



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

(L. 06.11.2012, n. 190 e D.LGS. 14.03.2013, n. 33)

TRIENNIO 2019-2021

Il Presidente
Prof. Benedetto Scoppola

ROMA, 13/06/2019

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- L. 06.11.2012, n. 190: *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;*
- D.Lgs. 14.03.2013, n. 33: *Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;*
- D.Lgs. 08.04.2013, n. 39: *Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1 commi 49 e 50 della legge 06.11.2012, n. 190;*
- D.Lgs. 25.05.2016, n. 97: *Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 06.11.2012, n. 190 e del decreto legislativo 14.03.2013, n. 33, ai sensi dell'art. 7 della legge 07.08.2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;*
- Determinazione ANAC n. 8 del 17.06.2015; *Linee guida per l'attuazione della normativa di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici;*
- Delibera ANAC n. 1134 del 08.11.2017: *Nuove linee guida per l'attuazione della normativa di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici;*
- Delibera ANAC n. 141 del 27.02.2019: *Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019 e attività di vigilanza dell'Autorità".*

LEGENDA

- PTPCT: Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- ONM: Opera Nazionale Montessori;
- RPCT: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- MOG: Modello Organizzativo e Gestionale ex D.Lgs. 08.06.2001, n. 231 - *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300;*
- OdV: Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 08.06.2011, n. 231;
- ANAC: Autorità Nazionale Anti Corruzione;
- PNA: Piano Nazionale Anticorruzione;
- MIUR: Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca;
- OIV: Organismo indipendente di Valutazione ex art. 43 D.Lgs. 14.03.2013, n. 33;
- CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

1. INTRODUZIONE

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT), stilato per il triennio 2019/2021, viene adottato dall'Opera Nazionale Montessori (ONM) in ottemperanza ai principi espressi dalla L. 06.11.12, n. 190 e dal D.Lgs. 14.03.2013, n. 33, e loro successive modificazioni ed integrazioni, e costituisce altresì revisione ed aggiornamento del precedente Piano approvato per il triennio 2016/2018.

La L. 190/12, dettata ai fini di controllo, prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, trova applicazione – giusto quanto disposto dall'art. 1 comma 2 bis - anche nei riguardi degli enti privati che siano, a vario titolo, partecipati o sottoposti al controllo della pubblica amministrazione e con la quale intrattengono organici e/o continui rapporti in ragione delle proprie precipue attività e scopi sociali.

Ne deriva che i suddetti enti, fra i quali si annovera anche l'Opera Nazionale Montessori, sono tenuti ad adottare gli opportuni presidi anticorruzione che costituiscano una efficace azione preventiva dei fenomeni *lato sensu* corruttivi.

Avendo l'Opera Nazionale Montessori adottato il Modello Organizzativo e Gestionale ai sensi del D.Lgs. 231/01, il presente piano anticorruzione viene integrato quale sezione speciale del citato Modello che ne rafforza e completa i presidi anticorruzione ivi previsti in base ai principi espressi dalla L. 190/12 ed in conformità alle indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC assunte con determinazione n. 8 del 17.06.15 e successivamente sostituite dalla delibera n. 1134 del 08.11.2017.

Giova, infatti, ricordare che in relazione ai fatti di corruzione, il D.Lgs. 231/01 fa riferimento a specifiche e tipiche ipotesi di reato (es.: concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, anche tra privati) dalle quali l'ente deve trarre un vantaggio perché insorga la propria diretta responsabilità.

La L. 190/12 si riferisce, invece, ad un concetto più ampio di corruzione (non legato rigidamente alle ipotesi normative) in cui rilevano non solo l'intera gamma dei reati contro la PA disciplinati dal codice penale, ma anche le situazioni di cd. "cattiva amministrazione" nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale del pubblico interesse, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sicché il fine è quello di prevenire anche i reati commessi in danno dell'ente.

Da tali premesse si spiega la centralità della figura del Responsabile della prevenzione della corruzione, la cui responsabilità si determina al verificarsi di uno dei delitti sopra indicati, se il responsabile non prova di aver predisposto un piano di prevenzione della corruzione adeguato a prevenire i rischi e di aver adeguatamente vigilato sull'attuazione dello stesso.

Occorre, infine, dare conto del fatto che il D.Lgs. 14.03.13, n. 33, come modificato dal D.Lgs. 25.05.2016, n. 97, prevede che all'interno dei Piani Triennali per la

Prevenzione della Corruzione degli enti siano definite le misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza.

La soppressione del riferimento esplicito al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, per effetto della nuova disciplina dell'art. 10 del D.Lgs. 33/13 introdotta con il suddetto D.Lgs. 97/16, comporta che l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza non sia oggetto di un separato atto, ma sia parte integrante del PTPCT come "*apposita sezione*". Quest'ultima deve contenere, dunque, le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente nonché l'identificazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni. Pertanto nel presente Piano è prevista la sezione relativa alla Trasparenza, alla quale si rimanda sub par. 6.

Giova, inoltre, rilevare che il nuovo art. 2 bis del D.Lgs. 33/13, inserito con il citato D.Lgs. 97/16 (ed in ciò ricollegandosi al citato art. 1 comma 2 bis L. 190/12), prevede che l'adempimento degli obblighi di trasparenza sia previsto anche per gli enti di diritto privato che svolgono attività di pubblico interesse: fra essi si ritiene annoverarsi l'Opera Nazionale Montessori, ente vigilato dal MIUR, che intende pertanto recepire la trasparenza come strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per una miglior efficienza ed efficacia della propria attività istituzionale.

In aderenza al disposto dell'art. 43 D.Lgs. 33/13, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione svolge anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza, con il precipuo compito di svolgere una stabile attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, altresì assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando al Consiglio Direttivo ed all'Organismo di Vigilanza - che riveste, considerata l'effettiva organizzazione dell'ente e l'adozione del MOG, le funzioni di OIV -, i casi di mancato o ritardato adempimento agli oneri di pubblicazione.

Poste queste premesse di carattere generale, si rileva che il presente Piano anticorruzione è stato adottato, implementando l'analisi di individuazione dei rischi e delle condotte di gestione preventiva degli stessi già previsti nel Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/02, nel rispetto dei principi attuativi delineati dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nelle Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, approvate con delibera n. 1134 del 08.11.2017 (che, come accennato in precedenza, ha sostituito, rivisitandola, la determinazione n. 8/15).

2. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è stata interessata in modo significativo, come anticipato nell'introduzione, dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/16 che unifica in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ne rafforza il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a

garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche indicando al Presidente ed al Consiglio Direttivo dell'ONM le necessarie ed opportune modifiche organizzative.

Il RPCT svolge i seguenti compiti

- redige ed attua il PTPCT ed i suoi aggiornamenti e li trasmette agli organi di controllo;
- verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità;
- verifica e monitora la trasparenza dei dati e delle informazioni sulla base degli adempimenti richiesti dal D.Lgs. 33/13 ed in quanto applicabili in relazione alla struttura organizzativa dell'ONM;
- cura la pubblicazione e l'aggiornamento, sul sito internet dell'ente nella sezione Amministrazione Trasparente, dei dati, documenti ed informazioni indicati nel par. 6 - Sezione per la trasparenza;
- propone modifiche del PTPCT in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione dell'ente;
- pone in essere ogni altro adempimento previsto dalle normative applicabili;
- entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, l'indicazione analitica e la valutazione circa l'efficacia delle misure adottate dal Piano;
- ne cura altresì, entro la medesima data, la pubblicazione sul sito internet dell'Opera Nazionale Montessori, nella sezione Amministrazione trasparente, nonché la sua trasmissione al Consiglio direttivo, all'Organismo di Vigilanza ed al MIUR.

I provvedimenti di nomina ovvero di eventuale revoca dell'incarico di RPCT sono comunicati dall'Opera Nazionale Montessori all'Organismo di Vigilanza ed al MIUR.

Il RPCT è la Dott.ssa Elisabetta Beolchini, nominata con deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Opera Nazionale Montessori del 22.03.2017 e ritenuta in possesso dei requisiti funzionali e professionali idonei a ricoprire l'incarico.

3. PROCESSO DI ADOZIONE

Il presente PTPCT è stato adottato dall'Opera Nazionale Montessori, su proposta del Responsabile Dott.ssa Elisabetta Beolchini, con deliberazione del 09.06.2019 del Consiglio Direttivo.

L'elaborazione del presente PTPC è stata redatta dal Responsabile nominato, avvalendosi anche della collaborazione dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 giusto il collegamento con il relativo Modello Organizzativo e Gestionale del quale il presente Piano costituisce una sezione speciale che viene, pertanto, organicamente incorporato in esso dopo la Parte generale e la Parte speciale.

4. METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE DEL PIANO

La predisposizione del presente Piano si articola nelle seguenti fasi:

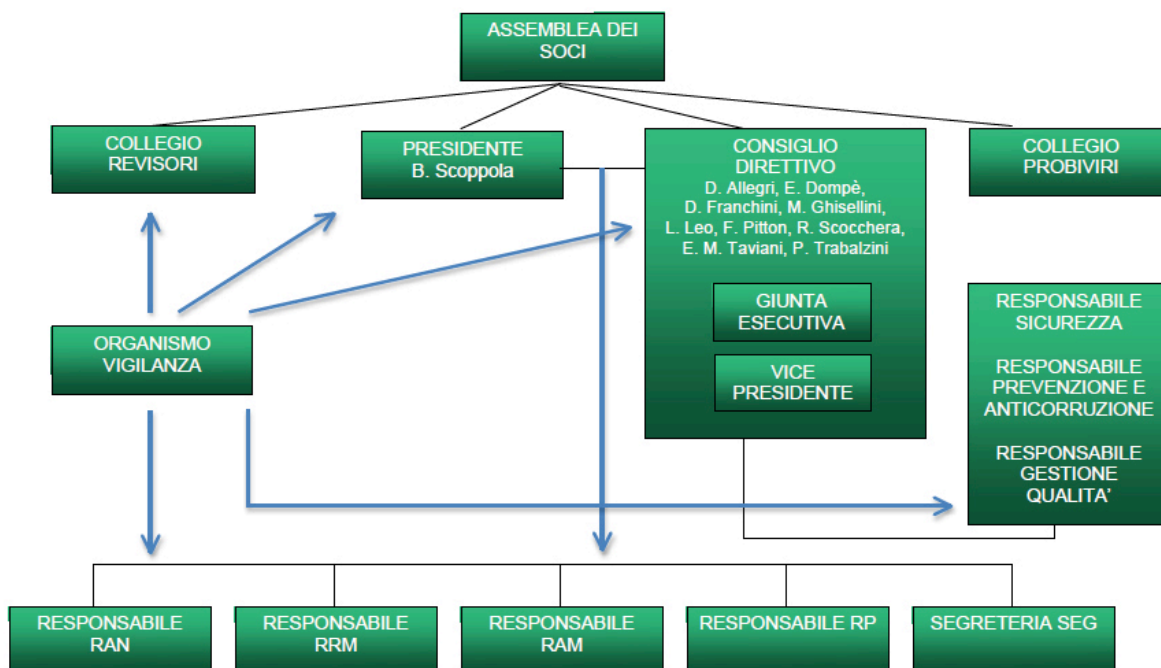
- organizzazione e funzioni;
- analisi dei processi;
- analisi dei rischi;
- gestione e mappatura dei rischi.

A) Organizzazione e Funzioni

Ai fini dell'analisi iniziale per la predisposizione del PTPCT si procede alla rilevazione dei dati concernenti l'assetto istituzionale e organizzativo, il quadro delle attività e l'individuazione delle attività con più elevato rischio di corruzione.

L'assetto istituzionale/organizzativo è adeguatamente rappresentato dall'organigramma dell'ente:

OPERA NAZIONALE MONTESSORI



Il quadro delle attività

I servizi erogati dall'Opera Nazionale Montessori trovano puntuale illustrazione nel combinato disposto degli artt. 1 e 3 dello Statuto, che integralmente si richiamano, e possono sintetizzarsi in:

- promuove l'apertura di nuove sezioni con il metodo differenziato Montessori nelle scuole pubbliche;
- concorre allo sviluppo delle politiche educative e scolastiche in collaborazione con enti pubblici e privati, università ed associazioni;
- fornisce assistenza tecnica alle scuole che adottano il metodo differenziato Montessori (legge 16 febbraio 1987, n. 46);
- eroga formazione agli insegnanti in servizio specializzati nel metodo differenziato Montessori, secondo la convenzione in essere con il MIUR;
- partecipa e promuove attività di ricerca inerenti la metodologia Montessori in collaborazione con Università, Centri Studi ed Enti nazionali e internazionali;
- organizza e certifica corsi di specializzazione Montessori per educatori della prima infanzia e di differenziazione didattica per insegnanti di scuola dell'infanzia e di scuola primaria, presso la propria sede centrale o in collaborazione con associazioni nazionali e internazionali;
- progetta e realizza interventi, seminari tematici e divulgativi sul territorio nazionale;
- promuove editoria, convegni ed attività di divulgazione scientifica del metodo;
- gestisce asili nido e scuole di infanzia in appalto di servizi.

Individuazione delle attività con più elevato potenziale di rischio corruzione

La legge 190/12 individua all'art. 1 par. 16, con riferimento alle attività della Pubblica amministrazione che riverberano anche quelle dell'ONM, tra le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione:

- autorizzazioni e concessioni;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti, pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

B) Analisi dei processi

Nell'analizzare i processi, l'attenzione è rivolta - oltre che alle aree di rischio obbligatorie previste dalla normativa di riferimento e dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e che sono già stati oggetto di analisi d'impatto e valutazione

nell'ambito del Modello Organizzativo Gestionale (parte speciale - reati contro la PA) – agli ulteriori processi che possono ritenersi maggiormente esposti al rischio, anche alla luce delle specificità dell'ente.

Sono, pertanto, individuati i seguenti ulteriori processi sensibili, in dettaglio esaminati al successivo par.5:

- selezione e gestione del personale;
- conferimenti di incarichi di amministratore e dirigente;
- assunzioni, collaborazioni o conferimento di consulenze con ex dipendenti pubblici;
- rotazione del personale negli incarichi;
- formazione dei dipendenti e collaboratori circa i principi della L. 190/12.

C) Analisi dei rischi

Le attività potenzialmente esposte al rischio di corruzione sono raccolte nell'allegata Mappa dei rischi. In tale documento è stata effettuata la valutazione del potenziale rischio di corruzione, la sua graduazione, il riferimento alle procedure gestionali interne già adottate in applicazione nel MOG.

Le valutazioni circa il potenziale rischio di corruzione, l'efficacia dei sistemi di controllo adottati ed il grado residuale del rischio, sono graduate con riguardo all'impatto prodotto ed alla frequenza e declinate in alto, medio e basso.

5. GESTIONE E MAPPATURA DEI RISCHI

A) Rinvio

Come articolato nell'introduzione ed in aderenza ai principi espressi nella delibera ANAC n. 1134 del 08.11.17, il PTPCT costituisce parte speciale organica al MOG adottato ex D.Lgs. 231/01, al quale si richiama per ciò che concerne l'individuazione e la mappatura delle aree a rischio, e ne rappresenta una integrazione idonea a prevenire i fenomeni corruttivi e, più ampiamente, di illegalità in coerenza con i principi di cui alla L. 190/12 ed all'ampio concetto di corruzione ivi contemplato.

In una prima fase, pertanto, con riferimento alla Parte speciale del MOG – Reati contro la PA, si richiamano le sezioni che individuano le aree a rischio ed i destinatari; le linee di condotta finalizzate ad evitare la prevenzione dei reati ed il richiamo ai protocolli specifici di prevenzione adottati dall'Opera Nazionale Montessori: elementi che si attagliano anche ai fini della L. 190/12.

Pertanto, al fine di prevenire episodi corruttivi e di generale illegalità determinati da comportamenti di "cattiva amministrazione", si intendono qui integralmente richiamate le suddette sezioni della Parte speciale – Reati contro la PA del MOG.

B) Selezione e gestione del personale

Al fine di garantire la regolarità delle fasi di selezione ed assunzione di personale, nonché nello stabilire i criteri di progressioni in carriera, occorre adeguarsi ai seguenti principi:

- la scelta di assumere personale viene adeguatamente pubblicizzata sul sito internet dell'Opera Nazionale Montessori – sezione Amministrazione Trasparente, indicando i requisiti richiesti per la copertura del ruolo nonché i modi e termini per la presentazione dei curricula;
- la selezione del personale avviene attraverso un idoneo processo di valutazione e selezione con il Presidente dell'Opera, ovvero con un suo delegato, ed il Responsabile del settore di riferimento; colloqui da documentarsi mediante l'adozione di apposito verbale;
- deve essere garantito, anche mediante l'adozione di apposita procedura interna soggetta alla verifica dell'RPCT e, per quanto di competenza dell'OdV, il rispetto delle norme giuslavoriste e degli accordi sindacali per l'assunzione e il rapporto di lavoro in generale;
- ogni candidato deve preventivamente esibire il proprio certificato penale e dei carichi pendenti, anche in ottemperanza al disposto di cui all'art. 25 bis DPR 313/02, come modificato dal D.Lgs. 39/14;
- deve infine essere verificato da parte del RPCT il rispetto delle regole di correttezza e di buon comportamento nell'ambiente di lavoro ed in ogni caso deve essere posta in essere particolare attenzione a situazioni lavorative anormali o abnormi.

C) Inconferibilità e incompatibilità per gli incarichi di Amministratore e Dirigente

Il D.Lgs. 39/13 disciplina la materia delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi sia degli amministratori che dei dirigenti.

Quanto alle inconferibilità, intendendo richiamare tali disposizioni, che si individuano negli artt. 3 comma 1 lett. d), 6 e 7 D.Lgs. 39/13, il sistema di verifica della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo a coloro che rivestono incarichi di amministratore, secondo il disposto dell'art. 1 comma 2 D.Lgs. 39/13, e di coloro che rivestono incarichi dirigenziali, prevede che:

- nell'atto di attribuzione dell'incarico ovvero nell'interpello devono essere inserite espressamente le condizioni di legge ostative al conferimento dell'incarico;
- i soggetti interessati devono rendere dichiarazione autocertificata ex DPR 445/00 di insussistenza delle cause di inconferibilità dell'incarico all'atto del suo conferimento. Copia della suddetta dichiarazione deve essere pubblicata sul sito internet dell'ONM – sezione Amministrazione Trasparente;
- il RPCT, eventualmente coadiuvato dall'OdV, è tenuto ad effettuare la relativa attività di vigilanza e verifica, ogni qualvolta avvenga il conferimento di un

nuovo incarico, ovvero a cadenza almeno annuale od ogni volta lo reputi necessario ed opportuno, eventualmente anche a seguito di segnalazione pervenuta da soggetti interni od esterni all'ONM.

Con riferimento ai casi di incompatibilità, si richiama la normativa di riferimento che li contempla, costituita dagli artt. 9, 11, 13 e 14 commi 1 e 2 lett. a) e c) D.Lgs. 39/13.

Il relativo sistema di verifica delle incompatibilità di amministratori e dirigenti, analogamente a quanto poco oltre esposto, prevede che:

- nell'atto di attribuzione dell'incarico ovvero nell'interpello devono essere inserite espressamente le condizioni di legge ostative al conferimento dell'incarico;
- i soggetti interessati devono rendere dichiarazione autocertificata ex DPR 445/00 di insussistenza delle cause di inconferibilità dell'incarico all'atto del suo conferimento. Copia della suddetta dichiarazione deve essere pubblicata sul sito internet dell'ONM- sezione Amministrazione Trasparente;
- il RPCT, eventualmente coadiuvato dall'OdV, è tenuto ad effettuare la relativa attività di vigilanza e verifica, ogni qualvolta avvenga il conferimento di un nuovo incarico, ovvero a cadenza almeno annuale od ogni volta lo reputi necessario ed opportuno, eventualmente anche a seguito di segnalazione pervenuta da soggetti interni od esterni all'ONM.

Qualora emergano cause di inconferibilità o incompatibilità dell'incarico l'ente non deve provvedervi ovvero, qualora dette cause ostative emergano successivamente al conferimento dell'incarico, il Consiglio Direttivo deve dichiararne l'immediata decadenza, con le conseguenze contemplate dagli artt. 15, 17 e 19 D.Lgs. 39/13 a carico dei soggetti interessati.

Il riferimento normativo agli amministratori e dirigenti, in considerazione dell'organigramma dell'ONM, si intende riferita alle cariche di Presidente, Vice presidente, componente del Consiglio direttivo, della Giunta esecutiva, del Collegio dei revisori e del Collegio dei probiviri.

D) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici

L'art. 53 ter comma 16 ter D.Lgs. 165/01 impone il divieto di assunzione di dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali, per conto di pubbliche amministrazioni, nei confronti dell'ente (cd. *pantouflage*).

Al fine di garantire l'ottemperanza della suddetta disposizione, si prevede che:

- l'interpello, il bando di gara od ogni altra forma di selezione del personale devono essere pubblicati sul sito internet dell'ONM- sezione Amministrazione Trasparente e devono espressamente indicare la summenzionata condizione ostativa contemplata dalla legge;
- i partecipanti alla selezione devono rendere dichiarazione autocertificata ex DPR 445/00 di insussistenza della condizione ostativa in esame;

- i soggetti per i quali emerga l'esistenza della suddetta incompatibilità devono essere esclusi dalle procedure di selezione;
- l'emersione della condizione ostativa successivamente alla instaurazione del rapporto di lavoro, comporta l'applicazione delle sanzioni di legge per le dichiarazioni mendaci e legittima l'ONM ad esercitare azione civile per il risarcimento del danno, anche di immagine, cagionato;
- il RPCT, eventualmente coadiuvato dall'OdV, è tenuto ad attivare la relativa attività di vigilanza e verifica in caso di emissione di interPELLI o bandi di gara, ovvero a cadenza almeno annuale od ogni volta lo reputi necessario ed opportuno, eventualmente anche a seguito di segnalazione pervenuta da soggetti interni od esterni all'ONM.

E) Rotazione del personale

L'ONM prende atto che la ratio della L. 190/12 è ispirata al ricorso ad una elevata frequenza del turnover di quelle figure preposte alla gestione di processi più esposti al rischio di corruzione, poiché si considera che uno dei principali fattori di rischio di corruzione è dato dallo sfruttamento di "rendite di posizione" determinate dalla lunga permanenza in ambiti decisionali, discrezionali o da relazioni intrattenute con interlocutori istituzionali e non e che potrebbero essere indebitamente utilizzati per ottenere vantaggi illeciti.

Tuttavia occorre rilevare che l'organigramma e le concrete esigenze organizzative dell'Opera Nazionale Montessori non consentono il ricorso alla rotazione degli incarichi né, almeno allo stato, alla distinzione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni").

F) Formazione

Al fine di garantire la massima diffusione e la formazione dei principi espressi dalla L. 190/12 e del contenuto del presente Piano della prevenzione della corruzione, si richiama integralmente quanto esposto nella Parte Generale del Modello Organizzativo - Capitolo V: Diffusione ed aggiornamento del Modello, paragrafi da 5.1a a 5.1.3.

I contenuti, le modalità, i destinatari della formazione regolata dal citato MOG vengono pertanto riferiti anche al Piano anticorruzione.

Il RPCT è tenuto alla formazione del personale interno, salva la possibilità degli organi apicali di organizzare corsi tenuti da soggetti esterni, con cadenza almeno biennale ovvero ogni qualvolta concrete circostanze di fatto o modifiche normative richiedano ulteriori aggiornamenti.

Si allega scheda sintetica della mappatura delle aree a rischio e delle attività sensibili.

6. SEZIONE PER LA TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione: proprio al fine di fornire miglior organicità al sistema anticorruzione, dal 2017 si registra la piena integrazione dei riferimenti alla trasparenza e integrità nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza, come indicato nella delibera ANAC n. 831/16 sul PNA 2016.

Si è già anticipato nell'introduzione del presente Piano che il D.Lgs. 33/13, come modificato dalla legge di riforma approvata con D.Lgs. 97/16, statuisce che il piano triennale per la trasparenza e l'integrità divenga una sezione apposita del più generale programma anticorruzione.

Con l'entrata in vigore del citato D.Lgs. 97/16 sono, inoltre, stati apportati dei correttivi alla L. 190/12 ed al D.Lgs. 33/13.

Le principali novità in materia di trasparenza (D.Lgs. 33/13) riguardano:

- la nozione di trasparenza ed i profili soggettivi ed oggettivi (artt. 1, 2 e 2 bis);
- l'accesso civico (artt. 5, 5 bis e 5 ter), tuttavia non riferibile all'attività dell'ONM;
- la razionalizzazione e precisazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione del sito internet dell'ente, denominata Amministrazione Trasparente (art. 6 ss.).

Inoltre, le linee guida ANAC approvate con delibera n. 1134/17 hanno definito, nell'allegato 1, un elenco di obblighi di pubblicazione valido anche per gli enti di diritto privato: alla luce dell'approvazione delle citate Linee guida l'ente affinerà progressivamente la sezione Amministrazione Trasparente del proprio sito internet al fine di allinearsi ai nuovi standard previsti dal citato allegato, altresì garantendone il tempestivo aggiornamento.

Pertanto, al deliberato scopo di dare attuazione ai suddetti principi normativi, finalizzati a garantire un adeguato livello di trasparenza a fini preventivi delle illegalità, l'Opera Nazionale Montessori intende ispirarsi al principio della "*totale accessibilità*" attraverso la pubblicazione, sul proprio sito web istituzionale www.operanazionalemontessori.it - sezione Amministrazione Trasparente, delle informazioni riguardanti l'organizzazione, il funzionamento, le attività ad evidenza pubblica e le ulteriori delineate nel D.Lgs. 33/13.

Il soggetto responsabile della pubblicazione, aggiornamento, verifica e monitoraggio dei dati, dei documenti e delle informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente dell'ONM, è il RPCT pro tempore.

Tenuto conto della natura privatistica dell'ONM, dell'organizzazione interna e dei suoi fini statutari, si prevedono i seguenti adempimenti, da attuarsi mediante pubblicazione in apposita sezione del sito web istituzionale sopra indicato ed accessibile liberamente a tutti gli utenti:

A) Informazioni concernenti l'organizzazione dell'Opera Nazionale Montessori

È prevista la pubblicazione dello Statuto, del Codice Etico, del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01, del PTPCT.

È altresì disposta la pubblicazione dell'organigramma dell'ONM, con l'individuazione nominativa dei soggetti indicati.

B) Informazioni concernenti i componenti del Consiglio Direttivo

Con specifico riferimento all'organo di indirizzo politico dell'ONM, si dispone la pubblicazione:

- degli estremi della delibera assembleare di nomina, con l'indicazione della durata del mandato elettivo;
- del curriculum professionale dei Consiglieri;
- ove previsti, dei compensi di qualsiasi natura connessi all'incarico;
- della dichiarazione autocertificata circa l'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità dell'incarico.

C) Informazioni concernenti i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza

Con riferimento ai soggetti che all'interno dell'Opera Nazionale Montessori rivestono cariche dirigenziali ovvero di Responsabili di settore, anche con contratti di collaborazione e consulenza continuativa, si dispone la pubblicazione:

- degli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico e la natura giuridica del rapporto di lavoro;
- del curriculum vitae;
- dei compensi, in forma aggregata, complessivamente corrisposti in ciascun anno;
- della dichiarazione autocertificata circa l'insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità dell'incarico.

D) Informazioni concernenti il personale dipendente

Con riguardo ai rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato, si prevede la pubblicazione:

del numero e del costo annuale del personale e delle relative spese sostenute, con l'indicazione della sua distribuzione fra i diversi livelli contrattuali di inquadramento;

- dei dati relativi all'ammontare complessivo degli eventuali premi collegati al raggiungimento di obiettivi;
- dei dati sui tassi di assenza;
- dei riferimenti al CCNL di categoria riferibile al personale dipendente.

E) Informazioni su eventuali bandi o interpelli

In conformità a quanto previsto nel precedente paragrafo 5 - Gestione e mappatura dei rischi, sub C) e D), si prevede:

- la pubblicazione dell'interpello, del bando di gara o di ogni altra forma di selezione del personale o dei dirigenti;
- se non ivi compresi, i criteri di selezione, i documenti e le informazioni relativi all'avvio della procedura di selezione ed all'esito della stessa;
- la pubblicazione della dichiarazione autocertificata ex DPR 445/00 concernente l'insussistenza di cause di inconferibilità degli incarichi dirigenziali.

F) Informazioni sul bilancio

L'ONM pubblica il bilancio consuntivo entro trenta giorni dalla sua approvazione, in forma sintetica, aggregata e semplificata, eventualmente avvalendosi di rappresentazioni grafiche utili ad una miglior comprensione.

G) Informazioni concernente indizione di gare d'appalto

È disposta la pubblicazione di eventuali gare d'appalto indette dall'ONM per il conferimento di incarichi di fornitura e/o servizi di importo superiore ad €. 20.000,00, contenenti i requisiti per la partecipazione e le modalità di selezione delle domande e di affidamento degli incarichi.