



PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE AI SENSI DELLA LEGGE 190/2012

1. PREMESSA

Il presente documento costituisce il Piano di Prevenzione della Corruzione (di seguito, anche, “Piano Anticorruzione”), ai sensi dell’art. 1, comma 5 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione (di seguito, anche, “Legge Anticorruzione”).

Scopo essenziale del Piano Anticorruzione è la realizzazione di un sistema strutturato e organico di procedure e di attività di controllo volte a prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi e in generale illegali all’interno della Fondazione, ma anche volte a determinare, in tutti coloro che operano per conto di essa, la motivata consapevolezza di poter teoricamente incorrere, con i comportamenti personali, nelle casistiche di illecito rilevanti ai fini della Legge Anticorruzione.

Tale iniziativa è stata altresì assunta nella convinzione che - anche al di là delle prescrizioni del Decreto 231/2001 e della Legge Anticorruzione - il sistema delineato attraverso l’implementazione delle procedure e dei protocolli di comportamento indicati nel presente Piano Anticorruzione possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti e collaboratori della Fondazione e di tutti gli altri soggetti che a vario titolo collaborano o si interfacciano con lo stesso (utenti dei servizi, clienti, fornitori, partners, collaboratori e consulenti esterni), affinché tutti seguano, nell’espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire fenomeni corruttivi ed illeciti in genere.

1.1. LA LEGGE 190/2012 E IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

La Legge Anticorruzione è stata approvata in attuazione dell’articolo 6 della Convenzione della Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999, nell’ambito delle quali è previsto che ciascuno Stato debba elaborare ed applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione, vagliarne periodicamente l’adeguatezza e collaborare con gli altri Stati e le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure. Con la Circolare esplicativa della predetta legge, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica in data 25 gennaio 2013, n. 1 è stato chiarito innanzitutto che pur non contenendo la legge una definizione di “corruzione” in essa devono ricomprendersi tutte le situazioni in cui, nel corso dell’attività dell’amministrazione pubblica o del soggetto comunque esercente una funzione 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, comprendendo infatti 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.

Secondo la Legge Anticorruzione, le pubbliche amministrazioni sono tenute a nominare un responsabile della prevenzione della corruzione il quale dovrà proporre l’adozione, da parte dell’organo di indirizzo politico, di un piano triennale di prevenzione della corruzione, avente i seguenti contenuti, indicati nell’art. 1, comma 9 della Legge Anticorruzione:

- individuazione delle attività maggiormente a rischio di corruzione;
- previsione della formazione e dei meccanismi di controllo delle decisioni per le attività a rischio;
- previsione di obblighi di informazione per le attività a rischio;
- monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;
- monitoraggio dei rapporti tra amministrazione e soggetti che con esse stipulano contratti o che sono beneficiari di rapporti economici;
- individuazione di ulteriori obblighi di trasparenza.

La Legge Anticorruzione individua, inoltre, i soggetti istituzionali deputati alla definizione delle linee di indirizzo ed al coordinamento delle azioni delle pubbliche amministrazioni, che sono:

- il Comitato interministeriale, che ha il compito di elaborare le linee guida;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, che promuove le strategie di prevenzione e coordina la loro attuazione;
- la Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza delle amministrazioni pubbliche, ora Autorità Nazionale Anticorruzione ("ANAC"), che svolge funzione di raccordo con le altre autorità ed esercita poteri di vigilanza e controllo per la verifica delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza. La ANAC, con deliberazione n. 72/2013, visto l'art. 1, comma 2, lett. b) della Legge Anticorruzione, ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (il "PNA"), predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nel quale è previsto, tra le altre cose, che "al fine di dare attuazione alle norme contenute nella l. n.190/2012, gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico (tra cui rientrano le società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea - art. 1, comma 34 della Legge Anticorruzione), di livello nazionale o regionale/locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali. Per evitare inutili ridondanze qualora questi enti adottino già modelli di organizzazione e gestione del rischio sulla base del d.lgs. n. 231 del 2001 nella propria azione di prevenzione della corruzione possono fare perno su essi, ma estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la pubblica amministrazione previsti dalla l. n. 231 del 2001 ma anche a tutti quelli considerati nella l. n. 190 del 2012, dal lato attivo e passivo, anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente (società strumentali/società di interesse generale). Tali parti dei modelli di organizzazione e gestione, integrate ai sensi della l. n. 190 del 2012 e denominate Piani di prevenzione della corruzione, debbono essere trasmessi alle amministrazioni pubbliche vigilanti ed essere pubblicati sul sito istituzionale. Gli enti pubblici economici e gli enti di diritto privato in controllo pubblico, di livello nazionale o regionale/locale devono, inoltre, nominare un responsabile per l'attuazione dei propri Piani di prevenzione della corruzione, che può essere individuato anche nell'organismo di vigilanza previsto dall'art. 6 del d.lgs. n. 231 del 2001, nonché definire nei propri modelli di organizzazione e 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. L'amministrazione che esercita la vigilanza verifica l'avvenuta introduzione dei modelli da parte dell'ente pubblico economico o dell'ente di diritto privato in controllo pubblico.

L'amministrazione e l'ente vigilato organizzano un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure sopra indicate. I sistemi di raccordo finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni, compresa l'eventuale segnalazione di illeciti, con l'indicazione dei referenti sono definiti rispettivamente nel P.T.P.C. (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione) dell'amministrazione vigilante e nei Piani di prevenzione della corruzione predisposti dagli enti pubblici economici e dagli enti privati in controllo pubblico.".

2. IL PIANO ANTICORRUZIONE DELLA FONDAZIONE

2.1 ATTIVITÀ

La Fondazione Scuola di Pace di Monte Sole, nata nel 2002, ha sede legale, direzione e struttura operativa nel Parco Storico di Monte Sole, istituito con legge della Regione Emilia Romagna nel 1989, ed ha lo scopo di promuovere iniziative di formazione ed educazione alla pace, alla trasformazione nonviolenta dei conflitti, al rispetto dei diritti umani, per la convivenza pacifica tra popoli e culture diverse, per una società senza xenofobia, razzismo ed ogni altra violenza verso la persona umana ed il suo ambiente.

Per un approfondimento di veda lo Statuto della Fondazione agli articoli 3, 4 e 6.

2.2 LA GOVERNANCE ED IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

La Fondazione è stata istituita il 13 dicembre 2002.

Il sistema di governance è consultabile agli articoli 10-16 e 19 dello Statuto della Fondazione.

2.3 ORGANIGRAMMA

Presidente e CDA:

- Rappresentanza legale
- Poteri ordinaria e straordinaria amministrazione.
- Proposta e impulso attività e programma attività
- Predisposizione bilancio
- Nomina Direttore

Coordinatrice A:

- Bandi e progettazione
- Coordinamento ricerca e studio
- Comunicazione

Coordinatrice B:

- Contabilità
- Amministrazione
- Sicurezza
- Rapporto con consulenti
- Coordinamento attività educativa e formativa

Educatori: Attività laboratoriali (educative e formative)

2.4 LA MAPPATURA DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI A RISCHIO - IN AGGIORNAMENTO

Al fine di valutare il livello di rischio connesso alle attività analizzate, sono in considerazione sia la probabilità dell'avverarsi dell'evento corruttivo nelle situazioni specifiche, sia la presenza di procedure di controllo idonee a prevenire tali eventi.

Tale valutazione si compie tenendo conto in particolare dei seguenti parametri:

- tipologia dell'attività svolta e potenziali condotte corruttive realizzabili;
- frequenza delle occasioni di realizzazione della condotta;
- numero delle risorse/funzioni coinvolte nell'attività o che dovrebbero intervenire per la commissione del reato;
- presenza di controlli interni o anche esterni sull'attività (previsti, ad esempio, da leggi o regolamenti);
- esistenza di un sistema di deleghe strutturato per lo svolgimento dell'attività.

L'elaborazione di queste informazioni consentirà di valutare il grado di rischio potenziale di corruzione, ai sensi della normativa applicabile, delle singole attività sensibili in precedenza individuate.

Al momento sono emerse le seguenti principali attività sensibili:

1. Gestione delle risorse finanziarie.
2. Affidamento di lavori, servizi e forniture - acquisto di beni.
3. Acquisizione, progressione e amministrazione del personale - rapporti con Enti previdenziali.

2.5 PROCEDURE DI GESTIONE DEL RISCHIO COMUNI A TUTTE LE ATTIVITÀ SENSIBILI

- 1) Tutti i membri degli organi e tutti i dipendenti, consulenti, collaboratori e fornitori di servizi in appalto nello svolgimento della propria attività, hanno l'obbligo di rispettare tutti i precetti contenuti nel piano Anticorruzione facendo propri i relativi principi etici comportamentali, cui l'intera politica della Fondazione si ispira nello svolgimento di qualsivoglia attività.
- 2) Tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori della Fondazione devono svolgere la propria attività nel pieno rispetto della legge, con diligenza e nell'interesse della Fondazione.
- 3) La Fondazione deve assicurare che il Piano Anticorruzione sia reso facilmente conoscibile a tutti i componenti degli altri organi sociali ed a tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori.
- 4) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori hanno l'obbligo di non porre in essere pratiche concussive, corruttive o fraudolente e di gestire sempre in modo corretto e trasparente e, comunque, di non abusare del potere affidato.
- 5) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori che denuncino all'autorità giudiziaria o al proprio superiore condotte concussive, corruttive e/o illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non possono essere sanzionati, licenziati o sottoposti a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni

di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Nell'ambito di un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso sempre che la contestazione dell'addebito sia fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'accusato.

- 6) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori hanno l'obbligo di astenersi dallo svolgimento della propria attività ogni qual volta sussista, nei confronti propri o di un proprio familiare, un conflitto di interessi con la Fondazione, nonché in tutti i casi in cui esistano gravi ragioni di convenienza. In tal caso, deve essere informato il responsabile della funzione interessata, il quale valuterà le ragioni della predetta astensione e deciderà come procedere. Qualora il conflitto di interessi riguardi un dirigente o un componente del Consiglio di Amministrazione la comunicazione informativa sarà inviata alla Presidenza.
- 7) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti, nonché tutti i contraenti con la Fondazione, nell'esecuzione del contratto o del mandato intercorrente, debbono evitare di porre in essere condotte che, direttamente o indirettamente, possano integrare, in termini di consumazione o di tentativo, anche solo uno dei reati potenziali previsti dalla Legge Anticorruzione.
- 8) Nello svolgimento di attività per conto della Fondazione deve essere assicurata e garantita, per quanto possibile, una distinzione e separazione soggettiva tra chi autorizza l'attività, chi la gestisce/segue, chi predispone/conserva/archivia la relativa documentazione e chi sulla stessa attività esercita il controllo, con espressa individuazione del soggetto e/o della funzione responsabile.
- 9) Nello svolgimento di attività per conto della Fondazione deve essere assicurata e garantita, per quanto possibile, la trasparenza e la tracciabilità e controllabilità dei processi, anche al fine di consentire il monitoraggio delle attività svolte ed il rispetto dei termini procedurali.
- 10) Tutti i rapporti con soggetti terzi rispetto alla Fondazione possono essere gestiti esclusivamente da persone appositamente incaricate e autorizzate o istituzionalmente preposte.
- 11) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori incaricati di seguire una qualsiasi attività della Fondazione non devono per nessuna ragione essere illecitamente influenzati nell'assunzione delle decisioni e, in particolare, non devono richiedere e/o accettare alcun regalo o altra utilità (non di modico valore, superiori a euro 250,00) che possa creare imbarazzo, condizionare le loro scelte o far sorgere il dubbio che la loro condotta non sia trasparente o imparziale.
- 12) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori incaricati di seguire per conto della Fondazione una qualsiasi trattativa di lavoro, richiesta o rapporto con la pubblica amministrazione o con amministratori, direttori generali, dirigenti o soggetti appartenenti ad un altro ente non devono per nessuna ragione cercare di influenzare illecitamente le decisioni di questi ultimi, neanche assecondando eventuali loro richieste.
- 13) Tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori incaricati di seguire una qualsiasi attività della Fondazione, nel pieno rispetto delle disposizioni contenute nel Codice Etico, non devono per nessuna ragione:
 1. divulgare informazioni e notizie riservate apprese nell'esercizio delle proprie funzioni né utilizzare le medesime a fini privati o utilizzarne per fini personali i beni e i servizi aziendali, né far parte di associazioni o organizzazioni (esclusi partiti e sindacati) in conflitto di interesse con la Fondazione;
 2. creare condizioni o assumere comportamenti che possano portare danno o creare discredito alla Fondazione;
 3. sfruttare la posizione che ricoprono ed i poteri loro affidati per ottenere vantaggi privati o utilità che non spettino loro;
 4. nel rispetto dei termini procedurali, ritardare o omettere, salvo giustificato motivo, il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza, mantenendo un corretto e cordiale rapporto con il personale della Fondazione e con gli utenti dei servizi da esso erogati.
- 14) È vietato esibire o produrre documentazione o dati attinenti alla Fondazione falsi e/o alterati ovvero omettere informazioni dovute relative allo stesso. Per quanto riguarda specificamente i rapporti con l'Autorità giudiziaria (in relazione alle attività svolte per la Fondazione) è fatto obbligo a tutti i membri degli organi sociali e tutti i dipendenti, consulenti e collaboratori di non

porre in essere atti di violenza, minaccia (o altre forme analoghe di coartazione) ovvero di non dare o di non promettere elargizioni in danaro o altre forme di utilità al fine di indurre taluno a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci davanti alla medesima Autorità giudiziaria, in virtù delle suddette forme di condizionamento.

- 15) Tutti i rapporti e i contatti significativi con la pubblica amministrazione o con amministratori, direttori generali, dirigenti o soggetti appartenenti ad un altro ente devono essere intrattenuti da almeno due persone congiuntamente; qualora ciò non dovesse o non potesse avvenire, il soggetto incaricato ha l'obbligo di riportare senza indugio al proprio superiore gerarchico i contenuti e le modalità del suddetto contatto/rapporto, con adeguata evidenziazione che ciò è avvenuto in forma individuale. Qualora a dover fare tale comunicazione sia il Direttore Generale, la medesima comunicazione deve essere rivolta alla Presidenza.
- 16) Ciascun soggetto operante, per conto e nell'interesse della Fondazione, nella gestione di rapporti, contratti o convenzioni con la pubblica amministrazione o con amministratori, direttori generali, dirigenti o soggetti appartenenti ad un altro ente ha l'obbligo di comunicare al Direttore Generale, o se egli stesso alla Presidenza, ogni eventuale irregolarità rilevata.
- 17) Gli acquisti di beni e servizi effettuati dalla Fondazione sono regolamentati sulla base delle disposizioni di cui al D.lgs. 163/2006 (c.d. Codice degli Appalti). Gli acquisti della Fondazione devono in ogni caso essere eseguiti o, quanto meno, autorizzati o approvati dal Direttore Generale, o in alcuni casi dalla Presidenza, nei limiti dei poteri a questi ultimi conferiti dal Consiglio Direttivo, previa verifica da un lato della corrispondenza dei beni e/o servizi da acquistare rispetto alle esigenze aziendali e dall'altro della perfetta rispondenza tra beni e/o servizi acquistati e le relative uscite di cassa. I pagamenti, salvo quelli eseguiti con il fondo cassa, non possono in nessun modo essere eseguiti in contanti e debbono, preferibilmente, avvenire a mezzo bonifico bancario o assegno.
- 18) La gestione/esecuzione delle attività amministrative/commerciali/finanziarie (acquisti, vendite, transazioni, finanziamenti) in nome o per conto della Fondazione, nonché la predisposizione, conservazione e controllo della relativa documentazione (in particolare, della documentazione identificativa delle controparti contrattuali e dei relativi contratti) sono soggette a controllo da parte del Direttore Generale o da soggetto da questi incaricato.
- 19) La Fondazione adotta criteri di merito, di competenza e, comunque, strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto con i propri dipendenti, collaboratori e consulenti esterni, con particolare riferimento alle selezioni, alle assunzioni ed alle promozioni interne. Pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo, di favoritismo o di clientelismo, sono espressamente vietate.
- 20) L'assunzione del personale, di collaborazioni e incarichi di consulenza deve avvenire nei limiti del budget previsto e deve essere effettuata previa adeguata e trasparente procedura di selezione dei candidati, dalla quale emerga la corrispondenza dei profili di merito, delle competenze e delle capacità dei candidati medesimi rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali, risultanti da apposita richiesta di assunzione.
- 21) È assolutamente vietato avviare la procedura di selezione ed assunzione da parte di un selezionatore legato da vincoli di parentela, da rapporti di debito/credito o di lavoro con il candidato. In tale caso, la procedura di selezione ed assunzione deve essere gestita da almeno due soggetti.
- 22) Qualsiasi assunzione in modo non conforme alla procedura di selezione ed assunzione sopra delineata, dovrà essere autorizzata dal Presidente e/o dal Direttore Generale e supportata da specifiche esigenze motivate sulla base delle peculiarità professionali del soggetto che si intende assumere idoneamente documentate e referenziate.

2.5 LE SANZIONI

La mancata osservanza delle disposizioni del Piano Anticorruzione costituisce illecito disciplinare ed il suo accertamento determina l'avvio di un procedimento disciplinare per l'applicazione delle sanzioni di seguito indicate, indipendentemente dall'avvio di un procedimento da parte dell'Autorità Giudiziaria competente.

Sanzioni per i lavoratori dipendenti

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Piano Anticorruzione sono assunte dalla Fondazione in piena autonomia indipendentemente dall'illecito che eventuali condotte possano determinare.

Le procedure il cui mancato rispetto si intende sanzionare (contenute nel Piano Anticorruzione) sono formalmente dichiarate vincolanti per tutti i dipendenti (lettera a ciascun dipendente). Le categorie di fatti sanzionabili descrivono i comportamenti sanzionati a seconda del rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi a seconda della loro gravità.

In particolare, in applicazione del CCNL applicabile, si prevede che:

- 1) incorre nel provvedimento di rimprovero verbale il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Piano Anticorruzione o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio (es. non esaustivo: gestione di strumenti agevolativi), un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano Anticorruzione;
- 2) incorre nel provvedimento del rimprovero scritto il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal Piano Anticorruzione o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Piano Anticorruzione, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate;
- 3) incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo per un periodo non superiore a 10 giorni il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Piano Anticorruzione o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano Anticorruzione, arrechi danno alla Fondazione o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei suoi beni;
- 4) incorre nel provvedimento del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano Anticorruzione e diretto in modo univoco al compimento di una condotta corruttiva rilevante ai sensi della Legge Anticorruzione;
- 5) incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione alle prescrizioni del Piano Anticorruzione e tale da determinare la concreta applicazione, a carico della Fondazione, di procedure penali. Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:
 1. all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
 2. al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
 3. alle mansioni del lavoratore;
 4. alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
 5. alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Sanzioni per i dirigenti

Ai dirigenti, in caso di violazione dei principi previsti dalle procedure interne richiamate dal Piano Anticorruzione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, o di adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano Anticorruzione stesso, si dovranno applicare le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti applicabile. Sanzioni per i collaboratori esterni Clausole risolutive del contratto in caso di violazione del Piano Anticorruzione devono essere inserite in ogni contratto/incarico con lavoratori autonomi.

2.6 CONFERIMENTO DI INCARICHI

La Fondazione promuove l'adozione di ogni opportuno provvedimento funzionale a garantire il rispetto delle normative applicabili in tema di conferimento di incarichi. A tal fine, si impegna a porre in essere tutti gli adempimenti specificati nella Legge Anticorruzione nonché nel D.lgs. 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" e, in genere, previsti dalla normativa applicabile. In particolare, il conferimento di incarichi da parte della Fondazione deve avvenire, per quanto possibile, secondo criteri oggettivi e predeterminati, nel pieno rispetto dei livelli autorizzativi esistenti, verificando (sia preventivamente che periodicamente in corso di rapporto), di volta in volta ed in modo trasparente, l'assenza di condizioni ostative o procedimenti penali in capo ai dipendenti e/o ai soggetti cui la Fondazione intende conferire l'incarico.