



Scuola dell'infanzia Flli. Casanova

FONDAZIONE "SCUOLA DELL'INFANZIA F.LLI CASANOVA "

VIA TRIVULZIO 8

20836 - CAPRIANO di BRIOSCO (MB)

TEL. FAX 0362 911586 E-MAIL scuolainfanziacasanova@gmail.com

www.scuolainfanzia-capriano.it

PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

AI SENSI DELLA LEGGE 190/2012

TRIENNIO 2021/2023

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 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, fornitori, 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 NORMATIVA INTERNAZIONALE:

- Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite (art.6) adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata con Legge 3 agosto 2009, n°116;
- Gli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla Corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata con Legge 28 giugno 2012, n°110.

La Convenzione, oggetto di ratifica con Legge 28 giugno 2012, n°110, impegna gli Stati a prevedere l'incriminazione di fatti di corruzione attiva e passiva tanto di funzionari nazionali quanto stranieri; nello specifico di corruzione attiva e passiva nel settore privato, del cosiddetto traffico di influenze, in materia di antiriciclaggio.

La Convenzione civile sulla Corruzione di Strasburgo del 1999 (ora Legge 28 giugno 2012, n°112) è diretta, in particolare, ad assicurare che negli Stati che la ratificano siano garantiti rimedi giudiziali efficaci in favore delle persone che hanno subito un danno risultante da un atto di Corruzione.

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

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 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 (sono enti di diritto privato in controllo pubblico, gli enti nei quali sono riconosciuti alle pubbliche amministrazioni poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi) di livello nazionale o regionale - locale sono tenuti ad introdurre e ad implementare adeguate misure organizzative e gestionali, attraverso l'adozione del Piano di prevenzione della corruzione, da trasmettere all'Amministrazione pubblica con poteri di vigilanza e/o controllo per essere pubblicato 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 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 sopraindicate.

2. IL PIANO ANTICORRUZIONE DELLA FONDAZIONE

2.1 ATTIVITA'

La Fondazione "Fratelli Casanova" ha sede legale e struttura operativa nel territorio comunale di Briosco, ed ha come scopo la gestione della scuola dell'infanzia "Fratelli Casanova".

La Scuola dell'Infanzia "Fratelli Casanova", già Asilo infantile "Fratelli Casanova fu Carlo", fu istituita nel 1899 in esecuzione del legato disposto dal Cavalier Ragionier Francesco Casanova fu Carlo con testamento segreto datato 20 ottobre 1898. La scuola opera da più di cento anni in collaborazione, in un primo momento con le Suore di Maria Bambina, successivamente con le Suore della Sacra famiglia fino al 1985. Dal 1985 ad' oggi è gestita dalle insegnanti di ispirazione cristiana cattolica con l'intento di dare ai bambini un'educazione cattolica, aiutandoli nella loro crescita.

La Scuola accoglie bambini liberamente iscritti dai genitori e promuove la collaborazione con la famiglia, per meglio mettere in luce e sviluppare tutte le potenzialità che il bambino rileva nell'uno o nell'altro ambiente, compresa la sua apertura al senso religioso.

La Scuola ha, altresì, la finalità di costruire un ambiente favorevole, dove il bambino può sviluppare le sue capacità corporee, percettive, intellettuali, affettive, sociali, etiche, morali, religiose, l'amore alla natura, la gioia di condividere e di relazionarsi, e dove può ricevere lo stimolo per l'esercizio della generosità e delle virtù umane.

Per un approfondimento si veda lo Statuto della Fondazione.

2.2 LA GOVERNANCE ED IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

La Fondazione ha ottenuto il riconoscimento della personalità giuridica di diritto privato con Decreto del Direttore Generale alla Formazione Istruzione e Lavoro della Regione Lombardia n. 25040 del 12 dicembre 2002, pubblicato sul BURL, serie ordinaria, n. 05 del giorno 27 gennaio 2003.

Il modello di Governance è definito nello Statuto.

2.3 ORGANIGRAMMA.

Presidente:

- Rappresentanza legale.

CDA:

- Poteri ordinaria e straordinaria amministrazione;
- Proposta e impulso attività e programma attività con la collaborazione del collegio docenti;
- Predisposizione bilancio preventivo e consuntivo;
- Nomina Coordinatrice Didattica.

Coordinatrice:

- Coordinamento e approvazione con il consiglio docenti dell'attività educativa e formativa

Educatori:

Attività educative e formative

Segretaria C.D.A.:

- Contabilità;
- Amministrazione.

Cuoca:

- Impresa ESTERNA.

Pulizie:

- Impresa ESTERNA.

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);

L'elaborazione di queste informazioni consentirà di valutare il grado di rischio potenziale di corruzione, ai sensi della normativa applicabile, delle singole attività sensibili individuate e la probabilità con la quale tale rischio potrà verificarsi.

Al momento sono emerse le seguenti principali attività sensibili:

1. Gestione delle risorse finanziarie (rischio: BASSO).
2. Affidamento di lavori, servizi e forniture – acquisto di beni (rischio: BASSO).
3. Acquisizione e amministrazione del personale - rapporti con Enti previdenziali (rischio: BASSO).

Il rischio potenziale delle attività sensibili è stato valutato basso in quanto la maggior parte delle risorse finanziarie provenienti da rette di iscrizione degli alunni è finalizzata al pagamento dei dipendenti e della contribuzione previdenziale a carico della Fondazione. L'acquisto di beni e servizi è effettuato per somme di modesta rilevanza in considerazione del tipo di attività svolta che non necessita di acquisti di valore considerevole.

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 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 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 componente del Consiglio di Amministrazione la comunicazione informativa sarà inviata al Presidente.
- 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.
- 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 150,00) 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, 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, 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 della 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. 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 erogati.

14) È vietato esibire o produrre documentazione o dati attinenti alla Fondazione falsi e/o alterati ovvero omettere informazioni dovute. 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) Ciascun soggetto operante, per conto e nell'interesse della Fondazione, nella gestione di rapporti, contratti o convenzioni con la pubblica amministrazione o con amministratori, dirigenti o soggetti appartenenti ad un altro ente ha l'obbligo di comunicare al Consiglio di Amministrazione ogni eventuale irregolarità rilevata.

16) Gli acquisti della Fondazione devono in ogni caso essere eseguiti o, quanto meno, autorizzati o approvati da CDA, o in alcuni casi dal Presidente, nei limiti dei poteri a questo ultimo conferiti dal Consiglio, previa verifica da un lato della corrispondenza dei beni e/o servizi da acquistare rispetto alle esigenze della Fondazione e dall'altro della perfetta rispondenza tra beni e/o servizi acquistati e le relative uscite di cassa.

17) 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 ed alle assunzioni. 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.

18) 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 della Fondazione, risultanti da apposita richiesta di assunzione da parte del CDA.

19) 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.

20) Qualsiasi assunzione in modo non conforme alla procedura di selezione ed assunzione sopra delineata, dovrà essere autorizzata dal CDA e supportata da specifiche esigenze motivate sulla base delle peculiarità professionali del soggetto che si intende assumere idoneamente documentate e referenziate.

2.6 LE SANZIONI CONSEGUENTI ALL'INOSSERVANZA DEL PIANO

La mancata osservanza delle disposizioni del Piano Anticorruzione costituisce, ai sensi dell'art. 60 del CCNL FISM 2006-2009, illecito disciplinare per i dipendenti della Fondazione ed il suo accertamento determina l'avvio di un procedimento disciplinare per l'applicazione delle sanzioni ivi previste, indipendentemente dall'avvio di un procedimento da parte dell'Autorità Giudiziaria competente.

La mancata inosservanza delle disposizioni del Piano da parte di uno dei componenti del Consiglio di Amministrazione, qualora configuri una delle ipotesi elencate nei successivi nn. 3),4),5), comporta la segnalazione tempestiva all'ente che ha effettuato la nomina per l'avvio della procedura di decadenza e la sostituzione con altro soggetto.

La mancata inosservanza da parte di uno dei collaboratori o consulenti, qualora configuri una delle ipotesi elencate ai successivi nn. 3), 4), 5), comporta, previa contestazione dell'addebito, la risoluzione del contratto o la decadenza dall'incarico.

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. 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 FISM vigente e sopra richiamato, si prevede che:

1) Incorre nel provvedimento del richiamo scritto il lavoratore che violi una delle procedure interne previste dal Piano Anticorruzione o adottati, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Piano Anticorruzione. Tale fattispecie rientra nell'ipotesi contemplata dall'art. 61 del CCNL FISM 2006-2009, la quale prevede che incorre nei provvedimenti di richiamo scritto, multa e sospensione il lavoratore che esegue negligenemente il lavoro affidatogli;

2) incorre nel provvedimento della multa 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. Tale fattispecie rientra nell'ipotesi contemplata dall'art. 61 del CCNL FISM 2006-2009, laddove prevede l'applicazione della multa per le mancanze di maggior rilievo;

3) incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dal trattamento retributivo, 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. Tale fattispecie rientra nell'ipotesi contemplata dall'art. 61 del CCNL FISM 2006-2009, laddove prevede l'applicazione della multa per le mancanze di maggior rilievo;

4) incorre nel provvedimento del licenziamento con preavviso il lavoratore che adottati, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento recidivo non conforme alle prescrizioni del Piano Anticorruzione e diretto in modo univoco al compimento di una condotta corruttiva rilevante ai sensi della Legge Anticorruzione. Tale fattispecie rientra nell'ipotesi contemplata dall'art. 61 del CCNL FISM 2006-2009, laddove prevede l'applicazione della sanzione del licenziamento nell'ipotesi di recidiva nelle mancanze previste dall'art. 61, quando siano stati comminati almeno due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 60, salvo che dall'applicazione di uno dei due provvedimenti siano decorsi due anni;

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. Tale fattispecie rientra nell'ipotesi contemplata dall'art. 61 del CCNL FISM 2006-2009, laddove prevede l'applicazione della sanzione del licenziamento per il lavoratore che provochi alla Scuola grave nocumento morale o materiale o che compia azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

2.7 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 par te 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.

3. LA DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITA' ATTRAVERSO LA FORMAZIONE

La Fondazione programmerà, secondo le indicazioni fornite nel Piano Nazionale Anticorruzione e nell'ambito del proprio Piano formativo, interventi formativi, rivolti a tutto il personale dipendente e non, sui temi dell'integrità morale, legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione, promuovendo la diffusione della cultura della legalità e l'accrescimento del senso etico.

La Fondazione potrà sviluppare i percorsi di formazione sui temi sopra indicati in collaborazione con il Comune di Briosco od avvalersi delle attività programmate da quest'ultimo.

4. VALIDITA' DEL PIANO

Il presente piano ha validità per il triennio 2021/2023 e il relativo aggiornamento è effettuato con cadenza annuale. I contenuti del piano possono essere modificati in ogni momento in relazione all'esigenze organizzative della Fondazione.

Nella riunione del C.D.A del 04/01/2021 viene nominato responsabile alla trasparenza la sig. ra Folci Ilaria

(Vedasi in calce stralcio del verbale di consiglio)