



PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Aggiornato al 29/01/2016

1.1 - Premessa

La Fondazione Manlio Canepa Onlus è persona giuridica di diritto privato opera senza fini di lucro con autonomia statutaria e gestionale e persegue scopi di utilità sociale. La Fondazione Manlio Canepa trae origine dalla trasformazione dell'IPAB MANLIO CANEPA e presenta oggi quali soci fondatori il Comune di Lerici, La Fondazione CARISPE e l'associazione Genitori dei ragazzi disabili denominata Pleiadi.

Nell'ambito delle attività connesse con la gestione del Centro Diurno, della Casa Famiglia e più in generale per quelle svolte a favore di persone disabili, trattandosi di attività di pubblico servizio, la Fondazione MCO in ottemperanza della Legge 6 Novembre 2012 n. 190 (c.d. Legge Anticorruzione) e del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) opera nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di anticorruzione, predisponendo con il presente documento, misure di prevenzione della corruzione mediante l'elaborazione del Piano di Prevenzione della Corruzione (P.P.C.) che verrà trasmesso all'ente vigilante allo scopo di realizzare un'azione di prevenzione dei fenomeni corruttivi.

1.2 - ISTITUZIONE DEL RESPONSABILE PER L'ATTUAZIONE DEI PIANI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNAPT. 3.1.1) prevede che gli enti di diritto privato in controllo pubblico nominino un Responsabile per l'attuazione dei Piani di Prevenzione della Corruzione. La Fondazione M.C.O. con deliberazione n. 8 del 13/03/2015 nomina quale Responsabile per l'attuazione di Piani di Prevenzione della Corruzione il Direttore Lorenzo Ragonesi la nomina viene effettuata senza maggiori oneri a carico della Fondazione e considerando che il Direttore Lorenzo Ragonesi non è dipendente di Fondazione viene regolata da un disciplinare di incarico a titolo gratuito che ne garantisca l'esercizio pieno delle funzioni di legge. Con delibera n. del 29/01/2016 il Cda della



Fondazione Manlio Canepa Onlus conferma quale responsabile per l'attuazione di Piani di prevenzione della Corruzione Il Direttore Lorenzo Ragonesi alle stesse condizioni previste dalla precedente delibera.

1.3 PREVISIONE DI UN SISTEMA DI ACCOUNTABILITY

Il PNA prevede che gli enti di diritto privato in controllo pubblico si preoccupino di definire nei propri modelli di organizzazione gestione dei meccanismi di accountability che consentano ai cittadini di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione.

In altri termini il Piano invita gli Enti a garantire la trasparenza delle misure di prevenzione della corruzione in modo da garantire una piena conoscenza e verifica ai terzi di quanto viene svolto con funzione di prevenzione della corruzione attraverso la pubblicazione nel dominio informatico della Fondazione Manlio CanepaOnlus (www.fondazionemc.it)

2 - PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.1 -Individuazione delle aree a maggior rischio di corruzione

In relazione al contesto, all'attività e alle funzioni della Fondazione sono individuate le seguenti aree di attività nel cui ambito possono manifestarsi fattori di rischio connessi a fenomeni corruttivi secondo le previsioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Tali aree sono individuate facendo riferimento alle aree di rischio comuni e obbligatorie indicate nell'allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione come ambiti entro cui la corruzione la previsione di misure di prevenzione della corruzione è obbligatoria.

AREA



AQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

RISCHI

- **Previsione di requisiti di accesso “personalizzati ed 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.**
- **Abuso di processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari.**
- **Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari.**
- **Inosservanza dei principi di trasparenza e imparzialità della selezione, non garantendo, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell’anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari.**
- **Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari.**
- **Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.**

AREA

Affidamento incarichi esterni di qualsiasi tipologia , collaborazione, studio, ricerca, consulenza e formazione per attività istituzionali della Fondazione

RISCHI

- **Irregolare composizione della commissione di concorso**
- **Previsione dei requisiti di accesso personalizzati in funzione del consulente aggiudicatario e non individuati sulla base dell’oggetto dell’incarico e dei requisiti necessari per svolgerlo.**



- **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 favorire candidati particolari.**
- **Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione.**
- **Generica ed insufficienti motivazione circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi.**
- **Discrezionalità non vincolata da presupposti di legge nella valutazione e nei tempi di gestione dei procedimenti.**
- **Omessa individuazione di false certificazioni presentate dagli affidatari di incarichi.**

AREA

AFFIDAMENTO CONTRATTI PER L'ACQUISIZIONE DI BENI, SERVIZI E FORNITURE

RISCHI

- **Irregolare composizione della composizione della composizione di gara per l'affidamento del contratto.**
- **Previsione dei requisiti di accesso personalizzati in funzione del consulente aggiudicatario e non individuati sulla base dell'oggetto dell'incarico e dei requisiti necessari per svolgerlo.**
- **Insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti soggettivi dei concorrenti.**
- **Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione.**
- **Generica ed insufficienti motivazione circa la sussistenza dei presupposti di legge per l'acquisizione di bei, servizi, o forniture.**



- **Discrezionalità non vincolata da presupposti di legge nella valutazione e nei tempi di gestione dei procedimenti di affidamento.**
- **Omessa individuazione di false certificazioni presentate dagli aggiudicatari**
- **Frazionamento delle prestazioni onde consentire l'applicazione di normativa relativa all'affidamento diretto.**
- **Assenza di verifiche sulla congruità ed economicità dell'offerta nel caso di affidamenti diretti.**

2.2 – Procedure di gestione dei rischi

In questa sezione sono individuate le misure adottate da Fondazione per prevenire il rischio indicato nella tabella di cui al paragrafo che precede. Le misure sono in via di implementazione e attuazione e verranno attuate nel corso del triennio 2015-2017 fatto salvo per quanto attiene a misure per le attività che la Fondazione non attua o non ha in previsione di attuare, che saranno di seguito attuate.

2.2.1_PRIMA AREA DI RISCHIO Acquisizione e progressione del personale;

a) L'assunzione di nuovo personale deve avvenire nei limiti delle risorse disponibili e preventivamente dedicate all'incremento dell'organico.

Il CDA provvede, nel caso di previsione di assunzione di nuovo personale, a individuare le competenze professionali richieste per l'inserimento in organico ed a elaborare i criteri per l'individuazione e la selezione del personale secondo requisiti di accesso e criteri di selezione predeterminati in funzione del profilo richiesto in organico.

L'assunzione di nuovo personale viene quindi effettuata previa adeguata e trasparente procedura di valutazione, dalla quale emerge la corrispondenza delle competenze e delle capacità del soggetto prescelto rispetto a quanto atteso e le esigenze della Fondazione MCO.

Si segnala che la Fondazione MCO non risulta avere in previsione incrementi di organico



b) Nell'ambito dell'assunzione di personale non può prendere parte alla relativa procedura di selezione, in nessuna fase, un soggetto che sia legato da vincoli di parentela, da rapporti di debito/credito o di lavoro con uno o più candidati.

La Fondazione in caso di avvio di procedura di assunzione, prevede misure di verifica di eventuali situazioni di incompatibilità, per coloro che prenderanno parte alla procedura, attraverso un'autocertificazione, attestante sotto la propria responsabilità l'assenza di situazioni di incompatibilità. L'eventuale riscontro anche successivo non dichiarato darà luogo ad interventi previsti per inosservanza di tali previsioni, nei confronti dei soggetti responsabili

c) la Fondazione attua una verifica, preventiva alla determinazione del Consiglio di Amministrazione di procedere per l'assunzione del personale, in cui valutare le esigenze di incremento dell'organico.

Nell'ambito di tale fase di valutazione preventiva dell'esigenza di nuove risorse di personale, il processo deve essere curato dalle funzioni interne a ciò preposte, e quindi dal Direttore con verifica del Consiglio di Amministrazione, nel pieno rispetto della normativa e della prassi applicabile con particolare riferimento alle regole sulla retribuzione, tempi e orari e modalità di lavoro, mediante una puntuale gestione degli obblighi degli adempimenti relativi alla gestione del personale che preveda l'acquisizione della documentazione necessaria per il corretto censimento del dipendente e l'apertura/verifica della posizione contributiva presso l'INPS o altra analoga struttura previdenziale. Solo nel caso in cui, dall'applicazione di tali parametri emergesse l'insufficienza dell'organico in essere potrà chiedersi al Consiglio di Amministrazione di valutare l'avvio di una procedura di assunzione.

d) All'esito dell'assunzione del personale il processo per l'inserimento in organico mediante stipula di relativo contratto viene curato dalle funzioni interne a ciò preposte, e quindi dalla funzione amministrativa interna, nel pieno rispetto della normativa con particolare riferimento alle regole sulla retribuzione, tempi, orari, e modalità di lavoro, mediante una puntuale gestione degli obblighi e degli adempimenti relativi alla gestione del personale che preveda l'acquisizione della documentazione necessaria per il corretto censimento del dipendente e l'apertura /verifica della posizione contributiva presso l'INPS o altra analoga struttura previdenziale. Il trattamento viene quindi equiparato in funzione delle richiamate previsioni di legge e contrattazione.



e) Qualsiasi assunzione di Personale da parte del Consiglio di Amministrazione, secondo modalità differenti da quelle sopra descritte viene comunicata al Responsabile per l'attuazione del PPC, e supportata da specifiche esigenze motivate sulla base delle peculiarità professionali del soggetto che si intende assumere idoneamente documentate e referenziate.

f) Ove possibile, tenuto conto delle singole professionalità, nella gestione delle risorse interne la Fondazione attua la rotazione del Personale.

Tuttavia si segnala che l'organico della Fondazione non consente tale rotazione, poiché ad oggi la Fondazione prevede nel proprio organico un solo dipendente per 20 ore settimanali, fermo restando che la separazione delle funzioni è garantita statutariamente dall'attribuzione dei compiti del Consiglio, del Direttore e del Personale.

2.2.2 - AREA -Affidamento incarichi esterni i di qualsiasi tipologia, collaborazione, studio, ricerca, consulenza e formazione per attività istituzionali della Fondazione

a) La Fondazione MCO per il conferimento d'incarichi di **collaborazione, studio, ricerca, consulenza e formazione** attua la normativa vigente degli enti pubblici richiamando la normativa del Codice dei Contratti D.lgs. 163/2006, predisponendo un elenco dei soggetti accreditati all'interno del quale individuare il soggetto affidatario.

Pertanto, nell'ambito della procedura così disciplinata sono garantite le misure che verranno qui di seguito indicate.

b) Per l'affidamento di incarichi esterni per attività istituzionali la Comunicazione mediante avvisi pubblici dell'intenzione di conferire incarichi è assicurata mediante avviso sul sito Web della Fondazione MCO;

c) La Fondazione nell'ambito della procedura di affidamento, assicura la rotazione tra i professionisti;

d) Nell'ambito dello svolgimento della procedura volta all'affidamento di incarico esterno è assicurata la massima riservatezza e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle stesse in funzione delle esigenze della Fondazione in relazione all'incarico da svolgere;



e) è garantito il controllo interno della procedura mediante opportuni strumenti di verifica;

f) nell'individuazione dei componenti delle commissioni di concorso e di gara che dovessero essere istituite direttamente dalla Fondazione si acquisisce all'atto dell'insediamento la dichiarazione di non trovarsi in rapporti di parentela o di lavoro o professionali con i partecipanti alla gara o al concorso e l'assenza di condanne per i reati previsti dal capo I titolo II del libro II del Codice Penale (delitti contro la PA)

2.2.3 – AFFIDAMENTO CONTRATTI PER L'ACQUISIZIONE DI BENI E SERVIZI E FONITURE

a) La Fondazione MCO per l'affidamento di contratti per l'acquisizione di beni, servizi e forniture si uniforma alle previsioni di legge sull'affidamento di contratti pubblici

Pertanto, nell'ambito della procedura così disciplinata sono garantite le misure che verranno qui di seguito indicate

b) Per l'affidamento dei contratti di acquisizione di beni, servizi e forniture la pubblicità e la disciplina di selezione è preventivamente stabilita in funzione dell'importo del contratto.

c) La Fondazione assicura nell'ambito della procedura di affidamento il rispetto dei principi di rotazione, imparzialità, pubblicità, parità di trattamento.

d) Nell'ambito dello svolgimento della procedura è assicurata la massima riservatezza e la predeterminazione dei criteri di valutazione in funzione delle esigenze della Fondazione in relazione all'oggetto del contratto.

e) È garantito il controllo interno nella procedura mediante opportuni strumenti di verifica;

f) nell'ambito dell'individuazione dei componenti della commissione di concorso di gara che dovessero essere istituita direttamente dalla Fondazione si acquisisce all'atto dell'insediamento la dichiarazione di non trovarsi rapporti di parentela di lavoro o professionali con i partecipanti alla gara e l'assenza di condanne per reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del Codice Penale (delitti contro la pubblica amministrazione.)



2..2.4 Procedure per l'attuazione della decisione

In relazione ai rischi di fenomeni corruttivi La Fondazione MCO assicura la concreta attuazione delle decisioni assunte ai diversi livelli, nel rispetto delle competenze disciplinate dallo Statuto della Fondazione MCO.

Con riferimento all'area di rischio individuate con apposita delibera il Cda individuerà specifiche procedure che garantiscono:

- a) L'assunzione / l'attuazione delle decisioni ivi incluso il normale svolgimento delle relative attività nel rispetto delle competenze, affidate dal Cda al Direttore della struttura amministrativa della Fondazione così da consentire l'individuazione dei soggetti titolari delle rispettive funzioni competenze e responsabilità, salvo che non siano già indicate nello Statuto;
- b) La conservazione degli atti delle procedure da parte di ciascuno soggetto competente per le stesse, in modo da assicurare trasparenza e verificabilità delle medesime;
- c) l'introduzione di strumenti di controllo della conformità tra le procedure previste la loro attuazione;

Le procedure interne previste, assicurano la separazione e l'indipendenza gerarchica tra chi elabora la decisione, chi la attua e chi è tenuto svolgere i controlli.

2.2.5 Programmazione della formazione

Per il personale addetto all'attività ricomprese nell'area di rischio individuate al punto 2.2.1 si attua il seguente piano formativo,

-un primo momento sarà dedicato la presentazione illustrazione della normativa del presente piano di prevenzione della corruzione anche al fine di consentire una maggiore sensibilizzazione e un aggiornamento sulle tematiche dell'etica e della legalità;



- saranno previste attività formative specifiche che verranno di volta in volta determinate rivolte al personale interessato all'attività ricadenti nell'area così come descritto al punto 2.2.1.

2.2.6 Modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie idonee a impedire la commissione di reati

Con riferimento all'attività di rischio di individuate, la Fondazione prevede apposite modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie.

Nell'ambito della gestione delle risorse umane si svolgono le attività di selezione, assunzione gestione del personale. Questa attività svolte dai soggetti rispettivamente competenti fanno specifico riferimento: alla ricerca, selezione formazione e valutazione del personale; all'amministrazione e retribuzione del medesimo; all'informazione e formazione per l'applicazione del presente Piano.

La gestione delle risorse umane è improntata ad assicurare una corretta conoscenza delle regole di condotta da attuarsi mediante attività di formazione e informazione del personale.

Il sistema di Formazione ed informazione è realizzato in collaborazione con il Comune di Lerici, anche mediante la partecipazione a momenti organizzati dal Comune per i propri dipendenti e collaboratori. In considerazione del fatto che la Fondazione attualmente dispone di un solo dipendente è consentito di partecipare alla giornata di formazione prevista dal Comune di Lerici in qualità di Ente controllore.

Le modalità di gestione delle risorse finanziarie assicurano, per l'attività di conferimento di incarichi di consulenza, studio e ricerca e formazione, per l'affidamento di contratti per l'acquisizione di beni e servizi, la separazione e l'indipendenza tra i soggetti che concorrono a formare le decisioni di impiego delle risorse stesse, coloro che attuano tali decisioni e coloro ai quali son affidati i controlli circa l'impiego di queste.



Tutte le operazioni che comportano utilizzazione o impegno di risorse finanziarie devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, in conformità, oltre che alle norme regolamentari sopra richiamate a principi di correttezza contabile. Il relativo processo decisionale deve essere verificabile nel rispetto del principio di trasparenza mediante la conservazione in archivio della documentazione ad essa relativa.

2.2.7 Codice di Comportamento

Il Codice di Comportamento da applicarsi ai dipendenti e collaboratori della Fondazione, quale strumento essenziale per l'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e volto a porre modelli di corretto comportamento da seguire e di minimizzazione del rischio di corruzione, è stato individuato nel Codice di Comportamento del Comune di Lerici (Delibera C.C. n- 62 del 2013),

I dipendenti ed i collaboratori, della Fondazione MCO sono quindi tenuti ad applicare le norme contenute nel Codice.

Il responsabile della Fondazione ed il personale della Fondazione cooperano nello scambio biunivoco di informazioni garantendo la segnalazione di tutto quanto occorre. La Fondazione dà piena libertà a tutto il personale di rivolgersi direttamente al Responsabile per l'attuazione del piano di prevenzione della corruzione di segnalare distorsioni del piano.

2.2.8 Procedure per l'aggiornamento del Piano Anticorruzione

Coerentemente con le previsioni del piano Triennale della Corruzione del Comune di Lerici, si procederà ad un adeguamento annuale del Piano, su proposta del Responsabile per l'attuazione del medesimo, onde garantire il raccordo tra i due strumenti di prevenzione della corruzione.

Tali aggiornamenti sono demandati al Consiglio di amministrazione.



2.2.9 Introduzione di meccanismi gestionali: sistema informativo volto all'attuazione del flusso di informazioni e consentire il monitoraggio dell'ampiamiento del modello da parte dell'amministrazione vigilante di terzi

La Fondazione si dota di un sistema informatico volto a fornire ogni dato informazione finalizzato all'aggiornamento sull'attività svolta dalla Fondazione stessa e diretta a realizzare un confronto sulle soluzioni gestionali e sulle eventuali misure necessarie alla loro attuazione.

A tal fine verranno svolti periodicamente secondo necessità incontri riunioni individuando gli uffici competenti in relazione alle esigenze di raccordo informazioni per le soluzioni da adottare.

La Fondazione Introduce inoltre adeguati meccanismi contabili conformemente alle previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione dando trasparenza sul sito web della Fondazione delle informazioni relative al presente Piano di Prevenzione della Corruzione

Gli uffici della Fondazione provvederanno quindi alla predisposizione di un documento di sintesi divulgativo del presente piano da rendere accessibile sul sito della fondazione onde garantire un'effettiva è piena conoscenza delle misure adottate.

2.2.10 Sistema disciplinare

La Fondazione attua le misure sanzionatorie nei confronti del personale di collaboratori previste dalle leggi e regolamenti vigenti e dalla disciplina contrattuale applicabile.

L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni contenute nel Piano e indipendente dal giudizio penale e dal suo esito in quanto tali sanzioni sono comunicate dall'azienda in piena autonomia a prescindere dal carattere illecito penale che la condotta possa configurare.

La sanzione sarà commisurata alla gravità dell'infrazione all'eventuale reiterazione della

Stessa, della recidività si terrà altresì conto anche ai fini della comminazione di un eventuale sanzione espulsiva.



Una non corretta interpretazione dei principi e delle regole stabiliti dal Piano potrà costituire esimente soltanto nei casi di comportamenti di buona fede in cui i vincoli posti dal modello dovessero eccedere i limiti di approfondimento richiesti ad una persona di buona diligenza.

Ai lavoratori subordinati si applicano le disposizioni previste nei rispettivi contratti di lavoro.

La violazione da parte dei consulenti, di partner/fornitori o di collaboratori delle misure di anticorruzione comporterà l'obbligo di azionare tutti gli strumenti contrattuali e di legge a disposizione per la tutela dei diritti della Fondazione MCO, ivi compresi ove del caso, la risoluzione del Contratto ed il risarcimento dei danni.