

Domanda	Risposta
Codice fiscale Amministrazione/Società/Ente	1940970831
Denominazione Amministrazione/Società/Ente	Ente Autonomo Regionale Teatro di Messina
Nome RPCT	Ernesto
Cognome RPCT	Pustorino
Data di nascita RPCT	28.01.1963
Qualifica RPCT	responsabile U.Operativa Gestione Marketing URP Biglietteria
Ulteriori incarichi eventualmente svolti dal RPCT	responsabile vicario pro tempore U.Organizzativa Programmazione Gestione Attività Culturali Spettacoli
Data inizio incarico di RPCT	07.10.2014
Le funzioni di Responsabile della trasparenza sono svolte da soggetto diverso dal RPCT (Si/No)	no, sono ausiliate dal referente della trasparenza sig.ra Concetta Majani e dai referenti di ciascuna U.Org incaricati della trasmissione dei dati
Organo d'indirizzo (solo se RPCT manca, anche temporaneamente, per qualunque motivo)	Presidente del CdA
Nome Presidente Organo d'indirizzo (rispondere solo se RPCT è vacante)	
Cognome Presidente Organo d'indirizzo (solo se RPCT è vacante)	
Data di nascita Presidente Organo d'indirizzo (solo se RPCT è vacante)	
Motivazione dell'assenza, anche temporanea, del RPCT	
Data inizio assenza della figura di RPCT (solo se RPCT è vacante)	

ID	Domanda	Risposta (Max 2000 caratteri)
1	<p>CONSIDERAZIONI GENERALI SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) E SUL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)</p>	
1.A	<p>Stato di attuazione del PTPCT - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPCT, indicando i fattori che hanno favorito il buon funzionamento del sistema</p>	<p>Si esprime una valutazione complessivamente positiva del livello di attuazione del PTPC 2020 - 2022 e delle misure generali e specifiche nello stesso previste. A tale proposito si evidenzia anche in questa sede che l'Ente ha formulato un chiaro indirizzo strategico di integrazione del Piano anticorruzione nell'ambito degli strumenti di programmazione strategico gestionale, in adesione all'invito formulato dall'OIV. Il Piano della performance relativo al ciclo 2019 - 2021 è stato integrato con il Piano anticorruzione vigente e con il successivo PTPCT 2020 con l'espressa previsione che le misure generali e specifiche costituiscono obiettivi generali a cui gli Uffici hanno orientato il piano di lavoro e sulla base dei quali sono state declinati gli obiettivi operativi delle unità organizzative e delle unità operative che costituiscono l'organizzazione dell'ente ed a cui concorrono tutti gli uffici ed i dipendenti dell'Ente. Ciò ha consentito di monitorare nel corso del ciclo di riferimento attraverso ciascun responsabile di unità organizzativa ed operativa le attività declinate nelle schede obiettivo in attuazione del piano della performance integrate con il PTPCT. Sulla base delle finalità e delle misure di prevenzione del PTPCT l'Ente ha dunque organizzato le procedure e le prassi degli uffici per assicurare una più efficace azione di prevenzione della corruzione, migliorare i livelli di trasparenza amministrativa e di rendicontazione pubblica verso gli stakeholder. Le dimensioni dell'organizzazione consentono un controllo reciproco più penetrante e sono dissuasivi di comportamenti dolosi a rischio; al contempo è cresciuta la sensibilità del personale dell'Ente verso i temi dell'integrità e della legalità nella gestione e sui costi correlati ad una cattiva gestione e sul rischio che tali eventi pregiudizievoli possano compromettere l'immagine dell'ente e la reputazione dell'organizzazione amministrativa costruita con il diligente impegno di tutti pur nelle criticità di contesto esterno ed interno. Nel periodo di riferimento si rileva l'impegno degli uffici verso un miglioramento generale della compliance, tramutando in buone prassi gli esiti dei sistemi di controllo. Nel 2017 il personale è stato destinatario nella sua interezza di un corso di formazione specialistica UNI ISO 37001:2016 per la conformità e compliance della funzione di responsabilità della prevenzione della corruzione che ha sollecitato ad una maggiore affezione verso il senso di appartenenza e la salvaguardia dei valori fondamentali attorno a cui si costruisce la mission dell'EAR e per la sopravvivenza dello stesso. Anche le successive attività di formazione a cui hanno partecipato i dipendenti per la materia della trasparenza e la prevenzione della corruzione nelle aree di rischio principali ed obbligatorie sono state ispirate ai detti principi ed hanno contribuito a rafforzare le competenze del personale.</p>
1.B	<p>Aspetti critici dell'attuazione del PTPCT - Qualora il PTPCT sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPCT</p>	<p>Non si rilevano fattori critici specifici ma criticità di carattere generale connesse alla situazione di contesto esterno ed interno ed in particolare alla fase di riorganizzazione dell'Ente ancora in corso nell'ambito della quale si inserisce l'iter di riclassificazione dei dipendenti e di riorganizzazione degli uffici, non ancora definitivo; si rilevano altresì le criticità correlate alla riorganizzazione delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative in modalità agile a causa dell'emergenza sanitaria ed altresì che i compiti del RPCP non sono svolti in via esclusiva ma il responsabile è chiamato a svolgere compiti particolarmente gravosi nella U.O. a cui è preposto ed altresì a supplire a carenze di organico e di risorse umane; si evidenzia comunque l'opportunità di rafforzare le misure finalizzate alla crescita culturale ed al miglioramento organizzativo nel suo complesso.</p>
1.C	<p>Ruolo del RPCT - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPCT, individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione</p>	<p>Compatibilmente con le criticità di contesto esterno ed interno e con l'emergenza Covid 19, e tenuto conto delle considerazioni generali già formulate, si esprime una valutazione positiva delle attività poste in essere dall'ufficio dell'RPC a cui altresì risulta affidata la responsabilità di U.O. dell'area tecnica che risulta essere stata impegnata nel medesimo periodo alla conversione dei servizi in digitale. I punti di forza vanno individuati nella convergenza delle linee strategiche degli organi dell'Ente sugli obiettivi di trasparenza ed anticorruzione. I fattori di supporto all'azione sono individuabili nella collaborazione con il Team dei responsabili delle UU.OO e nell'assistenza tecnica giuridica e formativa dell'OIV anche ai fini dell'integrazione delle misure di prevenzione e trasparenza con gli obiettivi del piano della performance e del piano di lavoro. Per quanto attiene nello specifico al ruolo del RPCT si rileva che esso anche per il 2020 è stato significativo in quanto l'ufficio, sebbene non assegnato in via esclusiva a tale funzione, pur dovendosi fare carico di una notevole mole di lavoro ha assolto a tale incombenza; l'RPCT si è impegnato ad informatizzare i processi per quanto tecnicamente possibile ed alla luce delle risorse umane ed economiche disponibili e per consentire di adeguare la Sezione Amministrazione Trasparente ed alimentarla dei dati e documenti obbligatori. E' risultata significativa la collaborazione dei referenti del team costituito dai responsabili delle diverse U.O. per alimentare le buone prassi nell'ambito delle procedure delle aree sensibili; è altresì significativa la collaborazione dell'OIV che oltre a supportare l'amministrazione sul piano metodologico e di verifica della correttezza dei processi inerenti il ciclo della performance nel ciclo di gestione secondo il piano di lavoro, ha assolto ai compiti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (a norma dell'art. 1 della Legge 190/2012 così come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 (FOIA) e secondo gli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione), esplicitando nell'ambito del proprio incarico un compito di formazione dedicata per i responsabili delle UU.OO. secondo la metodica del learn by doing sui temi del sistema di prevenzione della corruzione, delle misure e della sostenibilità, dell'integrazione degli obiettivi strategici nel piano di lavoro, specie nelle aree sensibili a maggior rischio.</p>

1.D	Aspetti critici del ruolo del RPCT - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPCT	non si rilevano particolari fattori critici se non quelli appena evidenziati relativi alla circostanza che i compiti del RPCP non sono svolti in via esclusiva ma il responsabile è chiamato a svolgere compiti particolarmente gravosi nella U.O. a cui è preposto ed altresì a supplire a carenze di organico e di risorse umane; si segnala altresì che nonostante una crescita complessiva dell'organizzazione, in alcune circostanze e nell'ambito degli uffici il ruolo del RPCT incontra difficoltà ad essere accettato da taluno dei dipendenti e ciò completa una organizzazione già tenuta a ponderare scarsità di risorse umane e finanziarie. Si evidenzia pertanto l'opportunità di rafforzare le misure finalizzate alla crescita culturale ed al miglioramento organizzativo nel suo complesso anche attraverso l'aggiornamento del Codice etico disciplinare che costituisce obiettivo specifico del Piano della Performance 2021 con la specificazione dei doveri di comportamento correlati alle misure generali e specifiche del PTPCT dell'EAR
-----	--	--

SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE ENTRO IL 31/03/2021 DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
 La presente scheda è compilata dal RPCT delle pubbliche amministrazioni relativamente all'attuazione del PTPCT 2020 e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico nonché gli enti pubblici economici utilizzano, per quanto compatibile, la presente scheda con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base al PNA 2019 (Delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019).

ID	Domanda	Risposta (selezionare dal menù a tendina un'opzione di risposta oppure inserire il valore richiesto)	Ulteriori Informazioni (Max 2000 caratteri)
2	GESTIONE DEL RISCHIO		
2.A	Indicare se è stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPCT (<i>domanda facoltativa</i>)	Sì (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)	vedi nota delle considerazioni generali
2.A.4	Se non è stato effettuato il monitoraggio, indicare le motivazioni del mancato svolgimento		
2.B	Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi e indicarne il numero (più risposte sono possibili). (Riportare le fattispecie penali, anche con procedimenti pendenti e gli eventi corruttivi e le condotte di natura corruttiva come definiti nel PNA 2019 (§ 2), nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019 (§ 3.3.) e come mappati nei PTPCT		
2.B.1	Acquisizione e gestione del personale		
2.B.2	Contratti pubblici		
2.B.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.B.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.B.5	Affari legali e contenzioso		
2.B.6	Incarichi e Nomine		
2.B.7	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio		
2.B.8	Aree di rischio ulteriori (elencare quali)		
2.B.9	Non si sono verificati eventi corruttivi		
2.C	Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nel PTPCT 2020 erano state previste misure per il loro contrasto		
2.E	Indicare se sono stati mappati i processi secondo quanto indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 (§ 3.2.)		
2.F	Se sono stati mappati i processi indicare se afferiscono alle seguenti aree:		
2.F.1	Contratti pubblici		
2.F.2	Incarichi e nomine		

2.F.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.F.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.F.5	Acquisizione e gestione del personale		
2.G	Indicare se il PTPCT è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni (<u>domanda facoltativa</u>)		
3	MISURE SPECIFICHE		
3.A	Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali	Si,	
3.B.	Indicare quali sono le tre principali misure specifiche attuate (<u>domanda facoltativa</u>)	protocollo di legalità ed adeguamento modulistica, monitoraggio e verifica situazioni conflitto di interesse ed adeguamento della modulistica,	
4	TRASPARENZA		
4.A	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"	Si (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)	progressivamente tutte le sezioni come da dlgs. 33/2014, in particolare la sezione dedicata ai provvedimenti, le sezioni di comunicazione ed interfaccia con l'utenza, whistleblowing
4.B	Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente", ha l'indicatore delle visite	Si (indicare il numero delle visite)	
4.C	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice"	Si (riportare il numero di richieste pervenute e il numero di richieste che hanno dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati)	erano istanze di accesso agli atti amministrativi e come tali sono state istruite e trattate ai sensi della legge n. 241/1990
4.D	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"	No	vedi sopra
4.E	Indicare se è stato istituito il registro degli accessi	Si (se disponibili, indicare i settori delle richieste)	personale, tecnica
4.F	E' rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze (<u>domanda facoltativa</u>)		
4.G	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati	Si (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi)	periodica (tempestiva, semestrale, annuale)
4.H	Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento	positivo	le principali criticità afferiscono alla carenza di digitalizzazione integrale di alcune aree di back office dovute a carenza di risorse umane ed economiche che hanno impedito, al momento, di perfezionare la digitalizzazione integrale di tutti i processi di lavoro
5	FORMAZIONE DEL PERSONALE		
5.A	Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione	Si	

5.B	Se non è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare le ragioni della mancata erogazione		
5.E	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione indicare se ha riguardato, in particolare: (domanda facoltativa)		
5.E.1	Etica ed integrità	Si	
5.E.2	I contenuti dei codici di comportamento	Si	
5.E.3	I contenuti del PTPCT	Si	
5.E.4	Processo di gestione del rischio	Si	
5.C	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze:		
5.C.1	SNA		
5.C.2	Università		
5.C.3	Altro soggetto pubblico (specificare quali)		
5.C.4	Soggetto privato (specificare quali)		
5.C.5	Formazione in house	Si	con l'assistenza tecnica dell'OIV ed autoaggiornamento
5.C.6	Altro (specificare quali)		
5.D	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti, sulla base di eventuali questionari somministrati ai partecipanti	positivo	si rinvia alle note commento della parte generale
6	ROTAZIONE DEL PERSONALE		
6.A	Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:		
6.A.1	Numero dirigenti o equiparati	0	l'attuale dotazione organica non prevede figure dirigenziali ma funzionari responsabili di Unità Organizzativa e unità operative. Il nuovo regolamento degli uffici il cui iter di adozione è in corso di perfezionamento presso l'organ tutorialo prevede oltre ai funzionari responsabili di u.org anche una figura dirigenziale di cui al momento l'organizzazione è carente.
6.A.2	Numero non dirigenti o equiparati	58	
6.B	Indicare se nell'anno 2020 è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio	No, la misura non era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2020	
6.C	Indicare se l'ente, nel corso del 2020, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2020) (domanda facoltativa)	Si	
7	INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI D.LGS. 39/2013		

7.A	Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità	Si (indicare il numero di verifiche e il numero di eventuali violazioni accertate)	tempestive in relazione alle dichiarazioni acquisite dall'Ufficio
7.B	Indicare, con riferimento all'anno 2020, se è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013	Si	
8	INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI - D.LGS. 39/2013		
8.A	Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità	Si (indicare quali e il numero di violazioni accertate)	
9	CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI		
9.A	Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi	Si	come per legge, non ci sono autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni ex art. 53 dlgs. 165/2001
9.C	Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati	No	
10	TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)		
10.A	Indicare se è stata attivata una procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa	Si	
10.B	Se non è stata attivata la procedura, indicare le ragioni della mancata attivazione		
10.C	Se non è stato attivato il sistema informativo dedicato, indicare attraverso quali altri mezzi il dipendente pubblico può inoltrare la segnalazione	Email	
10.D	Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni di whistleblower	No	
10.G	Formulare un giudizio sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti indicando le misure da adottare per rafforzare la garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie (domanda facoltativa)	positivo	
11	CODICE DI COMPORTAMENTO		
11.A	Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)	No (indicare la motivazione)	è obiettivo della performance per il 2021

11.B	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni) (<u>domanda facoltativa</u>)	Si		come da protocollo di legalità
11.C	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione	No		
12	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI			
12.B	Indicare se nel corso del 2020 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti	No		
12.D	Se nel corso del 2020 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, indicare se i fatti penalmente rilevanti sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna tipologia; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati):			
12.D.1	Peculato - art. 314 c.p.		0	
12.D.2	Concussione - art. 317 c.p.		0	
12.D.3	Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.		0	
12.D.4	Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio -art. 319 c.p.		0	
12.D.5	Corruzione in atti giudiziari -art. 319ter c.p.		0	
12.D.6	Induzione indebita a dare o promettere utilità - art. 319quater c.p.		0	
12.D.7	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio -art. 320 c.p.		0	
12.D.8	Istigazione alla corruzione -art. 322 c.p.		0	
12.D.9	Traffico di influenze illecite -art. 346-bis c.p.		0	
12.D.10	Turbata libertà degli incanti -art. 353 c.p.		0	
12.D.11	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente -art. 353 c.p.		0	
12.D.12	Altro (specificare quali)		0	

12.E	Se i fatti penalmente rilevanti sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi, indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti penali (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna delle sottostanti aree): <u>(domanda facoltativa)</u>		
12.E.1	Contratti pubblici	0	
12.E.2	Incarichi e nomine	0	
12.E.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	0	
12.E.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	0	
12.E.5	Acquisizione e gestione del personale	0	
12.F	Indicare se nel corso del 2020 sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali	Sì (indicare il numero di procedimenti)	2 procedure per l'ipotesi di richiamo, successivamente archiviate
13	ALTRE MISURE		
13.A	Indicare se si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.	No	
13.B	Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati	No	
14	ROTAZIONE STRAORDINARIA		
14.A	Indicare se si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. 1-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva	No	
15	PANTOUFLAGE		
15.A	Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti	No	l'ente non dispone di dirigenti
15.B	Indicare se sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage	Sì (indicare le misure adottate)	la misura è prevista tra le misure generali del PTPCT dell'Ente ma non ci sono state situazioni di cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti con riferimento alle quali sia stato necessario attuare le prescrizioni