

**PIANO TRIENNALE
PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
2021-2023**

**Allegato 3
Misure Anticorruttive**

Sommario

M.A. 01 - Codice di Comportamento

M.A. 02 - Trasparenza

M.A. 03 - Incompatibilità e inconferibilità per posizioni dirigenziali - autocertificazioni

M.A. 04 – Attività di confronto con gli stakeholder

M.A. 05 – Formazione

M.A. 06 – Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)

M.A. 07 – Rotazione del personale o misure alternative (segregazione delle funzioni)

M.A. 08 – Svolgimento incarichi “extra lavorativi”

M.A. 09 – Rotazione commissioni di gara

M.A. 10 - Adozione di misure organizzative relative ai regolamenti ANAC sugli appalti

M.A. 11 – Controllo presenze dipendenti

M.A. 12 – Regolamento per conferimento incarichi e consulenze

M.A. 13 – Regolamenti inerenti l’attività del personale (missioni aziendali, strumenti informatici, comportamento, ecc.)

M.A. 01 - Codice Etico e di Comportamento

DESCRIZIONE

ERT FVG ha adottato un Codice Etico contenente alcune prescrizioni idonee a prevenire il rischio di commissione di atti corruttivi. Tuttavia, nel contesto del PTPC 2018-20 si è ritenuto di adottare un codice di comportamento maggiormente vicino ai principi del DPR 62/13, *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, (Allegato 7 – Codice di Comportamento)*, affinché sia posta particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione. Il codice ha rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare, analogamente ai codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni: l'inosservanza, cioè, può dare luogo a misure disciplinari, ferma restando la natura privatistica delle stesse.

TIPO DI MISURA

Organizzativa - normativa

STATO DI ADOZIONE 2020

Adottato un nuovo Codice di Comportamento, maggiormente vicino ai principi del DPR 62/13

Dettagliata la disciplina delle comunicazioni da parte dei dipendenti riguardanti rapporti di collaborazione con terzi, anche non in conflitto di interessi

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Aggiornamento del Codice di Comportamento alle nuove disposizioni normative; aggiornamento della disciplina riguardante altri incarichi extralavorativi

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

Aggiornamento su eventuale indicazione di utenti e stakeholder

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

-

MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA

Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione nel corso degli eventi formativi e della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno.

SOGGETTI COINVOLTI NEL MONITORAGGIO

Direttore; tutti i dipendenti

M.A. 02 - Trasparenza

DESCRIZIONE

ERT FVG effettua le pubblicazioni previste dal D.lgs 33/13 nella sezione Amministrazione Trasparente del proprio sito web. L'Ente, al fine di dare attuazione agli obblighi di pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 e della normativa vigente, ha definito una specifica parte del PTPC in cui sono individuate le misure organizzative e descrittive volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi delle informazioni da pubblicare, prevedendo anche uno specifico sistema delle responsabilità.

TIPO DI MISURA

Organizzativa - normativa

STATO DI ADOZIONE 2020

Aggiornamento dei dati contenuti nella sezione Amministrazione Trasparente

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Adeguamento della sezione Amministrazione Trasparente alle novità di cui alla delibera 1134/17

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

Studio per l'eventuale creazione di automatismi per la corretta pubblicazione dei dati

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

-

MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA

Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno.

SOGGETTI COINVOLTI

Tutti i dipendenti

M.A. 03 - Incompatibilità e inconferibilità per posizioni dirigenziali - autocertificazioni

DESCRIZIONE

Viene previsto un sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, come definiti dall'art. 1, co. 2, lett. l), del d.lgs. n. 39/2013 - e cioè "gli incarichi di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato e assimilabili, di altro organo di indirizzo dell'attività dell'ente comunque denominato" - e a coloro cui sono conferiti incarichi dirigenziali. Assicurarsi che - nel caso di nomina degli amministratori proposta o effettuata dalle p.a. controllanti - le stesse verifichino sulle inconferibilità

TIPO DI MISURA

Organizzativa - normativa

STATO DI ADOZIONE 2020

Predisposizione moduli e richiesta di autocertificazione di carenza di cause ostative

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Ulteriori richieste di autocertificazione in caso di necessità

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

Ulteriori richieste di autocertificazione in caso di necessità

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

Ulteriori richieste di autocertificazione in caso di necessità

MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA

Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno.

M.A. 04 – Attività di confronto con gli stakeholder

DESCRIZIONE

L'ERT prevede un'attività di confronto con Associati, Comuni, Scuole, altri Enti e/o soggetti fruitori volta a condividere le scelte artistiche evitando la discrezionalità pura.

TIPO DI MISURA

Speciale

STATO DI ADOZIONE 2020

Confronto preventivo e creazione di un archivio delle proposte

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Confronto preventivo e ampliamento dell'archivio delle proposte

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

Confronto preventivo e ampliamento dell'archivio delle proposte

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

Confronto preventivo e ampliamento dell'archivio delle proposte

MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA

Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione.

M.A 05 – Formazione

DESCRIZIONE

ERT FVG a socio unico, con il Piano Formazione allegato al PTPC 2019-2020 ha definito i contenuti, i destinatari e le modalità di erogazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione

TIPO DI MISURA

Organizzativa - normativa

STATO DI ADOZIONE 2020

-

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Vedi Allegato 4 - Piano della Formazione

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

Vedi Allegato 4 - Piano della Formazione

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

Vedi Allegato 4 - Piano della Formazione

MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA

Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno.

M.A. 06 – Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

DESCRIZIONE

Sono state previste e adottate misure volte a garantire l'anonimizzazione delle segnalazioni da parte di dipendenti di situazioni di *mala gestio* dell'ente, secondo modelli di whistleblower.

TIPO DI MISURA

Organizzativa - normativa

STATO DI ADOZIONE 2020

Redazione modello di segnalazione (vedi Allegato 5)

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Verifica della possibilità di informatizzare il processo mediante criptazione dei messaggi

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

-

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

-

MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA

Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno.

M.A. 07 – Rotazione del personale o misure alternative (segregazione delle funzioni)

DESCRIZIONE

L'organico dell'ente, per numero e particolari specializzazioni tecniche delle relative mansioni, non può essere facilmente oggetto di rotazione, in particolare nei soggetti apicali. Tuttavia, in ossequio ai principi di rotazione specificati nel PNA 2016, ERT FVG a socio unico si adegua gradatamente all'obbligo, secondo quanto segue:

A) Rotazione nell'ambito dello stesso ufficio

Nel triennio, in via graduata e su singoli processi da individuarsi, il personale verrà e fatto ruotare nello stesso ufficio periodicamente (rotazione c.d. "funzionale"). In particolare nel caso di uffici a diretto contatto con il pubblico che hanno anche competenze di back office, si potrebbe prevedere l'alternanza del personale nelle due diverse mansioni;

B) Rotazione dei funzionari che facciano parte di commissioni interne all'ufficio o all'amministrazione, ad esclusione delle commissioni di gara;

C) "Segregazione delle funzioni"

Nel corso del triennio verranno concordati principi di c.d. "segregazione delle funzioni" al fine di attribuire a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche;

D) Rotazione straordinaria

Il presente piano prevede in ogni caso la rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva in capo a determinati soggetti dell'amministrazione. La rotazione straordinaria è atto organizzativo disposto direttamente dal Direttore.

TIPO DI MISURA

Organizzativa - normativa

STATO DI ADOZIONE 2020

Attuazione all'evenienza della rotazione dei funzionari per commissioni interne

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Attuare all'evenienza la rotazione straordinaria

Studio per l'attuazione della segregazione delle funzioni

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

-

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

-

MONITORAGGIO ADOZIONE ED EFFICACIA DELLA MISURA

Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno.

M.A. o8 – Svolgimento incarichi “extra lavorativi”

DESCRIZIONE

Il personale di ERT FVG è sottoposto a CCNL FederCulture e CCNL Esercizi Teatrali che non prevedono l’obbligo di esclusività dell’attività lavorativa. Tuttavia, in ottica anti corruttiva, è prevista, nel Codice Etico, una misura di “*moral suasion*” finalizzata ad ottenere clausole sull’incompatibilità analoghe all’articolo 53, comma 3 bis, del decreto legislativo n. 165/2001

TIPO DI MISURA

Organizzativa

STATO DI ADOZIONE 2020

Attuazione del Codice di Comportamento e previsione di procedure di comunicazione di incarichi extralavorativi in conflitto di interessi

Revisione delle procedure di comunicazione di incarichi extralavorativi, anche non in conflitto di interessi

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Aggiornamento del Codice di Comportamento di ERT

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

-

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

-

MONITORAGGIO

Verifica dell’adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno, nel corso della quale verrà verificata la completezza dei modelli.

M.A. 09 – Rotazione commissioni di gara

DESCRIZIONE

Rotazione del personale chiamato a far parte delle commissioni di gara in modo da evitare che per la stessa tipologia di gara sia nominato più volte consecutive lo stesso membro di commissione. (Salvo applicazione linee guida ANAC su registro dei commissari).

TIPO DI MISURA

Organizzativa

STATO DI ADOZIONE 2020

Non prevista se non in applicazione del D.lgs 50/16

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Studio di eventuali linee guida per la rotazione

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

-

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

-

MONITORAGGIO

Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno, nel corso della quale verrà verificata la completezza di una o più "schede appalto".

M.A. 10 - Adozione di misure organizzative relative ai regolamenti ANAC sugli appalti

DESCRIZIONE

Adozione di regolamenti di attuazione e specificazione delle prescrizioni di cui al D.lgs 50/16, relativamente agli acquisti beni e servizi e realizzazione opere. In particolare si prevede l'adeguamento del regolamento affidamenti sotto soglia, regolamento acquisti economici, regolamento per l'istituzione del c.d "registro fornitori", contenente plurimi soggetti per ciascuna categoria di prestazioni.

TIPO DI MISURA

Organizzativa

STATO DI ADOZIONE 2020

Aggiornamento delle procedure di appalto alle previsioni del DL 76/2020 convertito con l. 120/2020

Aggiornamento delle procedure di appalto all'obbligo di cui all'art. 40, comma 2, D.Lgs. 50/2016 smi (obbligo di utilizzo di mezzi elettronici nelle procedure di affidamento)

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Redazione/adozione/adeguamento di regolamenti anche sulle basi delle indicazioni / linee guida di ANAC e dell'aggiornamento del Codice degli Appalti

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

Redazione/adozione/adeguamento di regolamenti anche sulle basi delle indicazioni / linee guida di ANAC

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

-

MONITORAGGIO

Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno.

M.A. 11 – Controllo presenze dipendenti

DESCRIZIONE

Il personale amministrativo che lavora nella sede di Udine di ERT FVG è dotato di badge per la rilevazione delle presenze e degli orari di lavoro. Al fine di prevenire abusi e violazioni delle regole di presenza del lavoratore sul luogo di lavoro, viene prevista una misura di controllo a campione e casuale delle presenze effettive comparate alle presenze rilevate dal sistema di badge.

TIPO DI MISURA

Organizzativa

STATO DI ADOZIONE 2020

Monitoraggio a campione delle procedure di timbratura e inserimento giustificativi

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Monitoraggio a campione

Sensibilizzazione sulle possibili conseguenze in caso di violazioni

Studio di un nuovo Regolamento delle Presenze

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

Monitoraggio a campione

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

-

MONITORAGGIO

Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione.

M.A. 12 – Regolamento per conferimento incarichi e consulenze

DESCRIZIONE

Adozione di un regolamento destinato a disciplinare il conferimento di incarichi e consulenze a soggetti esterni, sulla base delle indicazioni di cui all'art. 7 comma 6 del D.lgs 165/01 e secondo principi di evidenza pubblica.

TIPO DI MISURA

Organizzativa

STATO DI ADOZIONE 2020

Revisione dei contratti di consulenza e conferimento di incarichi

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Studio di un regolamento per il conferimento di incarichi e consulenze a soggetti esterni

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

Adozione della misura e monitoraggio

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

-

MONITORAGGIO

Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione.

M.A. 13 – Regolamenti inerenti l'attività del personale (missioni aziendali, strumenti informatici, comportamento, ecc.)

DESCRIZIONE

Verifica e proposta di aggiornamento dei regolamenti destinati a disciplinare le attività dei dipendenti.

TIPO DI MISURA

Organizzativa

STATO DI ADOZIONE 2020

Gestione dei regolamenti in essere, in particolare per l'assunzione di nuovo personale e per l'utilizzo delle auto aziendali e dei parcheggi interni

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2021

Gestione ed eventuale aggiornamento dei regolamenti in essere

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2022

Gestione ed aggiornamento dei regolamenti in essere

SVILUPPO DELLA MISURA PER IL 2023

-

MONITORAGGIO

Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Confronto con responsabili nel corso della Riunione Anticorruzione, da tenersi ogni anno.