

Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione Anno 2022

Predisposto da/il	Davide Bracco (RPC) 14/11/2022
Approvato da/il	Consiglio di amministrazione 21/12/2022

Sommario

Sommario	1
1. Premessa	2
2. Gestione rischi	4
3. Formazione in tema di anticorruzione	5
4. Codice di comportamento	6
5. Altre iniziative	7
5.1. Trasparenza	7
5.2. Vigilanza sull'esistenza di cause di inconferibilità e/o di incompatibilità.	9
5.3. Rotazione degli incarichi e segregazione delle funzioni	10
5.4. Forme di tutela offerte ai whistleblowers	11
5.5. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici	12
5.6. Conferimento di incarichi e contratti	13
5.7. Coinvolgimento del personale e sistema di controlli	14
5.8. Misure da valutare in occasione dell'aggiornamento	15
6. Sanzioni.....	16
7. Aggiornamento del Piano	16

1. Premessa

Ai sensi dell'art. 1, co. 60, della legge n. 190 del 2012, dell'art. 11 del d.lgs. n. 33 del 2013 e dell'art. 1, co. 2, lettera c), del d.lgs. n. 39 del 2013, sono tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza anche gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico diversi dalle società, con particolare riguardo agli enti costituiti in forma di "associazione" o di "fondazione", ai sensi del Libro I, Titolo II, capo II, del codice civile.

Nel caso di **Fondazione Film Commission Torino Piemonte**, il controllo pubblico discende

- direttamente dallo Statuto, ricorrendo la nomina della totalità dei componenti dell'organo di indirizzo, direttivo e di controllo (Consiglio di Amministrazione, art.8 dello Statuto) da parte dell'amministrazione pubblica (Regione Piemonte, Comune di Torino);
- anche dal prevalente finanziamento dell'attività istituzionale con fondi pubblici;
- dal riconoscimento in capo all'amministrazione pubblica di poteri di vigilanza relativamente alle modifiche allo Statuto e allo scioglimento della Fondazione.

Pertanto, si pone per la Fondazione il problema dell'esposizione al rischio di corruzione che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione in relazione alle pubbliche amministrazioni (legge n. 190 del 2012 e s.m.i., in particolare quanto previsto da parte del decreto legge n. 90 del 2014 convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114).

Come ente di diritto privato in controllo pubblico FCTP ha provveduto ad applicare la normativa sulla prevenzione della corruzione, attraverso:

- Adozione del modello previsto dal d.lgs. n. 231/2001 integrato con le misure organizzative e di gestione per la prevenzione della corruzione *ex lege* n. 190/2012,
- Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione nell'ambito del personale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della Trasparenza è stato nominato con deliberazione dell'Organo di Indirizzo Politico – Consiglio di Amministrazione del 1/3/2022.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, integrato con apposite sezioni speciali riportanti il Piano di prevenzione della corruzione e il programma di trasparenza ed integrità è stato approvato nell'ultima versione con deliberazione Consiglio di Amministrazione del 06/05/2021. Si è proceduto il 15/11/2021 all'aggiornamento in modo da avere un unico documento: il PTPCT, Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e Integrità ora presentato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito www.fctp.it.

Costituisce Allegato al MOGC anche l'elenco dei reati, analisi dei rischi e misure poste in essere in cui vengono costantemente monitorate le aree di rischio, la misura del rischio, i controlli preventivi e le misure adottate o da adottare.

La Fondazione Film Commission Torino Piemonte ha individuato, quale Responsabile lo scrivente che, sulla base della normativa in materia, svolge le seguenti mansioni:

- proporre modifiche, aggiornamenti ed integrazioni al Piano di Prevenzione della Corruzione, di Trasparenza e Integrità, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione;
- curare la pubblicazione del Piano sul sito internet della Fondazione nella sezione "Amministrazione Trasparente";

- verificare l'efficace attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, di Trasparenza e Integrità e la sua idoneità, proponendo la modifica dello stesso in caso di accertate e significative violazioni o in caso di mutamenti nell'organizzazione ovvero nell'attività della Fondazione;
- proporre i contenuti del programma di formazione, elaborando specifiche procedure di formazione, e collaborare con il Direttore della Fondazione nell'individuazione del personale da formare maggiormente esposto al rischio di commissione di reati;
- verificare lo stato di attuazione del programma di formazione ed individuazione dei contenuti formativi e dei possibili candidati;
- curare la diffusione e la conoscenza del Codice Etico di FCTP;
- riferire annualmente sull'attività al Consiglio di Amministrazione, in tutti i casi in cui questo lo richieda o qualora lo stesso Responsabile lo ritenga opportuno;
- vigilare, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi, di cui al citato decreto;
- pubblicare nel sito web della Fondazione la relazione annuale trasmessa al Consiglio di Amministrazione recante i risultati dell'attività svolta entro il 15 dicembre di ogni anno;
- programmare e attuare opportune verifiche ispettive interne finalizzate al controllo dell'effettiva ed efficace attuazione delle misure indicate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, di Trasparenza e Integrità;
- monitorare le attività ed i procedimenti maggiormente esposti al rischio di corruzione, anche mediante controlli a campione sulle attività espletate dai referenti identificati.

Il RPC entro il 15 dicembre di ogni anno predisporre una relazione sulle attività di monitoraggio svolte e gli esiti rilevati ai sensi dell'art. 1 c. 14 della l. n. 190 del 2012 e ai sensi di quanto disposto dal Piano Nazionale Anticorruzione.

A cura del RPC, la Relazione è sottoposta al Consiglio di Amministrazione della Fondazione e pubblicata nel sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente".

La relazione annuale offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano e viene pubblicata sul sito istituzionale di FCTP. Tale documento contiene un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

- Gestione dei rischi (es. Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione; Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione; Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione);
- Formazione in tema di anticorruzione (es. Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore; Tipologia dei contenuti offerti; Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione; Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione)
- Codice etico di comportamento (es. Adozione delle integrazioni al codice di comportamento; Denunce delle violazioni al codice di comportamento; Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento)
- Altre iniziative (es. Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi);
- Sanzioni (es. Numero e tipo di sanzioni irrogate).

I dati sono raccolti dal RPC attraverso il contributo di tutto il personale ed in particolare di coloro a cui compete l'attuazione delle misure e delle strutture preposte negli ambiti di interesse.

2. Gestione rischi

Il Responsabile della prevenzione della corruzione con il coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza, all'interno del PTPC ha individuato le azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dall'Ente.

Il trattamento del rischio si è completato con apposite azioni di monitoraggio volte alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati.

L'iter seguito per la gestione dei rischi ha richiesto, in primo luogo, un'analisi precisa delle aree maggiormente esposte al rischio di commissione del reato di corruzione, al fine di poter provvedere ad attivare specifici accorgimenti ed assicurare così dedicati livelli di trasparenza. (Come dettagliatamente descritto nel piano triennale di prevenzione della corruzione, trasparenza e integrità).

In secondo luogo, ha richiesto la redazione di una mappatura dei processi attraverso l'analisi delle attività che presentano rischi di corruzione, individuando per ognuna il livello di rischio (alto, medio, basso) insito in ogni attività al fine di graduare, corrispondentemente, le relative attività di prevenzione o correttive.

Successivamente la fase di analisi e valutazione del rischio si è articolata in due sotto- fasi identificate nella rilevazione delle informazioni e dei dati e nella ponderazione e valutazione del rischio.

In generale, la metodologia di analisi utilizzata è stata desunta da quella applicata dall'ICE-Agenzia (<http://www.ice.gov.it/>), perché ritenuta di più facile applicazione alla realtà di FCTP e perché si ispira ai principi della norma ISO 31000, di cui ripercorre i principali passaggi pur prendendo in considerazione, con qualche modifica i suggerimenti contenuti negli allegati 1 e 5 del Piano Nazionale Anticorruzione.

Infine è stata predisposta una tabella descrittiva dei risultati dell'analisi dei rischi ed una pianificazione degli interventi per la riduzione dei rischi sottoposti a monitoraggio.

E' opportuno sottolineare che i paragrafi successivi sono organizzati con una breve descrizione, una tabella (indicante gli esiti dei monitoraggi) sulla base delle fasi di attuazione previste dal Piano, con i relativi indicatori per il monitoraggio.

I campi di ciascuna tabella sono:

- Fasi per l'attuazione (come previsto dal piano)
- Tempi di realizzazione (come previsto dal piano)
- Ufficio Responsabile (come previsto dal piano)
- Indicatori di monitoraggio (come previsto dal piano)
- Stato di attuazione (con eventuali note)
- Esito del monitoraggio (se previsto dallo stato di attuazione)

Per quanto riguarda lo stato di attuazione e l'esito dei monitoraggi sono possibili i seguenti casi:

- Fase attuata con esito positivo
- Fase attuata con esito parz. Positivo
- Fase attuata con esito negativo (non presenti allo stato attuale)
- Fase in attuazione senza indicatori consultabili
- Fase ritardata con l'indicazione
- Fase da attuare perché così previsto dal programma

La verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio.

3. Formazione in tema di anticorruzione

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
1. Erogazione della prima formazione per tutto il personale	Ad ogni nuova assunzione successiva al 31/08/2016	Organizzazione e Gestione delle risorse umane	Registri di formazione	Attività svolta	Positivo; non sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato
2. Attività di sensibilizzazione interna ed esterna sulle principali criticità emerse dall'analisi del rischio e sui contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	Entro il 31 novembre di ogni anno, a partire dal 2017	RPC Direttore Organizzazione e risorse umane	Redazione relazione monitoraggio	Attività svolta	Positivo
3. Analisi dei fabbisogni formativi specifici per l'attuazione delle misure anticorruzione previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione	Anno 2022	RPC Direttore Organizzazione e Gestione Risorse Umane	Predisposizione documento di analisi	Attività svolta	Positivo; Si veda verbale OdV 14/11/2022
4. Redazione del Piano di formazione e cronoprogramma	Dopo la rilevazione dei fabbisogni formativi	RPC Organizzazione e Gestione delle risorse umane	Predisposizione del Piano	Attività svolta per il 2022	Positivo; per il 2021/2022 RPC ha predisposto cronoprogr.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
5. Erogazione dell'attività di formazione	Entro il 31 novembre di ogni anno, a partire dal 2017	Organizzazione e Gestione delle risorse umane	Registri di formazione	Attività svolta	Svolta per tutti i dipendenti a novembre su <i>modello organizzativo per la prevenzione dei reati e sugli obblighi di trasparenza a fini anticorruzione</i>
6. Monitoraggio sull'efficacia della formazione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	RPC	Redazione relazione monitoraggio	Attività svolta	Positivo; rendiconto OdV 2022 sull'esito dei test di valutazione sull'efficacia della formazione

4. Codice di comportamento

Contestualmente all'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza e del Modello di organizzazione, gestione e controllo, il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha approvato l'aggiornamento del Codice etico di comportamento per segnalazioni di eventuali conflitti di interesse per dipendenti e collaboratori. E' stata attribuita particolare importanza ai comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati di corruzione.

Tale codice ha rilevanza ai fini della responsabilità disciplinare: infatti, l'inosservanza può dare luogo a misure disciplinari secondo quanto stabilito dal Codice Disciplinare, anch'esso contestualmente adottato. Al fine di assicurare l'attuazione delle norme dei codici, l'adeguato supporto interpretativo, ove richiesto, è garantito dal consulente del lavoro.

Il RPC ha provveduto a controllare che il Codice Etico di Comportamento sia tuttora idoneo.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
1. Diffusione del Codice Etico di Comportamento a tutto il personale	Entro il 31/03/2016 per il personale già in forza Ad ogni nuova assunzione successiva al 31/03/2016	Organizzazione e Gestione delle risorse umane	Aggiornamento Codice Etico giugno 2020	Attività svolta	Positivo
2. Monitoraggio sull'idoneità del Codice	Entro il 15 gennaio di ogni anno	RPC	Redazione e aggiornamento del Piano (si veda § dedicato)	Attività svolta	Positivo; paragrafo dedicato in codesta relazione
3. Monitoraggio sull'attuazione del Codice	Entro il 15 dicembre di ogni anno	RPC	Redazione relazione monitoraggio entro i termini previsti (codesta)	Attività svolta	Positivo; come indicato nella presente relazione non risultano segnalazioni di violazioni

5. Altre iniziative

Nel caso di specie, Fondazione Film Commission Torino Piemonte, ha adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal d.lgs. n. 231 del 2001, con protocolli riferiti alla prevenzione della corruzione in coerenza con le finalità della legge n. 190/2012, secondo le indicazioni normative di cui

- Al Piano Nazionale Anticorruzione 2013;
- All'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, di cui alla determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015;
- Alle Linee Guida di cui alla determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015.
- Aggiornato secondo D.Lgs. 124/2019 e 75/2020

Inoltre ha nominato nel sottoscritto Davide Bracco il Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito indicato come RPC) dandone comunicazione all'ANAC.

5.1. Trasparenza

Il Consiglio di Amministrazione in data 23/12/2021 ha provveduto ad approvare l'aggiornato Piano triennale di prevenzione della corruzione di trasparenza e integrità per il triennio 2022-2024 che si ispira al principio di

trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.

La finalità perseguita dal Programma, è favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Per Fondazione Film Commission Torino Piemonte l'applicazione della normativa sulla trasparenza costituisce - oltre che uno strumento per prevenire la corruzione e per concorrere al raggiungimento delle finalità stabilite dalla legge n. 190/2012, dal decreto legislativo n. 33/2013 - un'opportunità per rendere pubblica l'attività svolta e i risultati ottenuti mettendo così a disposizione informazioni aggiornate e complete a favore di tutti i propri portatori di interesse, anche diffusi, ed a favore di ogni interlocutore interessato.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
1. Produzione, comunicazione e pubblicazione dei dati e dei relativi aggiornamenti nella sezione "amministrazione trasparente" secondo le procedure definite	Secondo la tempistica prevista dalla normativa vigente e dal programma triennale per la trasparenza e l'integrità	Tutto il personale competente in ordine alla attuazione degli obblighi di trasparenza	Presenza dati aggiornati nella specifica sezione in amministrazione trasparente	Attività svolta	Positivo; si veda verbale ODV 14/11/2022 e successivi aggiornamenti a cura RPC
2. Monitoraggio periodico sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati e comunque di cui al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	Entro il 31/3 di ogni anno (per il 2021, causa pandemia Covid-19, la scadenza è stata prorogata)	OIV e ODV	Attestazione ODV assolvimento obblighi pubblicazione	Attività svolta	Positivo; è stata pubblicata attestazione al 3/06/2022 Con verifica del 31/10/22 del superamento delle criticità

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
3. Monitoraggio periodico sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza diversi dalla pubblicazione (attestazione, accesso civico, ecc.)	Entro il 15/11 di ogni anno	OIV e ODV	Attestazione ODV assolvimento obblighi pubblicazione	Attività svolta	Positivo; come evidenziato da codesta relazione
4. Monitoraggio periodico relativo alla pubblicazione di sovvenzioni/contratti percepiti	Entro il 15/11 di ogni anno	OIV e ODV	Attestazione ODV assolvimento obblighi pubblicazione	Attività svolta	Positivo; come evidenziato da codesta relazione e attestazione OIV 2022

5.2. Vigilanza sull'esistenza di cause di inconfiribilità e/o di incompatibilità.

Il D.Lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" ha disciplinato:

- a) particolari ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- b) situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- c) ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

Con riferimento alle suddette ipotesi ed alle ulteriori disciplinate dal testo di legge (incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico etc), la Fondazione ha verificato l'insussistenza di ipotesi di inconfiribilità/incompatibilità.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
1. Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	RPC	Redazione relazione monitoraggio	Attività svolta	Positivo; come evidenziato da codesta relazione
2. Vigilanza sull'esistenza di cause di inconferibilità e/o di incompatibilità	Entro il 15 dicembre di ogni anno ovvero su segnalazione di soggetti interni o esterni	RPC	Redazione relazione monitoraggio	Attività svolta	Positivo; non sussistono situazioni di incompatibilità

5.3. Rotazione degli incarichi e segregazione delle funzioni

La legge n. 190/2012 al comma 5, lett. b), nonché al comma 10, lett. b), prevede, quale ulteriore misura preventiva del rischio corruzione, l'eventuale rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

A tale riguardo, si specifica tuttavia che la struttura organizzativa di FCTP, in quanto estremamente limitata quanto a numero di risorse, non può consentire alla Fondazione di attuare la rotazione degli incarichi scontrandosi, infatti, l'adozione di un sistema di rotazione del personale addetto alle aree a rischio con l'impossibilità di assicurare il necessario rispetto delle specifiche competenze tecniche delle stesse singole aree. In alternativa alla rotazione, per quanto possibile vista la struttura e il numero di risorse, FCTP valuterà l'opzione di segregazione delle funzioni, almeno per i processi più rischiosi, cioè di effettuare la distinzione delle competenze attribuendo a soggetti diversi i compiti di:

- a) svolgere istruttorie e accertamenti;
- b) adottare decisioni;
- c) attuare le decisioni prese;
- d) effettuare verifiche.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del Monitoraggio
1. Monitoraggio sull'assenza della misura di prevenzione (ovvero sulla sua efficace attuazione quando sarà adottata)	Entro il 15 dicembre di ogni anno	RPC	Redazione relazione monitoraggio	Attività svolta	Positivo; la misura permane non applicabile; si è cercato di segregare le funzioni (es. comitato di valutazione)

Si ricorda che nel 2017 fu condotto uno studio e analisi delle best practices al fine di identificare in quali aree/processi rischiosi e con quali modalità appropriate implementare la segregazione delle funzioni; da tale studio fu reso disponibile un documento sulla segregazione delle funzioni, sottoposto al CDA nel 2018.

5.4. Forme di tutela offerte ai whistleblowers

In riferimento alla comunicazione delle misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito, i dipendenti sono stati adeguatamente informati dell'iter amministrativo da seguire per effettuare la segnalazione e della tutela e anonimato ad essi riconosciuti anche attraverso la possibilità di ricorrere in giudizio nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione e dell'amministrazione per ottenere un provvedimento giudiziale d'urgenza finalizzato alla cessazione della misura discriminatoria e il risarcimento del danno conseguente alla discriminazione.

Non sono tuttavia pervenute segnalazioni di illecito.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
1. Realizzazione di iniziative di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla segnalazione delle azioni illecite (whistleblowing).	Entro il 31 novembre di ogni anno	RPC Direttore Generale Coordinamento amministrazione, organizzazione e risorse umane	Numero di iniziative Numero di partecipanti	Attività svolta per 2022 iniziativa per tutto il personale	Positivo;

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
2. Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	RPC	Redazione relazione monitoraggio	Attività svolta	Positivo
3. Studio e analisi delle best practices al fine di identificare le modalità più appropriate per la comunicazione e la gestione in riservatezza delle segnalazioni	Entro il 31/12/2018	RPC	Rendiconto ODV	Attività svolta	Positivo
4. Adozione di un sistema per la gestione/ricezione delle segnalazioni sulla base delle delibere del CDA a seguito dell'analisi di cui al punto precedente	31/12/2018	RPC	FCTP si è appoggiata alla piattaforma whistleblowing.it per la ricezione in forma anonima di segnalazioni	Attività svolta	Positivo

5.5. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

Le misure necessarie a evitare l'assunzione (*pantouflage*) di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni, nei propri confronti sono state adottate nel Regolamento per il reclutamento del personale e per il conferimento di incarichi professionali del 26/04/2016.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
1. Predisposizione e o aggiornamento di un atto organizzativo interno (regolamento) che disciplini la materia delle assunzioni del personale	30/11/2016	RPC Direttore/CdA	Predisposizione/aggiornamento del regolamento	Attività Svolta	Positivo; predisposto regolamento per il reclutamento del personale e per il conferimento di incarichi professionali del 26/04/2016, aggiornato il 01/03/2022
2. Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 15 dicembre di ogni anno	RPC	Redazione relazione monitoraggio	Attività Svolta	Positivo; predisposta la presente relazione

5.6. Conferimento di incarichi e contratti

Ai fini della prevenzione della corruzione, la legge n. 190/2012 prevede che vengano effettuati specifici monitoraggi e rilevazioni di dati, con particolare riguardo al conferimento di incarichi e contratti. Per detti dati, si è proceduto alle comunicazioni previste dalla legge, in quanto applicabili anche alla Fondazione, e alla pubblicazione sul sito della Fondazione nella apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Come previsto al comma 17, dell'art. 1, della legge n. 190/2012 nei prossimi avvisi, bandi di gara o lettere di invito per incarichi potrà essere introdotta la disposizione per cui il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
1. Monitoraggio sul conferimento di incarichi e contratti	Entro il 15 novembre di ogni anno	RPC	Redazione relazione monitoraggio	Attività Svolta	Positivo; pubblicati i dati su "Amministrazione trasparente"

5.7. Coinvolgimento del personale e sistema di controlli

FCTP ha promosso la condivisione della responsabilità di prevenire i fenomeni corruttivi, coinvolgendo tutto il personale. Infatti, ciascuno ha l'obbligo di:

1. verificare le attività di propria competenza a rischio corruzione;
2. fornire al RPC le informazioni necessarie a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;
3. segnalare al RPC (art. 1, comma 9, lettera c), Legge 190/2012) ogni evento o dati utili per l'espletamento delle proprie funzioni.

Inoltre, ciascuno è invitato ad avanzare proposte adeguate per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto.

Ai fini del controllo e prevenzione del rischio, il RPC ha coinvolto le strutture ed il personale addetto a svolgere le attività a più elevato rischio nelle azioni di analisi, valutazione e monitoraggio.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
1. Redazione relazione monitoraggio	Entro il 15 dicembre di ogni anno	RPC	Pubblicazione sul sito della Relazione	Attività svolta	Positivo; predisposta la presente relazione
2. Redazione Proposta di aggiornamento del Piano (avendo cura di verificare la mappatura delle aree di rischio e di procedere nuovamente alla valutazione dei rischi) ed eventualmente di altri atti/disposizioni/regolamenti del Modello di organizzazione, gestione e controllo	Entro il 15 gennaio di ogni anno	RPC	Presentazione della Proposta al CDA	Attività svolta	Positivo; Piano aggiornato durante il CdA del 23/12/2021
3. Raccolta di segnalazioni, suggerimenti ed osservazioni in ordine al monitoraggio, controllo ed aggiornamento del Piano	Costantemente	RPC	Numero di segnalazioni, suggerimenti ed osservazioni, catalogate secondo criteri utili a fini statistici	Attività svolta	positivo; nessuna segnalazione pervenuta

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
4. Istruttoria ed eventuale attivazione dei provvedimenti disciplinari in caso di violazione delle disposizioni del Piano	Costantemente, a partire dalla conclusione della formazione a tutto il personale	RPC CDA, solo nei confronti del RPC	Numero di istruttorie Numero di provvedimenti disciplinari avviati Numero di sanzioni definite, comminate ed eseguite	Attività svolta	positivo; nessuna istruttoria
5. Monitoraggio sull'attuazione dei Controlli	Entro il 15 dicembre di ogni anno	RPC	Redazione relazione monitoraggio entro i termini previsti	Attività svolta	Positivo; predisposta la presente relazione

5.8. Misure da valutare in occasione dell'aggiornamento

Annualmente occorre prendere in considerazione l'eventuale adozione di ulteriori misure, previste per le pubbliche amministrazioni o suggerite da buone prassi, come ad esempio quelle contenute nell'Allegato Y del Piano.

Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Stato di attuazione	Esito del monitoraggio
1. Valutazione in merito all'opportunità di implementare alcune delle eventuali ulteriori misure da adottare, contenute nell'Allegato Y	Entro il 15 gennaio di ogni anno	RPC	Redazione Proposta di aggiornamento del Piano con l'eventuale aggiornamento delle misure da adottare e di quelle adottabili, contenute nell'Allegato Y	Attività svolta	Positivo; predisposta la presente relazione

6. Sanzioni

Siccome nel corso dell'anno 2021 è emersa una potenziale situazione di conflitto di interesse in capo ad un dipendente di FCTP, socio di una società di produzione che nel luglio 2021 aveva partecipato al bando di finanziamento per Documentari¹, si è provveduto a modificare il regolamento del personale in data 01/03/2022. Nel corso dell'anno 2022, non sono pervenute segnalazioni di illeciti e neppure sono state istruite ulteriori indagini interne; non sono state irrogate sanzioni.

7. Aggiornamento del Piano

In merito alla proposta di aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, l'Integrità e la Trasparenza, si rileva che

- la mappatura dei rischi può essere ancora giudicata idonea;
- il Piano stesso è stato emanato ed applicato;
- non sono emerse situazioni critiche o fonti di potenziali corruttele

pertanto ad oggi il Piano può essere considerato ancora idoneo anche per il triennio 2023-2025, senza necessità di particolari aggiornamenti, salvo gli adeguamenti delle scadenze previste nel piano di mantenimento e miglioramento: ad esempio gli adempimenti per il 2018 vanno considerati ripetuti ogni anno, se già non fosse così specificato. Non si ritiene necessario implementare ulteriori misure. L'approvazione formale del piano dovrà avvenire entro marzo 2023.

Per completezza si indicano qui di seguito le aree/attività soggette a rischio di fenomeni corruttivi, relativamente ai 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 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. prove di valutazione obiettiva e selezione per l'assunzione del personale a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratti di collaborazione a progetto e progressioni di carriera.

Oltre a queste, FCTP ha individuato le seguenti ulteriori aree, legate all'attività specifica svolta dalla Fondazione:

- E. servizi per produzione cinematografica e audiovisiva;
- F. promozione del cinema in Piemonte (festival, forum, workshop, ecc.);
- G. rapporti con la P.A.
- H. gestione e finanza

In corso d'anno il modello è stato portato a regime; L'Organismo di Vigilanza, monocratico, assume in sé anche le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione in autonomia e collaborazione con l'RPC.

Resta confermato il rapporto con il Collegio dei Revisori dei Conti (al quale si potranno richiedere i verbali delle sedute per un fattivo coordinamento), con particolare riguardo al flusso di informazioni a supporto delle attività

¹ la società è stata esclusa; il dipendente, invitato a risolvere tale situazione, incompatibile con il proprio ruolo, ha rassegnato le dimissioni

svolte dal RPC. Ulteriori misure da adottare che riguardano la vigilanza, consistono nell'adozione e attuazione del PTPC e del modello di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/200 nei confronti di FIP SRL, società controllata e chiusa a giugno 2021 dopo la liquidazione.

Inoltre, sulla base delle esperienze maturate nel 2018, potrà essere prevista e regolamentata una diversa o più dettagliata procedura per le attività di controllo.

Torino, 14/11/2022

Fondazione Film Commission Torino Piemonte
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione
Dott. Davide Bracco

Davide Bracco