

**PIANO TRIENNALE 2015-2017
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

Legge 6 novembre 2012 n. 190

Trento, 18 febbraio 2015

SOMMARIO

CAPO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE	5
Art. 1 Oggetto e finalità	5
Art. 2 Responsabile per la prevenzione della corruzione.....	5
CAPO II - PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO	6
Art. 3 Mappatura dei processi particolarmente esposti alla corruzione e valutazione del rischio	6
CAPO III - MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITA' A MAGGIOR RISCHIO.....	7
Art. 5 Formazione del personale nelle attività a rischio di corruzione.....	7
Art. 6 Adeguamento del codice di comportamento	8
Art. 7 Conflitti di interesse: obbligo di segnalazione e astensione	9
Art. 8 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali	10
Art. 9 Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi	10
Art. 10 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.....	11
Art. 11 Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici in caso di condanna penale per delitti contro la pa (art. 3S bis codice e art. 3 d.lgs. 39/2013)	12
Art. 12 Modalità per la segnalazione da parte dei dipendenti di condotte illecite	12
Art. 13 Rotazione del personale	13
Art. 14 Selezione del personale che opera in settori esposti alla corruzione	13
CAPO IV – MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA.....	14
Art. 15 Responsabile per la trasparenza del MUSE.....	14
CAPO V - DISPOSIZIONI ATTUATIVE FINALI	14
Art. 16 Obbligo osservanza Piano	14
Art. 17 Testo coordinato.....	14
Allegati:.....	14

CAPO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Art. 1 Oggetto e finalità

Ai sensi della Legge 6 novembre 2012 n. 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*, il MUSE adotta annualmente un Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Il Piano risponde all'esigenza di:

- individuare, tra le attività indicate dal legislatore, quelle che presentano il più elevato rischio di corruzione;
- prevedere, per le attività individuate, meccanismi di formazione e controllo delle decisioni 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;
- monitorare i rapporti tra l'ente e i soggetti che con gli stessi stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazioni di vantaggi economici, verificando anche eventuali relazioni di parentela o affinità esistenti tra i medesimi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'ente.

Art. 2 Responsabile per la prevenzione della corruzione

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione deve:

- redigere il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e ne cura la trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità in relazione all'attività dell'ente proponendone modifiche quando accerti significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività del Museo;
- definire le procedure appropriate per la selezione e formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio della corruzione;
- verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli ufficio preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio della corruzione;
- pubblica entro il 15 dicembre di ogni anno sul sito internet del Museo una relazione recante il rendiconto di attuazione del Piano.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione del MUSE è il Direttore Michele Lanzinger.

CAPO II - PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

Art. 3 Mappatura dei processi particolarmente esposti alla corruzione e valutazione del rischio

La fase di identificazione delle aree a rischio e la mappatura dei processi interni che possano esporre il Museo al rischio di corruzione ha consentito di delimitare l'analisi degli eventi a rischio all'interno di due delle quattro aree di rischio obbligatorie individuate dall'art. 1, comma 16, della Legge 190 del 2012:

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

Di seguito si elencano i processi gestiti dal Museo e la relativa attribuzione alla struttura organizzativa interna di riferimento. La valutazione del rischio è stata condotta applicando la metodologia indicata nell'allegato 5 del Piano nazionale anticorruzione adattata alle esigenze funzionali del Museo.

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	ATTORI/UFFICIO COINVOLTI	VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO (max 25)	grado di rischio
Area A: acquisizione e progressione del personale	A1. Reclutamento	Direzione, Ufficio Affari Generali e Responsabili d'area/unità/settore	6	basso
	A2. Progressioni di carriera	Direzione, Ufficio Affari Generali	4	basso
	A3. Conferimento di incarichi di collaborazione	Direzione, Ufficio Affari Generali e Responsabili d'area/unità/settore	6	basso
Area B: Affidamento di lavori, servizi e forniture	B1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Direzione, Ufficio Affari Generali e Responsabili d'area/unità/settore	3	basso
	B2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Direzione, Ufficio Affari Generali	3	basso
	B3. Requisiti di qualificazione	Direzione, Ufficio Affari Generali e Responsabili d'area/unità/settore	3	basso
	B4. Requisiti di aggiudicazione	Direzione, Ufficio Affari Generali e Responsabili d'area/unità/settore	3	basso
	B5. Valutazione delle offerte	Direzione, Ufficio Affari Generali e Responsabili d'area/unità/settore	3	basso
	B6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Ufficio Affari Generali	3	basso
	B7. Procedure negoziate	Direzione, Ufficio Affari Generali	3	basso
	B8. Affidamenti diretti	Direzione, Ufficio Affari Generali e Responsabili d'area/unità/settore	3	basso
	B9. Revoca del bando	Direzione, Ufficio Affari Generali	3	basso
	B10. Redazione del cronoprogramma	Direzione, Ufficio Affari Generali e Responsabili d'area/unità/settore	3	basso
	B11. Varianti in corso di esecuzione del contratto	Direzione, Ufficio Affari Generali e Responsabili d'area/unità/settore	3	basso
	B12. Subappalto	Direzione, Ufficio Affari Generali e Responsabili d'area/unità/settore	3	basso
	B13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternative a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Direzione, Ufficio Affari Generali e Responsabili d'area/unità/settore	3	basso

Sono considerati esposti al maggior rischio di corruzione i processi che hanno conseguito un valore complessivo del livello di rischio della corruzione maggiore di 10. Come si evince dalla tabella precedente, tutti i processi del Museo presentano un basso rischio di corruzione.

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

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

Art. 4 Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione

Nelle attività che presentano un rischio di corruzione, seppur basso nel caso del MUSE, le comunicazioni tra amministrazione e soggetto interessato si svolgono con modalità telematiche in modo da garantire la trasparenza e la tracciabilità delle comunicazioni.

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

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

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

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

Art. 5 Formazione del personale nelle attività a rischio di corruzione

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

Il MUSE garantisce la partecipazione del proprio personale dipendente, nell'arco del triennio, alle iniziative formative inerenti le attività a rischio di corruzione in collaborazione con Trentino School of Management (TSM) o da altro ente di

formazione incaricato dalla Provincia Autonoma di Trento anche mediante ricorso alla modalità di formazione a distanza (FAD).

In sede di predisposizione del piano di formazione annuale il Responsabile della prevenzione della corruzione, sentito il direttore amministrativo per quanto di competenza, individua i dipendenti che hanno obbligo di partecipare ai programmi di formazione.

Il MUSE darà priorità alla formazione del personale dipendente destinato ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione.

Art. 6 Adeguamento del codice di comportamento

Il MUSE fa riferimento al Codice di comportamento approvato dalla Provincia Autonoma di Trento, in cui sono elencati gli obblighi che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa da parte del pubblico dipendente. Eventuali modifiche al codice di comportamento adottate dalla Provincia tramite atti legislativi o regolamentari o mediante la contrattazione collettiva troveranno immediata applicazione anche per il MUSE.

L'adeguamento del Codice di comportamento dei dipendenti approvato a livello nazionale è finalizzato ad assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Il MUSE provvederà quindi ad adeguarsi alle modifiche che saranno approvate dalla Provincia.

Gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento sono estesi, per quanto compatibile, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrice di beni o servizi o che realizzano opere in favore del MUSE. Per tale motivo l'osservanza del Codice di Comportamento 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 Codice.

Il Nuovo codice di comportamento della Provincia Autonoma di Trento è stato approvato con deliberazione della Giunta provinciale 1217 dd 18 luglio 2014 e reca contenuti analoghi a quelli contenuti nel D.P.R. 62/2013.

Entro il 31 dicembre 2015, con proprio atto organizzativo interno, il Dirigente del Museo garantisce la diffusione della conoscenza dei doveri sanciti dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con deliberazione della Giunta provinciale 18 luglio 2014, n. 1217, con specifico riferimento all'attività svolta dal personale assegnato alla struttura.

Art. 7 Conflitti di interesse: obbligo di segnalazione e astensione

Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti nei rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti sono tenuti a curare gli interessi del MUSE rispetto ad ogni situazione che possa concretizzare un vantaggio personale, anche di natura non patrimoniale, e che pregiudichi (anche solo potenzialmente) l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite 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 il MUSE.

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

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

1. Nei procedimenti indicati all'articolo 1, comma 16, l. 190/2012, i dirigenti garantiscono il monitoraggio dei rapporti personali, anche di parentela e affinità, tra il personale assegnato e i soggetti interessati, i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti, allo scopo di garantire il rispetto del dovere di astensione dal compito d'ufficio per conflitto di interesse.

2. Oltre che nei procedimenti indicati all'articolo 1, comma 16, l. 190/2012, i dirigenti svolgono il monitoraggio di cui al precedente punto 1 anche con riferimento alle seguenti figure professionali:

- a) personale, anche non dipendente, adibito a mansioni ispettive o a compiti di verifica in sede di sopralluogo;
- b) personale, anche non dipendente, titolare di incarichi di direzione lavori, di collaudo e di coordinamento della sicurezza.

Il dipendente è tenuto ad informare il dirigente in ordine ai rapporti personali che, tenuto conto delle mansioni assegnate, possono prevedibilmente determinare una situazione di conflitto di interessi nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Ciascun dirigente cura l'istituzione e l'aggiornamento del fascicolo del Monitoraggio delle relazioni personali del personale dipendente adibito ai procedimenti a rischio di corruzione e alle attività indicate in questo articolo.

Per il personale non dipendente dalla MUSE che presta quale lavoratore autonomo le mansioni indicate al punto 1 di questo articolo, la dichiarazione di assenza di conflitto di interesse è acquisita al fascicolo relativo al rapporto contrattuale

concernente l'incarico ad esso assegnato dall'amministrazione museale. Per il personale non dipendente che presta le mansioni indicate al punto 2 in esecuzione di un contratto stipulato tra il MUSE e il suo datore di lavoro, il monitoraggio delle relazioni personali che possono comportare conflitto di interesse è previsto e disciplinato nel contratto che l'amministrazione museale sottoscrive al fine dell'acquisizione dei servizi indicati al medesimo punto 2 di questo articolo, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 6 di questo Piano.

Nel corso del 2015 saranno intraprese azioni volte a diffondere tra i dipendenti tutte le informazioni a riguardo (comprese le conseguenze dal punto di vista della responsabilità disciplinare in caso di omissione della segnalazione – si veda in particolare l'art. 17 del nuovo Codice di comportamento).

Art. 8 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extraistituzionali

Per quanto riguarda l'applicazione della disciplina in materia di incarichi vietati al personale dipendente, nonché la definizione dei criteri di autorizzazione allo svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali il MUSE rispetta l'analitica disciplina organizzativa dettata dalla Provincia Autonoma di Trento che prescrive l'obbligo di richiesta di autorizzazione preventiva e le ipotesi di divieto di conferimento di suddetta autorizzazione.

In caso di integrazioni della disciplina, il MUSE si uniformerà alle nuove misure.

Art. 9 Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi

Il d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 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).

In proposito il MUSE procederà alla richiesta, nei confronti del personale titolare di incarico dirigenziale cui si applica detta normativa ex art. 13, co. 5, l.p. 9/2013, di rendere apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione attestante l'insussistenza delle cause di incompatibilità, procedendo alla tempestiva pubblicazione di tali dichiarazioni sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione dedicata alla amministrazione trasparente.

L'unica figura interessata da questa prescrizione di legge attualmente è quella di direttore del MUSE in quanto unico incarico dirigenziale, come disciplinato dal Regolamento riguardante "Disciplina del Museo delle Scienze" approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 4-62/Leg del 11 marzo 2011 e s.m.i.

Art. 10 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Il dirigente cura che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sia comunicato al dipendente provinciale il divieto stabilito dall'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. 165/2001 e la sanzione di nullità da esso comminata.

Il dirigente verifica annualmente a campione il rispetto del divieto previsto dall'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. 165/2001, con riferimento al personale cessato dal servizio negli ultimi tre anni. A tal fine, ciascun dirigente provinciale, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro del personale ad esso assegnato, ha cura di comunicare al Servizio per il personale se il dipendente stesso ha esercitato i poteri indicati all'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. 165/2001.

Il dirigente cura che, nei contratti stipulati dall'amministrazione provinciale, sia inserita apposita clausola che richiama il divieto di contrarre con la pubblica amministrazione stabilito dall'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. 165/2001.

Al fine di dare applicazione all'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, il MUSE provvederà all'adozione di un atto organizzativo interno, nel quale paleserà le modalità operative per dare atto a tale prescrizione, in particolare:

- provvederà ad 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione della disposizione, sono nulli ed è vietato ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con la p.a. per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti;
- provvederà ad esplicitare, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli 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 del MUSE nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- provvederà a 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;
- agirà 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, comma 16 ter, d.lgs. n. 165 del 2001.

Art. 11 Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici in caso di condanna penale per delitti contro la pa (art. 3S bis codice e art. 3 d.lgs. 39/2013)

Ai sensi dell'art. 35 bis del d. lgs. 165/2001, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il MUSE provvederà, entro la fine dell'anno 2015, alla raccolta delle dichiarazioni sostitutive di certificazione attestanti eventuali condanne penali a proprio carico per delitti contro la pubblica amministrazione a tutto il personale (anche con incarico dirigenziale) che risulta assunto alla data di adozione del presente Piano (in quanto per i nuovi assunti, tale verifica verrà effettuata al momento dell'assunzione).

Il MUSE provvederà inoltre ad adeguare la modulistica in uso per l'assunzione di personale e per il conferimento di incarichi dirigenziali, predisponendo apposito modulo al fine di raccogliere, in sede assunzione o di conferimento dell'incarico, la dichiarazione relativa ai precedenti penali per delitti contro la PA. Nell'atto di conferimento dell'incarico, verrà specificato che la dichiarazione rappresenta condizione di efficacia dell'incarico e che la violazione della normativa in parola comporta la nullità dell'incarico.

Art. 12 Modalità per la segnalazione da parte dei dipendenti di condotte illecite

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

Al fine di garantire l'anonimato, dette segnalazioni dovranno essere indirizzate direttamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione alla casella mail operativa a questo scopo (responsabiledellacorruzione@muse.it). Dipendenti e non potranno segnalare casi illeciti concreti o potenziali nella consapevolezza che gli atti di denuncia sono sottratti per legge al diritto di accesso e che alla suddetta casella avrà accesso esclusivamente il Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Sul sito internet del MUSE è disponibile un modello di segnalazione di illecito.

Qualora oggetto di segnalazione sia il comportamento del Responsabile per la prevenzione della corruzione, la segnalazione dovrà essere indirizzata al Presidente del Museo.

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

Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'inculpato e all'organo disciplinare nel caso in cui lo stesso segnalante lo consenta espressamente. Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'inculpato e all'organo disciplinare nel caso in cui il destinatario della segnalazione ritenga che la conoscenza di essa sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'inculpato.

Nella gestione delle segnalazioni verrà data attuazione al divieto di discriminazione nei confronti del denunciante e l'atto di denuncia sarà sottratto all'accesso.

Il dipendente che ritiene di aver subito una misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia, dà notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile anticorruzione.

Art. 13 Rotazione del personale

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

Data la struttura organizzativa del MUSE, risulta impossibile coniugare il principio della rotazione degli incarichi a fini di prevenzione della corruzione con l'efficienza degli uffici, visto l'esiguo numero di addetti e la complessità gestionale dei procedimenti trattati, tale per cui la specializzazione risulta elevata e l'interscambio risulta compromettere la funzionalità della gestione amministrativa, per cui si provvederà a rotazione solamente secondo contingenze.

Art. 14 Selezione del personale che opera in settori esposti alla corruzione

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

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

CAPO IV – MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA

Art. 15 Responsabile per la trasparenza del MUSE

In data 3 giugno 2014 è stata pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Trentino Alto Adige la legge provinciale 30 maggio 2014, n. 4 recante “Disposizioni riguardanti gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni e modifica della legge provinciale 28 marzo 2013, n. 5”. La legge disciplina gli obblighi di trasparenza concernenti l’organizzazione e l’attività della Provincia nonché dei suoi enti strumentali.

La previsione legislativa ha completato il percorso a suo tempo indicato dall’art. 13 della l.p. 15 maggio 2013 n. 9, adeguando la normativa provinciale ai principi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni individuate ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. L’impianto normativo è essenzialmente basato sul mantenimento degli istituti provinciali vigenti in materia di trasparenza, fatte salve le opportune integrazioni finalizzate all’adeguamento delle predette norme provinciali alle disposizioni introdotte dal d.lgs 33/2013.

Con deliberazione n. 39 di data 26 novembre 2015, ai sensi di quanto previsto all’art. 5 della l.p. 4/2014, il Consiglio di Amministrazione del MUSE ha nominato il Direttore Michele Lanzinger responsabile della Trasparenza con il compito di promuovere e verificare l’applicazione delle disposizioni provinciali e statali in materia di trasparenza.

CAPO V - DISPOSIZIONI ATTUATIVE FINALI

Art. 16 Obbligo osservanza Piano

Tutto il personale è tenuto all’osservanza delle norme anticorruzione e a fornire il proprio apporto collaborativo al Responsabile della prevenzione della corruzione per l’attuazione del Piano, nella considerazione che l’art. 1, comma 14, della legge 190/2012 prevede che “la violazione, da parte dei dipendenti del MUSE, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”.

Art. 17 Testo coordinato

Ad ogni aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione, il Consiglio di Amministrazione approva contestualmente il relativo testo coordinato.

Allegati:

Allegato 1. Tabella valutazione dei rischi