

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E  
DELLA TRASPARENZA 2026 - 2028**

**Legge 6 novembre 2012 n. 190**

-

**Determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017**

**Delibera ANAC 1064 del 13 novembre 2019**

A cura del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza  
f.f. del Direttore Dott.ssa Rossella Lucco Navei

**Approvato dal Consiglio Direttivo in data 28/01/2026**



## **SOMMARIO**

<b>CAPO I – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE</b>	<b>4</b>
Art. 1 Oggetto e finalità	4
Art. 2 Definizione dei comportamenti corruttivi	5
Art. 3 Responsabile per la prevenzione della corruzione	5
<b>CAPO II – PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO</b>	<b>6</b>
Art. 4 Organizzazione e scopo dell'Associazione	6
Art. 5 Mappatura dei processi particolarmente esposti alla corruzione e valutazione del rischio	6
<b>CAPO III – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITA' A MAGGIOR RISCHIO</b>	<b>8</b>
Art. 6 Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione	8
Art. 7 Formazione del personale nelle attività a rischio di corruzione	8
Art. 8 Codice di comportamento	9
Art. 9 Conflitti di interessi: obbligo di segnalazione e astensione	9
Art. 10 Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extraistituzionali	9
Art. 11 Modalità per la segnalazione da parte dei dipendenti di condotte illecite	10
Art. 12 Rotazione del personale	11
Art. 13 Selezione del personale che opera in settori esposti alla corruzione	11
Art. 14 Antiriciclaggio	11
Art. 15 Pantouflage	12
<b>CAPO IV – MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA</b>	<b>13</b>
Art. 16 Principi e normative di riferimento	13
Art. 17 Responsabile per la trasparenza	13
Art. 18 Procedimento di elaborazione e adozione del Programma per la trasparenza	13
Art. 19 Processo di attuazione del Programma per la trasparenza	14
Art. 20 Misure di monitoraggio	14
Art. 21 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico	14
Art. 22 Obiettivi strategici	14
<b>CAPO V – DISPOSIZIONI ATTUATIVE FINALI</b>	<b>15</b>
Art. 23 Obbligo osservanza Piano	15
Art. 24 Approvazione e aggiornamento	15
<b>Allegati</b>	<b>15</b>

## **CAPO I – DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE**

### **Art. 1 Oggetto e finalità**

La Legge 6 novembre 2012 n. 190/2012, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", ha introdotto significative indicazioni sugli obblighi di applicazione di misure preventive e repressive rispetto ai rischi di commissione dei reati di corruzione.

Il Comma 34 dell'articolo 1 di tale Legge prevede espressamente che le disposizioni contenute nei commi dal 15 al 33 siano applicate anche: "agli enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate dalle amministrazioni pubbliche e dalle loro controllate, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'unione europea.

Ai sensi della citata Legge, nonché della Determinazione ANAC n. 1134 dell'8 novembre 2017 "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia 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*" che risente delle modifiche al quadro normativo operate dal D.Lgs. 97/2016 e dal D.Lgs. 175/2016, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 100/2017 e che sostituisce la Determinazione ANAC n. 8 del 17/06/2015, recante le "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia 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*" e dei due distinti Comunicati del Presidente ANAC dott. Raffaele Cantone, emessi in data 25/11/2015, con i quali l'Autorità ha fornito chiarimenti in merito alle scadenze in materia di Trasparenza, nonché della Delibera ANAC 1064 del 13 novembre 2019, l'Associazione A come Ambiente adotta il presente Piano al fine di adempiere agli obblighi di prevenzione della corruzione.

Il Piano risponde all'esigenza di:

- individuare, tra le attività indicate dal legislatore, quelle che presentano il più elevato rischio di corruzione;
- prevedere, per le attività individuate, meccanismi di formazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della corruzione chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l'ente e i soggetti che con gli stessi stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazioni di vantaggi economici, verificando anche eventuali relazioni di parentela o affinità esistenti tra i medesimi soggetti e i dirigenti e/o i dipendenti dell'ente.

## **Art. 2 Definizione dei comportamenti corruttivi**

Al fine di meglio comprendere l'ambito oggettivo di intervento delle misure di prevenzione della corruzione, è opportuno sottolineare la definizione della nozione di corruzione (in senso ampio) contenuta al paragrafo n. 2.1 dell'Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione (Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015). È proprio su questa definizione che occorre sensibilizzare e formare il personale aziendale anche mediante opportune integrazioni del codice etico.

La definizione del fenomeno in effetti è più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma coincidente con la "*maladministration*", intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

## **Art. 3 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione**

Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 190/2012, l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascun ente strumentale individua tra i dirigenti di ruolo il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e su proposta di questo adotta il Piano di prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Fermo restando che il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione è di carattere prettamente preventivo, per quanto previsto dalle norme (L. 190/2012) il Responsabile deve in particolare:

- elaborare il Piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico. L'attività di elaborazione del piano non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità in relazione all'attività dell'ente, proponendone modifiche quando accerti significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti ai rischi di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti di organizzazione;

- effettuare il monitoraggio e il controllo periodico dell'andamento del Piano.
- pubblicare entro il 15 dicembre di ogni anno (o secondo le indicazioni di pubblicazione di ANAC) sul sito internet dell'ente una relazione recante il rendiconto di attuazione del Piano, a consuntivo delle attività svolte nello stesso anno e dell'efficacia delle misure di prevenzione definite dal medesimo.

L'Associazione A come Ambiente, con deliberazione del Consiglio Direttivo in data 15 dicembre 2020, ha nominato il facente funzioni del Direttore Rossella Lucco Navei quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione a partire dal 1° gennaio 2021.

## **CAPO II – PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO**

### **Art.4 Organizzazione e scopo dell'Associazione**

L'Associazione A come Ambiente è un'associazione senza fini di lucro ed opera principalmente nell'ambito della regione Piemonte. L'Associazione conta tra i suoi soci enti pubblici, società ed enti privati.

Scopo dell'Associazione è quello di:

- curare la gestione e di assicurare, attraverso la collaborazione dei propri associati, il funzionamento e lo sviluppo del Museo A come Ambiente;
- promuovere lo sviluppo e il funzionamento del Museo A come Ambiente attraverso l'educazione, l'istruzione e la ricerca sui temi connessi all'ambiente e alla sua sostenibilità, in particolare l'energia, i rifiuti, l'acqua, la mobilità, i trasporti, l'alimentazione ed inoltre di mettere in atto ogni azione e attività collegate, comprese mostre e allestimenti, ideazione e progettazione, realizzazione di exhibit interattivi e multimediali, eventi, formazione, animazione, edizioni, siti web e quant'altro può essere utile, in materia di sostenibilità ambientale, alla divulgazione e alla comunicazione;
- collaborare con istituzioni pubbliche e private nel campo educativo, divulgativo, di ricerca e di informazione e di comunicazione sempre con attinenza ai temi prevalenti.

### **Art. 5 Mappatura dei processi particolarmente esposti alla corruzione e valutazione del rischio**

La fase di identificazione delle aree a rischio e la mappatura dei processi interni che potrebbero esporre il Museo A come Ambiente al rischio di corruzione ha consentito di delimitare l'analisi degli eventi a rischio all'interno di due delle quattro aree di rischio obbligatorie individuate dall'art. 1, comma 16, della Legge 190 del 2012 e alla luce di quanto indicato nell'Allegato 1 del PNA 2019 e successive modifiche (PNA 2022).

- AREA A: Acquisizione e progressione personale;
- AREA B: Affidamento lavori, servizi e forniture.

Di seguito si elencano i processi gestiti dal Museo A come Ambiente e la relativa attribuzione alla struttura organizzativa interna di riferimento. La valutazione del rischio è stata condotta applicando la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano nazionale anticorruzione, adattata alle esigenze funzionali dell'ente. Sono considerati esposti al maggior rischio di corruzione i processi che hanno conseguito un valore complessivo del livello di rischio della corruzione maggiore di 10. Come si evince dalla tabella sottostante, tutti i processi del Museo A come Ambiente presentano un basso rischio di corruzione.

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	ATTORI /UFFICIO COINVOLTI	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO (max 25)	Grado di rischio
<b>Area A: acquisizione e progressione del personale</b>	A1. Reclutamento	Direzione, Amministrazione	5	basso
	A2. Progressioni di carriera	Direzione, Amministrazione	3	basso
	A3. Conferimento di incarichi di collaborazione	Direzione, Amministrazione	5	basso
<b>Area B: Affidamento di lavori, servizi e forniture</b>	B1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Direzione, Amministrazione	5	basso
	B2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Direzione, Amministrazione	4	basso
	B3. Requisiti di qualificazione	Direzione, Amministrazione	4	basso
	B4. Requisiti di aggiudicazione	Direzione, Amministrazione	4	basso
	B5. Valutazione delle offerte	Direzione, Amministrazione	4	basso
	B6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Direzione, Amministrazione	4	basso
	B7. Procedure negoziate	Direzione, Amministrazione	4	basso
	B8. Affidamenti diretti	Direzione, Amministrazione	5	basso
	B9. Revoca del bando	Direzione, Amministrazione	4	basso
	B10. Redazione del crono programma	Direzione, Amministrazione	3	basso
	B11. Varianti in corso di esecuzione del contratto	Direzione, Amministrazione	5	basso
	B12. Subappalto	Direzione, Amministrazione	4	basso
	B13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternative a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Direzione, Amministrazione	4	basso

La valutazione puntuale del rischio legata a ciascun processo è riportata nell'allegato 1 al presente documento.

### **CAPO III – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITÀ A MAGGIOR RISCHIO**

#### **ART. 6 Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione**

Nelle attività che presentano un rischio di corruzione, seppur basso nel caso del Museo A come Ambiente, le comunicazioni tra amministrazione e soggetti terzi interessati si svolgono con modalità telematiche, in modo da garantire la trasparenza e la tracciabilità delle comunicazioni.

L'interessato, all'atto della presentazione della domanda, si impegna a non ricercare il contatto confidenziale con i soggetti competenti.

Con particolare riferimento al settore degli appalti, sono definite le misure necessarie al fine di impedire all'interessato il contatto diretto - in particolare quello telefonico - con i soggetti competenti. Per la richiesta di eventuali informazioni e chiarimenti, i concorrenti saranno obbligati a formulare unicamente richieste scritte. Parimenti, eventuali risposte devono avvenire da parte dei soggetti competenti esclusivamente per iscritto.

Per "contatti diretti" si intendono i contatti non tracciati, diversi da quelli avvenuti per iscritto, ed esclusivamente finalizzati ad ottenere informazioni in merito ai procedimenti.

Nelle attività a maggior rischio di corruzione, il cui svolgimento non consente l'introduzione di modalità telematiche esclusive di comunicazione tra l'amministrazione e gli interessati, il dirigente competente individua meccanismi di prevenzione alternativi.

#### **Art. 7 Formazione del personale nelle attività a rischio di corruzione**

La formazione del personale idonea a prevenire il rischio di corruzione, diffondendo all'interno delle amministrazioni la cultura dell'etica e della legalità, è elemento fondamentale per l'applicazione della Legge 6 novembre 2012 n. 190.

L'Associazione A come Ambiente garantisce la partecipazione del proprio personale dipendente alle iniziative formative inerenti le attività a rischio di corruzione con formatori esterni attraverso la collaborazione, preferibilmente, con enti e soggetti pubblici.

In sede di predisposizione del piano di formazione il Responsabile della Prevenzione della Corruzione individua i dipendenti che hanno obbligo di partecipare ai programmi di formazione, nonché il fabbisogno formativo in funzione dei rispettivi ruoli.



## **Art. 8 Codice di comportamento**

L'Associazione A come Ambiente aderisce a quanto previsto dal Codice Etico ICOM per i musei, che sarà oggetto di diffusione interna ed esterna mediante pubblicazione sul sito internet del Museo A come Ambiente ([www.acomeambiente.org](http://www.acomeambiente.org)).

## **Art. 9 Conflitti di interesse: obbligo di segnalazione e astensione**

Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti nei rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti sono tenuti a curare gli interessi del Museo A come Ambiente rispetto ad ogni situazione che possa concretizzare un vantaggio personale, anche di natura non patrimoniale, e che pregiudichi (anche solo potenzialmente) l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite. Tali soggetti devono quindi astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per l'Associazione A come Ambiente. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'interno di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

Detti soggetti devono altresì astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi:

- propri, di parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale;
- di soggetti od organizzazioni di cui siano tutore, curatore, procuratore o agente;
- di enti, associazioni (anche non riconosciute), comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti.

Nel corso del triennio continueranno ad essere intraprese azioni volte a diffondere tra i dipendenti tutte le informazioni a riguardo, comprese le conseguenze dal punto di vista della responsabilità disciplinare in caso di omissione della segnalazione (art. 1, comma 41, L. 190/2012).

Verrà inoltre predisposta la modulistica inerente i processi mappati che riporterà la dichiarazione di insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse da far sottoscrivere contestualmente alla stipula del contratto/erogazione del vantaggio economico ai contraenti.

## **Art. 10 Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extraistituzionali**

Per quanto riguarda l'applicazione della disciplina in materia di incarichi al personale dipendente, nonché la definizione dei criteri di autorizzazione allo svolgimento di

attività e incarichi extraistituzionali, l'Associazione A come Ambiente prescrive l'obbligo di richiesta di autorizzazione preventiva da parte del Consiglio Direttivo.

### **Art. 11 Modalità per la segnalazione da parte dei dipendenti di condotte Illecite**

Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/ 2001 sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 ("tutela del c.d. whistleblowing").

L'Associazione A come Ambiente, in ottemperanza a quanto stabilito dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce la direttiva UE n. 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea (c.d. direttiva *whistleblowing*) di cui si è venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, lesive dell'interesse pubblico o della Società, utilizza per le segnalazioni la procedura pubblicata sul sito istituzionale alla pagina Associazione trasparente – Altri contenuti, sottosezione Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza <https://www.acomeambiente.org/associazione-trasparente/altri-contenuti/>

Al fine di garantire l'anonimato, dette segnalazioni dovranno essere indirizzate direttamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione e potranno pervenire in forma orale, in forma scritta all'indirizzo e-mail attivato a tale scopo <https://acomeambiente.trusty.report> o a mezzo lettera da imbucare nell'apposita casella posizionata presso il Museo A come Ambiente, C.so Umbria 90 10144 Torino, all'ingresso dell'ufficio della Direzione.

Dipendenti e non potranno segnalare casi illeciti concreti o potenziali, nella consapevolezza che gli atti di denuncia sono sottratti per legge al diritto di accesso e che alle suddette caselle avrà accesso esclusivamente il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Qualora oggetto di segnalazione sia il comportamento del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, la segnalazione dovrà essere indirizzata al Presidente del Museo A come Ambiente.

In sede di procedimento disciplinare a carico dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rilevata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato e all'organo disciplinare nel caso in cui lo stesso segnalante lo consenta espressamente. Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'incolpato e

all'organo disciplinare nel caso in cui il destinatario della segnalazione ritenga che la conoscenza di essa sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. Nella gestione delle segnalazioni verrà data attuazione al divieto di discriminazione nei confronti del denunciante e l'atto di denuncia sarà sottratto all'accesso. Il dipendente che ritiene di aver subito una misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia, dà notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile anticorruzione.

Su quanto sopra verrà data idonea informazione ai dipendenti nel corso del triennio.

La procedura completa a tutela delle persone che segnalano violazioni a livello aziendale è pubblicata sul sito istituzionale

<https://www.acomeambiente.org/associazione-trasparente/altri-contenuti/>, così come l'informativa privacy per il trattamento dei dati personali.

### **Art. 12 Rotazione del personale**

Il Piano nazionale anticorruzione richiede che, negli uffici a più elevato rischio, sia garantita un'adeguata rotazione di tutto il personale.

Data la struttura organizzativa del Museo A come Ambiente e il basso livello di rischio dei processi mappati, risulta impossibile coniugare il principio della rotazione degli incarichi a fini di prevenzione della corruzione con l'efficienza degli uffici, visto l'esiguo numero di addetti e la complessità gestionale dei procedimenti trattati. Pertanto si provvederà a rotazione solamente qualora possibile e/o indispensabile.

### **Art. 13 Selezione del personale che opera in settori esposti alla corruzione**

In considerazione della ridotta dimensione dell'organico del Museo A come Ambiente, l'adozione di procedure specifiche per selezionare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio della corruzione appare di difficile attuazione.

Nel caso di implementazione organizzativa con figure operanti in tali settori verranno attivate le procedure idonee per la selezione, miranti alla riduzione del rischio.

L'ente garantisce la partecipazione del personale in servizio in tali settori nelle iniziative formative che verranno organizzate sulla materia.

### **Art. 14 Antiriciclaggio**

Il Piano Nazionale Anticorruzione richiede una particolare attenzione alle politiche di rafforzamento dell'antiriciclaggio. Il Museo A come Ambiente si adopera anche mediante attività di formazione dei propri dipendenti ed attraverso il rispetto dei principi e delle disposizioni contenute nel Presente Piano Anticorruzione allo sviluppo

ed implementazioni di politiche e condotte finalizzate alla tutela della disciplina in materia di D.Lvo 231/07, con particolare attenzione all'individuazione del titolare effettivo nell'ambito delle forniture di beni e servizi.

### **Art. 15 Pantouflage**

In linea con le indicazioni del PNA 2019, è stato precisato che il divieto di *pantouflage* (ex art. 21, d.lgs. 39/2013) riguarda specificamente gli amministratori e i direttori generali degli enti di diritto privato sotto controllo pubblico, in virtù delle loro funzioni gestionali. Al contrario, la norma non trova applicazione diretta per i dipendenti privi di tali poteri o per i dirigenti ordinari, restando vincolata al tenore letterale della legge.

Per garantire il pieno rispetto dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, l'Associazione ha stabilito le seguenti linee operative:

Clausole Contrattuali: nei contratti d'assunzione dei dirigenti con poteri gestionali verrà inserito l'obbligo di non prestare attività lavorativa (autonoma o subordinata) per i tre anni successivi alla fine del rapporto, qualora l'attività riguardi soggetti con cui hanno interagito esercitando poteri negoziali o autoritativi.

Verifiche in Entrata: l'Associazione non conferirà incarichi a ex dipendenti pubblici che, nell'ultimo triennio di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali direttamente verso l'Associazione stessa. A tal fine, i candidati dovranno sottoscrivere una dichiarazione di insussistenza di tali cause ostative al momento della firma.

Misure Sanzionatorie: qualora venga accertata una violazione del divieto (ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001), l'Associazione agirà per le vie legali per il risarcimento del danno. Si ricorda che i contratti stipulati in violazione di queste norme sono da considerarsi nulli, con il conseguente obbligo di restituzione dei compensi percepiti.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è incaricato di segnalare eventuali irregolarità all'ANAC e alle amministrazioni coinvolte. L'intero sistema di monitoraggio rimane aggiornato secondo le più recenti linee guida fornite dal PNA 2022.

## **CAPO IV – MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA**

### **Art. 16 Principi e normative di riferimento**

Il principio di trasparenza è inteso come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di rendere le stesse più efficaci, efficienti ed economiche, e al contempo di operare forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

Il principale strumento di attuazione di tale disciplina si concretizza nella pubblicazione sul sito internet del Museo A come Ambiente ([www.acomeambiente.org](http://www.acomeambiente.org)) di una serie di dati e notizie concernenti l'amministrazione, allo scopo di favorire un rapporto diretto tra la medesima amministrazione e il cittadino.

### **Art. 17 Responsabile per la trasparenza**

Con deliberazione in data 15 dicembre 2020 e a decorrere dal 1° gennaio 2021, il Consiglio Direttivo dell'Associazione A come Ambiente ha nominato il facente funzioni del Direttore Rossella Lucco Navei Responsabile della trasparenza, con il compito di promuovere e verificare l'applicazione delle disposizioni provinciali e statali in materia di trasparenza.

### **Art. 18 Procedimento di elaborazione e adozione del Programma per la trasparenza**

L'Associazione dà applicazione a quanto previsto nel D.Lgs. n. 33/2013 pubblicando i relativi dati sulla sezione *Associazione trasparente* del sito internet del Museo A come Ambiente ([www.acomeambiente.org](http://www.acomeambiente.org)).

Il Programma, in quanto parte integrante del presente Piano anticorruzione, è approvato con deliberazione del Consiglio Direttivo entro il 31 gennaio di ogni anno.

## **Art. 19 Processo di attuazione del Programma per la trasparenza**

L'Associazione A come Ambiente, tramite il responsabile della trasparenza, pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla normativa e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

## **Art. 20 Misure di monitoraggio**

Viste le ridotte dimensioni dell'ente, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal Responsabile Della Trasparenza con cadenza trimestrale.

## **Art. 21 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico**

Per quanto riguarda l'istituto dell'accesso civico, l'Associazione si atterrà a quanto prescritto dall'articolo 5, comma 2, del D.lgs. n. 33/2013.

Il Responsabile della trasparenza si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico che dovrà essere inoltrata tramite il modulo predisposto e disponibile sul sito internet del Museo A come Ambiente ([www.acomeambiente.org](http://www.acomeambiente.org)), controllandone e assicurandone la regolare attuazione. Peraltro, nel caso in cui il Responsabile non ottemperi alla richiesta, è previsto che il richiedente possa ricorrere al titolare del potere sostitutivo, che dunque assicura la pubblicazione e la trasmissione all'istante dei dati richiesti.

## **Art. 22 Obiettivi strategici**

In linea con la strategia 2026-2028 definita dal PNA 2025 e in conformità all'art. 1 co. 8 della L. 190/2012, l'Ente individua i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza:

- Il perseguimento della massima trasparenza dell'azione amministrativa, promuovendo attivamente lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità professionale di tutto il personale dipendente;
- Il rafforzamento dell'etica e della formazione specifica, orientando i percorsi formativi alla promozione di standard etici elevati e alla consapevolezza del valore del bene pubblico;
- Il consolidamento della trasparenza amministrativa, promuovendo la tempestività, la completezza e l'aggiornamento costante dei flussi informativi all'interno della sezione "Amministrazione/Associazione Trasparente";
- La rimozione delle informazioni non più attuali e l'individuazione di precisi criteri di conservazione temporale e trasferimento in archivio dei dati, in piena conformità al D.Lgs. n. 33/2013 e alle linee guida ANAC;

- La semplificazione e sostenibilità del sistema di prevenzione, ottimizzando l'efficacia delle misure per gli enti di ridotte dimensioni (sotto i 50 dipendenti), mediante il monitoraggio annuale dello stato di attuazione e la facoltà di procedere alla conferma del Piano con atto motivato entro il 31 gennaio.

## **CAPO V – DISPOSIZIONI ATTUATIVE FINALI**

### **Art. 23 Obbligo osservanza Piano**

Tutto il personale è tenuto all'osservanza delle norme anticorruzione e a fornire il proprio apporto collaborativo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione per l'attuazione del Piano, nella considerazione che l'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012 prevede che "la violazione, da parte dei dipendenti del Museo A come Ambiente, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare".

### **Art. 24 Approvazione e aggiornamento**

Essendo l'Associazione un ente con meno di 50 dipendenti, il Piano approvato nel primo anno di ciascun triennio potrà essere confermato per le successive due annualità con atto motivato, salvo evenienze che richiedano una revisione.

### **Allegati:**

Allegati 1. Tabella valutazione dei rischi