

**Prot. n. 520/U/2014**

Ferrara, 18 dicembre 2014

## **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

**2015 - 2017**

(ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. a)  
Legge 6 novembre 2012, n. 190)



piazza del Municipio, 2  
44121 Ferrara - Italia

☎ +39 0532 419583  
☎ +39 0532 419501  
🌐 [www.meisweb.it](http://www.meisweb.it)  
✉ [info@meisweb.it](mailto:info@meisweb.it)

**Documento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione della  
Fondazione MEIS in data 18 dicembre 2014**



## INDICE

Introduzione	p. 2
1. Contesto interno	p. 2
2. Oggetto e finalità	p. 3
3. Responsabile della prevenzione della corruzione	p. 3
4. Individuazione dei processi con più elevato rischio di corruzione valutati in relazione al contesto, alle attività e funzioni dell'ente.	p. 3
5. Interventi organizzativi volti a ridurre il rischio	p. 4
6. Formazione	p. 5
7. Tutela del <i>whistleblower</i>	p. 5
8. Controllo e prevenzione del rischio	p. 6
9. Obblighi informativi	p. 6
10. Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure anticorruzione adottate	p. 6
11. Obblighi di trasparenza	p. 6
12. Relazione dell'attività svolta	p. 6

## INTRODUZIONE

Il presente Piano di prevenzione della corruzione della Fondazione Museo Nazionale dell'Ebraismo Italiano e della Shoah (di seguito Piano Fondazione MEIS), viene adottato tenuto conto delle indicazioni disponibili alla data di approvazione, in particolare della legge 190/2012, dalle "Linee di indirizzo" del Comitato interministeriale previsto dall'art. 1, comma 4, della Legge n. 190/2012, per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del Piano Nazionale Anticorruzione, nonché in base ai contenuti del Piano nazionale anticorruzione previsto dall'art. 1, comma 4, lett. c) della legge 190/2012.

Preme precisare sin da subito che nel presente piano si fa riferimento all'accezione più ampia del concetto di corruzione richiamato nella circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che comprende le varie situazioni in cui "venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite", a prescindere dalla rilevanza penale.

Il presente Piano Fondazione MEIS coinvolge tutti gli ambiti interessati da potenziali rischi di corruzione.

### **1. Contesto interno**

La Fondazione Museo Nazionale dell'Ebraismo Italiano e della Shoah (d'ora in poi Fondazione) è costituita, in attuazione dell'articolo 2 della Legge 17 aprile 2003, n. 91 e successive modificazioni (art. 1 statuto)

La Fondazione persegue finalità di gestione, valorizzazione, conservazione e promozione del "Museo Nazionale dell'Ebraismo Italiano e della Shoah", di seguito denominato "Museo", istituito con la legge 17 aprile 2003, n. 91 e successive modificazioni, e collabora con il Ministero per i beni e le attività culturali e del Turismo alla realizzazione ed all'adeguamento espositivo dello stesso (art. 2 c.2. statuto).

Nell'ambito delle proprie finalità, la Fondazione assicura che il Museo svolga in particolare i seguenti compiti:

- a) far conoscere la storia, il pensiero e la cultura dell'ebraismo italiano; in esso un reparto dovrà essere dedicato alle testimonianze delle persecuzioni razziali ed alla Shoah in Italia;
- b) promuovere attività didattiche nonché organizzare manifestazioni, incontri nazionali ed internazionali, convegni, mostre permanenti e temporanee, proiezioni di film e di spettacoli sui temi della pace e della fratellanza tra popoli e dell'incontro tra culture e religioni diverse. (art. 2 c.3 statuto)

In tale contesto la Fondazione MEIS promuove e partecipa ad attività ed iniziative finalizzate alla conoscenza della storia degli ebrei in Italia e a mantenere viva la memoria degli eventi della seconda guerra mondiale, in particolare delle persecuzioni razziali dei gruppi minoritari e della Shoah in Italia.

La Fondazione MEIS promuove inoltre attività culturali ed educative finalizzate a trasmettere le lezioni del passato alle generazioni più giovani e a far crescere in loro la consapevolezza del valore dei diritti umani e della partecipazione democratica.

## **2. Oggetto e finalità**

Secondo quanto disposto dalla Legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nella pubblica amministrazione” la Fondazione MEIS entro il 31 gennaio di ogni anno adotta il Piano Fondazione MEIS, con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Il Piano Fondazione MEIS sarà comunque aggiornato ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti organizzativi dell'Amministrazione tali da influire sullo stesso e comunque in seguito a :

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es.: acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano;
- nuovi indirizzi o direttive contenuti nel Piano Nazionale Anticorruzione.

Il concetto di “corruzione” preso in considerazione dal presente documento va inteso come comprensivo di tutte le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività svolta, si possa riscontrare l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

Nel presente Piano Fondazione MEIS si definiscono inoltre procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

## **3. Responsabile della prevenzione della corruzione**

In ossequio a quanto previsto dalla soprarichiamata normativa, con decreto del Presidente della Fondazione MEIS n. 32 in data 27 aprile 2014 , è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione (d'ora in poi R.P.C.) della Fondazione MEIS la Dott.ssa Alessandra Roncarati, Responsabile della Segreteria dell'Ente.

Il R.P.C. predispose ogni anno entro il 31 gennaio il Piano Fondazione MEIS che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Gli ulteriori compiti del R.P.C previsti dalla Legge 190/2012 sono:

- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Il Piano Fondazione MEIS viene trasmesso, a cura del R.P.C., al Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicato sul sito internet della Fondazione MEIS nella sezione “Amministrazione Trasparente” (<http://www.meisweb.it/amministrazione-trasparente/>).

## **4. Individuazione dei processi con più elevato rischio di corruzione valutati in relazione al contesto, alle attività e funzioni dell'ente.**

Sulla base della definizione di corruzione fornita al paragrafo 2, i processi della Fondazione MEIS che possono presentare un rischio di corruzione medio/alto permangono quelli indicati nel Piano Fondazione MEIS triennio 2014-2016, ovvero acquisizione e progressione del personale e affidamento di lavori, servizi e forniture.

Nello specifico, per l'area **acquisizione e progressione de personale (Reclutamento del personale e gestione delle progressioni di carriera, conferimento di incarichi di collaborazione)** sono individuati i seguenti rischi:

- previsioni 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 nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;
- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, 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.

Per l'area **affidamento di lavori, servizi e forniture** sono individuati invece i seguenti rischi:

- accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso;
- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
- ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni;
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;

## **5. Interventi organizzativi volti a ridurre il rischio**

Per i settori relativi all'affidamento lavori, servizi e forniture (incluse le acquisizioni in economia) e alle procedure concorsuali, la Fondazione MEIS opera una serie di adempimenti per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure. Per ciò che riguarda l'ambito meramente gestionale, la Fondazione MEIS ha già in essere misure a garanzia di una totale trasparenza ed accessibilità di tutti i dati.

Per quanto riguarda le procedure di acquisizione e progressione di personale, bando, raccolta delle istanze, nomina della commissione e approvazione atti sono gestiti dalla Fondazione MEIS. Le selezioni di personale (per le quali l'avviso e il bando sono pubblicati sul sito web del MEIS), sono gestite dalla stessa Fondazione MEIS, ma il regolamento in materia di cui si è dotata la Fondazione prevede che facciano parte della commissione giudicatrice (proposta dal Segretario Generale e su approvazione del Consiglio di Amministrazione) tre esperti del settore concorsuale oggetto della selezione, esterni alla stessa Fondazione. Ogni fase della selezione, è pubblicata inoltre sul sito web della Fondazione.

I bandi di selezione del personale vengono resi pubblici mediante inserimento nel sito internet della Fondazione MEIS e affissione all'Ufficio Informa Giovani e all'albo pretorio del Comune di Ferrara e contengono i criteri specifici di valutazione ai quali deve attenersi la commissione.

La nomina della commissione di ogni selezione che si svolge presso la Fondazione MEIS avviene mediante determina direttoriale o dirigenziale, dopo la scadenza dei termini per la presentazione delle domande. In sede di prima riunione, nominati presidente e segretario, i commissari dichiarano di non avere relazioni di parentela ed affinità, entro il quarto grado incluso, con gli altri commissari e con i candidati (art. 5 comma 2 D.lgs. 07.05.48 n. 1172) e dichiarano altresì l'insussistenza delle cause di astensione di cui all'art. 51 c.p.c..

L'approvazione della graduatoria, di ogni fase preselettiva e selettiva è pubblicata sul sito della Fondazione MEIS per consentire agli interessati di monitorare l'intero procedimento. Le prove scritte e le prove orali prevedono inoltre il sorteggio, da parte dei candidati presenti, delle domande oggetto di esame e i colloqui si svolgono sempre in aule aperte al pubblico.

Nel caso dei incarichi di collaborazione senza selezione, i curricula sono inviati a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, prima della convocazione del Consiglio stesso, affinché tutti i componenti possano documentarsi e decidere se si tratta di un esperto "di alta qualificazione in possesso di un significativo curriculum scientifico o professionale".

Prima della stipula del contratto, i candidati sono tenuti inoltre alla dichiarazione relativa all'assenza di vincoli di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un componente appartenente alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il Presidente, il Segretario Generale, un componente del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Scientifico o del Collegio Sindacale della Fondazione.

## **6. Formazione**

Uno degli adempimenti previsti dalla L. 190/2012 riguarda la pianificazione degli interventi formativi per i dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono un'attività, indicata nel paragrafo 4 come a rischio di corruzione. Tali dipendenti verranno segnalati dal R.P.C. al Segretario Generale per partecipare ad uno specifico programma formativo, stabilito dalla Fondazione MEIS.

Il programma di formazione avrà ad oggetto l'approfondimento delle norme amministrative e penali in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione ed in particolare i contenuti della Legge 190/2012, nonché l'applicazione delle normative di settore, dei regolamenti interni, incluso il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici della Fondazione MEIS.

Il R.P.C. individua i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione. E' prevista una dichiarazione di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del Piano Triennale di prevenzione della corruzione (insieme al Codice di Comportamento) al momento dell'assunzione. Ogni variazione del Piano ed ogni sua nuova edizione saranno comunicate a tutto il personale tramite posta elettronica.

## **7. Tutela del whistleblower**

La Legge 190/2012 ha introdotto, per la prima volta in Italia, una norma specificamente diretta alla regolamentazione del *whistleblowing* nell'ambito del pubblico impiego, prevedendo, tramite le modifiche all'art. 54 del d.lgs. 165/2001, protezione per il dipendente pubblico che segnali un reato di corruzione ad alcuni soggetti preposti, contro le ritorsioni da parte di colleghi o superiori. Tutele che trovano eccezione nei casi in cui il lavoratore commetta calunnia, diffamazione o un danno ingiusto, ovvero qualunque lesione di interessi tutelati dall'ordinamento giuridico ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

Il soggetto preposto alla ricezione delle suddette segnalazioni è il R.P.C. della Fondazione MEIS, di cui ne renderà subito edotti il Segretario Generale e il Consiglio di Amministrazione.

## **8. Controllo e prevenzione del rischio**

Al fine di evitare il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi le decisioni inerenti le attività di cui alle aree a rischio verranno assunte dal Segretario Generale secondo le indicazioni ed il controllo del Consiglio di Amministrazione della Fondazione MEIS in modo da generare un flusso continuo di informazioni.

## **9. Obblighi informativi**

Il R.P.C., periodicamente in sede di Consiglio di Amministrazione, riferirà in merito all'attuazione dei modelli anticorruzione e all'attività degli uffici in merito.

Si prevede un raccordo costante tra l'amministrazione controllante, Ministero dei Beni e delle Attività Culturali e del Turismo (MiBACT) e la Fondazione MEIS. Per ciascuna delle aree di rischio individuate la Fondazione MEIS invierà annualmente al MiBACT una relazione delle attività poste in essere con la denuncia di eventuali fenomeni verificatisi.

## **10. Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure anticorruzione adottate**

Il mancato rispetto delle procedure anticorruzione sarà oggetto di responsabilità disciplinare secondo il codice di comportamento della Fondazione MEIS, il CCNL di riferimento e le decisioni assunte nel caso specifico dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione MEIS in riferimento alla gravità del fatto commesso nel caso concreto.

## **11. Obblighi di trasparenza**

La trasparenza realizza già di per sé una misura di prevenzione poiché consente il controllo da parte degli utenti dello svolgimento dell'attività amministrativa. L'Allegato 1 del presente piano, che ne costituisce parte integrante, riporta il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015- 2017.

Tutte le informazioni relative ai procedimenti amministrativi, che rientrano nelle fattispecie di cui al paragrafo 4 del presente Piano Fondazione MEIS, devono essere pubblicati, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, a cura del R.P.C. e R.P.T.T.I., nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web della Fondazione MEIS.

## **12. Relazione dell'attività svolta**

Il R.P.C. entro il 15 dicembre di ogni anno sottopone al Consiglio di Amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Ferrara, 18 dicembre 2014

Il Responsabile di Prevenzione della Corruzione  
F.to Dott.ssa Alessandra Roncarati