprendere l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale (vedi Allegato 6).

L'individuazione delle aree a rischio si fonda sull'esperienza maturata nei diversi ambiti di competenza della Fondazione e del costante presidio sulle strutture di riferimento.

A tal proposito l'elaborazione e redazione del Piano, con riguardo alle attività definite al successivo paragrafo 8, è effettuata sulla base di una valutazione dei processi volta ad

individuare e graduare il più possibile, la probabilità del verificarsi di un evento corruttivo e l'intensità del conseguente danno per la Fondazione.

La formulazione di modelli operativi condivisa con i Dirigenti dell'ente ha inoltre tenuto conto di:

- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo approvato dal Consiglio di Amministrazione dalla Fondazione ai sensi del D.lgs. 231/01;
- Codice Etico della Fondazione che costituisce parte integrante del presente Piano (vedi Allegato 1);
- Manuale delle procedure adottate dalla Fondazione.

Di seguito si riporta la metodologia per lo sviluppo del Piano, articolata in quattro fasi operative.

Fase 1 – Attività preliminari e propedeutiche all'esecuzione del *Risk assessment* finalizzato a dare seguito agli adempimenti previsti dalla L.190/2012, attraverso:

- individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di corruzione; si tratta di quelle attività e processi aziendali che vengono definiti “a rischio” o “sensibili”;
- analisi della struttura societaria ed organizzativa sulla cui base è stata effettuata una prima identificazione dei processi/attività sensibili e delle Unità organizzative responsabili.

Fase 2 – Individuazione delle “aree a rischio” nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione considerando sia le aree a rischio obbligatorie indicate nell'Allegato 2 al PNA, sia le ulteriori aree che sono state identificate in base alle specificità della Fondazione. La definizione delle ulteriori aree a rischio è avvenuta tenendo conto anche delle aree a rischio già previste dal Modello 231 della Fondazione; si precisa tuttavia che rispetto al *risk assessment* ex d.lgs. 231/01, per la predisposizione del PTPC sono stati analizzati tutti i processi nei quali può riscontrarsi un rischio di corruzione sia attiva che passiva. Per il dettaglio delle aree a rischio identificate per la Fondazione si rimanda al paragrafo 8 “Individuazione delle aree a rischio di corruzione” del presente documento. Inoltre, si è provveduto alla predisposizione di una mappatura dei processi della Fondazione nei quali può identificarsi un rischio di commissione di reati richiamati dalla L. 190/12 e l'identificazione dei relativi responsabili.

Fase 3 – Esecuzione di interviste con i responsabili di processo identificati, valutazione del rischio di corruzione e del sistema di controllo interno (processi, organizzazione e sistemi), attraverso l'individuazione e la valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio di corruzione. Le misure di prevenzione si distinguono in misure obbligatorie, ulteriori e di carattere trasversale per la prevenzione di fenomeni corruttivi e individuazione di eventuali disallineamenti rispetto alla normativa di riferimento.

La valutazione del rischio è stata eseguita sulla base di quanto previsto dall'Allegato 1, par. B.1.2. del PNA. Nel corso di interviste con i responsabili di processo si è provveduto alla valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e alle conseguenze che il rischio produce (impatto) giungendo alla determinazione del livello di rischio. In particolare, è stata analizzata:

- la probabilità del verificarsi di un evento di natura corruttiva in un dato contesto sulla base della conoscenza delle attività anche esecutive e sulla base delle esperienze pregresse;
- la gravità dei danni conseguenti all'evento corruttivo;
- l'incidenza della specifica attività all'interno della struttura organizzativa della Fondazione in rapporto al numero delle transazioni ed all'entità delle spese di erogazione, rispetto ai costi ed alla burocratizzazione delle misure anticorruttive;
- la più o meno alta discrezionalità nello svolgimento dell'attività e il numero dei dipendenti coinvolti nello svolgimento dell'attività stessa.

Per ciascuna area di rischio sono state identificate e programmate delle misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio di commissione di reati richiamati dalla L. 190/12 si verifichi, con indicazione degli obiettivi, dei responsabili e delle modalità di verifica dell'attuazione. L'identificazione delle misure di prevenzione è stata integrata con le misure preventive e gli standard di controllo già previsti per le aree a rischio identificate nell'ambito del Modello 231 della Fondazione.

Fase 4 – Definizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione come documento indipendente ma coordinato con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. D.lgs. 231/01 approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione. A completamento della attività, sono state inoltre definite le misure di contenimento del rischio per gli anni 2015 e 2016, con l'indicazione per ciascuna misura del responsabile del coordinamento e controllo, del responsabile del processo e degli altri soggetti coinvolti nel processo di riferimento.

4. Coordinamento tra la Legge 190/2012 e il D.lgs. 231/01

Secondo quanto riportato nel PNA e dalle Linee Guida ANAC, al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge 190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale *“sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali”* volte alla prevenzione dei fenomeni corruttivi.

In particolare, le Linee Guida ANAC prevedono che *“...detti enti sono tenuti ad adottare un autonomo Piano di prevenzione della corruzione, anche qualora abbiano già adottato il modello previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001 e a nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione nell’ambito del personale in servizio. Il Piano di prevenzione della corruzione è strettamente correlato al modello di organizzazione e gestione previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001, anche se è opportuno che i contenuti dei due strumenti siano chiaramente distinti.”*

Inoltre, il PNA al paragrafo 3.1.1 *“I piani triennali di prevenzione della Corruzione – PTPC – e i modelli di organizzazione e gestione del D.lgs. 231 del 2001”* statuisce che *“per evitare inutili ridondanze, qualora gli enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del D.lgs. 231/01 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l’ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dal Decreto 231 ma anche a tutti quelli considerati nella Legge 190/2012”*.

A quanto riportato dal PNA si deve altresì aggiungere che la Legge 190/2012 è intervenuta direttamente con riferimento al Codice penale e al D.lgs. 231/01, sia riformulando alcune fattispecie di reato richiamate dal Decreto, ovvero aumentandone le pene previste, sia apportando delle integrazioni all’elenco dei reati cd. presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. 231/01.

Alla luce di quanto sopra menzionato, la Fondazione, al fine di ottemperare agli obblighi in materia di prevenzione della corruzione di cui la predetta Legge 190/2012, oltre ad attivare le attività propedeutiche allo sviluppo del PTPC, ha deciso di integrare il Risk assessment 231 con il nuovo reato di corruzione tra privati richiamato dalla Legge 190/2012.

Il presente Piano è volto ad individuare le attività della Fondazione Teatro alla Scala di Milano nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione e i relativi strumenti di prevenzione. Le attività individuate sono il risultato di un’azione sinergica e condivisa tra RPC e Dirigenti della Fondazione.

L’individuazione di tali attività e la redazione del Piano, è effettuata sulla base di una valutazione delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché dell’individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo e l’intensità del conseguente danno per la Fondazione.

5. *Il Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi della L.190/2012*

Le Linee Guida ANAC prevedono che *“il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è colui a cui spetta predisporre il Piano di prevenzione della corruzione dell’ente, ai fini della successiva adozione da parte del Consiglio di amministrazione, quale organo di indirizzo, o di altro organo con funzioni equivalenti. 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”*.

La Legge 190/2012 disciplina, inoltre, 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”*.

Le Linee Guida ANAC prevedono che, *“nell’effettuare la scelta la Società dovrà vagliare l’eventuale esistenza di situazioni di conflitto di interesse ed evitare, per quanto possibile, la designazione di dirigenti incaricati in quei settori individuati all’interno della Società come aree a maggior rischio corruttivo. La scelta dovrà ricadere su un dirigente che abbia dimostrato nel tempo un comportamento integerrimo”*.

Le Linee Guida ANAC, inoltre, prevedono che, *“Nelle sole ipotesi in cui la società sia priva di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da poter svolgere esclusivamente compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni, il Responsabile della prevenzione della corruzione potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze. In questo caso, il Consiglio di amministrazione o, in sua mancanza, l’amministratore sono tenuti ad esercitare una funzione di vigilanza stringente e periodica sulle attività del funzionario. In ultima istanza, e solo in casi eccezionali, il Responsabile della prevenzione della corruzione potrà coincidere con un amministratore, purché privo di deleghe gestionali”*.

Tenendo in considerazione i requisiti previsti dalle disposizioni e dalle Linee Guida ANAC la Fondazione ha eseguito una valutazione e ha deciso di affidare a un collaboratore esterno (con precedente esperienza nel medesimo ruolo per il Comune di Milano) la nomina di RPC, in quanto la struttura organizzativa della Fondazione non è dotata di un soggetto che per autonomia ed indipendenza rispetto alle aree a rischio poteva assumere tale funzione (tutte le prime linee dell’organizzazione sono coinvolte nelle aree a maggior rischio individuate nel presente Piano).

Per tali ragioni con Delibera n. 682 del 20 luglio 2015 il Consiglio di Amministrazione ha quindi individuato la Dott.ssa Ileana Musicò, quale Responsabile della prevenzione

della corruzione della Fondazione. Il RPC rimarrà in carica per la durata prevista in sede di nomina.

La nomina viene effettuata senza maggiori oneri a carico della Fondazione.

Ai sensi di quanto statuito nell'allegato 1 al PNA e dalla Linee Guida ANAC, il RPC svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità, di cui all'art. 1 della L.190/2012 e all'art. 15 del D.lgs. 39/2013, ed elabora la relazione sulle attività svolte e ne assicura la pubblicazione, ai sensi dell'art. 1 co.14 della L.190/2012.

In particolare, il RPC svolge i seguenti compiti:

- a) elabora la proposta di Piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico o amministrativo (art. 1 comma 8);
- b) definisce, in collaborazione con i Dirigenti interessati, procedure appropriate per la selezione e la formazione dei dipendenti che operano in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione (art. 1 comma 8);
- c) verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità (art. 1 comma 10 lett. a);
- d) propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di cambiamenti nell'organizzazione (art. 1 comma 10 lett. a);
- e) verifica l'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 comma 10 lett. b);
- f) individua, in collaborazione con i Dirigenti interessati, il personale da inserire nei percorsi di formazione incentrati sui temi dell'etica e della legalità (art. 1 comma 10 lett. c).

Inoltre, ai sensi dell'art. 15, commi 1 e 2 del D.lgs. 39/2013, il RPC deve:

- g) curare, anche attraverso le disposizioni del PTPC, il rispetto delle disposizioni applicabili in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15 comma 1 D.lgs. 39/2013);
- h) contestare ai soggetti interessati l'esistenza o l'insorgere di cause di inconferibilità o incompatibilità, di cui al D.lgs. 39/2013, segnalando altresì i casi di possibile violazione delle predette disposizioni ai soggetti competenti.

Il RPC, ai sensi dell'art. 1 c.14 della L.190/12, redige entro il 15 dicembre di ogni anno, la relazione annuale contenente il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione nonché eventuali previsioni per l'anno successivo. Tale relazione dovrà essere pubblicata sul sito della Fondazione Teatro alla Scala di Milano ed in allegato al PTPC dell'anno successivo.

Tutte le attività sopra descritte saranno svolte dal RPC con un riporto diretto al Consiglio di Amministrazione della Fondazione.

In caso di revoca del RPC, gli atti di revoca devono essere motivati e comunicati all'ANAC che, entro 30 giorni può formulare una richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile in materia di prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. n. 39/2013.

5.1 Oneri e ambiti di responsabilità del Responsabile della prevenzione della corruzione

La responsabilità del RPC si sostanzia, in caso di commissione, all'interno dell'Amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato:

- nella impossibilità di rinnovo dell'incarico affidato o nei casi più gravi alla revoca dello stesso incarico;
- per il danno erariale e per il danno all'immagine della pubblica amministrazione.

Quanto sopra salvo che provi tutte le seguenti circostanze:

- a) di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di prevenzione della corruzione e di aver osservato le seguenti prescrizioni:
 - avere individuato le attività, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
 - avere previsto, per le attività sopra individuate, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
 - avere previsto, con particolare riguardo alle attività sopra individuate obblighi di informazione nei confronti del responsabile chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
 - avere monitorato, i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di

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

- avere individuato specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- avere verificato l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità, nonché avere proposto la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- avere verificato, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- avere individuato il personale da inserire nei programmi di formazione;

b) di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

6. Approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione

Secondo quanto previsto dalla Legge 190/2012 all'art. 1 comma 8 e dalle Linee Guida ANAC, l'elaborazione del Piano di prevenzione nonché le proposte di modifica ed aggiornamento annuale spettano al RPC.

Il Piano è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione su proposta del RPC.

Il Piano ha valenza triennale, fermo restando l'aggiornamento annuale. La caratteristica sostanziale del Piano anticorruzione consiste nella prevenzione delle attività a rischio; a tal fine e con cadenza annuale i Dirigenti della Fondazione, su impulso del RPC, effettuano una verifica della mappatura del rischio.

L'aggiornamento annuale del Piano tiene conto dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori approfondimenti;
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del PTPC;
- nuovi indirizzi o direttive a livello nazionale (es. note/linee guide ANAC);
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PTPC del Comune di Milano.

L'aggiornamento annuale sarà effettuato attraverso la medesima procedura seguita per l'adozione del PTPC, come descritta nel paragrafo 3 del presente documento.

7. Diffusione del Piano triennale di prevenzione della corruzione

La Fondazione dà la più ampia diffusione al presente Piano e agli eventuali successivi aggiornamenti. Il presente Piano verrà pubblicato sul sito web della Fondazione nell'area denominata "Amministrazione trasparente".

Ai dipendenti, ai nuovi assunti, ai collaboratori stabili della Fondazione verrà consegnata una copia del Piano o sarà garantita la possibilità di consultarlo direttamente all'interno dell'area dedicata della rete aziendale. E' inoltre fatta loro richiesta di sottoscrivere la dichiarazione di conoscenza ed osservanza dei principi del Piano ivi descritti.

I dipendenti nello svolgimento delle attività di competenza, si uniformano ai contenuti del presente Piano, attuando le misure obbligatorie e ulteriori individuate sul tema di prevenzione della corruzione dal PNA.

Tutti i dipendenti sono chiamati, ciascuno per il proprio ambito di competenza, ad eseguire un'attività di analisi e di valutazione propositiva del Piano e delle attività a rischio.

8. Aree a rischio di corruzione

In relazione al contesto, all'attività svolta, alla struttura della Fondazione e tenendo conto anche delle aree identificate nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01 sono state individuate le seguenti aree a rischio, 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 nell'Allegato 2 del PNA, anche richiamato dalle Linee Guida ANAC. Inoltre, si è tenuto conto dei "processi di provvista", ovvero quelle attività che possono essere strumentali alla commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/01 in quanto un uso distorto degli stessi può consentire, ad esempio, l'appostazione di fondi neri, l'uscita di denaro 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:

- 1) 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 della Fondazione. Per le assunzioni, la Fondazione si attiene alle disposizioni legislative vigenti nonché alle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il

Personale Dipendente dalle Fondazioni Liriche e Sinfoniche, il quale prevede: i) il ricorso a concorso pubblico per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato; ii) il ricorso a selezioni/chiamata diretta per le assunzioni a termine di personale artistico, tecnico e amministrativo.

- 2) 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 della Fondazione, per le quali la stessa indice gare pubbliche (nella fattispecie, procedure aperte, ristrette o negoziate) o procede ad acquisti in economia (es. contratti di noleggio di materiale musicale, contratto per l'acquisto di testi musicologici, ecc.).
- 3) 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.), contributi della Regione Lombardia, della Provincia di Milano e del Comune di Milano.
- 4) gestione degli adempimenti obbligatori previsti dalla legge e delle relative comunicazioni: si tratta dei rapporti con gli Enti competenti della Pubblica Amministrazione per la gestione degli adempimenti relativi ad esempio alla predisposizione della dichiarazione dei redditi o dei sostituti di imposta, agli adempimenti in materia di salute, sicurezza ed igiene sul lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/08, agli adempimenti legati alla gestione del personale ed agli adempimenti in materia ambientale.
- 5) gestione della richiesta e mantenimento di certificazioni e autorizzazioni: si tratta delle attività di gestione della richiesta e del mantenimento di certificazioni, autorizzazioni, licenze, concessioni e provvedimenti amministrativi quali ad esempio per l'occupazione di suolo pubblico, per l'agibilità del Teatro, ecc.
- 6) gestione dei rapporti con funzionari pubblici nell'ambito delle attività di verifica ispettiva e di controllo effettuate dalla PA: si tratta delle attività connesse alla gestione delle ispezioni e/o istruttorie da parte di soggetti pubblici e/o incaricati di pubblico servizio (es. il Ministero dei Beni e delle Attività Culturali, la Corte dei Conti, INAIL, INPS, ENPALS, l'Agenzia delle Entrate, la SIAE, ecc.).
- 7) 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.
- 8) gestione contenziosi giudiziali e/o stragiudiziali: si tratta dell'attività inerente la gestione di contenziosi giudiziali e stragiudiziali che coinvolgono la Fondazione

- (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.
- 9) 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.
 - 10) cessione a soggetti terzi dei diritti d'autore a scopo commerciale: si tratta delle attività che si concretizzano nella stipula di contratti con terzi (es. RAI) relativi alla cessione dei diritti di ripresa, registrazione e/o di riproduzione degli spettacoli della Fondazione (es. attraverso la realizzazione di materiale audiovisivo, attraverso la concessione della diretta televisiva o radio, ecc.).
 - 11) gestione degli accordi di co-produzione con altri teatri: si tratta delle attività inerenti la realizzazione di spettacoli tramite co-produzioni con altri Enti Lirici/Fondazioni, attraverso la selezione dei partner, stipula ed esecuzione degli accordi.
 - 12) compravendita, anche parziale, di allestimenti scenici: si tratta delle attività relative alla selezione e alla stipula di contratti con altri soggetti per la compravendita, anche parziale, degli allestimenti scenografici necessari per lo svolgimento dell'attività artistica della Fondazione (es. impianti audiovisivi, impianti illuminazione, ecc.).
 - 13) noleggio di allestimenti scenici: si tratta delle attività relative alla gestione delle concessioni o della richiesta di noleggio ad altri Enti Lirici/Fondazioni, per un periodo temporale limitato, di allestimenti scenografici per lo svolgimento dell'attività artistica della Fondazione.
 - 14) gestione dei biglietti omaggi: si tratta delle attività di gestione dei biglietti erogati dalla Fondazione senza un corrispettivo diretto sulla base di apposite convenzioni/accordi.
 - 15) gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza: si tratta delle attività di gestione ed autorizzazione delle spese sostenute da dipendenti e collaboratori della Fondazione nell'ambito dell'esecuzione delle proprie mansioni (es. trasporto e alloggio in occasione di trasferte) nonché del processo di gestione delle spese di rappresentanza.
 - 16) gestione degli accordi di sponsorizzazione a favore della Fondazione: il processo si riferisce alle attività di sviluppo, negoziazione e stipulazione di accordi di sponsorizzazione con singole aziende al fine di ottenere finanziamenti per la realizzazione della Stagione Artistica della Fondazione.

- 17) gestione delle attività di promozione culturale: si tratta dell'attività di gestione del servizio di Promozione Culturale offerto a determinate categorie di soggetti che possono usufruire di condizioni agevolate per l'acquisto di biglietti e ad abbonamenti della Stagione Artistica.
- 18) selezione e gestione dei rapporti con altri partner per la realizzazione di tournée in Italia e all'estero: si tratta delle attività relative alla ricerca e selezione di partner per la realizzazione di tournée in Italia e all'estero e alla gestione degli accordi di collaborazione stipulati con gli stessi.

Le aree di rischio di cui sopra sono aggiornate/confermate dal RPC con cadenza annuale. Le misure di contenimento del rischio per le aree sopra individuate sono descritte nell'Allegato 2 al presente Piano.

Con riferimento alle seguenti aree a rischio comuni ed obbligatorie, previste dall'Allegato 2 del PNA:

- “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari *privi* di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”
- “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari *con* effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”

si ritiene opportuno precisare che tali aree non risultano applicabili alla Fondazione; ovvero, al momento della redazione del PTPC, non sembrano sussistere attività che, in concreto, possano essere considerate sensibili con riferimento alle aree sopra citate.

9. Formazione in tema di anticorruzione

La formazione costituisce uno strumento imprescindibile per un'efficace implementazione del PTPC, al fine di consentire una diffusione capillare dei principi di comportamento e di controllo adottati dalla Fondazione.

La Fondazione pone particolare attenzione alla formazione del personale, attraverso la definizione di specifici interventi formativi sul tema delle misure di prevenzione della corruzione, previo parere favorevole espresso dal RPC.

Nello specifico, la Direzione del Personale, (quale unità organizzativa preposta alla formazione di tutto il personale della Fondazione), formalizza in accordo con il RPC il “Piano di formazione ed informazione”, nel cui ambito sono contenuti i percorsi formativi rispetto alla prevenzione della corruzione, sulla base delle informazioni e priorità fornite dai Dirigenti. Il Piano di formazione ed informazione è riportato in allegato al presente PTPC (vedi Allegato 3) e sarà comunicato alle Organizzazioni Sindacali.

Sulla base delle informazioni e priorità fornite dai Dirigenti della Fondazione, le linee di azione relative alla formazione devono prevedere le seguenti fasi:

- a) individuazione dei dipendenti e dei Dirigenti coinvolti nei processi con maggiore esposizione al rischio di corruzione e successiva schedulazione degli interventi di aggiornamento/allineamento alla norma;
- b) verifica con il supporto dei Dirigenti della Fondazione del grado di informazione e conoscenza da parte dei dipendenti delle materie a rischio di corruzione;
- c) la sensibilizzazione verso i comportamenti atti a prevenire situazioni a rischio di corruzione, con particolare focus sui temi dell'etica e della legalità dei comportamenti.

Il RPC, in accordo con la Direzione del Personale, curerà l'organizzazione e la tenuta delle attività formative, tenendo in considerazione per l'individuazione dei formatori anche i Dirigenti ed i dipendenti della Fondazione.

La formazione avrà quale oggetto, sia la conoscenza normativa dei comportamenti che determinano fattispecie penali di reato, sia quella applicata, intendendosi per tale, quella relativa ai comportamenti concreti da attuare durante la specifica attività di lavoro, nonché lo sviluppo di mappe del rischio, finalizzate a circoscrivere gli elementi dai quali può derivare l'insorgenza di fenomeni corruttivi.

La prima sessione formativa in aula verrà organizzata entro sei mesi dall'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione alla Corruzione.

L'eventuale scelta di soggetti esterni per la formazione avverrà tramite le procedure previste dal Regolamento per l'acquisto di beni e servizi della Fondazione, nei limiti delle risorse economiche disponibili per l'attività di formazione.

Tutte le iniziative di formazione saranno ampiamente pubblicizzate ed aggiornate, in collaborazione con la Direzione del Personale, sulla intranet della Fondazione.

Il monitoraggio dei percorsi formativi, in termini di frequenza e conseguimento dell'attestato di partecipazione sarà effettuato, dalla Direzione del Personale che almeno annualmente invierà al RPC la reportistica idonea alla verifica dell'effettiva formazione.

In generale, il livello di attuazione dei processi di formazione sulla prevenzione della corruzione e trasparenza sarà sistematicamente monitorato e pubblicizzato nell'ambito della rendicontazione annuale della formazione.

In caso di modifiche e/o aggiornamenti rilevanti del Piano, nonché delle prescrizioni e degli adempimenti richiesti dalle normative di riferimento saranno organizzati dei moduli di approfondimento mirati alla conoscenza delle variazioni intervenute.

Il PTPC provvederà altresì a quantificare le ore/giornate che la Fondazione dedicherà alla formazione in tema di anticorruzione.

10. Rotazione degli incarichi dirigenziali e personale esposto al rischio

La Fondazione verificherà l'introduzione delle più opportune iniziative, modalità e tempistiche, finalizzate a consentire la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, per quanto applicabile alla specificità dell'organizzazione della Fondazione stessa.

Nel caso di accertata impossibilità (verificata dal Sovrintendente e comunicata formalmente al RPC) di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, la Fondazione applica, ove possibile, la misura al personale non dirigenziale, con riguardo innanzitutto ai responsabili del procedimento, per le posizioni esposte al rischio di corruzione.

I Dirigenti della Fondazione per i dipendenti inseriti in aree rientranti nella mappatura di attività a rischio valutano l'applicazione del principio di rotazione degli incarichi, con il supporto della Direzione del Personale, preferibilmente ogni tre anni e per quanto applicabile alla specificità dell'organizzazione della Fondazione stessa.

La rotazione viene effettuata dai competenti Dirigenti con il supporto della Direzione del Personale, garantendo pari livello di professionalità anche tramite affiancamento e corsi preparatori e di formazione.

11. Disposizioni in tema di incarichi

Il presente Piano richiama tutte le disposizioni normative vigenti in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi, costituendo strumento di prevenzione della corruzione e di applicazione del principio di imparzialità.

In applicazione del Decreto Legislativo dell'8 aprile 2013, n° 39, all'atto del conferimento dell'incarico, l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconfiribilità ivi previste. Nel corso dell'incarico, l'interessato presenta altresì annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità ivi previste.

Le dichiarazioni in merito all'inconfiribilità e all'incompatibilità sono raccolte e archiviate a cura della Direzione del Personale.

La dichiarazione circa la non sussistenza di cause di inconfiribilità è condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico. Ferma restando ogni altra responsabilità, la dichiarazione mendace, accertata dalla Fondazione, nel rispetto del diritto di difesa e del contraddittorio dell'interessato, comporta l'inconfiribilità di qualsivoglia incarico di cui al Decreto Legislativo suddetto per un periodo di 5 anni. La situazione di inconfiribilità

a differenza della incompatibilità non può essere sanata e comporta la rimozione dall'incarico.

I dipendenti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, (Peculato, Peculato mediante profitto dell'errore altrui, Concussione, Corruzione per l'esercizio della funzione, Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio, Induzione a dare o promettere utilità, Istigazione alla corruzione, Abuso d'ufficio, Rivelazione ed utilizzazione di segreti d'ufficio, Rifiuto di atti d'ufficio-omissione) non possono:

- fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- 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, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- fare parte delle commissioni per la scelta del contraente o 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;
- svolgere incarichi che comportano funzioni di vigilanza e controllo.

I dipendenti non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dalla Fondazione, fatti salvi gli incarichi che ai sensi delle vigenti disposizioni di Legge non necessitano di preventiva autorizzazione.

In sede di autorizzazione alla svolgimento di incarichi extra-istituzionali andrà effettuata comunque un'accurata valutazione dell'esistenza di conflitti di interesse anche solo potenziali tenendo in considerazione altresì gli aspetti di arricchimento professionale che possano discendere per il dipendente medesimo con una positiva ricaduta sull'attività istituzionale ordinaria.

Il dipendente è tenuto a comunicare formalmente alla Fondazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'ente. In questi casi pur non essendo richiesta una formale autorizzazione, la Fondazione deve valutare almeno entro giorni cinque dalla richiesta, salvo motivate esigenze istruttorie, l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico.

I dipendenti cessati dal rapporto con la Fondazione anche in seguito al collocamento in quiescenza per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione, si impegnano, con la sottoscrizione per presa d'atto del presente Piano, a non intraprendere rapporti di collaborazione o assunzione con privati con cui hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali, per i successivi tre anni (come previsto dall'art. 53 del D.lgs 165/01). La Fondazione verificherà l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto d'interessi.

12. Destinatari del Piano

I Dirigenti concorrono alla definizione delle attività previste nel Piano di prevenzione della Corruzione, attraverso proposte volte all'introduzione di misure idonee a prevenire e contrastare il rischio di corruzione.

In capo ai medesimi ricadono conseguenti obblighi di collaborazione, controllo, monitoraggio e azione diretta nelle materie del Piano, il dovere di collaborazione nel rispetto degli obblighi di trasparenza, nonché quelli relativi agli obblighi della formazione, attraverso la regolarità e la tempestività della trasmissione dei dati necessari alla pubblicazione. Nello svolgimento di tale attività, i Dirigenti assumono il ruolo di referenti del Responsabile di prevenzione della corruzione.

L'attività svolta dai Dirigenti deve essere rendicontata con cadenza almeno semestrale al RPC.

Le sopra richiamate attività nonché il periodico aggiornamento delle azioni del Piano, rendono attuali gli obiettivi previsti dal medesimo, in coerenza alla legislazione in materia di prevenzione della corruzione e contribuiscono a delineare l'efficienza e la correttezza dei compiti assegnati alla dirigenza dalla stessa legislazione anche ai fini del procedimento di valutazione, secondo quanto concordato con i Dirigenti preposti al ciclo di gestione della performance e delle risorse umane.

13. Monitoraggio del Piano

Il RPC è responsabile dell'attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, tale attività avviene attraverso:

- raccolta dai referenti delle aree a rischio (vedi Allegato 4) della reportistica semestrale relativa allo stato di attuazione delle misure di contenimento del rischio previste all'Allegato 2 del presente Piano (la prima informativa deve essere trasmessa a giugno 2016);
- svolgimento di verifiche sul mantenimento dei requisiti previsti nel presente documento, richiedendo apposita documentazione agli uffici della Fondazione.

Resta inteso che il RPC deve essere informato sugli esiti delle verifiche svolte in materia 231 che hanno impatto sulle aree a rischio del presente PTPC.

Tutte le attività di monitoraggio svolte dal RPC saranno rendicontate al Consiglio di Amministrazione in occasione delle riunioni periodiche, ferma restando la relazione annuale.

14. Segnalazione di condotte illecite da parte dei dipendenti

Il dipendente che segnali condotte illecite, fuori dai casi di diffamazione e calunnia (cosiddetto “*whistleblower*” è il lavoratore che, durante l’attività lavorativa all’interno di un’azienda, rileva una possibile frode, un pericolo o un altro serio rischio che possa danneggiare clienti, colleghi, azionisti, il pubblico o la stessa reputazione dell’impresa/ente pubblico/fondazione) ha il diritto di essere tutelato e di non essere sanzionato, licenziato, trasferito, sottoposto a misure discriminatorie dirette o indirette, aventi effetto sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione.

La Fondazione adotta misure idonee ed efficaci affinché sia sempre garantita la riservatezza circa l’identità di chi effettua la segnalazione in buona fede e sulla base di ragionevoli motivazioni, la garanzia comprende strumenti idonei ad assicurare l’anonimato del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo, l’identità potrà essere rivelata, ove la conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato. La Fondazione si riserva ogni azione contro chiunque effettui in mala fede segnalazioni non veritiere.

Al fine di consentire il rispetto delle previsioni di cui al presente paragrafo, è istituita la casella di posta elettronica RPC@fondazionelascala.it; le segnalazioni saranno ricevute dal RPC che esegue le dovute verifiche e valutazioni al fine di avviare le opportune indagini interne.

15. Sanzioni disciplinari

La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare e pertanto trovano applicazione le vigenti disposizioni di Legge e dei contratti collettivi in materia di sanzioni e procedimento disciplinare.

Ove il responsabile della prevenzione della corruzione rilevi la sussistenza di comportamenti che possano rivestire rilevanza disciplinare informa tempestivamente il Sovrintendente affinché in coordinamento con la Direzione del Personale venga esercitata l’azione disciplinare nei termini di legge, nonché il dirigente dell’ufficio ove presta servizio il dipendente.

Nel caso di comportamento disciplinarmente rilevante posto in essere da personale dirigenziale, il RPC informa tempestivamente il Sovrintendente e/o, se necessario, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione, affinché venga esercitata l'azione disciplinare nei termini di legge, nonché l'eventuale dirigente sovraordinato.

Si rimanda al paragrafo 4 del presente documento per le sanzioni relative al RPC.

16. Coordinamento con il Piano della Trasparenza

Con riferimento alla trasparenza, le Linee Guida ANAC prevedono che tutti gli enti di diritto privato in controllo pubblico che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici siano soggetti a tutti gli obblighi di trasparenza come disciplinato all'art. 11, co. 2, lettera b) del decreto n. 33 del 2013.

La trasparenza deve quindi essere assicurata sia sull'attività, limitatamente a quella di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale e dell'Unione europea, sia sull'organizzazione.

Ai fini dell'attuazione del d.lgs. n. 33 del 2013, gli enti di diritto privato in controllo pubblico devono: i) adottare il Programma per la trasparenza; ii) nominare il Responsabile della trasparenza, di norma coincidente con il Responsabile della prevenzione della corruzione; iii) assicurare l'esercizio dell'accesso civico.

Come previsto dal d.lgs. n. 33 del 2013 la Fondazione ha provveduto a nominare il Responsabile della trasparenza coincidente con il Responsabile della prevenzione della corruzione.

La Fondazione applica quindi gli obblighi di trasparenza previsti dallo stesso d.lgs. 33/2013 e precisati dalla circolare n° 1/2014 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione, e dalla determinazione n.8/2015 dell'ANAC, consapevole che la trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione, pubblica tutte le informazioni richieste nel sito istituzionale nell'apposita sezione chiamata "Amministrazione Trasparente".

Il Programma triennale, così come disciplinato dalla normativa vigente, costituisce allegato al PTPC ed è adottato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione (vedi Allegato 5), contestualmente al Piano di prevenzione della corruzione.