ISTITUTO MUSICALE PAREGGIATO VALLE D'AOSTA
CONSERVATOIRE VALLÉE D'AOSTE
ISTITUTO SUPERIORE DI STUDI MUSICALI
Institut Supérieur d'études musicales

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (P.T.P.C.T.)

TRIENNIO 2020-2022

PROPONENTE: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 28 gennaio 2020

SOMMARIO

1. PREMESSA 2
2. OBIETTIVI 3
3. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (R.P.C.T.) 3
4. ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE – NUCLEO DI VALUTAZIONE 4
5. PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.T. 5
   5.1 Elaborazione 5
   5.2 Attuazione 5
   5.3 Monitoraggio e revisione 5
   5.4 Relazione annuale 5
6. CONTESTO ORGANIZZATIVO DELL'ISTITUTO MUSICALE PAREGGIATO DELLA VALLE D'AOSTA – CONSERVATOIRE DE LA VALLÉE D'AOSTE 5
7. PERSONALE AMMINISTRATIVO 6
8. PERSONALE DOCENTE 6
9. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO 7
10. CONTROLLO E MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO 9
11. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE 12
12. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI 12
13. INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI 13
14. COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE 13
15. MONITORAGGIO DEL PIANO 13
16. ATTIVITA' REALIZZATE IN TEMA DI LOTTA ALL'ILLEGALITA' 14
17. LA TRASPARENZA COME STRUMENTO ANTICORRUZIONE 14
18. ACCESSO CIVICO 15
19. LIMITI E PRIVACY 15

1. PREMESSA

Il presente documento costituisce il **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) dell'Istituto Musicale Pareggiato della Valle d'Aosta – Conservatoire de la Vallée d'Aoste per gli anni 2020-2022**, adottato ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità della pubblica amministrazione* e approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 gennaio 2020 , con il quale l'Istituto musicale intende applicare i princìpi di legalità, che costituiscono la base per una corretta gestione delle risorse pubbliche. L'Istituto considera obiettivo primario il perseguimento dell'interesse pubblico nell'osservanza dei princìpi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa e nel rispetto dell'ordinamento vigente. Intende, altresì, garantire l'accesso da parte della collettività alle informazioni pubbliche trattate dall'Istituto nel rispetto dei princìpi di trasparenza e pubblicità degli atti.
L'Istituto è un Ente con personalità giuridica e gode di autonomia statutaria, regolamentare, didattica, scientifica, amministrativa, finanziaria e contabile, anche in deroga alle norme dell'ordinamento contabile dello Stato e degli Enti pubblici, ma comunque nel rispetto dei relativi princìpi.

La legge 190/2012, nell'intento di contrastare i fenomeni corruttivi e l'illegalità nella Pubblica Amministrazione, ha introdotto l'obbligo di definire un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) all'interno del quale si operano l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e conseguentemente si indicano gli interventi organizzativi volti a prevenirli. La legge individua un nuovo assetto di presidio, nazionale e locale, a contrasto dei fenomeni di illegalità e, in particolare, prevede competenze in capo a:

- Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione (che la norma prevede sia nominato dall'organo politico tra i dirigenti di prima fascia in servizio).

L'Istituto intende con il Piano Triennale non solo ottemperare agli obblighi di legge, ma porre in essere un documento che risponda concretamente agli obiettivi di prevenzione di qualsiasi fenomeno corruttivo e di ogni comportamento contrario al corretto andamento della Pubblica Amministrazione. Il Piano ha anche la finalità di monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti e i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o ricevono vantaggi economici di qualunque genere, e di individuare obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge.

Il documento in argomento è in linea con le rilevanti modifiche legislative intervenute con il Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante *Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del d.lgs. 33/2013,* che affida al Piano un valore programmatico ancora più incisivo.
La nuova disciplina tende a rafforzare il Ruolo dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del PTPCT all'organo di indirizzo.
Inoltre, prevede un maggior coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione

dei piani così come quello dell'Organismo di Vigilanza, con l'obiettivo di migliorare il raccordo tra misure anticorruzione, di trasparenza e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance dei dipendenti. L'ODV è tenuto a verificare che il PTPCT sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e, altresì, a valutare la veridicità della relazione del RPCT che deve essere redatta annualmente.
La soppressione del riferimento esplicito al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, per effetto della nuova disciplina introdotta con il D. lgs. 97/2016, 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.
Un approfondimento specifico è poi stato dedicato anche alla misura della rotazione del personale all'interno dell'Ente (misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa), alla tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower) e alla correlazione con il Piano della Performance in quanto maggiore trasparenza e controlli determinano una migliore performance dei dipendenti, aspetto questo che costituisce un obiettivo strategico per ogni amministrazione.

2. OBIETTIVI

Riprendendo quanto previsto dallo Statuto vigente, si ricorda che l'Istituto, come detto, è un ente di diritto pubblico che rientra nel sistema italiano dell'Alta Formazione Artistica e Musicale, è dotato di personalità giuridica e gode di autonomia statutaria, regolamentare, didattica, scientifica, amministrativa, finanziaria e contabile, ma comunque nel rispetto delle norme dell'ordinamento contabile dello Stato e degli enti pubblici. La finalità dell'Istituto (Statuto, art. 3) è il perseguimento dello sviluppo complessivo della realtà locale, che rappresenta occasione di incontro delle grandi tradizioni musicali dell'area italiana e francese, con spirito di apertura alla dimensione europea e internazionale. Favorisce e promuove, altresì, la libera ricerca ed espressione in campo artistico e la qualità più elevata della formazione, garantendo il diritto degli studenti a un sapere adeguato al loro inserimento sociale e professionale.
Per l'Istituto particolare importanza riveste la promozione della cooperazione culturale e artistica nazionale e internazionale, la circolazione del sapere e del patrimonio musicale tra le culture mediante lo scambio di studenti e docenti con Conservatori italiani e stranieri.
L'Istituto considera quale obiettivo primario che le proprie attività istituzionali vengano svolte con correttezza, lealtà, trasparenza, integrità e onestà nonché nel rispetto dell'ordinamento vigente; ogni pubblica amministrazione è infatti responsabile del proprio operato di fronte agli utenti e ai cittadini.

3. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (R.P.C.T.)

Con la nuova disciplina introdotta dal D. lgs. 97/2016 il ruolo del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è stato rafforzato, riconoscendo poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.
Il Responsabile viene pertanto identificato con riferimento a entrambi i ruoli come Responsabile

della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).
Si evidenzia inoltre l'esigenza che il RPCT abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'Istituto, sia dotato della necessaria autonomia valutativa e scelto tra i dirigenti non assegnati a uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva.
Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) e come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione, il RPCT ha l'obbligo di individuare un Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA), soggetto preposto all'inserimento e all'aggiornamento dei dati, e di indicarlo nel PTPCT. Nel caso in cui non venga individuata tale figura, il RPCT è tenuto a inviare all'ANAC una comunicazione in cui devono essere riportati gli impedimenti che hanno determinato la mancata individuazione del RASA nel PTPCT e il perdurare degli stessi.
Il RPCT dell'Istituto Musicale Pareggiato della Valle d'Aosta – Conservatoire de la Vallée d'Aoste, come per le altre Istituzioni dell'Alta Formazione Artistica e Musicale, è stato individuato nel Direttore.

Il nome del Responsabile viene comunicato all'ANAC e pubblicato sul sito web nell'apposita sezione *Amministrazione trasparente*.

Il Responsabile entro il 15 dicembre di ogni anno sottopone agli organi competenti una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica sul sito web dell'Istituto nella sezione *Amministrazione trasparente* (articolo 1, comma 14 legge 190/2012 e s.m.i.).

Per l'adempimento dei compiti di cui alla legge 190/2012 il RPCT può in ogni momento:

- verificare e chiedere chiarimenti verbalmente e per iscritto a tutti i dipendenti su comportamenti che possono incidere anche solo potenzialmente su corruzione e illegalità;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire debite motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- effettuare ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'Istituto al fine di controllare il rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi. Sulla base delle esperienze maturate durante la fase di verifica, potrà essere prevista e regolamentata una procedura per le attività di controllo.

4. ORGANISMI INDIPENDENTI DI VALUTAZIONE – NUCLEO DI VALUTAZIONE

Gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) rivestono un ruolo importante nel sistema di gestione della Performance e della Trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, svolgendo i compiti previsti dall'articolo 14 del D. lgs. 150/2009 *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.* Al riguardo si rinvia al DPR 105/2016 *Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle amministrazioni pubbliche*.
Per quanto riguarda l'Istituto musicale, i compiti degli OIV, previsti dal citato articolo 14, vengono svolti dal Nucleo di Valutazione (NdV).
Il NdV valida la relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D. lgs. 150/2009, dove sono riportati i risultati raggiunti rispetto a quelli programmati e alle risorse a disposizione; propone all'organo di indirizzo la valutazione dei dirigenti; promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi di trasparenza.

La connessione tra gli obiettivi di performance e le misure di trasparenza ha trovato conferma nel D. lgs. 33/2013 ove si è affermato che il perseguimento di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione (art. 10). Il NdV è tenuto a verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, utilizzando altresì i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della valutazione delle performance. L'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, posta in capo al RPCT, è svolta con il coinvolgimento del NdV, al quale il RPCT segnala i casi di mancato o ritardato adempimento (art. 43).

5. PROCESSO DI ADOZIONE DEL P.T.P.C.T.

Il processo di adozione e gestione del Piano si articola nelle tappe di seguito brevemente descritte:

5.1 Elaborazione

Sono state seguite le fasi di elaborazione di seguito indicate:

- Esame della normativa;
- Redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- Discussione e condivisione in seno al Consiglio di Amministrazione;
- Approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione;
- Incontri con Organismo di Vigilanza e dipendenti;
- Pubblicazione tempestiva, in seguito all'adozione del Piano, nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Corruzione sul sito dell'Istituto Musicale Pareggiato della Valle d'Aosta – Conservatoire de la Vallée d'Aoste.

5.2 Attuazione

L'attuazione del Piano è affidata al RPCT che provvede a diffonderlo a tutti i dipendenti invitandoli al puntuale rispetto di quanto in esso sancito, con particolare riguardo alle misure preventive.

5.3 Monitoraggio e revisione

L'attività è svolta dal RPCT e comporta un'analisi attenta del lavoro svolto dai vari uffici dell'Istituto con particolare attenzione a quelli con maggiore rischio di corruzione, la vigilanza sull'applicazione e sull'osservanza delle misure anticorruzione e la formulazione di eventuali proposte di modifica, laddove le misure già prefigurate si dovessero dimostrare non sufficienti o inadeguate.

5.4 Relazione annuale

La norma prevede che, entro il 15 dicembre di ogni anno, il RPCT presenti al Consiglio di Amministrazione dell'Istituto, dopo averla condivisa con il NdV, una relazione sui risultati dell'attività condotta per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e illegalità, dedicata, in particolare, a illustrare gli esiti del monitoraggio sul rispetto del Piano e a valutare gli effetti prodotti dalle misure anticorruzione applicate. L'arco temporale di riferimento è ricompreso tra il 1° dicembre dell'anno precedente e il 30 novembre dell'anno corrente.

6. CONTESTO ORGANIZZATIVO DELL'ISTITUTO MUSICALE PAREGGIATO DELLA VALLE D'AOSTA – CONSERVATOIRE DE LA VALLÉE D'AOSTE

Presidente. É il rappresentante legale dell'Istituto ad eccezione di quanto è di competenza del

Direttore. Convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione.

Direttore. É responsabile dell'andamento didattico, scientifico, artistico nonché dei progetti di produzione artistica e ha la rappresentanza legale in ordine alle collaborazioni e alle attività per conto terzi che riguardano la didattica, la ricerca, le sperimentazioni e la produzione artistica. Convoca e presiede il Consiglio accademico.

Consiglio accademico. Esercita tutte le competenze relative alla programmazione e al coordinamento delle attività didattiche, di ricerca e di produzione artistica e collabora con il Direttore nelle funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività didattiche.

Consiglio di Amministrazione. Attua le linee di intervento e sviluppo della didattica, della ricerca e della produzione definite dal Consiglio accademico, stabilisce gli obiettivi e i programmi della gestione amministrativa e promuove le iniziative volte a potenziare le dotazioni finanziarie dell'Istituto. Rappresenta l'organo responsabile dell'indirizzo strategico e della programmazione finanziaria e del personale. Esercita le proprie funzioni operando al fine di perseguire la migliore efficienza e qualità delle attività istituzionali, nel rispetto dei criteri di efficacia, efficienza ed economicità.

Revisore dei conti. Vigila sulla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa; espleta i controlli di regolarità amministrativa e contabile.

Nucleo di Valutazione. È costituito da tre componenti, di cui due scelti tra esperti esterni. Verifica la rispondenza dei risultati agli obiettivi e valuta le attività didattiche, di ricerca e amministrative e il funzionamento complessivo dell'Istituto.

Collegio dei Professori. È composto dal Direttore, che lo presiede, e da tutti i docenti in servizio presso l'Istituto. Svolge funzioni di supporto alle attività del Consiglio accademico, sulla base delle disposizioni statutarie.

Consulta degli studenti. È composta da tre studenti, esprime pareri previsti dallo Statuto e dai Regolamenti, può indirizzare richieste e formulare proposte al Consiglio accademico e al Consiglio di Amministrazione, con particolare riferimento all'organizzazione didattica e ai servizi per gli studenti.

7. PERSONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO

Gli uffici amministrativi comprendono n. 8 unità di personale impiegate nelle aree della segreteria didattica, e segreteria amministrativa. Quest'ultima comprende l'area tecnica/manutentiva, contabile, le forniture e l'area del personale.

Direttore amministrativo: è il responsabile della gestione amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile dell'Istituto. Nel nostro istituto ricopre anche la figura del Direttore di Ragioneria che svolge le attività afferenti ai servizi di ragioneria, contabilità e finanza con elevato grado di autonomia connesso alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo e gestionale. È responsabile dei risultati, dell'efficienza e dell'efficacia per le attività di competenza dei servizi relativi all'area dell'ufficio di ragioneria.

Personale amministrativo: assolve alle funzioni amministrative, contabili, patrimoniali, di didattica, di gestione del personale, di biblioteca, di protocollo e servizi generali connesse all'attività dell'Istituto.

8. PERSONALE DOCENTE

Il corpo docente comprende n. 39 unità di personale di prima fascia, dei quali 37 a tempo indeterminato e 2 a tempo determinato per l'anno accademico 2019/2020. La disciplina dello stato giuridico e del trattamento economico del personale docente è rinviata alla legge n. 508/99, al D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e al D. lgs. 136/2007.

9. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

Il presente capitolo assolve alla prima finalità del Piano che, a norma dell'articolo 1, comma 5, lettera a) della legge 190/2012, deve fornire una "valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione". L'Istituto individua le aree più sensibili al rischio corruzione e verifica periodicamente la corretta applicazione delle norme di legge e dei regolamenti, nonché il rispetto del presente Piano.

L'individuazione delle aree di rischio comporta la preliminare classificazione di tutti i processi svolti dall'amministrazione. In ossequio a quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), si è ritenuto opportuno incentrare l'analisi degli eventi potenzialmente a rischio nell'ambito di determinate aree.

Vengono di seguito riportate le principali attività dell'Istituto correlate alle misure di prevenzione adottate per contrastare fenomeni di corruzione o di scarsa trasparenza nello svolgimento dei procedimenti amministrativi.

Gli ambiti individuati sono i seguenti e riepilogati nella seguente tabella:

TABELLA A

Settori coinvolti	**Attività**	**Evento rischioso**	**Grado di rischio**	**Misure di prevenzione**
	▪ Acquisizione di beni e servizi in economia, sia mediante gare che mediante affidamenti diretti. ▪ Liquidazione fatture ai fornitori	Irregolarità e favoritismi al fine di creare o ricevere vantaggi da particolari fornitori, in cambio di utilità		▪ Ricorso agli strumenti di acquisto messi a disposizione dal MEPA *Consip* s.p.a. (Convenzioni e Mercato Elettronico); ▪ Rotazione degli incarichi, applicazione codice degli appalti pubblici; ▪ Effettuazione dei controlli obbligatori, propedeutici alla liquidazione delle fatture; ▪ Rispetto dei termini per il pagamento; ▪ Pubblicazione provvedimenti
	Pagamento emolumenti e rimborsi spese a favore del Personale dell'Istituto, di soggetti e collaboratori esterni	Attuazione di discriminazioni e favoritismi al fine di avvantaggiare o svantaggiare particolari soggetti		Utilizzo di criteri oggettivi. Controlli e verifiche sulla documentazione, sulle firme di presenza, sulla effettiva e completa realizzazione dei progetti. Verifiche periodiche da parte del Revisore dei conti
	Gestione dei Locali	Uso dei locali per finalità non istituzionali		▪ Definizione e pubblicazione dei regolamenti che definiscono i criteri per l'utilizzo dei locali;

Presidente *Direttore amministrativo* *Consiglio di Amministrazione* *Uffici amministrativi e contabili*	Gestione patrimonio mobiliare	Uso dei beni - sia d'ufficio che didattici - o loro concessione a terzi per finalità non istituzionali. Irregolarità nelle procedure di scarico inventariale, al fine di avvantaggiare particolari soggetti	*Basso*	▪ Pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Istituto, del Regolamento sul prestito degli strumenti agli Studenti; ▪ Rispetto delle delibere assunte dal C.d.A., in merito al prestito di strumenti a terzi; ▪ Pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Istituto, del Regolamento sullo scarico inventariale dei beni mobili; ▪ Procedure trasparenti nella concessione in uso dei beni; ▪ Nomina del responsabile preposto alle operazioni di scarico inventariale; ▪ Controlli periodici sul patrimonio mobiliare.
	Gestione attività contabili e cassa economale	Irregolarità e favoritismi al fine di creare o ricevere vantaggi da particolari fornitori, in cambio di utilità		Forme di controllo e monitoraggio sulla corretta applicazione del Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità e delle norme generali di contabilità.Verifiche periodiche da parte del Revisore dei conti
	Concessione permessi e congedi	Irregolarità nelle procedure, al fine di avvantaggiare particolari soggetti		Controlli sulle presenze e verifiche delle assenze. Anche mediante l'utilizzo di un software per la rilevazione delle presenze. Controlli sulla rigorosa applicazione della normativa vigente, incluso il *C.C.N.L.*

TABELLA B

Settori coinvolti	**Attività**	**Evento rischioso**	**Grado di rischio**	**Misure di prevenzione**
Direzione *Direzione amministrativa* *Consiglio di Amministrazione* *Consiglio accademico*	Processo di valutazione degli Studenti: verifiche degli apprendimenti, scrutini, esami, erogazione di borse di studio e irrogazione di sanzioni disciplinari	Irregolarità nella valutazione dell'apprendimento e del comportamento degli Studenti, finalizzata ad avvantaggiare o a penalizzare particolari Studenti in cambio di utilità	Medio	▪ Esplicitazione dei criteri di valutazione e loro applicazione; ▪ Formulazione motivata, puntuale e differenziata dei giudizi in riferimento ai criteri di valutazione preventivamente determinati; ▪ Messa a disposizione, da parte del Nucleo di Valutazione, del questionario anonimo sulla soddisfazione dell'utenza studentesca.
Direzione *Direzione amministrativa* *Consiglio di Amministrazione* *Consiglio Accademico*	Conferimento incarichi aggiuntivi Personale Interno Docente e Tecnico Amministrativo. Valutazione e incentivazione delle attività	Attuazione di discriminazioni e favoritismi al fine di avvantaggiare o svantaggiare particolari soggetti		▪ Pubblicazione tempestiva, sul sito web istituzionale del Istituto, del Contratto Integrativo di Istituto; ▪ Applicazione del *C.C.N.L.* e del Contratto Integrativo di Istituto; ▪ Applicazione del Regolamento disciplinante i criteri per l'attività

				didattica aggiuntiva; ▪ Trasparenti rapporti con le rappresentanze sindacali/contrattazioni integrative sindacali
	Procedure di reclutamento del Personale Docente, Tecnico Amministrativo, per supplenze e incarichi a tempo determinato.	Disparità di trattamento e adozione di criteri arbitrari da parte delle Commissioni Giudicatrici, nella determinazione del punteggio, finalizzata ad avvantaggiare qualche soggetto		▪ Pubblicazione, sul sito web istituzionale del Istituto, della normativa sui criteri di scelta, per la formazione delle graduatorie; ▪ Indizione di bandi e procedure comparative di individuazione; ▪ Trasparenza delle procedure selettive; ▪ Pubblicazione dei bandi sui siti web dell'Istituto e del M.I.U.R.
	Procedure di selezione di Collaboratori Esterni per svolgimento di Docenze	Disparità di trattamento e adozione di criteri arbitrari da parte delle Commissioni Giudicatrici, nella determinazione del punteggio, finalizzata ad avvantaggiare qualche soggetto		▪ Pubblicazione, sul sito web istituzionale dell'Istituto, della normativa sui criteri di scelta, per la formazione delle graduatorie; ▪ Trasparenza delle procedure selettive; ▪ Pubblicazione tempestiva degli incarichi conferiti, con indicazione della durata e del compenso spettante.
	Procedure di individuazione di Esterni di chiara fama, per svolgimento di *Masterclass* e Seminari	"discriminazioni" nella valutazione delle effettive esigenze o nella selezione dell'esperto, finalizzata ad avvantaggiare qualche soggetto in cambio di utilità	Medio	▪ Verifica delle effettive esigenze didattiche dei *Masterclass* e Seminari da parte del Consiglio accademico ▪ Adeguata valutazione dei *curricula* nella individuazione degli artisti di chiara fama;

Le attività indicate afferiscono a procedimenti amministrativi svolti dall'Istituto, che ne cura la trasparenza nelle diverse fasi procedimentali. L'Istituto è soggetto alle periodiche verifiche del Revisore dei Conti, che effettua almeno tre visite all'anno; infine l'attività svolta è sottoposta alle valutazioni del Nucleo di Valutazione.

10. CONTROLLO E MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO

L'obiettivo prioritario del Piano consiste nel definire interventi organizzativi atti a evitare la commissione di fattispecie illecite, con evidente efficacia deterrente.
A seguito dell'individuazione delle aree di rischio di cui al paragrafo 9., si ritiene di fondamentale importanza adempiere alle prescrizioni della legge 190/2012 e, pertanto:

- **Avvio di misure di formazione del personale** in tema di anticorruzione con la predisposizione di specifici percorsi rivolti al personale docente e amministrativo, tenendo conto delle attività da esso svolte e delle corrispondenti responsabilità; una formazione specifica deve essere destinata al RPCT;
- **Assolvimento degli obblighi di pubblicazione**: l'Istituto provvede alla pubblicazione nella sezione *Amministrazione Trasparente* sul proprio sito istituzionale in ottemperanza alle disposizioni del D. lgs. 33/2013 e del d.lgs. 97/2016;
- **Rotazione del personale** finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a indebite pressioni esterne. Ove non sia possibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione contro la corruzione, le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscano una maggiore condivisione delle attività tra operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza interna delle attività o l'articolazione delle competenze. L'attuale dotazione organica dell'Istituto, quantitativamente ridotta, non consente di procedere con sistemi di rotazione se non penalizzando la relativa gestione e la conseguente efficienza. L'Istituto opta pertanto per una costante attività di informazione, formazione e monitoraggio;
- **Osservanza del Codice di comportamento** dei dipendenti, con l'intento di garantire la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni corruttivi nonché il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico ai sensi dell'articolo 1, comma 44 della legge 190/2012. L'Istituto è in procinto di integrare il proprio vigente Codice di comportamento, tenendo conto delle recenti indicazioni dell'ANAC, prevedendo un unico documento che coniughi le finalità del Codice di comportamento con il codice etico alla base della normativa sulla Trasparenza nelle amministrazioni pubbliche. Il nuovo Codice declinerà in apposite sezioni i doveri comuni del personale docente e del personale amministrativo e i doveri specifici; si distingueranno i livelli di rilevanza tra doveri che comportano sanzioni disciplinari, mutuate dal testo unico sul pubblico impiego e doveri che comportano sanzioni aventi natura non disciplinare, per violazione dei precetti etici e deontologici. La violazione dei doveri contenuti nel Codice è fonte di responsabilità disciplinare. Il Direttore dell'Istituto vigila sul rispetto delle norme di comportamento;
- **Obblighi di informativa**: tutto il personale dell'Istituto è tenuto a riferire al RPCT notizie rilevanti che attengono a comportamenti atti a generare rischi di corruzione;
- **Monitoraggio sul rispetto dei termini** procedimentali attraverso il quale potrebbero emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi;
- **Monitoraggio del rispetto della disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi:** in ottemperanza a quanto disposto dal D. lgs. 39/2013 il Responsabile vigila sulla corretta applicazione della normativa;
- **Costante confronto con il Responsabile Unico del Procedimento (RUP)**. Implementazione dei processi di digitalizzazione e di informatizzazione dell'Istituto e di dematerializzazione documentale;
- **Implementazione delle attività di controllo e di gestione interna** incrementando attraverso l'attività di reporting il monitoraggio dell'utilizzo delle risorse a disposizione;

- Incremento dei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni;
- **Massimo coinvolgimento** del Nucleo di Valutazione;
- **Massimo coinvolgimento** dei dipendenti e dei Responsabili degli uffici;
- **Incrementare l'utilizzo di procedure negoziate** anziché gli affidamenti diretti chiedendo più preventivi anche di fronte a una spesa economicamente non rilevante;
- - **Nuovo accesso civico** molto più ampio di quello previsto dal D. lgs. 33/2013.

L'obiettivo secondario è invece raggiunto con l'applicazione di sanzioni adeguate alla gravità delle violazioni accertate, cui è riconducibile anche l'efficacia disincentivante alla reiterazione degli illeciti.
La violazione delle misure di prevenzione del rischio di corruzione previste dal presente Piano costituisce illecito disciplinare, senza escludere altri gradi di violazione e costituisce ipotesi di irrogazione di sanzione disciplinare. Il responsabile della Prevenzione della Corruzione segnala eventuali violazioni del Piano di cui venga a conoscenza a coloro i quali detengono potere disciplinare sui dipendenti.

Il presente Piano è destinato a tutto il personale dell'Istituto: verranno, di conseguenza, applicate le misure idonee a garantire il rispetto delle prescrizioni formulate e delle norme del Codice di Comportamento la cui diffusione, conoscenza e monitoraggio sarà effettuata a cura del RPCT. Ai fini del controllo e della prevenzione del rischio, il Responsabile coinvolgerà il Direttore amministrativo e tutto il personale degli uffici nell'analisi, nelle valutazioni e nelle eventuali proposte di ulteriori misure preventive da adottare. Nel corso dell'anno verrà attivata una casella mail accessibile a solo RPCT destinata a raccogliere eventuali segnalazioni di illeciti.

L'istituto inoltre ha attivato, ai sensi della legge 30 novembre 2017, n. 179, la funzione Whistleblowing, che soddisfa le Linee guida ANAC (Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015) di sicurezza e riservatezza per la segnalazione di illeciti nella PA, a tutela del dipendente pubblico segnalante dotandosi di uno strumento informatico idoneo a mantenere riservata l'identità del segnalante (provvedimento n. 166/2019 del Direttore amministrativo).

Il processo di gestione del rischio prevede una propedeutica analisi del contesto, attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie per comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'Istituto in base alle caratteristiche organizzative interne proprie.

L'Istituto Musicale Pareggiato della Valle d'Aosta – Conservatoire de la Vallée d'Aoste è un Istituto Superiore di Studi Musicali che fa parte del sistema italiano dell'Alta Formazione Artistica e Musicale (AFAM) e rientra nell'ambito delle Istituzioni di alta cultura, Università e Accademie di cui all'articolo 33 della Costituzione. È stato istituito ai sensi della legge 508/1999 recante *Riforma delle Accademie di Belle Arti, dell'Accademia nazionale di danza, dell'Accademia nazionale di Arte drammatica, degli Istituti superiori per le industrie artistiche, dei Conservatori di Musica e degli Istituti musicali pareggiati*. É qualificabile come ente di diritto pubblico.
L'attività svolta dall'Istituto si può suddividere in due grandi aree:

- AREA AMMINISTRATIVA: include il settore amministrativo composto dagli uffici di Contabilità, Ragioneria e Bilancio, Gare e Appalti, Personale, Protocollo, Patrimonio;
- AREA DIDATTICA: include il corpo docente, la segreteria didattica, Erasmus, protocollo.

L'Istituto è finanziato attraverso il contributo istituzionale erogato dall'Amministrazione regionale, dalle rette degli allievi dell'Istituto, da occasionali contributi regionali, nazionali e comunitari.

Gli Stakeholder, nonché i portatori di interesse, sono molteplici e possono essere così riassunti:

- Personale dell'Istituto;
- Allievi e rispettive famiglie;
- Ex allievi;
- Regione Autonoma Valle d'Aosta;
- Enti pubblici;
- Istituzioni scolastiche regionali;
- Consulenti e collaboratori;
- Fornitori;
- Prestatori di servizi;
- Organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- Mass media;

L'Istituto, essendo una realtà di ridotte dimensioni, si avvale prevalentemente di affidamenti diretti oppure di procedure negoziate con la richiesta di preventivi ad almeno 5 specifici operatori economici selezionati precedentemente secondo i princìpi di trasparenza, rotazione, parità di trattamento e quindi il rischio di infiltrazioni di stampo mafioso o di criminalità organizzata è pressoché nullo.
Di fatto, la quasi totalità degli acquisti di beni, delle prestazioni di servizi e della realizzazione di lavori non supera la soglia dei 40.000 euro (soglia oltre la quale è obbligatorio il cottimo fiduciario).
L'Istituto ha operato nei limiti e nel rispetto delle norme di cui al D.lgs. 50/2016, il nuovo Codice dei Contratti pubblici.

11. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Tutto il personale dell'Istituto deve essere sensibilizzato in materia di anticorruzione per il tramite del RPCT attraverso corsi tenuti da esperti in materia, da formulare nel seguente modo:

- di carattere generale (rivolta a tutti i dipendenti) - Codice etico e trasparenza, aggiornamento normativo, legalità;
- di carattere specifico – (rivolta ai dipendenti con più alto rischio corruttivo in base alle funzioni svolte: Amministrazione, Scuola, Consiglio accademico, Consiglio di Amministrazione) - Codice etico e trasparenza - Aggiornamento normativo - Tematica della legalità - Responsabilità amministrativa, contabile e disciplinare;
- di carattere specifico rivolto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

12. TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI

Non può essere rivelata l'identità del dipendente che riferisce al proprio superiore gerarchico le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.
Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata su accertamenti distintivi 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. Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere

rilevata all'incolpato e all'organo disciplinare nel caso in cui il destinatario della segnalazione ritenga che la conoscenza di essa sia assolutamente necessaria per la difesa dell'incolpato.
L'Istituto vieta qualsiasi tipo di ritorsione o condotta discriminatoria nei confronti del dipendente segnalante in buona fede. Ritorsioni e discriminazioni di qualsiasi genere sono considerate illeciti disciplinari.
Il dipendente che ritenga di aver subito discriminazioni per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denunzia, dà notizia circostanziata della discriminazione al RPCT e al NdV.
Resta salva la tutela giudiziale dei diritti soggettivi e degli interessi legittimi del segnalante.

13. INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI

L'Istituto adempie a quanto previsto dal D. lgs. 39/2013 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge 190/2012.
I compiti del RPCT:

- Effettuare il controllo sul rispetto delle disposizioni ivi contenute;
- Contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al citato decreto;
- Segnalare i casi di possibile violazione delle norme relative a inconferibilità e incompatibilità degli incarichi all'Autorità Nazionale Anti Corruzione;
- Garantire quanto necessario per dare piena attuazione alle disposizioni di cui al D. lgs. 39/2013.

Nella sezione Amministrazione Trasparente vengono pubblicate tutte le dichiarazioni di cui sopra rese dai soggetti che occupano un ruolo apicale all'interno dell'Istituto.

14. COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE

L'Istituto è tenuto alla predisposizione annuale del Piano della Performance in quanto le disposizioni contenute nel D. lgs. 150/2009 disciplinano il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale. Nel corso del triennio si prevede di adottare il piano delle performance che fino ad ora, per variazioni continue nei vertici dell'Istituto e tra i dipendenti degli uffici non è stato possibile fare.

15. MONITORAGGIO DEL PIANO

La legge 190/2012 affida al RPCT il compito di monitorare lo stato di attuazione del PTPCT.
Considerate le ridotte dimensioni dell'Istituto, l'attività di monitoraggio sarà svolta esclusivamente dal RPCT.
Il monitoraggio dovrà consentire di:

- verificare l'effettiva idoneità delle misure prefigurate nel PTPCT a prevenire e reprimere i fenomeni di corruzione e illegalità all'interno dell'Istituto;
- vigilare sul corretto funzionamento e sulla puntuale osservanza del Piano da parte di tutto il personale dipendente;
- proporre modifiche al Piano allorché le misure prefigurate si siano rilevate insufficienti e/o inadeguate ovvero siano state accertate significative violazioni delle prescrizioni ivi contenute o siano sopravvenuti mutamenti sostanziali nell'organizzazione e nell'attività dell'Istituto;
- monitorare periodicamente il rispetto dei tempi procedurali, al fine della tempestiva eliminazione delle anomalie;
- pubblicare gli esiti del monitoraggio.

Il RPCT segnalerà annualmente nella "Relazione sui risultati dell'attività condotta in funzione di prevenzione dei fenomeni di corruzione e illegalità" eventuali criticità, le conseguenze che ne sono scaturite e le misure da adottare per evitare la reiterazione delle violazioni.

16. ATTIVITA' REALIZZATE IN TEMA DI LOTTA ALL'ILLEGALITA'

Le attività in tema di lotta all'illegalità e di promozione della trasparenza e dell'integrità adottate dall'Istituto possono essere così riassunte:

1. Adozione del presente PTPCT;
2. Nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
3. Adozione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2020 – 2022;
4. Continuo monitoraggio e implementazione della Sezione Amministrazione Trasparente dell'Istituto che comporta un impegno non trascurabile poiché richiede frequenti aggiornamenti delle informazioni pubblicate;
5. Intervento normativo riguardante la Legge 190/2012;
6. Predisposizione Relazione Annuale Nucleo di Valutazione;
7. Incentivazione dell'utilizzo della posta elettronica;
8. Adeguamento e diffusione utilizzo tecnologico-informatico (procedure on line di ammissione, iscrizione studenti, iscrizione esami);
9. Rafforzamento dello strumento del bando per il reclutamento di personale;
10. Completamento, rafforzamento e aggiornamento dei regolamenti didattici e amministrativi.

17. LA TRASPARENZA COME STRUMENTO ANTICORRUZIONE

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficacia dell'azione amministrativa.
A seguito dell'approvazione del D. lgs. 33/2013 l'Istituto ha proceduto alla creazione, nel sito istituzionale, della sezione dedicata alla trasparenza, denominata *Amministrazione Trasparente*, in conformità all'articolazione e ai relativi contenuti prescritti dalla normativa menzionata.

Con il nuovo D. lgs. 97/2016 la trasparenza è considerata come una misura strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica e quindi diventa una sezione apposita del PTPCT. L'articolo 6, nel novellare l'articolo 5 del D. lgs. 33/2013, ha disciplinato anche un nuovo accesso civico, molto più ampio di quello precedente, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni

giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvo i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.
Si ricorda infine che, oltre alla trasparenza intesa come misura generale di adeguamento agli obblighi di pubblicazione di cui al D. lgs. 33/2013, le amministrazioni pubbliche possono pubblicare i cosiddetti "Dati ulteriori", come espressamente previsto dalla legge 190/2012 e dal D. lgs. 33/2013. L'ostensione di questi dati on line deve avvenire nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza e procedendo all'anonimizzazione di dati personali eventualmente presenti.

18. ACCESSO CIVICO

L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.
La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al RPCT, che si pronuncia sulla stessa.
Il RPCT, valutata la richiesta, pubblica il documento, l'informazione o il dato richiesto entro trenta giorni, nel sito web istituzionale dell'Istituto e, contestualmente, comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione e il collegamento ipertestuale. Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il RPCT indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.
Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere al Presidente dell'Istituto Musicale Pareggiato della Valle d'Aosta – Conservatoire de la Vallée d'Aoste il quale procurerà i dati o le informazioni richieste secondo le modalità previste dalla legge.
A fronte della rimodulazione della trasparenza on line obbligatoria, il nuovo D. lgs. 97/2016 ha disciplinato un "Nuovo Accesso Civico" riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle amministrazioni nel rispetto degli interessi pubblici e privati e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.
L'Istituto si impegna a formulare entro il 31/12/2020 il Regolamento per il Diritto di Accesso e di pubblicarlo tempestivamente nella sezione *Amministrazione Trasparente – Altri contenuti Accesso Civico*.

19. LIMITI E PRIVACY

Oltre a quanto previsto dal precedente punto 18., verrà data particolare evidenza al fatto che i dati pubblicati online non sono liberamente utilizzabili da chiunque per qualunque finalità. Infatti l'obbligo previsto dalla normativa in materia di trasparenza di pubblicare dati in "formato aperto" non comporta che tali dati siano anche "dati aperti", cioè liberamente utilizzabili da chiunque per qualsiasi scopo. Il riutilizzo dei dati personali non deve perciò pregiudicare, anche sulla scorta del Regolamento UE 679/2016, il diritto della privacy.