



Accademia della Crusca

**Piano Triennale di
Prevenzione della
Corruzione**

2015-2017



TITOLO I AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Introduzione
2. Normativa di riferimento
3. Definizione di corruzione
4. Obiettivi del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
5. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

TITOLO II AZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE

6. Procedure per la selezione del personale da inviare a percorsi formativi in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
7. Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi presso la pubblica amministrazione (D.Lgs. 8 Aprile n. 39)
8. Obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni
9. Codice Etico
10. Monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti
11. Monitoraggio dei rapporti fra l'Azienda e i soggetti con i quali intercorrono rapporti aventi rilevanza economica
12. Descrizione delle procedure di rotazione degli incarichi poste in essere dal presente piano ai fini della prevenzione del rischio corruttivo
13. Conflitto di interessi ed obbligo di astensione
14. Le azioni di coordinamento del sistema di prevenzione della corruzione
15. Analisi di mappatura e valutazione delle aree di rischio
16. Programma degli interventi
17. Aggiornamento ed entrata in vigore del Piano per la Prevenzione della Corruzione

MF



TITOLO I

AMBITO DI APPLICAZIONE

1. INTRODUZIONE

La Legge 190/2012 entrata in vigore il 28/11/2012 definisce le “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”.

Il provvedimento legislativo è emanato in attuazione dell’art. 6 della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato Italiano con Legge n. 116 del 3 agosto 2009.

La predisposizione di un Piano Anticorruzione rappresenta l’occasione per adeguarsi alle migliori prassi internazionali introducendo nell’ordinamento ulteriori strumenti in grado di dare nuovo impulso alle politiche di prevenzione del fenomeno corruttivo nella direzione più volte sollecitata dal Groupe d’Etats contre la Corruption (GRECO) in seno al Consiglio d’Europa, dal Working Group on Bribery (WGB) e dall’Implementation Review Group (IRG) per l’implementazione della Convenzione contro la corruzione delle Nazioni Unite.

La Legge 190/2012 individua, in ambito nazionale, *“l’Autorità nazionale anticorruzione e gli altri organi incaricati di svolgere, con modalità tali da assicurare azione coordinata, attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione”*.

La Legge stabilisce che l’organo di indirizzo politico delle amministrazioni pubbliche di cui all’art.1 comma 2 del D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001, e successive modifiche ed integrazioni:

- individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione, salvo diversa e motivata determinazione, dandone comunicazione alla C.I.V.I.T. in una apposita sezione del sito dedicata alla raccolta dei relativi dati;
- su proposta del Responsabile individuato adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione curandone la trasmissione al Dipartimento della funzione pubblica.



2. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La Legge 190/2012, di seguito definita Legge, nell'introdurre tutti gli strumenti necessari alla prevenzione e repressione dei fenomeni di corruzione, definisce i provvedimenti legislativi cui necessita l'approvazione del parlamento, da adottare entro sei mesi dalla sua entrata in vigore ed in particolare:

- D. L. n. 39 del 08/04/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50 della legge 190/2012". I suddetti commi prevedono che il Governo adotti strumenti legislativi idonei alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni corruttivi, senza nuovi o maggiori oneri di spesa per la finanza pubblica. In particolare con il suddetto Decreto si modifica in senso restrittivo la normativa vigente in materia di *attribuzione di incarichi dirigenziali e di responsabilità di vertice nella pubblica amministrazione e di incompatibilità tra i detti incarichi e lo svolgimento di incarichi pubblici elettivi o la titolarità di interessi privati che possano porsi in conflitto con l'esercizio imparziale con le funzioni pubbliche affidate.*

- D. L. n. 33 del 14/03/2013 sul "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione dell'informazione da parte delle pubbliche amministrazioni". Il Decreto, nel rispetto dei principi e criteri direttivi dei commi 35 e 36 art. 1 L. 190/2012, definisce il principio generale di trasparenza come: *"accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche"* (art. 1, c. 1).

Nel provvedimento sono definite, in maniera vincolante, le norme e le sanzioni relative ai mancati adempimenti. Sono inoltre individuate le disposizioni che regolamentano e fissano i limiti della pubblicazione, nei siti istituzionali, di dati ed informazioni relative all'organizzazione e alle attività delle pubbliche amministrazioni; tali informazioni sono pubblicati in formato idoneo a garantire l'integrità del documento; devono essere inoltre curati l'aggiornamento, la semplicità della consultazione e la provenienza.

Pur rispettando i limiti imposti dalla normativa in materia di tutela della segretezza e della privacy, il principio della completa accessibilità delle informazioni è ispirato al "Freedom of Information Act" statunitense, che garantisce a chiunque l'accesso a qualsiasi documento o dato in possesso delle pubbliche amministrazioni. L'introduzione del "diritto all'accesso civico" mira a costruire e/o ad alimentare il rapporto di fiducia tra il Cittadino e la Pubblica Amministrazione e a promuovere il principio di legalità e la prevenzione della corruzione.

- Decreto del Presidente della Repubblica 16/04/2013 n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165 del 30/03/2001". Il Codice approvato sostituisce il vigente Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui al decreto della Presidenza del Consiglio



dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica 28 novembre 2000 (pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 84 del 10 aprile 2001).

Il Codice stabilisce l'obbligo di *"assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico"*.

Ulteriori strumenti normativi e circolari di riferimento:

- Linee di indirizzo per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione del "Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" del 13 marzo 2013.
- Circolare n.1 del 25/01/2013, Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica.
- D.P.C.M. del 16/01/2013 "Istituzione del Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- Articoli da 318 a 322 del Codice Penale Italiano.
- Legge n. 116 del 3 agosto 2009 "Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato Italiano il 9 dicembre 2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale ed al codice di procedura penale".
- Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".
- Decreto Legislativo denominato "Testo unico sulla privacy" n. 196 del 30 giugno 2003;

3. DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

La Circolare n.1 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 25 gennaio 2013 osserva che la Legge non contiene una definizione della "corruzione", che viene quindi data per presupposta; questa invita a contestualizzare il concetto di corruzione comprendendovi le situazioni in cui, nel corso dell'attività dell'amministrazione pubblica si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le



situazioni rilevanti, pertanto, non si esauriscono nella violazione degli artt. 318, 319, 319 ter del C.P. e vanno oltre la gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I del codice penale: comprendono tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, si riscontri un evidente malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Il concetto di corruzione, nella fattispecie, amplia i confini della definizione imponendo una rigorosa ed attenta applicazione delle procedure di verifica.

4. OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'Accademia della Crusca, in attuazione della Legge, adotta con formale procedimento il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione nonché l'aggiornamento annuale dello stesso e, comunque, ogni qual volta intervengano rilevanti mutamenti organizzativi dell'amministrazione. Obiettivo principale è assumere ogni ulteriore iniziativa, in aggiunta a quelle già previste, al fine di contrastare la mancanza di fiducia da parte del cittadino nella pubblica amministrazione, dando risposte articolate e sistemiche al fenomeno corruttivo anch'esso sistemico.

NF

5. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Come previsto dall'art.1 comma 8 della Legge, l'Accademia della Crusca, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile cura la trasmissione del Piano, in via telematica, al Dipartimento della Funzione Pubblica. Il Piano viene altresì pubblicato nella sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito internet dell'Accademia della Crusca www.accademiadellacrusca.it.

Il Responsabile della prevenzione individua il personale da inserire in percorsi di formazione sui temi della legalità e dell'etica. Il Responsabile verifica l'efficacia e l'idoneità del piano, valuta l'opportunità di introdurre modifiche allo stesso qualora si verificano significative violazioni non espressamente previste o in seguito a cambiamenti significativi dell'organizzazione dell'Accademia della Crusca. In tal caso il Responsabile predispone incontri di consultazione con associazioni o portatori di interessi particolari. Analogamente prevede il coinvolgimento di tutto il personale dell'Accademia della Crusca addetto alle aree a più alto rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano.



TITOLO II

AZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE

6. PROCEDURE PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE DA INVIARE A PERCORSI FORMATIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA.

Il Piano di Prevenzione della Corruzione prevede la predisposizione di un programma formativo sui temi dell'etica e della legalità di livello generale per i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione (art. 1 commi 5, 8, 10, 11 L. 190/2012) e di livello specifico rivolti al Responsabile della Prevenzione e ai Dirigenti, Collaboratori e Operatori addetti alle aree a rischio. La formazione prevede l'approfondimento delle discipline in materia di responsabilità dei procedimenti amministrativi, delle norme penali relative ai reati contro la pubblica amministrazione, agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte dell'amministrazione. Sono privilegiati i corsi di formazione organizzati dalla Regione Toscana o altri Enti interessati.

La procedure per la selezione del personale saranno predisposte con apposito atto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Il piano di formazione ha cadenza annuale e prevede la partecipazione obbligatoria del personale selezionato.

7. INCONFERIBILITÀ ED INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI PRESSO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (D. Lgs 8 aprile 2013 n. 39)

Si precisa che al momento l'Accademia della Crusca non dispone nella propria dotazione organica di personale di livello dirigenziale.

Qualora tale evenienza dovesse realizzarsi nel corso del tempo il Responsabile della Prevenzione della Corruzione avrà il compito di coordinare e controllare, attraverso il supporto tecnico-istruttoriale e in base alle disposizioni del Piano Anticorruzione, che siano rispettate le norme stabilite dal Decreto Legislativo n. 39 in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi di natura dirigenziale. L'art. 15 del suddetto Decreto stabilisce che il Responsabile deve contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgenza della situazione di inconferibilità o incompatibilità all'incarico e segnalare agli Enti preposti i casi di possibile violazione.

Nel Decreto si definisce "inconferibilità" la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi amministrativi di vertice, incarichi dirigenziali interni o esterni a coloro che:



abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice Penale anche con sentenza non passata in giudicato; abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione; siano stati componenti di organo di indirizzo politico.

Si definisce, inoltre, "incompatibilità" l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla Pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico.

8. OBBLIGHI DI PUBBLICITÀ, TRASPARENZA E DIFFUSIONE DELLE INFORMAZIONI

(D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33)

La Legge, all'art. 1 comma 15, richiama la trasparenza dell'attività amministrativa come livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117 della Costituzione. Pertanto viene assicurata la pubblicazione, nei siti web delle Amministrazioni pubbliche, delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

Al successivo comma 16, la stessa Legge assicura, come livello essenziale di trasparenza dell'attività amministrativa, la pubblicazione dei seguenti procedimenti:

- 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;
- c) concessione ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Il Decreto Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 intende la trasparenza come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme di controllo diffuso sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo di risorse pubbliche. Gli adempimenti degli obblighi previsti dal suddetto Decreto sono curati dal Responsabile della Trasparenza cui compete la definizione delle misure, dei modi e le iniziative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi



informativi, nonché compete l'elaborazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità che viene allegato come parte di sezione integrante del presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione.

9. CODICE ETICO

Richiamato il comma 44 art. 1 della Legge il presente Piano di Prevenzione della Corruzione prevede l'adozione delle misure integrative necessarie in materia di anticorruzione del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici di cui al Decreto del Presidente della Repubblica del 16 aprile 2013 n. 62. Nel Codice verranno richiamati i doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, nonché il divieto di favorire con la propria condotta, il conferimento di benefici personali in relazione alle funzioni espletate.

Nelle finalità generali della Legge viene posta particolare attenzione allo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione nell'individuare strategie di lotta alla corruzione, attraverso il coinvolgimento diretto del personale dell'amministrazione; sarà quindi posta in essere una ricognizione finalizzata alla regolamentazione da adottare o aggiornare, ai sensi della Legge, nello svolgimento di procedimenti amministrativi.

Il Codice di Comportamento adottato dall'Accademia della Crusca viene consegnato ad ogni dipendente al momento dell'assunzione in servizio, e ad ogni collaboratore e/o eventuale dirigente all'atto dell'accettazione dell'incarico.

10. MONITORAGGIO DEL RISPETTO DEI TERMINI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI

Il Responsabile dell'amministrazione dell'Accademia della Crusca controlla periodicamente il rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi, intervenendo direttamente, con immediatezza, al fine di reprimere eventuali disfunzioni e portando a conoscenza tali azioni al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Il Responsabile addetto alle funzioni amministrative predisponde un relazione entro il 30 Gennaio di ogni anno sull'andamento del rispetto dei termini dei procedimenti, da inoltrare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, evidenziando il numero dei procedimenti per i quali si è registrato un ritardo ed i motivi dello stesso e le relative azioni compiute. La relazione viene portata a conoscenza anche del Presidente.



11. MONITORAGGIO DEI RAPPORTI FRA L'AZIENDA E I SOGGETTI CON I QUALI INTERCORRONO RAPPORTI AVENTI RILEVANZA ECONOMICA

Il Piano di prevenzione della corruzione definisce le modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e dipendenti dell'amministrazione.

Periodicamente sarà trasmesso, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione un report sugli esiti di tale monitoraggio. Tutti i processi e procedimenti che erogano sussidi e contributi economici devono essere pubblicati (e in raccordo funzionale con il Responsabile della Trasparenza) nel link "Amministrazione Trasparente".

12. DESCRIZIONE DELLE PROCEDURE DI ROTAZIONE DEGLI INCARICHI POSTE IN ESSERE DAL PRESENTE PIANO AI FINI DELLA PREVENZIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO.

La Legge individua nella rotazione degli incarichi nelle aree maggiormente a rischio di corruzione una misura utile ad evitare il consolidamento di posizioni di privilegio derivanti dalla gestione prolungata e diretta di attività e procedure. Il presente piano, richiamata la necessità di mantenere continuità e coerenza negli indirizzi e le necessarie competenze nell'assunzione di responsabilità di coordinamento e di controllo delle strutture, individua dei criteri operativi che definisce in modo appropriato il meccanismo alla base della rotazione e le scelte strategiche che lo sottendono.

Per il personale la permanenza nelle aree a più elevato rischio deve essere limitata a tempi ragionevoli.

Il perimetro di azione di tale misura viene collegata all'area professionale di appartenenza e non solo alla specializzazione professionale.

Occorre promuovere processi di diversa collocazione funzionale anche temporanee tra figure professionali specifiche.

Al fine di prevedere un piano di rotazione del personale, verrà effettuata una analisi di fattibilità, verificando le aree a più a rischio di corruzione, il personale addetto, la specifica professionalità e le eventuali ipotesi di interscambiabilità operativa e funzionale.



13. CONFLITTO DI INTERESSI E OBBLIGO DI ASTENSIONE

Il dipendente all'atto dell'assunzione e/o all'atto di assegnazione all'ufficio, settore, unità, informa tempestivamente per iscritto il Responsabile dell'Amministrazione dell'Accademia della Crusca di tutti i rapporti di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, o se il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Tali attestazioni vengono rilevate in modo ordinario dalle strutture dirette alla gestione giuridica del personale e inserite negli appositi fascicoli personali.

Il dipendente, in caso di informazioni rilevanti connesse all'attività o alle decisioni inerenti all'ufficio, settore, servizio, è tenuto comunque ad aggiornare semestralmente le suddette con relativa documentazione da inoltrare al dirigente responsabile della gestione giuridica del personale.

Il dipendente si astiene da partecipare all'adozione di decisioni o all'esecuzione di attività che possano produrre effetti diretti su interessi propri, ovvero dei suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, società stabilimenti di cui sia amministratore o dirigente.

Il dipendente si astiene, altresì, dal prendere decisioni o svolgere attività i cui effetti possano prodursi direttamente nei confronti di terzi e che appaiano in conflitto, anche potenziale, con interessi personali del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

In particolare questo dovere di astensione riguarda le attività di commissario/presidente di Commissione di gara e di Commissione di concorso.

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.

Nei suddetti casi il dipendente è tenuto a comunicare per iscritto al Dirigente della struttura di appartenenza la sua astensione e le relative motivazioni. Sull'astensione decide il suddetto Dirigente.

MF



14. LE AZIONI DI COORDINAMENTO DEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è coadiuvato dal Responsabile dell'Amministrazione dell'Accademia della Crusca.

Tutti i dipendenti sono tenuti alla:

- collaborazione al fine della puntuale verifica e osservanza delle indicazioni contenute nella normativa anticorruzione e nel presente Piano;
- segnalazione al proprio superiore gerarchico o al responsabile della ricorrenza di ogni fatto o circostanza da cui emergano profili di illiceità nell'ambito del contesto istituzionale dell'attività dell'Accademia.

Il mancato rispetto delle direttive e delle misure previste dal Piano per la Prevenzione della Corruzione costituisce una fattispecie di violazione dei doveri e il rapporto di lavoro è suscettibile di azioni disciplinari previste dalla Legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

B) Coordinamento con l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari.

Fermo restando la disciplina vigente in merito alla titolarità dell'azione disciplinare e alle competenze dell'ufficio per i procedimenti disciplinari, "Regolamento per i procedimenti disciplinari. Determinazioni", per ipotesi di particolare gravità che richiede un intervento rapido, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione può segnalare il fatto portato a conoscenza del medesimo direttamente al Responsabile dell'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari per gli adempimenti di competenza.

15. ANALISI DI MAPPATURA E VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO.

Il presente Piano avvia un processo di gestione del rischio cioè come insieme di attività coordinate al fine di valutare le aree e i processi di attività aziendali secondo la diversa graduazione del rischio corruzione. Tale processo viene implementato attraverso le seguente fasi.

Mappatura dei processi

Nell'ambito del gruppo di coordinamento tecnico viene effettuata una analisi di mappatura dei processi e viene proposta una catalogazione di attività e processi di valutazione del relativo rischio corruzione – previa attestazione nelle relative schede.

Valutazione del rischio



Per la valutazione del rischio si intende l'insieme delle seguenti azioni:

Identificazione;

Analisi;

Ponderazione del rischio.

L'identificazione del rischio:

Consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi nell'ambito dei processi selezionati nella fase di mappatura dei rischi. L'attività di identificazione richiede che per ciascun processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione.

Al fine di individuare in maniera corretta e puntuale il livello di rischio, ciascun referente o dirigente, sotto la supervisione del dirigente responsabile di articolazione/dipartimento, propone per la sua area di competenza i rischi e le attività soggette a rischio.

L'analisi del rischio:

Si procede alla analisi del rischio corruzione che consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio rappresentato da un livello numerico.

Le schede di analisi di valutazione di rischio effettuate dai dirigenti responsabili sono riportate nel documento in allegato.

La ponderazione del rischio:

La ponderazione consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

L'analisi dei rischi permette di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato.

Il trattamento del rischio:

La fase di trattamento del rischio consiste nel processo diretto a modificare il rischio, ossia nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per prevenire, ridurre, neutralizzare il rischio e nella decisione di quali rischi si decide di trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di prevenire, ridurre, neutralizzare il rischio, ciascun referente per le attività di competenza collabora attivamente attraverso azioni di impulso, monitoraggio e controllo, in applicazione diretta delle prescrizioni del presente Piano, al fine di realizzare le modalità di trattamento e l'individuazione delle misure di sicurezza.



16. PROGRAMMA DEGLI INTERVENTI

Anno di attuazione	Azioni previste
I anno	Promozione della comunicazione-informazione sui contenuti del Piano della Prevenzione della Corruzione attraverso incontri con i dipendenti e collaboratori dei processi a rischio corruzione
I anno	Attivazione procedura di attestazione, monitoraggio e controllo sulla inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi, ai sensi del decreto legislativo 8 Aprile 2013 n. 39
I anno	Proposta Piano Formativo per i dipendenti e collaboratori soggetti a rischio corruzione.
I anno	Raccordo funzionale di processo con l'Organismo Indipendente di valutazione sui contenuti ed obiettivi del Piano
I anno	Elaborazione ed implementazione del Codice Etico con integrazione del Codice di Comportamento dell' Accademia della Crusca
I anno	Consolidamento dei processi di pubblicità e trasparenza, tramite raccordo funzionale con il responsabile della trasparenza, mediante pubblicazione nel sito aziendale "Amministrazione Trasparente"
I anno	Attivazione procedura di monitoraggio sul rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi, con il supporto tecnico del Responsabile dell'amministrazione dell'Accademia della Crusca.
I anno	Avvio procedura di prevenzione per il conflitto di interessi dei dipendenti, secondo i contenuti indicati nel Piano
I anno	Primi sopralluogo a campione sulle aree a più alto rischio corruzione
I anno	Relazione annuale sulle azioni ed attività effettuate
II anno	Elaborazione di protocolli operativi di monitoraggio e



	controllo in materia di prevenzione della corruzione
II anno	Prosecuzione attività di sopralluogo a campione sulle aree ad alto rischio e medio rischio corruzione
II anno	Integrazione del Piano Formativo anche con i dipendenti nelle aree a medio e basso rischio corruzione
II anno	Analisi degli esiti delle procedure applicate nel primo anno
II anno	Definizione di procedure di monitoraggio specifiche “ ad hoc” per le criticità riscontrate in fase di applicazione del Piano
II anno	Predisposizione proposta di visione periodica delle attività tra unità operative, al fine di favorire i processi di comunicazione e conoscenza dei processi funzionali tra operatori.
II anno	Raccordo con i processi di valutazione del personale e con gli obiettivi, con inserimento tra gli obiettivi del rispetto dei contenuti del Piano della Prevenzione della Corruzione
II anno	Relazione annuale sulle azioni ed attività effettuate
III anno	Definizione di protocolli operativi di monitoraggio e controllo per la prevenzione e repressione della corruzione
III anno	Adozione di un apposito manuale con le azioni e procedure implementate in materia di Prevenzione della Corruzione
III anno	Prosecuzione sopralluoghi di controllo a campione
III anno	Proposta di una giornata aziendale, da istituzionalizzare, sulle tematiche della anticorruzione, correlata anche con la valorizzazione dei comportamenti positivi effettuati dagli operativi su risoluzioni di forti criticità
III anno	Reiterazione delle azioni del primo e secondo anno (formazione, eventuale revisione delle procedure adottate nel primo anno a seguito della prima applicazione)
III Anno	Analisi degli esiti delle procedure attivate nel secondo anno
III Anno	Analisi delle schede di valutazione del rischio, al fine di una preparazione istruttoria di conferma del rischio e/o

MF



	proposte di ulteriore revisione
III Anno	Analisi sulle schede di valutazione del rischio, in merito ad eventuale nuove funzioni ed attività ai fini di implementare modifiche e nuove valutazioni di rischio corruzione
III Anno	Relazione annuale sulle azioni ed attività effettuate

17. AGGIORNAMENTO ED ENTRATA IN VIGORE DEL PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il presente piano verrà aggiornato in caso di mutamenti significativi nell'organizzazione dell'Accademia della Crusca. Il piano triennale di prevenzione della corruzione dell'Accademia della Crusca entra in vigore dalla data di approvazione del provvedimento del Presidente che lo adotta.

Massimo Fanfani
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

Prof. Massimo Fanfani





Allegato

SCHEDE DI ANALISI DEL RISCHIO



Area di Rischio <i>Obbligatoria</i>	Descrizione	Personale di riferimento	Rischio Corruzione Alto-Medio-Basso	Note
Acquisizione e progressione del Personale	Presidente e Consiglio Direttivo con il supporto del personale amministrativo e di segreteria	Presidente, Consiglio Direttivo, personale amministrativo e di segreteria	Medio	
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Presidente e Consiglio Direttivo con il supporto del personale amministrativo, di segreteria e della biblioteca	Presidente, Consiglio Direttivo, personale amministrativo, di segreteria e della biblioteca	Alto	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Presidente e Consiglio Direttivo con il supporto del personale amministrativo, di segreteria e della biblioteca	Presidente, Consiglio Direttivo, personale amministrativo, di segreteria e della biblioteca	Basso	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Presidente e Consiglio Direttivo con il supporto del personale amministrativo, di segreteria e della biblioteca	Presidente, Consiglio Direttivo, personale amministrativo, di segreteria e della biblioteca	Medio	
Aree di rischio ulteriori	Non presenti			