



**FONDAZIONE FILM COMMISSION  
DI ROMA E DEL LAZIO**

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE  
E DELLA TRASPARENZA  
2022-2024**

Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 27/06/2022

Pubblicato sul sito nella sezione “Amministrazione trasparente”

Fondazione FILM COMMISSION di ROMA e del LAZIO  
c/o Istituto Luce Cinecittà - Via Tuscolana, 1055 - 00173 Roma  
Tel. +39 06 72286273  
[info@romalaziofilmcommission.it](mailto:info@romalaziofilmcommission.it)  
[www.romalaziofilmcommission.it](http://www.romalaziofilmcommission.it)

## Sommario

|                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>PARTE PRIMA</b> .....                                                                                               | 3  |
| 1. <b>PREMESSA</b> .....                                                                                               | 3  |
| 2. <b>ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE</b> .....                                                             | 3  |
| 3. <b>IL PTPCT E IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE</b> .....                                                              | 5  |
| 4. <b>INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE</b> .....                                                     | 7  |
| <b>PARTE SECONDA: MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....                                                     | 10 |
| 5. <b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b> .....                                                                                | 10 |
| 6. <b>MISURE DI DISCIPLINA DEL CONFLITTO DI INTERESSE: OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E DI<br/>ASTENSIONE</b> .....         | 10 |
| 7. <b>INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI ED INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER POSIZIONI<br/>DIRIGENZIALI</b> ..... | 12 |
| 8. <b>ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFFLAGE)</b> .....                              | 13 |
| 9. <b>ROTAZIONE DEL PERSONALE</b> .....                                                                                | 13 |
| 10. <b>TUTELA DEL WHISTLEBLOWER</b> .....                                                                              | 14 |
| 11. <b>FORMAZIONE SUI TEMI DELL’ETICA E DELLA LEGALITÀ E SULLA CONTRATTUALISTICA PUBBLICA</b><br>15                    |    |
| 12. <b>INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI</b> .....                                                                        | 16 |
| <b>PARTE TERZA: LA MISURA DELLA TRASPARENZA</b> .....                                                                  | 17 |
| 13. <b>PUBBLICAZIONE DEI DATI E COMPITI DEI RESPONSABILI</b> .....                                                     | 17 |
| 14. <b>ACCESSO CIVICO CD. SEMPLICE E ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO</b> .....                                            | 18 |
| 15. <b>DISCIPLINA PRIVACY</b> .....                                                                                    | 18 |
| 16. <b>SANZIONI</b> .....                                                                                              | 18 |

## **PARTE PRIMA**

### **1. PREMESSA**

Il presente Piano triennale, redatto in osservanza della Legge n. 190/2012, si colloca in una linea di continuità con i precedenti e di progressivo allineamento alle prescrizioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, approvato dall'ANAC con Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019.

L'elaborazione del Piano riflette le caratteristiche strutturali della Fondazione, quale ente di diritto privato dotato di una struttura organizzativa semplice e numericamente esigua.

Il Piano ha orizzonte temporale triennale per gli anni 2022, 2023 e 2024.

Si articola in tre parti: la prima dedicata alle modalità di svolgimento del processo di gestione del rischio; la seconda alla programmazione delle attività attuative delle misure di carattere generale e la terza a quelle della misura della trasparenza.

Il Piano è destinato a dipendenti e collaboratori della Fondazione ed è reso pubblico per tutti gli stakeholders interni ed esterni mediante pubblicazione sul sito istituzionale di Fondazione, nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

Il Piano presuppone il rispetto dei principi etici fondamentali dell'agire umano e del valore dell'integrità, espressi anche nel Codice di Comportamento.

L'efficacia del Piano è evidentemente strettamente dipendente dalla collaborazione di tutti.

### **2. ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ DELLA FONDAZIONE**

La Fondazione Film Commission di Roma e del Lazio nasce nell'anno 2007 su impulso della Regione Lazio, del Comune di Roma ed inizialmente della Provincia di Roma e delle Province di Rieti, Viterbo e Frosinone con l'obiettivo principale di promuovere e valorizzare il territorio di Roma e del Lazio attraverso il settore audiovisivo in ambito nazionale, europeo ed extraeuropeo, nonché le risorse professionali e tecniche ivi attive, anche in coordinamento con altre "Film Commission" e con istituzioni ed amministrazioni competenti, così da attrarre sul territorio regionale le produzioni cinematografiche, televisive, audiovisive e pubblicitarie italiane ed estere.

Il patrimonio della Fondazione è costituito dal Fondo di dotazione, dal risultato di esercizi precedenti e dal risultato di esercizio.

La Fondazione è un ente senza scopo di lucro e persegue le seguenti finalità istituzionali (art. 2 dello Statuto):

- *"incentivare le imprese nazionali e straniere del settore audiovisivo ad investire e produrre a Roma e nel Lazio;*
- *realizzare azioni volte a stimolare le produzioni cofinanziate con fondi regionali e coinvolgere gli attori e i registi nella promozione dei film;*

- *promuovere unitariamente l'immagine di Roma e del Lazio attraverso il cinema e l'audiovisivo, considerati come strumento per la conoscenza del patrimonio culturale, ambientale e turistico e per lo sviluppo della competitività territoriale;*
- *promuovere lo sviluppo del settore cinematografico e audiovisivo attraverso azioni di formazione e internazionalizzazione;*
- *diffondere la cinematografia di qualità al fine di assicurare un'equilibrata diffusione di film nazionali ed esteri nel circuito cinematografico;*
- *promuovere e tutelare le competenze e percorsi professionali e nei settori del cinema e dell'audiovisivo con particolare riguardo al know how tecnologico ed alle esperienze acquisite dai lavoratori operanti nel territorio regionale;*
- *sviluppare la comunicazione e la promozione anche a livello internazionale delle iniziative messe in campo dai soci nel settore del cinema e dell'audiovisivo e delle possibilità offerte attraverso l'utilizzo dei relativi fondi;*
- *promuovere in Italia e all'estero le professionalità proprie del sistema Lazio in tema di cinema ed audiovisivo al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale del settore e favorire opportunità di lavoro e di inserimento professionale.*

La Fondazione è dotata di una sede operativa c/o Studi Cinematografici Cinecittà e, in generale, porta avanti le attività volte a promuovere il cinema, l'audiovisivo e le coproduzioni, proponendosi come punto d'incontro tra le principali realtà produttive nazionali ed internazionali e il Lazio; supporta le produzioni cinematografiche e audiovisive creando piattaforme per lo sviluppo della coproduzione internazionale con l'organizzazione di incontri di coproduzione durante i principali festival del cinema (Cannes, Berlino, Los Angeles, Venezia, Roma); offre supporto d'informazione e orientamento riguardo agli strumenti finanziari che la Regione Lazio mette a disposizione del settore cinematografico e audiovisivo; assiste le produzioni nazionali e internazionali nella ricerca di qualificate professionalità; attiva convenzioni per forniture e servizi, offrendo alle produzioni le migliori condizioni per hotel, *service*, trasporti, *catering*, *rental* e via dicendo, e dà supporto per l'ottenimento dei permessi di ripresa su tutto il territorio regionale; offre alle produzioni un accurato servizio di *location scouting*, dedicato alla scoperta delle *location* più adatte e innovative.

La Fondazione Film Commission di Roma e del Lazio è partecipata, in qualità di Soci fondatori promotori, dalla Regione Lazio (L.R. 2 luglio 2020 n. 5 "Disposizioni in materia di cinema e audiovisivo) e dal Comune di Roma.

Alla Fondazione possono aderire anche altri enti pubblici, privati o aziende.

I soci fondatori effettuano attività di indirizzo e controllo sull'operato della Fondazione.

Il governo della Fondazione è articolato in:

Consiglio Generale dei Soci

Consiglio di Amministrazione

Presidente

Direttore Generale

Organo di controllo

La Fondazione ha un'organizzazione molto limitata con un organico di 4 dipendenti.

### **3. IL PTPCT E IL RESPONSABILE ANTICORRUZIONE**

Il Piano, nell'ottica della prevenzione della corruzione e della diffusione della cultura della gestione del rischio e della legalità, assolve ai seguenti compiti:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- b) prevedere per le attività più sensibili meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere obblighi di informazione nei confronti del Responsabile anticorruzione, individuato ai sensi dell'art. 1 c. 7 della legge 190/2012, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- d) definire le modalità di monitoraggio del rispetto della disciplina, del Piano e delle procedure, anche verso coloro che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti della Società;
- e) individuare specifici obblighi di trasparenza.

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione ha nominato, in data 7 dicembre 2017, quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) la dott.ssa Chiara Fortuna, in quanto Consigliere della Fondazione.

Considerate le ridottissime dimensioni della struttura organizzativa, i ruoli e le funzioni svolte dalle figure apicali della Fondazione e l'assenza di altre figure interne con profili professionali adeguati a tale incarico, la scelta è ricaduta su un soggetto esterno, nel rispetto delle altre raccomandazioni suggerite da ANAC nelle Linee Guida del 17 giugno 2015 (assenza di conflitti di interesse, idonee competenze).

All'indirizzo dedicato ([responsabileanticorruzione@romalaziofilmcommission.it](mailto:responsabileanticorruzione@romalaziofilmcommission.it)) pubblicato sul sito possono essere indirizzate tutte le comunicazioni e denunce di interesse ai fini del presente Piano e comunque a combattere il fenomeno della corruzione in senso lato.

Il Responsabile anticorruzione predispone il PTPCT che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione, ne monitora l'applicazione e l'adeguatezza e ne adotta le opportune implementazioni/modificazioni, con cadenza annuale.

Al Responsabile anticorruzione viene assegnato un *budget* di spesa annuale, pari a Euro 5.000,00 per eventuale attività di consulenza, esame o verifica. Al medesimo viene attribuita, nei limiti della disponibilità e tenuto conto della limitata organizzazione interna, una risorsa interna, con adeguata preparazione e formazione legale e tecnico contabile, di ausilio per attività di verifica, consultazione, indagine, studio, comunicazione e archiviazione e qualsiasi altra attività necessaria alla realizzazione del presente Piano e in generale alla promozione dei valori etici.

Al Responsabile anticorruzione devono essere trasmesse le seguenti informazioni:

- relazioni periodiche del direttore/responsabili area sul rispetto del Piano
- segnalazioni previste nel Piano
- denunce di irregolarità riscontrate
- irrogazione di sanzioni
- organigramma e relative variazioni
- cariche e deleghe
- convocazioni e delibere dell'organo di amministrazione di interesse
- convocazioni e verbali dell'assemblea dei soci
- comunicazioni su atti e ispezioni di autorità
- ordini di servizio di interesse
- in generale qualsivoglia informazione che possa avere rilevanza sul tema della corruzione.

Vi è un dovere generale di collaborazione verso il Responsabile, cui devono essere trasmesse le informazioni richieste e ogni altra informazione che possa risultare opportuna e che dispone di specifici poteri di intervento, ai sensi di quanto previsto anche dalla delibera ANAC del 21 novembre 2018.

Il Responsabile ha inoltre il compito di:

- controllare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione ex decreto trasparenza in termini di completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- gestire le segnalazioni inerenti reati e/o comportamenti illeciti dei dipendenti, in coerenza con la specifica procedura aziendale c.d. *whistleblowing*;

- vigilare sull'osservanza delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità secondo quanto previsto dalla Determinazione ANAC n. 833/2016 ed in coerenza con la procedura aziendale;
- verificare che il profilo di Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (c.d. RASA) sia stato correttamente attivato e registrato sul sito ANAC, nei casi in cui la Fondazione diventi stazione appaltante;
- redigere annualmente la relazione provvedendo alla pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale della Fondazione.

#### **4. INDIVIDUAZIONE E GESTIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE**

In accordo a quanto richiesto dalla normativa di riferimento, la Fondazione ha provveduto all'individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dalla legge n. 190/2012, ovvero l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II del Libro II del codice penale, oltre alle situazioni di "cattiva amministrazione", nelle quali vanno compresi tutti i casi di deviazione significativa, dei comportamenti e delle decisioni, dalla cura imparziale dell'interesse pubblico, cioè le situazioni nelle quali interessi privati condizionino impropriamente l'azione delle amministrazioni o degli enti, sia che tale condizionamento abbia avuto successo, sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

L'individuazione delle aree a rischio e l'attribuzione del livello di rischio risponde, per quanto possibile tenendo conto della esiguità della organizzazione della Fondazione, ai criteri e indicazioni dell'ANAC contenute nella delibera n. 1064/2019 (Allegato 1 Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi").

La Fondazione opera nel territorio del Lazio, e si interfaccia e interagisce con il Comune di Roma, la Regione Lazio, le Associazioni di categoria, ed altri soggetti radicati nel territorio. La Regione Lazio è stata identificata come un territorio nel quale si presentano diverse criticità (Osservatorio tecnico scientifico per la sicurezza e la legalità della Regione Lazio, "Mafie nel Lazio", luglio 2019).

La criticità del contesto esterno appare mitigata e temperata dalla struttura interna, struttura assai snella, attualmente composta da 4 persone, la quale si caratterizza per una costante collaborazione e uno scambio tra i partecipanti, con conseguente controllo reciproco, e nella quale difficilmente possono crearsi sacche di illegittimità, senza emersione della stessa in tempi estremamente rapidi.

Va evidenziato peraltro che la Fondazione si propone quale promotore e sostenitore della cinematografia e del territorio senza che per questo percepisca direttamente un compenso a “risultato” né fisso né a percentuale.

La Fondazione opera attraverso i contributi del Comune e della Regione che vengono utilizzati per le diverse iniziative statutarie a prescindere dai risultati o dalle promozioni specifiche.

La Fondazione è governata da un Consiglio, partecipato da rappresentanti della Regione e del Comune che approva le linee di operatività generale, approva il bilancio, e nomina al suo interno il Presidente e il Direttore.

Tutte le persone che fanno parte della Fondazione hanno conoscenza ed esperienza nel settore cinematografico.

Le attività della Fondazione di incentivazione degli investimenti delle imprese cinematografiche italiane e straniere a Roma e nel Lazio, di promozione della cinematografia, del territorio e dell'occupazione prevedono che la Fondazione abbia una serie di rapporti che possono essere distinti in tre gruppi:

- rapporti con le istituzioni
- rapporti con il mondo del cinema.
- rapporti con i fornitori di beni e servizi

Al primo gruppo possono essere ricondotti i rapporti con la Regione Lazio, il Comune di Roma e le altre amministrazioni locali, gli enti e società locali partecipate, o le società da essi incaricate che contemplano variamente:

- l'individuazione delle aree territoriali da promuovere e proteggere
- le iniziative di promozione del territorio
- ottenimento certificazioni, autorizzazioni e permessi
- l'offerta turistica e le esigenze di incentivazione dell'offerta turistica
- le esigenze occupazionali e le misure da adottarsi
- gli obiettivi di sostenibilità, razionalizzazione e salvaguardia
- l'individuazione dell'offerta, sostegno, contributo e promozione
- l'individuazione di territori, edifici, percorsi, palazzi, strutture e monumenti da abbinare
- individuazione collaboratori
- sponsorizzazioni e partnership
- gestione contributi e finanziamenti.

Al secondo gruppo possono essere ricondotti i rapporti con le imprese cinematografiche e il mondo dell'audiovisivo in genere, le scuole, i finanziatori, gli attori, le rappresentanze e cerimonie, che variamente contemplano:

- l'individuazione dei film o dell'audiovisivo da promuovere
- l'offerta di territori, edifici, percorsi, palazzi, strutture e monumenti
- la presentazione dell'offerta, sostegno, contributo e promozione
- l'organizzazione dell'assistenza sul posto
- la partecipazione ad eventi
- individuazione collaboratori.

Al terzo gruppo possono essere ricondotti i rapporti con le persone fisiche e giuridiche che intervengono per prestare i servizi e offrire i beni via via necessari (alloggio, pasti, trasporto, assistenza varia).

Ognuna delle voci sopra individuate può rappresentare un processo, ossia un insieme di atti volti al conseguimento del risultato voluto. Ogni singolo processo può essere scorporato in singole attività (selezione, contatti, ricerca, individuazione, valutazione offerta, acquisti, stipula accordo, fatturazione, gestione budget e contabilità, predisposizione avvisi, stipula convenzioni, partecipazione a convegni, festival, cerimonie, gestione informazioni riservate, verifica procedure, assegnazione incarichi, progettazione, sviluppo, assistenza, reclutamento, gestione contenzioso, valutazione personale, salute e sicurezza sul lavoro).

Ognuna delle attività contempla la partecipazione diretta del Presidente e del Direttore e delle altre persone che fanno parte della Fondazione.

Per ognuna i controlli a presidio esistenti sono rappresentati da:

- Codice Etico
- Piano triennale di prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- Codice di comportamento
- Dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità e inconferibilità

In ragione di quanto sopra, della esiguità della organizzazione, della partecipazione diretta del Presidente e Direttore, dei presidi sopra individuati si ritiene che i processi siano adeguatamente presidiati e che il rischio di corruzione possa essere BASSO.

## PARTE SECONDA: MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

### 5. CODICE DI COMPORTAMENTO

Tutti coloro che operano per la Fondazione o entrano in contatto con lo stesso sono tenuti al rispetto dei valori etici fondamentali, richiamati nel Codice di comportamento, approvato il 27/06/2022.

Stante la recentissima approvazione del Codice, la relativa formazione è in corso di organizzazione.

| Stato di attuazione al 1° gennaio 2022 | Fase di attuazione                                                                                                                                   | Tempi di realizzazione         | Soggetto responsabile             | Indicatori di monitoraggio                                                                    |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| DA ATTUARE                             | Divulgazione del Codice di comportamento a tutto il personale interessato (anche con iniziative formative relative alle responsabilità disciplinari) | Entro il secondo semestre 2022 | Dirigente                         | Registri di formazione                                                                        |
| DA ATTUARE                             | Pubblicazione del Codice di Comportamento nella sezione apposita sul sito web                                                                        | Entro 15 giorni dall'adozione  | Personale RLFC di supporto a RPCT | Presenza del Codice di Comportamento nella sezione specifica in "Amministrazione trasparente" |

### 6. MISURE DI DISCIPLINA DEL CONFLITTO DI INTERESSE: OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E DI ASTENSIONE

L'istituto dell'astensione in caso di conflitto d'interesse è disciplinato da un complesso di disposizioni normative (art. 6 bis della legge. 241/1990, artt. 6 e 7 del DPR 62/2013) ai sensi delle quali tutti i dipendenti o collaboratori sono tenuti ad astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti alle proprie mansioni nel caso in cui ricorra una situazione di conflitto d'interessi, anche potenziale, o qualora ricorrano ragioni di opportunità e convenienza.

Il flusso procedurale descritto nella proposta di Codice di comportamento della Fondazione prevede che il dipendente rilasci una dichiarazione in materia di conflitto di interessi al momento dell'assunzione.

Nel corso del 2021 non c'è stata alcuna assunzione di nuovo personale.

La divulgazione del Codice di comportamento a tutto il personale sarà lo strumento per ricordare ai dipendenti già in servizio l'obbligo di comunicare le eventuali partecipazioni ad associazioni od organizzazioni, i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento dell'attività d'ufficio e gli eventuali interessi finanziari e conflitti di interesse (art. 5 del Codice di comportamento RLFC).

Nel corso del 2021 sono state acquisite le dichiarazioni di insussistenza del conflitto di interesse dei collaboratori e consulenti della Fondazione ed è stato da loro dichiarato che gli incarichi di cui sono attualmente titolari non comportano, ad oggi, situazioni attuali o potenziali di conflitto di interessi rispetto all'attività svolta/da svolgere presso la Fondazione.

Tutte le dichiarazioni di insussistenza di conflitto d'interessi dei collaboratori esterni della Fondazione e del revisore dei conti sono state tempestivamente pubblicate nella sottosezione "*Consulenti e collaboratori*" di "*Amministrazione trasparente*".

| Stato di attuazione al 1° gennaio 2022 | Fase di attuazione                                                                                                                                                                                    | Tempi di realizzazione                        | Soggetto responsabile                               | Indicatori di monitoraggio                                                       |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| IN ATTUAZIONE                          | Verifica operata nel corso l'anno delle dichiarazioni rese dai collaboratori / consulenti in merito a situazioni di conflitto d'interesse.                                                            | Monitoraggio semestrale dell'attività svolta. | Dirigente                                           | Numero di dichiarazioni verificate su numero di dichiarazioni rese nel semestre. |
| DA ATTUARE                             | Verifica delle dichiarazioni rese da personale già in servizio (a seguito divulgazione Codice di comportamento) o eventuale personale neo assunto in merito alle situazioni di conflitto d'interesse. | Monitoraggio semestrale dell'attività svolta. | Dirigente                                           | Numero di dichiarazioni verificate su numero di dichiarazioni rese nel semestre. |
| DA ATTUARE                             | Adozione procedura specifica per gestione delle dichiarazioni sul conflitto di interesse coerente con il Codice di comportamento (a seguito della sua                                                 | Entro il primo semestre 2023                  | Dirigente, RPCT e personale RLFC di supporto a RPCT | Procedura e modelli revisionati                                                  |

|  |                                                                                            |  |  |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
|  | adozione) e delle attestazioni di avvenuta verifica e revisione modelli attualmente in uso |  |  |  |
|--|--------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|

## 7. INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI ED INCOMPATIBILITÀ SPECIFICHE PER POSIZIONI DIRIGENZIALI

La disciplina in tema di inconferibilità di incarichi dirigenziali e di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali è contenuta nel decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39. Annualmente viene richiesto al Dirigente generale di aggiornare la propria dichiarazione in materia di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità all'assunzione dell'incarico ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013, dichiarazione poi pubblicata nella sottosezione "Personale/Dirigenti" di "Amministrazione trasparente". Quanto sopra è diretto anche a coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo.

Dalle verifiche effettuate sulle dichiarazioni rese nel 2021, non sono emerse situazioni di inconferibilità/incompatibilità con riferimento agli incarichi dirigenziali all'interno dell'amministrazione.

| Stato di attuazione al 1° gennaio 2022 | Fase di attuazione                                                                                                                                                                                   | Tempi di realizzazione | Soggetto responsabile             | Indicatori di monitoraggio                                  |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| IN ATTUAZIONE                          | Richiesta annuale delle dichiarazioni di incompatibilità al personale dirigenziale già titolare di incarico, nonché ai titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo | Entro il 15 novembre   | Personale RLFC di supporto a RPCT | Acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni pervenute  |
| DA ATTUARE                             | Verifica delle dichiarazioni rese                                                                                                                                                                    | Entro fine anno        | RPCT                              | 100% delle dichiarazioni riscontrate in aderenza alla legge |

## 8. ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFFLAGE)

L'art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. 165/2001 (come modificato dall'art. 1, comma 42, della L. 6 novembre 2012, n. 190) ha introdotto un'ipotesi di "incompatibilità successiva" stabilendo che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

La Fondazione ha predisposto il modello per la dichiarazione relative all'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro da sottoscrivere all'atto della sua cessazione.

È stata, inoltre, predisposta una clausola ad hoc da inserire all'interno dei contratti di lavoro "tipo" che prevede specificamente il divieto di pantouflage.

Non essendoci personale cessato, nel corso del 2021 non è stata acquisita alcuna dichiarazione.

| Stato di attuazione al 1° gennaio 2022 | Fase di attuazione                                                                                          | Tempi di realizzazione                 | Soggetto responsabile | Indicatori di monitoraggio                                                                           |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| IN ATTUAZIONE                          | Acquisizione delle dichiarazioni di pantouflage rese dal personale cessato dal servizio nel corso dell'anno | Alla cessazione del rapporto di lavoro | Dirigente             | N. dichiarazioni acquisite su N. dipendenti cessati dal servizio che devono rendere la dichiarazione |
| DA ATTUARE                             | Verifica delle dichiarazioni rese                                                                           | Entro fine anno                        | RPCT                  | 100% delle dichiarazioni rese                                                                        |

## 9. ROTAZIONE DEL PERSONALE

La legge n. 190/2012 al comma 5, lett. b), nonché al comma 10, lett. b), prevede, quale ulteriore misura preventiva del rischio corruzione, l'eventuale rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

A tale riguardo, si specifica tuttavia che la struttura organizzativa di Roma Lazio Film Commission, in quanto estremamente limitata quanto a numero di risorse, non può consentire di attuare la rotazione degli incarichi scontrandosi, infatti, l'adozione di un sistema di rotazione del personale addetto alle aree a rischio con l'impossibilità di assicurare il necessario rispetto delle specifiche competenze tecniche delle stesse singole aree.

Quale misura alternativa alla rotazione, la Fondazione ha previsto la “segregazione delle funzioni”, ovvero l'attribuzione di compiti operativi e di controllo a soggetti distinti, come suggerito nel paragrafo 2.1.1. “Le misure organizzative per la prevenzione della corruzione” delle Linee Guida di cui alla Determinazione ANAC n.8 del 17 giugno 2015, e ribadito nel PNA 2019 al paragrafo 3 Parte III.

## **10. TUTELA DEL WHISTLEBLOWER**

Al fine di favorire l'emersione delle condotte illecite e/o di situazioni potenzialmente a rischio di fenomeno corruttivo, è stata predisposta un'apposita procedura che tutela chi segnala gli illeciti contro misure ritorsive, come ricordato dalla determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, n. 8 del 17 giugno 2015 e dalle Linee guida ANAC dell'8 novembre 2017, le quali prevedono tra i contenuti minimi del PTPC le misure di prevenzione in “tutela del dipendente che segnala illeciti” in modo tale che “non potrà essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altre misure ritorsive”.

Il dipendente pubblico che, in ragione del rapporto di lavoro, sia venuto direttamente a conoscenza di delitti contro la P.A. o di abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, nonché fatti in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione (c.d. mala administration) a causa dell'uso ai fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, può segnalare tali circostanze al RPCT che può essere contattato tramite casella dedicata.

Le segnalazioni possono essere inviate utilizzando il Modello di segnalazione e denuncia pubblicato alla pagina <http://www.romalaziofilmcommission.it/page/13-amministrazione-trasparente-altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione.html> o come canale alternativo la posta riservata inviando una lettera all'attenzione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza con la dicitura sulla busta “Attenzione non aprire, riservata personale” alla sede di Fondazione Film Commission di Roma e del Lazio:

Via Tuscolana, 1055 - 00173 Roma.

Le segnalazioni potranno essere anonime o meno, ma in tale ultimo caso sarà vietato rivelare l'identità del whistleblower, così da tutelarla, anche se il segreto verrà inevitabilmente a cadere nel caso in cui la procura coinvolta riterrà fondate le accuse al punto da aprire un'inchiesta.

L'identità del segnalante verrà protetta dagli organi destinatari della segnalazione in ogni contesto successivo alla segnalazione, salvo i casi in cui a seguito di disposizioni di legge speciale, l'anonimato non possa essere opposto (indagini penali, tributarie, ispezioni etc.).

La segnalazione sarà sottratta all'accesso civico previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 241/1990, e successive modificazioni.

In tutti i casi in cui si verrà a conoscenza di una segnalazione ritenuta fondata, dovrà essere svolta un'attività istruttoria sui contenuti della segnalazione stessa.

Nel corso del 2021 non sono pervenute al RPCT segnalazioni di whistleblowing da parte di dipendenti della Fondazione.

| Stato di attuazione al 1° gennaio 2022 | Fase di attuazione                                                    | Tempi di realizzazione | Soggetto responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------------|
| IN ATTUAZIONE                          | Acquisizione delle segnalazioni di whistleblowing nel corso dell'anno |                        | RPCT                  |                            |

## 11. FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA E DELLA LEGALITÀ E SULLA CONTRATTUALISTICA PUBBLICA

Nell'ambito della misura di prevenzione costituita dall'attività di formazione, la Fondazione continua nell'attività di autoformazione sulle disposizioni normative rilevanti in materia di contrasto alla corruzione e trasparenza e sulla contrattualistica pubblica.

| Stato di attuazione al 1° gennaio 2022 | Fase di attuazione                                          | Tempi di realizzazione | Soggetto responsabile | Indicatori di monitoraggio                     |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------------------------------|
| IN ATTUAZIONE                          | Approfondimenti specialistici su normativa anticorruzione e | Triennio 2022-2024:    | Dirigente, RPCT       | Svolgimento dei corsi nelle aree di competenza |

|            |                                                                                          |                            |                                   |  |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|--|
|            | trasparenza e/o su contratti pubblici.                                                   |                            |                                   |  |
| DA ATTUARE | Distribuzione al personale ed ai soggetti interessati di PTPCT e Codice di comportamento | Entro 15 g da approvazione | Personale RLFC di supporto a RPCT |  |

## 12. INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI

Tracciare le fasi fondamentali dei processi dell'amministrazione ed individuare le responsabilità per ciascuna fase riduce il rischio di flussi informativi non controllabili e favorisce l'accesso telematico a dati e documenti, ottenendo una migliore ed efficace circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione e il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali.

Nel corso del 2021 non sono state portate a termine le attività propedeutiche all'adozione di un Sistema di protocollo e gestione documentale elettronici e la Fondazione ritiene necessario portarlo avanti per l'anno in corso.

| Stato di attuazione al 1° gennaio 2022 | Fase di attuazione                                                      | Tempi di realizzazione                                             | Soggetto responsabile | Indicatori di monitoraggio |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------------|
| DA ATTUARE                             | Adozione di un Sistema di protocollo e gestione documentale elettronici | Entro l'anno svolgere tutte le attività propedeutiche all'adozione | Dirigente             |                            |

## **PARTE TERZA: LA MISURA DELLA TRASPARENZA**

### **13. PUBBLICAZIONE DEI DATI E COMPITI DEI RESPONSABILI**

In attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni ai sensi del D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016, la Fondazione Film Commission di Roma e del Lazio ha recepito le indicazioni e gli obblighi in materia di trasparenza attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale [www.romalaziofilmcommission.it](http://www.romalaziofilmcommission.it) nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente".

Con riferimento alla pubblicazione dei dati, vengono alimentate le sottosezioni nel cui ambito soggettivo ricade la Fondazione e si stanno recependo le principali modifiche ed integrazioni degli obblighi di pubblicazione.

La Fondazione tiene anche conto

- delle disposizioni in materia di dati personali, come prescritte dalle delibere dell'Autorità garante;
- della tipologia dei servizi erogati, dell'assetto organizzativo della Fondazione e della tipologia degli utenti di riferimento.

I dati sono soggetti a continuo monitoraggio per assicurare l'effettivo aggiornamento delle informazioni.

La Fondazione si impegna a osservare i criteri di qualità delle informazioni pubblicate sul proprio sito istituzionale ovvero integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza della Fondazione assicura e attesta l'assolvimento degli adempimenti in materia di trasparenza ed esegue il monitoraggio sugli atti, i dati e le informazioni individuati dalla normativa vigente e pubblicati nell'apposita sezione del sito denominata "Amministrazione Trasparente"; cura, a cadenza periodica, il monitoraggio dell'attuazione degli obblighi di trasparenza, verificando il costante aggiornamento dei dati e il compiuto adempimento delle disposizioni di legge da parte degli uffici di Roma Lazio Film Commission.

A tal fine il RPCT si avvale del supporto della dipendente della Fondazione, dott.ssa Nunzia Maria Bianchi, per la trasmissione e la pubblicazione dei documenti e delle informazioni.



Roma Lazio Film Commission è dotata di indirizzi di Posta Elettronica Certificata, in conformità alle previsioni di legge che sono pubblicati sul sito web.

In tal modo i cittadini possono inviare le loro comunicazioni di carattere amministrativo con valenza legale.

Gli indirizzi PEC sono indicati nella sezione “Contatti” del sito.

#### **14. ACCESSO CIVICO CD. SEMPLICE E ACCESSO CIVICO GENERALIZZATO**

La Fondazione, in ottemperanza agli artt. 5 e 5-bis D.Lgs. n. 33/2013 e n. 97/2016, e alle Linee Guida ANAC (n. 1309/2016) consente le tre tipologie di accesso ai documenti amministrativi, ai dati e alle informazioni, secondo le modalità di accesso documentale (anche accesso agli atti), accesso civico (o accesso civico semplice) e accesso generalizzato (accesso civico generalizzato).

La Fondazione ha inserito nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito una apposita sezione denominata "Altri contenuti – Accesso civico", che prevede appositi moduli, impegnandosi a dare seguito alle istanze nelle modalità e nei tempi previsti dalla normativa.

Inoltre, come indicato nelle Linee guida ANAC (del. n. 1309/2016), la Fondazione si è dotata di un registro degli accessi per agevolare l'esercizio del diritto di accesso generalizzato da parte dei cittadini e, al contempo, gestire in modo efficiente le richieste di accesso.

#### **15. DISCIPLINA PRIVACY**

La Fondazione ha adottato particolari cautele nella pubblicazione riguardi dati personali, in particolare, i dati sensibili (ora, “categorie particolari di dati personali”) e giudiziari (ora, “dati personali relativi a condanne penali e reati o a connesse misure di sicurezza”), adottando un adeguato equilibrio tra l'esigenza di trasparenza e il rispetto della privacy.

#### **16. SANZIONI**

La mancata osservanza delle disposizioni del Piano da parte dei dipendenti costituisce illecito disciplinare e comporta l'avvio di un procedimento disciplinare e l'adozione delle eventuali misure sanzionatorie, secondo quanto riportato nel Codice disciplinare aziendale. La mancata osservanza da parte dei collaboratori esterni è sanzionata con la risoluzione dell'incarico. La mancata osservanza da parte dei componenti degli organi sociali è causa delle azioni di cui al codice civile. 15.

Roma, 26 giugno 2022