

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2018-2020

CAPO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Art. 1 Premessa

Art. 2 Definizione della corruzione

Art. 3 Responsabile per la prevenzione della corruzione

Art. 4 Oggetto e finalità

CAPO II - GESTIONE DEL RISCHIO

Art. 5 Organizzazione

Art. 6 Mappatura dei processi particolarmente esposti alla corruzione e valutazione del rischio

CAPO III - MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITA' A MAGGIOR RISCHIO

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

Art. 8 Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi di amministratore e incarichi dirigenziali

Art. 9 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Art. 10 Modalità per la segnalazione da parte dei dipendenti di condotte illecite

Art. 11 Rotazione del personale o misure alternative

Art. 12 Adozione Codice Etico

Art. 13 Conflitti di interesse: obbligo di segnalazione e astensione

Art. 14 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali

CAPO IV – TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO

Art. 15 Principi

Art. 16 Accesso Civico

Art. 17 Trasparenza

CAPO V - DISPOSIZIONI ATTUATIVE FINALI

Art. 18 Adeguamento

CAPO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Art. 1 Premessa

La Legge 6 novembre 2012 n. 190/2012 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” (cd. legge anticorruzione) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche.

La Legge ha individuato l’Autorità Nazionale Anticorruzione nell’ANAC e attribuisce a tale autorità compiti di vigilanza e controllo sull’effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa.

Secondo quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) approvato per la prima volta dall’ANAC nel 2013:

- la funzione principale del P.N.A. è quella di assicurare l’attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale. Il sistema deve garantire che le strategie nazionali si sviluppino e si modifichino a seconda delle esigenze e del feedback ricevuto dalle amministrazioni, in modo da mettere via via a punto degli strumenti di prevenzione mirati e sempre più incisivi;
- l’adozione del P.N.A. non si configura come un’attività una tantum, bensì come un processo ciclico in cui le strategie e gli strumenti vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione;
- l’adozione del P.N.A. tiene conto dell’esigenza di uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione;
- i contenuti del P.N.A. sono rivolti anche agli enti pubblici economici (ivi comprese l’Agenzia del demanio e le autorità portuali), agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società

partecipate e a quelle da esse controllate ai sensi dell'art. 2359 c.c. per le parti in cui tali soggetti sono espressamente indicati come destinatari;

- il P.T.P.C. rappresenta il documento fondamentale di ciascuna amministrazione o ente assoggettato alla disciplina in tema di prevenzione alla corruzione per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione;

- detto Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi.

Ai sensi dell'art. 1, c. 60, della l. 190/2012 sono tenuti all'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione anche gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico diversi dalle società, con particolare riguardo agli enti costituiti in forma di "fondazione" o di "associazione" ai sensi del Libro I, Titolo II, capo II, del codice civile. Anche per tali enti si pone, analogamente a quanto avviene per le società controllate, il problema dell'esposizione al rischio di corruzione che il legislatore ha inteso prevenire con la normativa anticorruzione in relazione alle pubbliche amministrazioni.

Il PNA definisce tali enti nei seguenti termini: *“Per enti di diritto privato in controllo pubblico si intendono le società e gli altri enti di diritto privato che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle pubbliche amministrazioni, sottoposti a controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti nei quali siano riconosciuti alle pubbliche amministrazioni, anche in assenza di partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi.”*

La Fondazione Sipario/Toscana ONLUS, costituita in data 26 maggio 1993 ai sensi degli artt. 12 e ss. c.c. per iniziativa del Comune di Cascina e avente sede presso il Teatro Politeama di Cascina rientra nella tipologia degli enti di diritto privato in controllo pubblico.

Art. 2 Definizione della corruzione

La nozione di corruzione rilevante ai fini dell'applicazione della suddetta legge ha una connotazione più ampia rispetto a quella penalistica e comprende, oltre ai delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale, varie fattispecie in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

In particolare il PNA 2013 recita come segue: *“Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.”*

Art. 3 Responsabile della prevenzione della corruzione

Gli enti sottoposti all'applicazione della disciplina in tema di prevenzione della corruzione e così la Fondazione- sono tenuti a nominare un Responsabile della prevenzione della corruzione (cosiddetto RPC) nell'ambito del personale in servizio.

Sulla base delle indicazioni e degli atti acquisiti nonché della consultazione del sito web istituzionale della Fondazione è emerso che con delibera del CDA in data 3 novembre 2017 è stato nominato quale RPC il Direttore Amministrativo, fino al novembre 2020.

Art. 4 Oggetto e finalità

Il presente Piano è adottato in osservanza a quanto stabilito dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190/2012 e in conformità alle indicazioni contenute nel P.N.A. approvato con Determinazione ANAC n. 12 del 28/10/2015, aggiornato al nuovo P.N.A. approvato dall'ANAC con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016.

Il presente Piano costituisce documento programmatico della Fondazione e in esso confluiscono tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori necessarie.

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 idonei 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.

Il presente Piano viene pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale della Fondazione, nella Sezione "Fondazione Trasparente".

Il Piano deve essere consegnato a tutti i dipendenti, ai nuovi assunti e ai collaboratori della Fondazione, affinché ne prendano atto sottoscrivendolo, lo osservino e lo facciano rispettare.

Il Piano è soggetto ad aggiornamento periodico e i relativi contenuti potranno subire modifiche ed integrazioni.

CAPO II - GESTIONE DEL RISCHIO

Art. 5 Organizzazione della Fondazione Sipario/Toscana

La Fondazione Sipario Toscana è stata costituita il 26 maggio 1993 su iniziativa del Comune di Cascina, è una persona giuridica di diritto privato che, statutariamente, non ha fini di lucro e non distribuisce utili.

Opera con contabilità di tipo privato e il suo bilancio d'esercizio è redatto secondo le norme del codice civile e pubblicato sul proprio sito istituzionale, settore "*Amministrazione trasparente*".

La Fondazione è retta da un Consiglio di Amministrazione, investito dei più ampi poteri di amministrazione ordinaria e straordinaria per l'attuazione degli scopi sociali (art. 8 dello Statuto).

Il controllo contabile e della regolarità dei bilanci è svolto da un revisore contabile (art. 12 Statuto).

La gestione amministrativa (attuazione delle deliberazioni del CDA) dell'ente è svolta da un Direttore amministrativo, nominato dal CDA con contratto a termine avente durata pari a quello del mandato del CDA medesimo, pari ad anni 5 (art. 13 Statuto).

L'attività di progettazione artistica e culturale della Fondazione è svolta dal Direttore artistico, nominato dal CDA con contratto a termine avente durata pari a quello del mandato del CDA medesimo, pari ad anni 5 (art. 14 Statuto).

Sulla base dell'organigramma pubblicato sul sito web istituzionale della Fondazione, l'ente è organizzato in quattro unità organizzative:

- o Area amministrativa (che risponde al Direttore amministrativo);
- o Area tecnica (che risponde al Direttore amministrativo);
- o Area progettazione e sviluppo (che risponde al Direttore artistico);
- o Nucleo artistico (che risponde al Direttore artistico).

Al Direttore amministrativo risponde poi direttamente il soggetto (esterno) incaricato quale responsabile del servizio di prevenzione e della protezione (RSPP).

Al Direttore artistico risponde direttamente il soggetto interno denominato Rappresentante della Qualità.

La Fondazione non è tenuta all'applicazione del d.lgs. 165/2001 (recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*") poiché gli enti di diritto privato soggetti a controllo pubblico non sono ricompresi nell'ambito soggettivo di applicazione della normativa sul pubblico impiego stando a quanto previsto dall'art. 1, c. 2, del medesimo d.lgs. 165/2001.

Al personale dipendente della Fondazione si applica il CCNL personale dipendente Teatri Stabili Pubblici.

I dipendenti a tempo indeterminato sono 10, mentre i dipendenti a tempo determinato sono complessivamente pari a complessive 70 unità di personale così distribuite: 12 personale di sala; 4 personale amministrativo; 18 personale tecnico; 35 personale artistico; 1 collaborazione artistica.

Art. 6 Mappatura delle aree di rischio

Le attività svolte dalla Fondazione che possono presentare il maggior rischio di corruzione, con precipuo riferimento alle aree di rischio obbligatorie individuate dall'art. 1, c. 16, della l. 190/2012 sono certamente le aree individuate di seguito:

- assunzione del personale e progressioni di carriera;
- scelta del contraente per affidamento di lavori, servizi e forniture;
- scelta del contraente con riferimento a finanziamenti ed emolumenti provenienti dall'esterno, compresi i contratti di sponsorizzazione.

Nelle sopra indicate aree di rischio effettivo, contestualmente all'entrata in vigore del presente PTPC, la Fondazione si impegna all'adozione determinazioni generali di natura regolamentare con le quali disciplinare le modalità di selezione e scelta del contraente in conformità alle prescrizioni delle singole normative di settore.

CAPO III - MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITÀ A MAGGIOR RISCHIO

Art. 7 Formazione del personale

Nella prospettiva di un'efficace prevenzione la Fondazione intende procedere ad una periodica (almeno annuale) formazione del personale complessivamente impiegato nelle attività a rischio di corruzione di cui all'art. 6.

La formazione del personale è idonea a prevenire il rischio di corruzione diffondendo all'interno dell'ente la cultura dell'etica e della legalità è elemento fondamentale per l'applicazione della l. 190/2012.

La Fondazione si impegna a garantire la partecipazione di tutto il proprio personale dipendente, che direttamente o indirettamente svolga un'attività all'interno degli uffici per la gestione dei processi indicati nel precedente paragrafo come a rischio di corruzione, ad un programma formativo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, sentito il CDA per quanto di competenza, individua con apposito elenco nominativo i dipendenti che hanno obbligo di partecipare ai programmi di formazione.

Il bilancio di previsione annuale della Fondazione prevede gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione necessaria.

Art. 8 Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi

Il d.lgs. 39/2013 ha disciplinato, ai capi III-VI, specifiche cause di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, introducendo la sanzione della nullità per violazione della stessa disciplina (art. 17), nonché le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 e la decadenza dall'incarico (art. 19).

Per dare attuazione alle previsioni che precedono, la Fondazione richiede al personale titolare di incarico dirigenziale ("di amministratore") cui si applica detta normativa ex art. 13 d.lgs. 39/2013 di rendere apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi del d.P.R. 445/2000 attestante l'insussistenza delle cause di incompatibilità, procedendo alla tempestiva pubblicazione di tali dichiarazioni sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione dedicata alla Fondazione trasparente.

La Fondazione contestualmente all'entrata in vigore del presente PTPC introdurrà apposite clausole di nullità nei contratti di attribuzione degli incarichi ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 39/2013 e il Responsabile della prevenzione della corruzione provvederà a una verifica periodica (almeno annuale) dell'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi in essere.

Art. 9 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Al fine di dare applicazione all'art. 53, c. 16 *ter*, del d.lgs. n. 165 del 2001, in quanto introdotto dall'art. 1, c. 42, della l. 190/2012, ancorché si tratti di una disposizione espressamente rivolta ai soli soggetti di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 (dal quale restano esclusi gli enti privati in controllo pubblico) la Fondazione ritiene comunque opportuna quale misura di prevenzione alla corruzione l'adozione di soluzioni operative volte a soddisfare tale prescrizione.

Contestualmente all'entrata in vigore del presente PTPC la Fondazione avrà cura di:

- inserire nei contratti di assunzione del personale la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
 - esplicitare, nei bandi di gara o negli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, il predetto divieto ed inserirà la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Fondazione nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
 - richiamare nei bandi, sempre compatibilmente con la normativa in materia, la previsione legale dell'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la violazione di cui trattasi;
 - agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, c. 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.
- La stretta attività di controllo e vigilanza rispetto a tutto quanto precede è rimessa al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Art. 10 Modalità per la segnalazione da parte dei dipendenti di condotte illecite

La Fondazione al fine di garantire la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001 individua le seguenti misure minime di salvaguardia della riservatezza delle segnalazioni e del denunciante:

- creazione di recapito di posta elettronica a cui consentire l'accesso al solo Responsabile della prevenzione della corruzione;
- aggiornamento settimanale di *login* e *password* di accesso al recapito di posta elettronica creata dal Responsabile della prevenzione della corruzione;
- sottrazione dell'accesso agli atti degli atti denuncia e del nominativo del denunciante;
- indicazione sul sito *web* della Fondazione nella sezione Fondazione Trasparente delle modalità di denuncia diretta all'ANAC, secondo quanto previsto dal PNA aggiornato al 3 agosto 2016.

Art. 11 Rotazione del personale o misure alternative

L'art. 1, c. 5, lett. b) della l. 190/2012 impone di provvedere, in sede di adozione di misure di prevenzione alla corruzione, alla rotazione del personale nei settori particolarmente esposti a rischi di corruzione.

L'ANAC (det. 8/2015, pag. 16) precisa però che la rotazione non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specifiche ad uffici cui sono affidate attività a elevato contenuto specialistico.

Sono comunque esclusi dalla rotazione le figure professionali la cui infungibilità deriva dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche.

Nel quadro descritto, la Fondazione si impegna a garantire la gestione di processi ad elevato rischio individuati all'art. 6 del presente PTPC mediante la previsione della contestuale presenza di più unità di personale in occasione dello svolgimento di procedure sensibili, favorendo la compartecipazione al procedimento di più figure professionali, così da attivare procedure di reciproco controllo, ed evitando l'isolamento di certe mansioni.

A tale scopo il Responsabile della prevenzione della corruzione, sulla base dell'organigramma della Fondazione, avrà cura di diramare di concerto con i Responsabili degli uffici interessati circolari operative che prevedano soluzioni operativo-procedimentali in linea con quanto prescritto dal presente articolo.

Art. 12 Codice etico

In analogia a quanto previsto dal punto che precede ed al fine di uniformarsi alle misure a presidio dell'anticorruzione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 54 del d.lgs.

165/2001, la Fondazione adotterà un proprio Codice Etico in conformità alle Linee guida adottate dall'ANAC con la sopra richiamata det. 8/2015 n. 8 in linea con i contenuti di cui al d.P.R. 62/2013. Gli obblighi di condotta previsti dal Codice Etico saranno espressamente estesi, per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo, nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore della Fondazione.

Contestualmente all'entrata in vigore del presente PTPC l'osservanza del Codice Etico verrà richiamata negli schemi di incarico e di contratto e nei bandi prevedendo la risoluzione o la decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal medesimo Codice.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, al fine di assicurare l'attuazione delle norme del Codice, è tenuto a: a) garantire un adeguato supporto interpretativo, ove richiesto; b) applicare l'apparato sanzionatorio in esso previsto ed i relativi meccanismi di attivazione a fronte di segnalazioni delle violazioni del codice (det. ANAC 8/2015 parr. 2.1.1 e 3.1.2) per come indicate nel Codice etico di prossima adozione.

Art. 13 Conflitti di interesse: obbligo di segnalazione e astensione

In conformità alle indicazioni ricavabili dal PNA 2013 e dall'aggiornamento del medesimo del 3 agosto 2016, è opportuno che la Fondazione inserisce nel proprio PTPC e nel Codice Etico la previsione in tema di conflitto di interessi ed all'uopo dispone che tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti nei rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti sono tenuti a curare gli interessi della Fondazione rispetto ad ogni situazione che possa concretizzare un vantaggio personale, anche di natura non patrimoniale, e che pregiudichi (anche solo potenzialmente) l'esercizio delle attività e dei servizi dalla stessa svolti e 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.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. 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 la Fondazione.

Art. 14 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali

Contestualmente all'entrata in vigore del presente PTPC, la Fondazione si impegna ad adottare apposita determinazione generale contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dipendenti e degli amministratori. Con l'introduzione di tale atto saranno disciplinati i criteri di valutazione ai fini del conferimento dell'autorizzazione, le fattispecie non soggette ad autorizzazione, la procedura di autorizzazione, l'apparato sanzionatorio e le ipotesi di sospensione e revoca dell'autorizzazione.

Art. 14 La trasparenza

In attuazione del testo originario del d.lgs. n. 33 del 2013, tutti gli enti di diritto privato in controllo pubblico erano tenuti ad adottare il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nominano il Responsabile della trasparenza (RT), di norma coincidente con il Responsabile della prevenzione della corruzione, assicurano l'esercizio dell'accesso civico e istituiscono nel proprio sito web una sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Gli adempimenti in tema di trasparenza sono ritenuti una delle misure inderogabili da porre in essere a presidio dell'anticorruzione.

In sede di modifiche normative intervenute medio tempore nel testo della l. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013 la figura del RPC e quella dell'RT possono convergere in un unico soggetto (nel caso di specie, lo si ribadisce, il Direttore Amministrativo) ed il Programma triennale per la trasparenza e per l'integrità potrà costituire una partizione del Piano anticorruzione della Fondazione.

Contestualmente alle modifiche normative cui si è appena sopra fatto riferimento il testo del d.lgs. 33/2013 è profondamente cambiato in ordine al novero dei soggetti tebuti agli adempimenti in materia di trasparenza.

Oggi, infatti, a norma dell'art. 2-bis, c. 2, lett. c) la normativa in materia di trasparenza si applica esclusivamente: “alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.”.

Del pari, all'art. 2-bis, c. 3, si legge che “La medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 si applica, in quanto compatibile, limitatamente ai dati e ai documenti inerenti all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione europea, alle società in partecipazione pubblica come definite dal decreto legislativo emanato in attuazione dell'articolo 18 della legge 7 agosto 2015, n. 124, e alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, che esercitano funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici.”.

In ogni caso, per gli enti privati in controllo pubblico siano essi solo finanziati prevalentemente o svolgano attività riconducibile alla gestione di servizi pubblici il discrimine per l'applicazione della disciplina di cui al d.lgs. 33/2013 è costituito dalle soglie del bilancio.

Con riferimento al requisito del bilancio superiore a 500.000 euro, tale parametro va calcolato sul totale dell'attivo dello stato patrimoniale dovendo, parimenti, escludersi ogni afferenza a indicatori di natura reddituale, in considerazione dei peculiari tratti che caratterizzano le finalità istituzionali per il cui perseguimento tali enti sono stati costituiti (sul punto v. Bozza di Linee Guida ANAC aprile 2017).

Soltanto all'esito di una puntuale disamina della sussistenza dei presupposti per l'applicazione del d.lgs. 33/2013 si procederà ad un doveroso compendio sul tema della trasparenza e sugli adempimenti posti a carico degli enti privati in controllo pubblico assoggettati a detta normativa.

Ultima revisione 31/01/2018