

**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA
(PTPCT)* - FONDER
TRIENNIO 2024-2026**



(*) Il presente documento riporta l'aggiornamento, per il periodo 2024-2026, del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) di FondER.

INDICE

1. Premessa normativa	3
2. Struttura Organizzativa di FondER.	6
3. Metodologia di Analisi e Valutazione del Rischio	12
3.1. Analisi e Valutazione del Rischio	12
3.2. Trattamento del Rischio	15
4. Monitoraggio	21
5. Aggiornamento del Piano	22
6. Responsabilità	23

1. PREMESSA NORMATIVA

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante le “**Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione**”, è stato introdotto nel nostro Ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione.

L'aspetto caratterizzante di tale sistema consiste nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli: a **livello “nazionale”**, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC) predispone e approva il **Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA)**, che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, a **livello “decentrato”** per la definizione – attraverso l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e la conseguente indicazione degli interventi organizzativi volti a prevenirli – del **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (di seguito PTPC)**. Il PNA 2016 – adottato con delibera ANAC del 3 agosto 2016 e pubblicato in G.U. il 24 agosto 2016 – tiene conto delle importanti modifiche legislative introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, riguardante la “*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*”, e dal decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50; il Codice dei Contratti Pubblici. Successivamente l'ANAC ha adottato con delibera n.1208 del 22 novembre 2017 l'aggiornamento 2017 al PNA, con delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 l'Aggiornamento 2018 al PNA e **con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 il PNA 2019 – attuale Piano Nazionale Anticorruzione – al quale il presente PTPC si ispira**. La nuova disciplina tende a rafforzare il ruolo dei **Responsabili della Prevenzione della Corruzione (RPCT) quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del PTPC all'organo di indirizzo**. È, inoltre, previsto un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione dei Piani.

Essa persegue l'obiettivo di semplificare le attività dei soggetti obbligati nella materia, **prevedendo l'adozione del solo PTPC ed eliminando l'obbligo di adottare il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità**, nonché prevedendo una possibile articolazione degli obblighi in materia di trasparenza in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali). Tuttavia – nonostante non sia più prevista l'adozione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità – **la trasparenza, come viene precisato nel PNA 2019 (come nel precedente PNA 2016), rimane una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione.**

Con la **delibera n. 605 del 19 dicembre 2023**, l'**Autorità Nazionale Anticorruzione** ha approvato **l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022**. L'*update* si è concentrato prevalentemente sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate ovvero non più in vigore dopo la data di efficacia del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio.

Inoltre, stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate. La parte finale dell'aggiornamento è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC nn. 261 e 264, e successivi aggiornamenti, del 2023. L'Allegato 1) a quest'ultima elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti il ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e

contratti”. Sono state inoltre fornite indicazioni sulla attuazione degli obblighi di trasparenza per le procedure avviate nel 2023 e non ancora concluse.

FondER, condividendo i principi ispiratori della normativa e degli atti di indirizzo sopra citati e considerando la prevenzione e il contrasto della corruzione come presidi necessari a garanzia del buon del Fondo, nel rispetto delle peculiarità della propria organizzazione, ha adottato pertanto il primo PTPC, relativo al periodo 2024-2026. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza costituisce per FondER un elemento essenziale nel quadro più ampio delle politiche anticorruzione, contribuendo a creare un ambiente organizzativo in cui la corruzione è fortemente scoraggiata e la trasparenza è promossa attivamente.

Tale documento ha, pertanto, individuato quali obiettivi strategici i seguenti:

- I. **Limitare le possibilità che si manifestino rischi di corruzione;**
- II. **Aumentare la capacità di rilevare casi di corruzione;**
- III. **Generare un ambiente poco favorevole alla diffusione della corruzione;**

A tale riguardo, va osservato che il concetto di corruzione – come specificato nel PNA 2013 – deve essere inteso in senso ampio. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie delle fattispecie penalistiche, che sono disciplinate negli **artt. 318, 319 e 319-ter C.P.**, ma sono tali da comprendere anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un **malfunzionamento del Fondo 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.**

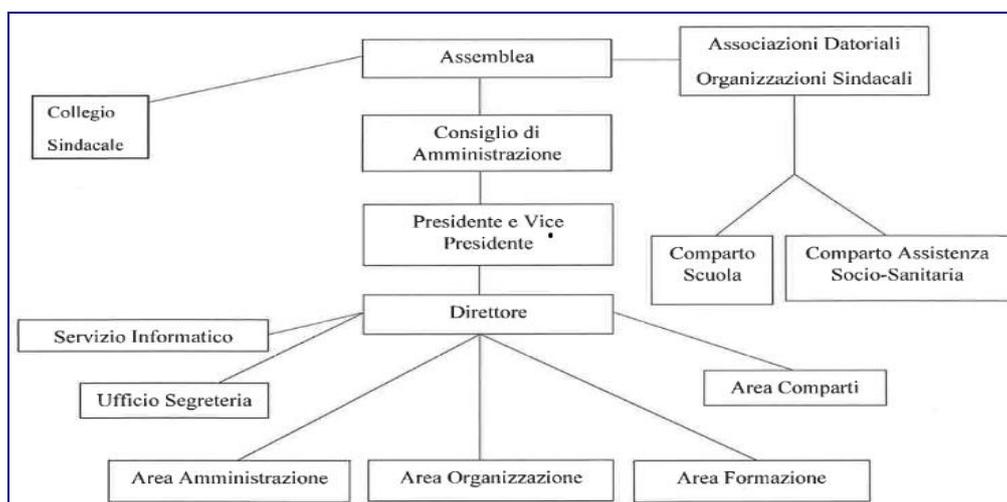
2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI FONDER.

A seguito dell'accordo interconfederale tra AGIDAE e Cgil Cisl e Uil - che assumono la qualifica di soci fondatori è costituito, secondo quanto previsto dall'art. 118, Legge 23 dicembre 2000 n. 388, e successive modificazioni ed integrazioni, il fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua negli istituti religiosi e nelle imprese di ispirazione religiosa, denominato **FONDO ENTI RELIGIOSI, in forma abbreviata Fonder**

Fonder non ha fini di lucro. Opera a favore di enti ecclesiastici, associazioni, fondazioni, cooperative, imprese con o senza scopo di lucro che aderiscono al Fondo e dei relativi dipendenti, in particolare del comparto della Scuola e del comparto Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo, **in una logica di relazioni sindacali ispirate alla qualificazione professionale, allo sviluppo occupazionale ed alla competitività imprenditoriale nel quadro delle politiche stabilite dai contratti collettivi sottoscritti.**

La struttura del Fondo si configura come a seguire:

Figura 1 - Organigramma di Fonder



Nucleo centrale della struttura sono gli Organi Statutari del Fondo, ossia:

- I. **Assemblea;**
- II. **Consiglio di amministrazione;**

- III. **Presidente e Vicepresidente;**
- IV. **Collegio dei Sindaci;**
- V. **Organismo di Vigilanza e “MOGC 231”**

I - ASSEMBLEA

L'Assemblea è composta in maniera paritetica da 12 membri, 6 in rappresentanza delle Associazioni dei datori di lavoro e 6 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori. Dei 12 membri, 6 sono designati dall'AGIDAE e 1 per ciascun comparto dalle Organizzazioni di categoria aderenti a Cgil, Cisl e Uil firmatarie dei rispettivi CCNL. I membri dell'Assemblea durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati. Alle sedute dell'Assemblea viene convocato e partecipa un segretario per la relativa verbalizzazione.

II - CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di amministrazione è costituito da 6 membri, 3 dei quali designati dall'AGIDAE e 3 da Cgil, Cisl e Uil. I componenti del Consiglio durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati. Alle sedute del Consiglio di amministrazione viene convocato e partecipa un segretario individuato di volta in volta dal Presidente per la relativa verbalizzazione.

III - PRESIDENTE ED IL VICE PRESIDENTE

Il Presidente del Consiglio di amministrazione è designato dall'AGIDAE, tra i membri da essa designati nel Consiglio di amministrazione, ed il Vicepresidente congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali. tra i membri da esse designati nel Consiglio di Amministrazione; Presidente e Vicepresidente durano in carica un quadriennio.

IV - COLLEGIO DEI SINDACI

Il Collegio dei Sindaci è composto da tre membri effettivi: il Presidente è nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; gli altri due sono designati pariteticamente dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori soci del Fondo. I componenti del Collegio dei Sindaci devono essere iscritti all'Albo dei Revisori contabili. I Sindaci durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati.

Accanto ai precedenti Organi, si affianca una figura esecutiva ossia: il **DIRETTORE DEL FONDO**. Questo è nominato su proposta del Presidente e svolge le seguenti funzioni:

- Coordina l'attività svolta dai Responsabili dell'area, secondo i principi statutari e in coerenza con le disposizioni di legge e in attuazione delle direttive del CdA;
- Ha la responsabilità della gestione operativa della struttura amministrativa nonché della gestione contabile e amministrativa;
- Avvalendosi del supporto dei Responsabili dell'area propone al Consiglio di amministrazione, al Presidente i programmi di lavoro e di controllo delle attività;
- Avvalendosi del supporto dell'Ufficio Formazione fa controllare la regolarità della documentazione presentata sotto il profilo dell'Ammissibilità formale dei progetti ammessi al finanziamento e si avvale dei comitati di comparto per quanto riguarda la valutazione di merito dei Piani Formativi. In caso di proposta di non ammissione di Piani formativi è richiesta l'autorizzazione del Legale Rappresentante nella persona del presidente;
- Riceve dall'Area Comparti i Piani Ammissibili al finanziamento;
- Risponde direttamente al CdA al quale relaziona sull'attività operativa e sulle criticità emerse dalla gestione sulla base delle procedure definite;
- Coordina, organizza e gestisce le procedure di evidenza pubblica per l'affidamento a terzi di attività e/o servizi per importi inferiori a 40.000,00 nonché delle procedure di gara per affidamenti superiori a 40.000,00 € (R.U.P.), e degli adempimenti relativi ad Anticorruzione, Trasparenza e tracciabilità;
- Esplica adempimenti in materia di Privacy (responsabile del trattamento dei dati – RPO);
- Tiene i rapporti Istituzionali per la trasmissione dei dati del monitoraggio ed è responsabile del corretto invio degli stessi;
- Tiene i rapporti con altri soggetti istituzionali con i quali si potrà avvalere di esperti previo confronto con Presidente e Vicepresidente.

Infine, oltre agli Organi statutari e alla figura esecutiva del Direttore, la struttura del Fondo prevede una serie di dipartimenti di natura operativa, quali:

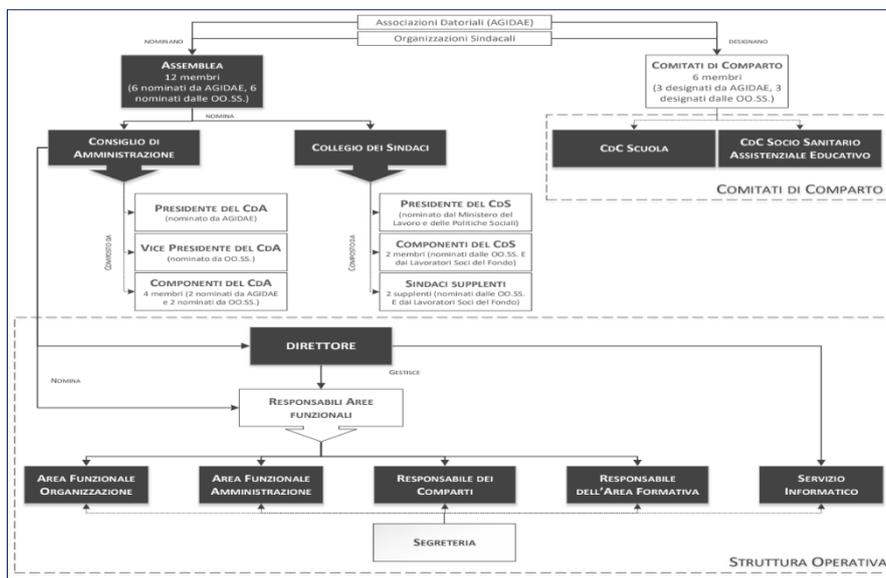
- **Comitati di Comparto:** Per ciascuno dei comparti è costituito un Comitato di comparto, composto pariteticamente di sei membri aventi specifiche competenze in materia di formazione. A questi sono affidate le operazioni legate alla **predisposizione dell'elenco dei progetti di formazione continua da finanziare o le altre azioni secondo le finalità stabilite dallo Statuto;** la **definizione delle iniziative da assumere per l'attuazione degli scopi istituzionali;** la precisazione delle indicazioni tecniche da fornire a tutti i soggetti aderenti al Fondo, per la presentazione e gestione dei piani formativi;
- **Responsabile d'Area Comparti:** gestisce il processo di valutazione dei Comitati di Comparto; ne organizza il lavoro e trasmette al Direttore i piani formativi ammissibili al finanziamento;
- **Responsabile della Formazione:** supporta il direttore nel servizio di ammissibilità formale; riporta al direttore l'attività di valutazione formale svolta; predispone tutte le procedure per l'attuazione dei piani formativi;
- **Responsabile d'Area Amministrazione:** garantisce la gestione della contabilità generale ed analitica, la raccolta e la verifica delle risorse dello 0,30% assegnate dall'Inps, provvedendo direttamente al loro trasferimento alle iniziative formative approvate; sovrintende il processo di rendicontazione dei Piani Formativi da parte dei Soggetti Attuatori; assicura il controllo della spesa attraverso rendiconti periodici e finali; redige i libri contabili, sotto la supervisione del Direttore intrattiene i rapporti con il Ministero del Lavoro, con l'ANPAL, con l'Inps nonché con gli altri Fondi interprofessionali per quanto riguarda la materia amministrativa;
- **Responsabile d'Area Organizzazione:** svolge compiti organizzativi e programma l'attività di sviluppo del Fondo, secondo le indicazioni ricevute dagli Organi statutari, dal direttore e in raccordo con le altre Aree; sotto la supervisione del direttore predispone e attua le procedure inerenti la portabilità delle risorse in caso di mobilità tra Fondi Interprofessionali ai sensi 21 dell'art. 19 comma 7 bis del dl 29/11/2008 n 185 convertito in legge 28/01/2009 n. 2 s.m.i. è responsabile delle attività di gestione, aggiornamento ed elaborazione dati dell'elenco degli aderenti sulla base dei flussi informativi forniti dall'INPS

attraverso la piattaforma Fondi. Reports e F.I.A. (Fondi Interprofessionali Agricoltura);

- **Servizio Informatico:** è a supporto degli utilizzatori finali della piattaforma FonderWEB; è a supporto delle altre aree operative del FOND.E.R.; si occupa dell’aggiornamento e della manutenzione della piattaforma FonderWEB; si occupa della progettazione e implementazione del supporto informativo per la gestione e controllo dei dati; provvede alle esigenze hardware e software del sistema informatico; assicura la costituzione delle necessarie banche dati e la loro gestione ai fini del monitoraggio, in stretta collaborazione con le altre Aree interessate;
- **Ufficio di Segreteria:** L’ufficio di Segreteria si occupa di Front office e accoglienza; Gestione telefonate ed e-mail istituzionali; Protocollazione fatture e documentazione; Protocollazione richieste ricevute da soggetti esterni; Esecuzione di ordini d’acquisto per consumabili e oggettistica d’ufficio; Attività di supporto alle altre aree.

I differenti Organi e figure esecutive ed operative, si articolano una serie di processi e funzioni rappresentanti come segue:

Figura 2 - Struttura di FondER



V – ORGANISMO DI VIGILANZA E “MOGC 231”

FondER è dotata di un Organismo di Vigilanza monocratico (OdV) e di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) 231, entrambi strumenti chiave per prevenire e gestire il rischio di reati aziendali.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza (OdV) promuove:

- **Indipendenza e autonomia:** l'OdV è un organo interno che deve operare in modo indipendente e autonomo. La sua indipendenza assicura che possa svolgere le sue funzioni di vigilanza senza interferenze indebite da parte della dirigenza o di altre figure chiave.
- **Prevenzione dei reati:** l'OdV ha il compito di adottare e aggiornare il MOGC 231 e di vigilare sulla sua effettiva attuazione. Questo contribuisce a prevenire reati aziendali, promuovendo una cultura di conformità e responsabilità.
- **Risposta a violazioni:** in caso di violazioni o sospette violazioni delle norme, l'OdV può avviare indagini interne, garantendo una gestione tempestiva e appropriata delle situazioni di non conformità.

Per quanto concerne il MOGC 231 adottato da FondER, quest'ultimo:

- prevede la definizione di procedure e politiche interne atte a prevenire specifici reati aziendali. Queste procedure delineano comportamenti attesi e linee guida per mitigare i rischi.
- rende le persone giuridiche responsabili per determinati reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'organizzazione. Il MOGC 231 è progettato per impedire la commissione di tali reati e dimostrare la dovuta diligenza da parte dell'organizzazione al fine di evitare responsabilità penali.
- promuove la formazione e la consapevolezza all'interno dell'organizzazione. Questo assicura che tutti i livelli di dipendenti comprendano le norme etiche e legali a cui devono conformarsi.

3. METODOLOGIA DI ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Pur in assenza, nel testo della L. n. 190 del 2012, di uno specifico e chiaro riferimento alla gestione del rischio, la logica sottesa all'assetto normativo citato si ispira ai principi di *risk management*. Infatti, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 5, della l. n. 190 del 2012, il PTPC: *"fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio"*.

Le fasi nelle quali si articola tale approccio sono:

- 1) **analisi della struttura interna** (precedente par. 2);
- 2) **analisi e valutazione del rischio**, prendendo in considerazione una pluralità di variabili connesse alla probabilità e alla natura della singola funzione;
- 3) identificazione delle modalità più opportune di **trattamento del rischio**.

A tali fasi consequenziali, si aggiungono due fasi trasversali, quella della **comunicazione** e quella del **monitoraggio**.

Si specifica che, la presente metodologia di analisi e valutazione del rischio aderisce alle indicazioni e principi contenuti nell'**Allegato n. 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 - Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019**.

3.1. ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

La valutazione del rischio è la **macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive o preventive**.

L'identificazione degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare gli eventi di natura corruttiva che possono astrattamente verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, di pertinenza di FOND.E.R.; l'analisi del rischio ha come obiettivo quello di consentire di pervenire ad un'accomprensione più approfondita degli eventi rischiosi e di individuare il livello di esposizione al rischio delle varie attività.

La valutazione del rischio è stata condotta (anche) in aderenza a quanto previsto dal Modello Organizzativo di Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 adottato da FondER.

A tale fine, la valutazione si è basata su un approccio quali-quantitativo basato su due fattori chiave (da commisurare sulle singole aree della struttura):

1. **PROBABILITÀ (P)**: rischio che la condotta corruttiva possa manifestarsi;
2. **FUNZIONE (F)**: analisi della natura dell'area osservata.

La **valutazione complessiva del rischio** si determina dall'incrocio dei due fattori:

$$\text{VAL. RISCHIO} = P \times F$$

Circa la **probabilità (P)** questa si determina su una scala da 1 a 3 sulla base dei seguenti parametri:

LIVELLO DI PROBABILITÀ DI RISCHIO	CRITERIO	VALORE ASSEGNATO
<u>BASSA</u>	La probabilità di verifica è considerata solo in chiave potenziale ed astratta (non può esservi un rischio pari a zero).	1
<u>MEDIA</u>	Sussiste una bassa probabilità di accadimento di comportamenti corruttivi.	2

LIVELLO DI PROBABILITÀ DI RISCHIO	CRITERIO	VALORE ASSEGNATO
<u>ALTA</u>	La probabilità di accadimento di eventi corruttivi è concreta e sostanziale.	3

Invece, la valutazione dell'esposizione dell'area in relazione alla **funzione svolta (F)** si basa sulla seguente matrice:

LIVELLO DI IMPATTO SULL'ENTE	CRITERIO	VALORE ASSEGNATO
<u>BASSO</u>	L'area osservata, data la natura della funzione, è astrattamente esposta a comportamenti corruttivi (non può esservi un rischio pari a zero).	1
<u>MEDIO</u>	L'area presenta sostanziali motivi ed una esposizione a fenomeni di corruzione.	2
<u>ALTO</u>	Per la natura della funzione svolta, l'area questa presenta significativi rischi corruttivi.	3

L'incrocio delle due matrici determina in definitiva il **valore del rischio**:

Funzione Probabilità	BASSO (1)	MEDIO (2)	ALTO (3)
BASSA (1)	TRASCURABILE (1)	BASSO (2)	MEDIO (3)
MEDIA (2)	BASSO (2)	MEDIO (4)	ALTO (6)
ALTA (3)	MEDIO (3)	ALTO (6)	CRITICO (9)

La valutazione del rischio di fenomeni di corruzione, basato sulla metodologia appena esposta, è presente nell'**Allegato n. 1** del Presente **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione** (di cui è parte integrante).

3.2. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare le **misure idonee a prevenire i rischi**, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. Nel PTPC, pertanto, vengono individuate le azioni concrete da attuare nell'ambito delle aree risultate maggiormente a rischio di fenomeni di corruzione.

Tali misure sono ispirate alle seguenti normative ed indicazioni di prassi:

- **Allegato n. 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019**: Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019;
- **D.Lgs. n. 33 del 2013**: il cosiddetto "Codice della trasparenza";
- **D.Lgs. n. 39 del 2013**: disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico (per quanto applicabile).

Le **misure di trattamento del rischio attuate dal presente Piano**, il cui dettaglio sarà esposto a seguire, sono:

1. **Trasparenza;**
2. **Codice di comportamento;**
3. **Disciplina sull'astensione in caso di conflitto di interessi;**

4. **Rotazione del personale;**
5. **Svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali;**
6. **Incompatibilità per specifiche posizioni dirigenziali;**
7. **Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower);**
8. **Formazione;**
9. **Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile.**

1 - TRASPARENZA

Con il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*” (c.d. “**Codice della trasparenza**”), è stata data attuazione alla delega di cui alla legge n. 190 del 2012. Quest’ultima legge attribuisce alla trasparenza la funzione di presidio dell’integrità e dell’etica, **facendola così assurgere a fondamentale misura di prevenzione e contenimento del rischio corruttivo.**

L’art. 10 del Codice della trasparenza (rubricato come “**Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione**”) prevede espressamente un coordinamento tra il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il D.Lgs. 33/2013 stesso. In particolare, a rafforzamento del concetto, il comma 1 dell’art. 10 prevede espressamente l’indicazione dei: “***responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto***”.

A tal proposito, ai sensi del citato comma 1 dell’art. 10, si nomina quale responsabile della trasparenza il **Ing. Nicola Galotta nella qualità di Direttore di FondER.**

Inoltre, in giusta ottemperanza a quanto previsto dall’art. 9 *bis* del medesimo D.Lgs. 33/2013 sarà istituita nel sito istituzionale di FondER (<https://www.fonder.it>) **la sezione “Amministrazione Trasparente”.**

2 - CODICE ETICO

Lo strumento del codice etico è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti.

Il Fondo ha già adottato un codice etico in sede di adozione del MOG 231, pertanto **tale misura è già attuata.**

3 - DISCIPLINA SULL'ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

Il già citato Codice Etico prevede una sezione dedicata alla previsione dei conflitti d'interesse e, pertanto, **tale tutela è già in essere nel Fondo.**

In particolare, nello svolgimento delle funzioni a cui è preposto, ogni dipendente deve agire nell'esclusivo interesse di FondER e dei soggetti interessati dalla sua attività astenendosi da attuare comportamenti nei quali possono anche solo potenzialmente ravvisarsi elementi di conflitto o che possano far venire meno il principio dell'imparzialità.

4 - ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione del personale è considerata quale **misura organizzativa preventiva** finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni tali da alimentare dinamiche improprie nella gestione, le quali possono scaturire dalla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

FondER si impegna, pertanto, a prevenire l'instaurazione di dinamiche improprie e di implementare nella gestione del personale opportuni e adeguati meccanismi di rotazione in relazione anche a quanto previsto dallo Statuto del Fondo, al Regolamento Generale e al buon funzionamento operativo.

5 - SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO, ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

La *ratio* della misura in parola è quella di vigilare sul conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali in capo ad un medesimo soggetto, al fine di evitare

che l'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale comprometta il buon andamento del Fondo.

A tal proposito, le misure di tutela saranno ispirate – oltre che ai precetti di Legge – anche all'attuale Codice Etico già in essere alla struttura e al Regolamento generale del Fondo.

6 - INCOMPATIBILITÀ PER SPECIFICHE POSIZIONI DIRIGENZIALI

La presente tutela si ispira alle **disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico** (per quanto applicabile) ai sensi del D.Lgs. n. 39 del 2013.

In particolare, i Capi V e VI del Decreto disciplinano le situazioni di incompatibilità per le posizioni dirigenziali le quali, si ripete, per quanto applicabili determinano le **direttive per la composizione degli Organi Statutari ed esecutivi. La misura, pertanto, è diretta a prevenire ed evitare situazioni di incompatibilità in aderenza a quanto previsto dall'Ordinamento.**

7 - GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING) E TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

Il PNA 2013 ha introdotto la tutela del dipendente che segnala condotte illecite tra le azioni e le misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione, in quanto funzionale all'emersione dei fenomeni di corruzione e di *mala gestio*, nell'interesse oggettivo dell'Ordinamento.

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, a cui è seguita l'emanazione del d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali", FondER ha predisposto un proprio Regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti (*whistleblowing*) e tutela del segnalante (*whistleblower*).

L'intento di FondER è quello di promuovere la trasparenza e l'etica all'interno di un'organizzazione. Il Regolamento stabilisce un canale formale attraverso il quale i dipendenti possono segnalare preoccupazioni legittime senza timore di conseguenze negative per la propria persona. Ciò crea un ambiente in cui è più probabile che i comportamenti illegali o non etici vengano identificati e affrontati prima che possano causare danni significativi al Fondo.

L'importanza di adottare un proprio regolamento sul *whistleblowing* per il Fondo è molteplice:

- *Identificazione precoce di irregolarità*: i dipendenti sono spesso in prima linea per rilevare comportamenti discutibili. Un regolamento sul whistleblowing fornisce loro un mezzo sicuro per segnalare tali problemi, consentendo a FondER di intervenire precocemente per risolvere situazioni problematiche.
- *Cultura dell'integrità*: la presenza di un regolamento sul whistleblowing invia un segnale forte che l'organizzazione promuove l'integrità, l'etica e la conformità. Ciò può contribuire a sviluppare una cultura aziendale che valorizza la responsabilità e il rispetto delle leggi e delle normative.
- *Protezione dei whistleblower*: il regolamento fornisce garanzie di protezione per chi segnala, riducendo il timore di ritorsioni. Questa protezione è fondamentale per garantire che i whistleblower si sentano sicuri nel segnalare comportamenti scorretti senza temere ripercussioni sulla propria carriera o sulla propria vita.
- *Gestione della reputazione*: affrontare le preoccupazioni dei dipendenti in modo trasparente e responsabile può contribuire a preservare la reputazione del Fondo. La gestione etica delle questioni interne può evitare danni all'immagine. Il Regolamento è consultabile sul sito web di FondER, nell'apposita sezione all'interno dell'"Amministrazione Trasparente".

<https://www.fonder.it/trasparenza/>

8 – FORMAZIONE

La formazione è la misura di prevenzione che consente a tutto il personale di prevenire, gestire o scongiurare il manifestarsi di fenomeni corruttivi anche nel quotidiano svolgersi delle attività. L'applicazione di tale misura consente, inoltre, di intervenire sui cd. fattori individuali che tendono ad abilitare comportamenti potenzialmente a rischio e, pertanto, la misura risulta utile trasversalmente in tutti i processi. L'indicazione generale del PNA prevede la progettazione e l'erogazione di attività di formazione su due livelli, tra loro complementari: un livello generale, rivolto a tutto il personale, per diffondere e potenziare le conoscenze in tema di prevenzione della corruzione e, allo stesso tempo, diffondere i principi dell'etica e della legalità; un livello specifico, mirato a fornire strumenti e indicazioni sull'adozione delle pratiche di prevenzione della corruzione.

Ciò posto, FondER inserirà l'attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza nel piano formativo annuale del personale a qualsiasi livello

Inoltre, FondER ritiene di cruciale importanza garantire che tutti i membri dell'organizzazione comprendano appieno il processo di segnalazione, i benefici del whistleblowing, e le protezioni offerte ai whistleblower pertanto saranno garantiti dei momenti formativi a tutti i soggetti coinvolti.

9 - AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTI CON LA SOCIETÀ CIVILE

Al duplice fine di creare un rapporto fiduciario con i propri *stakeholder* e di promuovere la cultura della legalità nel contesto di riferimento, è importante che il Fondo si doti di un sistema che favorisca le segnalazioni di casi di corruzione, cattiva gestione o eventuali conflitti d'interesse. L'attuazione di questa misura prevede la **predisposizione di un sistema di comunicazione e di diffusione della strategia di prevenzione** attuata da FondER. e contenuta nel presente Piano, nonché la progettazione di soluzioni organizzative atte a creare e a gestire il dialogo con la società civile.

4. MONITORAGGIO

Il **monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni programmate** nel Piano è fondamentale ai fini dell'efficace attuazione dello stesso. La responsabilità del monitoraggio del PTPC è attribuita ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012, al **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**, individuato nella persona del **Ing. Nicola Galotta nella qualità di Direttore di FondER** (nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19.11.2021).

Il RPCT trasmette annualmente agli Organi Statutari del Fondo una relazione recante i risultati dell'attività svolta utilizzando il *format* che l'ANAC predispone di volta in volta. La relazione è pubblicata sul sito internet di FondER., nella sezione "Amministrazione trasparente".

5. AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Il **PTPCT ha un'estensione temporale triennale**. Il Piano, comunque, verrà aggiornato sia sulla base degli **esiti del monitoraggio**, di cui al precedente paragrafo, sia in **conseguenza di cambiamenti organizzativi rilevanti** all'interno del Fondo, sia a seguito di **modifiche normative o all'introduzione di nuove procedure anticorruzione**, nonché nel caso in cui emergano rischi non considerati in fase di predisposizione.

6. RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

La violazione, da parte dei dipendenti dell'Amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, L. n. 190 del 2012).

Roma, 25.01.2024



**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E TRASPARENZA (PTPCT) -
FONDER
TRIENNIO 2024-2026**

ALLEGATO N. 1

**MAPPATURA DEI PROCESSI E VALUTAZIONE DEI
RISCHI DI CORRUZIONE**

1. RICHIAMO METODOLOGICO

Come meglio espresso nel Piano, la presente mappatura del rischio si basa su di un approccio misto quali-quantitativo, il quale si basa su due variabili chiave:

1. **PROBABILITÀ (P)**: rischio che la condotta corruttiva possa manifestarsi;
2. **FUNZIONE (F)**: analisi della natura dell'area osservata.

La **valutazione complessiva** del rischio si determina dall'incrocio dei due fattori:

$$\text{VAL. RISCHIO} = P \times F$$

L'incrocio delle due variabili, quantificate come nelle matrici esposte nel piano, determina il **valore del rischio**:

Funzione Probabilità	BASSO (1)	MEDIO (2)	ALTO (3)
BASSA (1)	TRASCURABILE (1)	BASSO (2)	MEDIO (3)
MEDIA (2)	BASSO (2)	MEDIO (4)	ALTO (6)
ALTA (3)	MEDIO (3)	ALTO (6)	CRITICO (9)

AREA	PROBABILITÀ	FUNZIONE	VALUTAZIONE DEL RISCHIO
	(P)	(F)	P x F
ACQUISTO BENI, SERVIZI E CONSULENZE	1	2	BASSO (2)
CONTABILITÀ E BILANCIO	1	2	BASSO (2)
FLUSSI FINANZIARI IN ENTRATE E USCITA	2	3	ALTO (6)
GESTIONE FORMAZIONE	1	2	BASSO (2)
GESTIONE PERSONALE	2	2	MEDIO (4)
INFRASTRUTTURE INFORMATICHE	1	2	BASSO (2)
PROCESSO DECISIONALE ORGANI STATUTARI	2	2	MEDIO (4)
RAPPORTI P.A.	1	2	BASSO (2)

La mappatura ha evidenziato la seguente situazione:

CLASSE DI VALUTAZIONE	BASSO	MEDIO	ALTO
NUMERO DI CLASSI RILEVATE	5	2	1

Nell'ottica di formulare una valutazione sintetico-globale del rischio di corruzione di FOND.E.R., si effettuerà una media ponderata come segue:

- A. **Classe:** tipologia della classe di valutazione (BASSO, MEDIO, ALTO)
- B. **Numero di classi rilevate:** indica il numero per ogni tipologia di classi rilevate nellamappatura;
- C. **Valore di riferimento della classe:** indica il valore attribuito ad ogni classe di valutazione (1;2;3):
- D. **Media ponderata:** pari al prodotto tra il numero individuato di ogni classe e il valore attribuito alla singola classe; diviso per tre.

a. Classe	BASSO	MEDIO	ALTO	RISULTATO
b. Numero di classi rilevate	5	2	1	
c. Valore di riferimento della classe	1	2	3	
d. Media ponderata	5	4	3	

In definitiva, la media ponderata restituisce un valore tendenzialmente alto.

Chiaramente, il giudizio è condizionato dai seguenti aspetti:

1. Il presente PTPC è il primo che il Fondo adotta;
2. Le valutazioni sono, pertanto, operate in chiave pessimistica al fine di compiere una valutazione prudentiale.

In conclusione, la valutazione del rischio di corruzione per FOND.E.R. risulta:

MEDIO BASSO