

ASSOCIAZIONE APRITICIELO

Piano triennale di prevenzione della corruzione

2015 – 2018

Predisposto dal responsabile per l'anticorruzione

Adottato in data 3 dicembre 2015 con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

1.PRESENTAZIONE

Il presente Piano di prevenzione della corruzione della Associazione Apriticielo viene adottato tenuto conto delle indicazioni disponibili, alla data di approvazione, in particolare della legge 190/2012 e della determinazione Autorità Nazionale Anticorruzione n.8 del 17 giugno 2015.

Si precisa sin da subito che nel presente piano si fa riferimento all'accezione più ampia del concetto di corruzione richiamato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che comprende le varie situazioni in cui **“venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”**, a prescindere dalla rilevanza penale.

Il presente Piano di prevenzione della corruzione della Associazione Apriticielo prende in considerazione tutti gli ambiti interessati da potenziali rischi di corruzione, dalle attività amministrative a quelle didattiche proprie del campo di azione della Associazione stessa.

Contesto interno

L'Associazione Apriticielo è stata costituita il 13 marzo 2006 in vista dell'inaugurazione del Parco Astronomico Infini.to con il compito di organizzarne la gestione. A norma dello Statuto approvato nel 2007 sono Soci Fondatori la Regione Piemonte, la Provincia di Torino, il Comune di Pino Torinese, l'Istituto Nazionale di Astrofisica (INAF) e l'Università di Torino. Con apposite convenzioni l'Associazione ha avuto in comodato d'uso sia le strutture museali di proprietà dell'INAF sia le strutture di accesso di proprietà del Comune di Pino Torinese.

Le strutture museali di Infini.to sono state realizzate con contributi assegnati all'INAF dalla Regione Piemonte, dalla Compagnia di San Paolo e dalla Fondazione CRT, che inoltre contribuiscono alla gestione ordinaria e allo sviluppo del Parco Astronomico. Gli accessi (ascensore, strada, parcheggio) sono stati realizzati dal Comune di Pino Torinese con parziale contributo della Regione Piemonte.

Lo Statuto non prevede assegnazione di quote di partecipazione e non definisce contributi annuali; tuttavia le istituzioni scientifiche, INAF e Università di Torino, non possono per loro Statuto essere chiamate a quote economiche continuative, ma possono fornire contributi per attività specifiche, servizi e collaborazioni.

Tutti i Soci Fondatori hanno un rappresentante nel Consiglio di Amministrazione che sovrintende alle attività amministrative e operative dell'Associazione. Il Presidente dell'Associazione è nominato dalla Regione Piemonte, sentiti Provincia e Comune di Pino Torinese, il Vice-presidente dall'Università e dall'INAF congiuntamente.

Nel 2008 l'Associazione ApritiCielo ha ricevuto il riconoscimento della personalità giuridica dalla Regione Piemonte e nel 2011 è stata ufficialmente riconosciuta dal MIUR come Associazione di ricerca.

Il nuovo Statuto dell'Associazione Apriticielo è stato approvato dall'Assemblea dei Soci Fondatori in data 3 ottobre 2013.

Il Bilancio preventivo dell'Associazione è approvato dall'Assemblea dei Soci entro il mese di dicembre di ogni anno in riferimento all'anno successivo. Il Bilancio consuntivo viene approvato sempre dall'Assemblea dei Soci entro il mese di aprile di ogni anno in riferimento all'anno precedente.

Le spese sostenute dall'Associazione sono gestite sulla base sia di un Sistema di procedure amministrative, sia di un Regolamento in Economia approvato dall'Assemblea dei Soci Fondatori con deliberazione del 18 luglio 2013 e pubblicato sul sito nella sezione Amministrazione trasparente.

Gli organi

Sono Organi dell'Associazione:

- a) l'Assemblea dei Soci;
- b) il Presidente;
- c) il Consiglio di Amministrazione;
- d) il Collegio dei Revisori dei Conti;

E' istituito con funzione consultiva e di indirizzo scientifico:

- a) il Comitato Scientifico

Il Presidente e il CdA, Organi di indirizzo politico amministrativo, sono coinvolti direttamente nel programmare e indirizzare le attività dell'Associazione nel perseguimento dei fini istituzionali, sentito il Consiglio Scientifico. Essi si avvalgono del supporto operativo di un Direttore Generale.

Il Collegio di Revisione è composto di rappresentanti della Regione Piemonte, della Compagnia di San Paolo e della Fondazione CRT.

Il Consiglio Scientifico svolge funzione consultiva in materia di pianificazione e visione strategica, contribuendo all'indirizzo scientifico dell'Associazione.

Come rappresentato nella Tabella 1, l'Organigramma dell'Associazione prevede in totale 13 unità di personale e non prevede livelli quadro.

Il personale

Tutti i dipendenti sono assunti a tempo indeterminato con contratto C.C.N.L. di Federculture.

Tabella 1

LIVELLO	PROFILO	PIANTA ORGANICA
D3	Responsabile scientifico	1
D1	Responsabile scientifico	2
C1	Collaboratori scientifici	4
C1	Impiegata amministrativa	1
B2	Impiegato operativo servizio biglietteria	1

B2	Impiegato tecnico manutentore	1
B1	Animatori scientifici	3
Totale		13

Oggetto e finalità

Ai sensi della Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nella pubblica amministrazione” l’Associazione Apriticielo, adotta il presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione, con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione delle attività al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il concetto di “corruzione” preso in considerazione dal presente documento va inteso in senso lato, ossia come comprensivo di tutte le varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si possa riscontrare l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Scopo del Piano è l’individuazione, tra le attività di competenza della Associazione, di quelle più esposte al rischio di corruzione, e la previsione di meccanismi di formazione, di attuazione e di controllo idonei a prevenire il rischio di corruzione.

Responsabile della prevenzione della corruzione

L’Associazione Apriticielo, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 dicembre 2015 ha nominato la dipendente Ketty Sitzia Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Responsabile predispone ogni anno entro il 31/12 il Piano di prevenzione della corruzione, che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l’approvazione.

Il Piano viene trasmesso all’ANAC e pubblicato sul sito internet dell’Associazione www.planetarioditorino.it. nella sezione Amministrazione Trasparente - Altri contenuti

Ai sensi della Legge 190/2012, inoltre, il Responsabile deve:

- provvedere alla verifica dell’efficace attuazione del Piano e della sua idoneità;
- proporre la modifica dello stesso quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’amministrazione;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11 Legge 190/2012.

INDIVIDUAZIONE ATTIVITA’ CON PIU’ ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE

Una delle finalità del presente Piano è l’individuazione delle attività nell’ambito delle quali è

più elevato il rischio di corruzione. L'art. 1 comma 9 lett. a) della Legge 190/2012 procede già ad una prima diretta individuazione, relativamente ai procedimenti di:

a) autorizzazione o concessione;

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Con riferimento all'attività e alla realtà della Associazione i suddetti procedimenti corrispondono alle seguenti aree di rischio:

1. processi finalizzati al reclutamento e alla gestione del personale;
2. processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa.

1. Processi finalizzati al reclutamento e alla gestione del personale: reclutamento del personale e gestione delle progressioni di carriera, conferimento di incarichi di collaborazione.

Per la predetta area di rischio sono individuati i seguenti rischi:

- a) previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;
- b) abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- c) progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;
- d) motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.

Al fine di eliminare i rischi relativi all'area di cui sopra come riportato nel PNA, sono state individuate le seguenti misure di prevenzione: definizione di procedimenti standardizzati, monitoraggio, elaborazione di un Regolamento per il reclutamento e la gestione delle progressioni di carriera, effettuazione di controlli sulle dichiarazioni sostitutive a campione.

2. Processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa.

Per la predetta area di rischio sono individuati i seguenti rischi:

- a) restrizione del mercato nella definizione delle specifiche tecniche, attraverso l'indicazione nel disciplinare di prodotti che favoriscano una determinata impresa;
- b) definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);

- c) uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- d) mancato rispetto dei criteri indicati nel disciplinare di gara cui la commissione giudicatrice deve attenersi per decidere i punteggi da assegnare all'offerta, con particolare riferimento alla valutazione degli elaborati progettuali;
- e) abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa.

A tale attività viene attribuito un grado di rischio considerato basso.

Al fine di eliminare il rischi relativi all'area di cui sopra sono state individuate le seguenti misure di prevenzione: definizione di procedimenti standardizzati, monitoraggio, effettuazione controlli sulle dichiarazioni sostitutive a campione.

Di seguito si elencano i processi gestiti dall'Associazione e la relativa attribuzione alla struttura organizzativa interna di riferimento. La valutazione del rischio è stata condotta applicando la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano nazionale anticorruzione adattata alle esigenze funzionali dell'Associazione.

Area di rischio	Processo	Attori/Uffici coinvolti	Valutazione complessiva (max 25 punti)	Grado di rischio
Area A: Acquisizione e progressione del personale	A1. Reclutamento	CdA/Presidenza/Direzione/Amministrazione/Area Didattica e Divulgazione/Area Comunicazione /Area Personale e logistica	6	Basso
	A2. Progressioni di carriera	CdA/Presidenza/Direzione/Amministrazione/Area Didattica e Divulgazione/Area Comunicazione	6	Basso
	A3. Conferimento di incarichi di collaborazione	CdA/Presidenza/Direzione/Amministrazione/Area Didattica e Divulgazione/Area Comunicazione	6	Basso

Area B: Affidamento di lavori, servizi e forniture	B1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento	CdA/Presidenza/Direzione/Amministrazione/Ufficio Didattica e Divulgazione/Ufficio Comunicazione	3	Basso
	B2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Presidenza/Direzione/CdA/Amministrazione	3	Basso
	B3. Requisiti di qualificazione	Presidenza/Direzione/CdA/Amministrazione	3	Basso
	B4. Requisiti di aggiudicazione	Presidenza/Direzione/CdA/Amministrazione	3	Basso
	B5. Valutazione delle offerte	Commissioni di valutazione/CdA	3	Basso
	B6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Commissioni di valutazione/CdA/RUP	3	Basso
	B7. Procedure negoziate	Presidenza/Direzione/CdA/Amministrazione	3	Basso
	B8. Affidamenti diretti	Presidenza/Direzione/CdA/Amministrazione	3	Basso
	B11. Varianti in corso di esecuzione del contratto	Presidenza/Direzione/CdA/Amministrazione	3	Basso
	B13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternative a quelli	Presidenza/Direzione/CdA/Amministrazione	3	Basso

	giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto			
--	---	--	--	--

Sono considerati esposti al maggior rischio di corruzione i processi che hanno conseguito un valore complessivo del livello di rischio della corruzione maggiore di 10. Come si evince dalla tabella precedente, tutti i processi elencati presentano un basso rischio di corruzione.

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITA' A MAGGIOR RISCHIO

Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione

Nelle attività che presentano un rischio di corruzione, seppur basso nel caso dell'Associazione, le comunicazioni tra amministrazione e soggetto interessato si svolgono con modalità telematiche in modo da garantire la trasparenza e la tracciabilità delle comunicazioni. Con particolare riferimento al settore degli appalti, sono definite le misure necessarie al fine di impedire all'interessato il contatto diretto - in particolare quello telefonico - con i soggetti competenti. Per la richiesta di eventuali informazioni e chiarimenti, i concorrenti saranno obbligati a formulare unicamente richieste scritte. Parimenti eventuali risposte devono avvenire da parte dei soggetti competenti esclusivamente per iscritto.

Al fine di eliminare i rischi relativi ad entrambe le aree di cui sopra, sono state individuate le seguenti misure di prevenzione: definizione procedimenti standardizzati, monitoraggio.

Formazione del personale nelle attività a rischio di corruzione

Uno degli adempimenti previsti dalla L. 190/2012 riguarda la pianificazione degli interventi formativi per i dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono un'attività, indicata come a rischio di corruzione. Tali dipendenti verranno segnalati dal Responsabile della prevenzione della corruzione al Direttore generale per partecipare ad uno specifico programma formativo in coerenza con le disponibilità nel bilancio d'esercizio.

Il programma di formazione avrà come oggetto l'approfondimento delle norme amministrative e penali in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione e in particolare i contenuti della Legge 190/2012, nonché l'applicazione delle normative di settore, dei regolamenti interni, incluso il Codice etico, tenuto conto delle risorse strumentali ed economiche a disposizione.

E' prevista una dichiarazione di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del Piano Triennale di prevenzione della corruzione al momento dell'assunzione.

Ogni variazione del Piano e ogni sua nuova edizione saranno comunicate a tutto il personale tramite posta elettronica.

Adozione del codice etico

L'Associazione adotta il Codice etico (Allegato 1), riferito al Codice Etico ICOM (International Council of Museums), che individua gli standard minimi di pratica e di condotta per i musei e per il loro personale.

Conflitti di interesse: obbligo di segnalazione e astensione

Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti nei rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti sono tenuti a curare gli interessi dell'Associazione rispetto ad ogni situazione che possa concretizzare un vantaggio personale, anche di natura non patrimoniale, e che pregiudichi (anche solo potenzialmente) l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite e devono quindi astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per l'Associazione. Tali soggetti devono altresì astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possono coinvolgere interessi: - propri, di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale; - di soggetti od organizzazioni di cui siano tutore, curatore, procuratore o agente; - di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti.

Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali

Per quanto riguarda l'applicazione della disciplina in materia di incarichi vietati al personale dipendente, nonché la definizione dei criteri di autorizzazione allo svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali l'Associazione si ispira alla legge L.R. 23.01.1989 n. 10 della Regione Piemonte - Direttive in merito agli incarichi vietati e limiti numerici massimi - che prescrive l'obbligo di richiesta di autorizzazione preventiva e gli estremi di divieto di conferimento di suddetta autorizzazione.

Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi

Il d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 ha disciplinato, ai capi III-VI, specifiche cause di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni nonché negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

L'Associazione Apriticielo procederà alla richiesta, nei confronti dei soggetti cui si applica detta normativa, di rendere apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, procedendo alla tempestiva pubblicazione di tali dichiarazioni sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione dedicata alla amministrazione trasparente.

Modalità per la segnalazione da parte dei dipendenti di condotte illecite

Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001. Al fine di garantire l'anonimato e la tutela del dipendente che effettua segnalazioni, le eventuali

segnalazioni di condotte illecite dovranno essere indirizzate direttamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione alla sua casella mail operativa. Dipendenti e non potranno segnalare casi illeciti concreti o potenziali nella consapevolezza che gli atti di denuncia sono sottratti per legge al diritto di accesso e che alla suddetta casella avrà accesso esclusivamente il Responsabile per la prevenzione della corruzione. Qualora oggetto di segnalazione sia il comportamento del Responsabile per la prevenzione della corruzione, la segnalazione dovrà essere indirizzata al Presidente dell'Associazione.

In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rilevata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato e all'organo disciplinare nel caso in cui lo stesso segnalante lo consenta espressamente. Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato e all'organo disciplinare nel caso in cui il destinatario della segnalazione ritenga che la conoscenza di essa sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Nella gestione delle segnalazioni verrà data attuazione al divieto di discriminazione nei confronti del denunciante e l'atto di denuncia sarà sottratto all'accesso. Il dipendente che ritiene di aver subito una misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia, dà notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile anticorruzione.

Rotazione del personale

Il Piano nazionale anticorruzione richiede che, negli uffici a più elevato rischio, sia garantita un'adeguata rotazione di tutto il personale. Data la struttura organizzativa dell'Associazione, risulta impossibile coniugare il principio della rotazione degli incarichi a fini di prevenzione della corruzione con la funzionalità e l'efficienza degli uffici, visto l'esiguo numero di addetti.

Selezione del personale che opera in settori esposti alla corruzione

In considerazione della ridotta dimensione dell'Associazione, l'adozione di procedure specifiche per selezionare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio della corruzione appare di difficile attuazione. L'ente garantisce la partecipazione del personale in servizio in tali settori nelle iniziative formative che verranno organizzate sulla materia, in accordo alle risorse di bilancio a disposizione.

OBBLIGO DI OSSERVANZA DEL PIANO

Tutto il personale è tenuto all'osservanza delle norme anticorruzione e a fornire il proprio apporto collaborativo al Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del Piano.