

**PIANO TRIENNALE 2017-2019  
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

ai sensi dell'art. 1 della l. 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni  
per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità  
nella pubblica amministrazione)

Trento, 31 gennaio 2017



## SOMMARIO

CAPO I - IL PROCEDIMENTO DI ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	4
CAPO II - ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	7
CAPO III - ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	8
CAPO IV - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE.....	11
CAPO V - PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO .....	12
CAPO VI - MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITA' A MAGGIOR RISCHIO .....	16
CAPO VII - MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA.....	23
CAPO VIII - DISPOSIZIONI ATTUATIVE FINALI .....	24



### **CAPO I - IL PROCEDIMENTO DI ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

L'attività di analisi degli adempimenti da inserire nel presente Piano è iniziata a seguito della pubblicazione della determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) del 28 ottobre 2015, n. 12, con la quale è stato aggiornato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) impartendo nuove indicazioni operative in merito al processo di gestione del rischio della corruzione.

La determinazione spinge ad una attività di autoanalisi organizzativa molto approfondita per poter arrivare all'individuazione di misure di prevenzione della corruzione concrete ed efficaci, traducibili in azioni precise e fattibili, verificabili nella loro effettiva realizzazione per tutti i settori di attività dell'ente.

ANAC evidenzia che il Piano anticorruzione di ciascuna amministrazione pubblica deve essere corredato da quattro elementi sostanziali:

- analisi del contesto esterno e interno;
- mappatura dei processi da effettuare su tutta l'attività svolta e in riferimento a tutte le aree di rischio;
- processo di valutazione del rischio in cui è necessario tenere conto delle cause degli eventi rischiosi;
- trattamento del rischio che deve consistere in misure concrete, sostenibili e verificabili.

Pertanto, alla luce di quanto sopra, tutte le attività, intese come complesso di processi/procedimenti svolti, devono essere analizzate ai fini dell'individuazione e valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento.

Nel corso del 2016 il MUSE, avvalendosi di personale tecnico specializzato, ha iniziato un lavoro di autoanalisi in un'ottica di un più ampio miglioramento organizzativo che richiederà anche tutto il 2017 per arrivare a dare i suoi frutti in termini di riorganizzazione di aree/settori, semplificazioni procedurali, controlli etc..., tenendo anche conto delle nuove disposizioni in merito all'istituzione dell'Unità operativa internuseale.

L'intento del MUSE è quello di integrare le misure di prevenzione della corruzione con i progetti e i programmi in corso di elaborazione per il raggiungimento di maggiore efficienza complessiva.

Alla luce della determinazione ANAC sopra citata, si è ritenuto di estendere le aree di rischio della corruzione identificate nel piano 2014-2016 alle nuove aree generali indicate da ANAC, nonché di individuare quelle specifiche del MUSE, e di procedere alla riscrittura della mappatura dei processi e alla rinnovazione dell'analisi dei rischi corruttivi, secondo il nuovo impianto della prevenzione della corruzione da essa delineato.

Rilevata la gravosità degli adempimenti richiesti dalla riscrittura della mappatura dei processi nonché dal conseguente aggiornamento del processo di analisi del rischio della corruzione, si ravvisa la necessità di prevedere termini adeguati per lo svolgimento dell'attività richiesta.

In conformità alle disposizioni dettate da ANAC, tenuto conto della necessità di assicurare la sostenibilità organizzativa degli impegni e l'invarianza delle risorse impiegate, il MUSE ha valutato di procedere alla mappatura generalizzata dei propri processi distribuendola in due annualità (2016-2017).

Non sono pervenute nel corso del 2016 osservazioni da parte degli stakeholder in merito al PTPC 2016/2018.

### CAPO II – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente è chiamato ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un'amministrazione è sottoposta consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Il territorio all'interno del quale opera il MUSE fa riferimento a due entità territoriali: il Comune di Trento e la Provincia di Trento. Pertanto, ai fini dell'analisi del contesto esterno, sono stati raccolti e valutati i dati disponibili in tema di incidenza di fatti corruttivi e di reati contro la pubblica amministrazione nel territorio del Comune e della Provincia di Trento.

Quello che emerge dall'analisi dei dati valutati è che il MUSE lavora in un contesto sociale e culturale ancora orientato all'inclusione sociale e connotato da un radicato sistema di welfare che ha consentito di raggiungere i più alti livelli di qualità della vita a livello nazionale così come riportato anche nei piani anticorruzione redatti a livello provinciale e comunale.

In mancanza di stime ufficiali, la Provincia autonoma di Trento ha svolto, in collaborazione con Transcrime, un monitoraggio del rischio di criminalità nell'economia trentina, la cui analisi è stata acquisita nel 2013. L'indagine statistica sopra citata, svolta in attuazione del Piano provinciale di prevenzione della corruzione conferma che il contesto economico-sociale trentino è sano, ma conferma anche la fondatezza del timore che, negli anni recenti di difficoltà economico finanziaria per le imprese trentine, la criminalità organizzata ne abbia effettivamente insidiato l'integrità, anche se in misura residuale.

### CAPO III – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Il MUSE è un ente strumentale della Provincia autonoma di Trento.

Le finalità dell'ente sono individuate nell'art. 2 del Regolamento concernente "Disciplina del Museo delle scienze" (articolo 25 della L.P. 3 ottobre 2007 n. 15 - legge provinciale sulle attività culturali) entrato in vigore l'11 marzo 2013. Il regolamento presenta una definizione aggiornata delle finalità dell'ente e quindi della mission, che può essere così definita: "Il museo è un ente pubblico non economico, senza fini di lucro, istituito per operare con gli strumenti e i metodi della ricerca scientifica con lo scopo di indagare, informare, dialogare e ispirare sui temi della natura, della scienza e del futuro sostenibile".

Il MUSE rappresenta una rete di musei scientifici nella quale la sede di Trento è il nodo gestionale, che si distribuisce nelle seguenti sedi:

- Museo dell'Aeronautica Gianni Caproni
- Museo delle Palafitte del Lago di Ledro
- Giardino Botanico Alpino delle Viote
- Terrazza delle Stelle del Monte Bondone
- Stazione Limnologica - Lago di Tovel
- Museo Geologico delle Dolomiti di Predazzo
- Centro Monitoraggio Ecologico Educazione Ambientale Monti

Sono inoltre sezioni convenzionate con amministrazioni locali o società:

- Arboreto di Arco
- Centro Preistoria Marcesina
- Centro Studi Adamello "Julius Payer"
- Museo Storico Garibaldino di Bezzecca
- Centro Visitatori e Area didattica "Monsignor Mario Ferrari" - Tremalzo

Sono organi istituzionali del Museo:

- il Presidente il Consiglio di Amministrazione
- il Comitato scientifico
- il Collegio dei revisori dei conti
- il Direttore

Il Presidente è nominato dalla Giunta provinciale per la durata della legislatura provinciale, nell'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione del Museo. Il Consiglio di Amministrazione del Museo è composto da cinque componenti, compreso il Presidente, nominati dalla Giunta provinciale, di cui uno d'intesa con il Comune di Trento. Rimane in carica per la durata della legislatura provinciale nel corso della quale è nominato. Il Consiglio di Amministrazione svolge funzioni di governo, di indirizzo politico amministrativo del Museo, coerentemente con le direttive ricevute dalla Giunta provinciale, e di verifica e controllo dell'andamento dell'attività (art. 4 e art. 5 del Regolamento).



Il Direttore del Museo coordina e dirige le attività del Museo, vigilando sull'osservanza di tutte le norme concernenti l'ordinamento e le funzioni del Museo, programma e gestisce in modo coordinato gli strumenti e le risorse assegnate per il conseguimento degli obiettivi definiti dal Consiglio di Amministrazione nel programma annuale di attività (art. 8 del Regolamento).

Il Comitato scientifico, organo consultivo del Museo, resta in carica per la durata prevista per il Consiglio di Amministrazione ed è composto da un minimo di tre persone ad un massimo di cinque, nominate dal Consiglio di Amministrazione del Museo, su proposta del direttore, tra esperti di comprovata preparazione, competenza ed esperienza nell'ambito scientifico di riferimento (art. 6 del Regolamento).

Il controllo sulla gestione finanziaria del Museo è effettuato da un Collegio dei revisori dei conti composto da tre membri nominati dalla Giunta provinciale; il presidente è scelto tra i soggetti in possesso dei requisiti necessari per l'iscrizione al registro dei revisori contabili. I revisori durano in carica cinque anni; essi possono partecipare senza diritto di voto alle sedute del Consiglio di Amministrazione (art. 7 del Regolamento).

L'organizzazione generale del MUSE declina la complessità delle funzioni necessarie al suo funzionamento adottando un modello organizzativo ancora molto semplice dal punto di vista della struttura gerarchica. La Direzione generale e la Direzione dell'ufficio affari generali coordinano una struttura organizzata per aree a loro volta suddivise in settori. La responsabilità di area e settore è affidata ai funzionari competenti in materia.

La struttura organizzativa del Muse è diretta da un unico dirigente che ha la responsabilità complessiva dell'intera organizzazione e del bilancio. Il bilancio è unico per l'intera organizzazione e le risorse finanziarie sono in capo al direttore. Il direttore coordina e dirige le attività del museo, vigilando sull'osservanza di tutte le norme concernenti l'ordinamento e le funzioni del museo, programma e gestisce in modo coordinato gli strumenti e le risorse assegnate per il conseguimento degli obiettivi definiti dal consiglio di amministrazione nel programma annuale di attività; adotta gli atti ed i provvedimenti amministrativi non riservati al consiglio di amministrazione e svolge l'attività comunque necessaria al raggiungimento dei risultati di gestione del museo; coordina l'attività delle strutture organizzative del museo; ha la responsabilità dei beni e del patrimonio a qualsiasi titolo affidati al museo; ha la responsabilità del personale.

L'ufficio affari generali si occupa del coordinamento e della gestione dell'attività amministrativa, contabile e finanziaria del museo in coerenza con gli obiettivi definiti dai programmi di attività annuali e pluriennali, assicurando l'assistenza ed il supporto alle altre aree del museo nella gestione delle risorse. Il settore supporta la Direzione nelle attività di pianificazione e programmazione delle risorse economico

finanziarie del museo, cura la redazione del bilancio di previsione e del rendiconto generale d'esercizio; provvede alla gestione del bilancio ed alla tenuta sistematica della contabilità finanziaria occupandosi della gestione delle varie fasi delle entrate e delle uscite.

Ai fini dell'analisi del contesto interno, sono stati raccolti e valutati i dati relativi ai procedimenti giudiziari e disciplinari a carico di dipendenti dell'amministrazione e le segnalazioni pervenute, in quanto suscettibili di assumere rilevanza in relazione al verificarsi di fatti corruttivi.

I dati disponibili rivelano, con riferimento al triennio 2014 - 2016:

- lo svolgimento di n. 0 procedimenti penali a carico di dipendenti per reati di peculato e di abuso di ufficio;
- lo svolgimento di n. 0 procedimenti disciplinari conseguenti ai fatti penalmente rilevanti indicati al punto precedente;
- la ricezione di n. 0 segnalazioni suscettibili di assumere rilevanza in relazione al verificarsi di eventi corruttivi;
- la ricezione di n. 1 segnalazioni di casi di violazione delle norme del codice di comportamento.

Si ritiene che tali dati, se rapportati al numero totale dei dipendenti dell'amministrazione (86 al 31.12.2016), testimonino, allo stato attuale, una limitata incidenza di fenomeni corruttivi all'interno del MUSE.

Non risultano inoltre segnalazioni a carico del personale dipendente di cooperative e società e collaboratore presente nelle varie sedi del MUSE.

## CAPO IV - 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 uffici 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 V - PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

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

Nel corso del 2016 il Responsabile anticorruzione ha selezionato i processi che, in relazione alle specificità del MUSE, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anti-corruzione.

In coerenza con quanto previsto dalle conclusioni della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione (rapporto del 30 gennaio 2012), e dai PNA succedutisi nel tempo, nella valutazione della priorità dei rischi sono state utilizzate metodologie proprie del risk management (gestione del rischio), caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità. Tale metodologia rende possibile la comparazione del livello di criticità di ciascun processo con quello degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio è coerente con quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione del 2013, ma adottato in forma semplificata.

L'analisi del livello di rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi in relazione all'impatto che lo stesso produce. L'approccio adottato prevede quindi che un rischio sia analizzato secondo le due variabili:

1. la probabilità di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo;
2. l'impatto dell'accadimento, cioè la stima dell'entità del danno connesso all'eventualità che il rischio si concretizzi.

Per quanto riguarda la probabilità di accadimento le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione nella stima del singolo processo, sono state:

- Grado di Discrezionalità/ Merito tecnico/ Vincoli
- Rilevanza esterna / Valori economici in gioco
- Complessità/ Linearità/ Trasparenza del processo
- Presenza di controlli interni/ Esterni
- Precedenti critici in museo o in realtà simili.

L'indice di probabilità è stato costruito con la seguente logica:

- Con probabilità da 0 a 0,05 (5%) il valore indicativo è 1, probabilità tenue;
- Con probabilità da 0,05 (5%) a 0,15 (15%) il valore indicativo è 2, probabilità media;
- Con probabilità da 0,15 (15%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, probabilità elevata.

Per quanto riguarda l'impatto dell'accadimento le dimensioni che si sono tenute in considerazione nella valorizzazione dell'impatto sono state quelle suggerite dal PNA (all.5), ossia:

- Impatto economico,
- Impatto organizzativo,
- Impatto reputazionale.

L'indice di impatto – concetto un poco più complesso da calcolare - è invece costruito in maniera lineare lungo l'asse che da un impatto tenue porta fino ad un impatto elevato. L'indice di impatto è stato costruito nella seguente maniera:

- Con impatto sul totale da 0 a 0,33 (33%) il valore indicativo è 1, cioè impatto tenue;
- Con impatto sul totale da 0,33 (33%) a 0,66 (66%) il valore indicativo è 2, cioè impatto medio;
- Con impatto sul totale da 0,66 (66%) a 1 (100%) il valore indicativo è 3, cioè impatto elevato.

L'indice di rischio si ottiene moltiplicando tra loro queste due variabili (per ognuna delle quali si è stabilita come sopra una scala quantitativa). Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza. La graduazione del rischio da conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della razionale distribuzione degli sforzi realizzativi nel triennio di riferimento, con priorità per gli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto.

Per la definizione del livello di rischio si è scelto di attenersi ad una valutazione empirica, che tiene conto della rilevanza degli interessi privati in gioco, della tracciabilità e sicurezza del processo, di eventuali precedenti critici in museo o in realtà simili, del potenziale danno di immagine, organizzativo e/o economico dell'eventuale verificarsi dell'evento critico.

L'indice di rischio comunque tiene conto del fatto che non si sono registrate negli ultimi anni nel MUSE violazioni di norme di legge a tutela dell'imparzialità e correttezza dell'operato.

In relazione alle richieste della norma, all'interno del Piano, sono stati inseriti tutti i processi caratterizzati da un indice di rischio "medio" o "alto" e comunque tutti i procedimenti di cui al citato art. 1 comma 16 l. 190/2012 che risultano compatibili con l'attività del MUSE, nello specifico le aree A. acquisizione e progressione del personale e B. affidamento di lavori, servizi e forniture. La ricognizione degli altri

processi “critici” avverrà con apposita mappatura che verrà operata entro il corrente anno.

In sostanza ciascuno dei due indici viene pesato con un valore empirico tra 1 (tenue/leggero), 2 (medio/rilevante) e 3 (forte/grave), applicato sia all'indice di Probabilità (IP) che all'indice di Impatto (IG), il cui prodotto porta alla definizione del Livello di Rischio (IR).

$IP * IG = IR$  definito per ogni processo ritenuto sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1).

Dall'indice di Rischio, che si deduce per ogni processo considerato sensibile, si definiscono quindi tre possibili livelli di soglia:

1 e 2 = rischio tenue (caratterizzato visivamente con il colore verde)

3 e 4 = rischio rilevante (caratterizzato visivamente con il colore giallo)

6 e 9 = rischio grave (caratterizzato visivamente con il colore rosso).

Le tre fasce di rischio inducono alla definizione dei singoli provvedimenti da adottare al fine di ridurre il livello di rischio, con definizione esatta dei responsabili, dei tempi di attuazione (commisurati all'urgenza), nonché degli indicatori per il monitoraggio in sede di controllo.

### **Art. 4 Proposta delle azioni preventive e dei controlli da mettere in atto**

Per ognuno dei processi della mappa identificato come “critico” in relazione al proprio indice di rischio, è stato definito un piano di azioni di contenimento del rischio stesso che contempla almeno un'azione per ogni rischio stimato come prevedibile (cioè con indice di rischio “rilevante” o “grave”), progettando e sviluppando gli strumenti che rendano efficace tale azione o citando gli strumenti già in essere.

La mappatura dei processi, e le conseguenti azioni di contenimento del rischio, sono state poi arricchite cogliendo alcuni suggerimenti dei PNA 2015 e 2016, sia in merito alle procedure di scelta del contraente, sia relativamente al processo di reclutamento.

Più specificatamente, per ogni azione prevista e non attualmente in essere, è stata evidenziata la previsione dei tempi per la sua realizzazione e messa a regime – in logica di project management. Laddove la realizzazione dell'azione lo consentisse sono stati previsti indicatori/output che diano l'evidenza/misura della realizzazione anche con riferimento agli ordinari documenti di programmazione. Tale strutturazione delle azioni e quantificazione dei risultati attesi rende possibile il

monitoraggio annuale del Piano di prevenzione della corruzione, in relazione alle scadenze temporali e alle responsabilità delle azioni e dei sistemi di controllo messe in evidenza nel piano stesso.

Attraverso l'attività di monitoraggio e valutazione dell'attuazione del Piano è possibile migliorare nel tempo la sua focalizzazione e la sua efficacia.

### **Art. 5 Il sistema dei controlli e delle azioni preventive previste**

Nell'allegato 1. al presente piano "Analisi processi MUSE" si riporta la scheda contenente le azioni preventive e i controlli attivati per ognuno dei processi per i quali si è stimato "medio" o "alto" l'indice di rischio.

Per ogni azione – anche se già in atto - è stato inserito il soggetto responsabile della sua attuazione (chiamato nel PNA "titolare del rischio"), e laddove l'azione sia pianificata nella sua realizzazione, sono indicati i tempi stimati per il suo completamento, eventualmente affiancati da note esplicative.

L'utilizzo di un unico format è finalizzato a garantire l'uniformità e a facilitare la lettura del documento.



## **CAPO VI - MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITA' A MAGGIOR RISCHIO**

### **Art. 6 Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione**

Nelle attività che presentano un rischio di corruzione, 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. 7 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 Responsabile anticorruzione si impegna a produrre un Piano di formazione annuale del personale che opera nelle attività a rischio di corruzione entro il 31 marzo 2017. Il piano ha l'obiettivo di pianificare la formazione obbligatoria che deve consistere in almeno due ore di formazione all'anno.

### **Art. 8 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 fornitrici 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 giugno 2018 ci si impegna a fare un percorso di aggiornamento e personalizzazione anche attraverso focus group con il personale e recependo eventuali osservazioni dagli stakeholder esterni.

### **Art. 9 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 dal 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 tempo 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. 10 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. 11 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. 12 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

Il dirigente cura che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sia comunicato al dipendente 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. Il dirigente cura che, nei contratti stipulati dall'amministrazione, 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:

- inserisce 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;
- esplicita, 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;

- richiama 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;
- informerà specificatamente alla cessazione del rapporto di lavoro il dipendente dei contratti e dei poteri di spesa esercitati negli ultimi tre anni di servizio, per consentire una consapevole osservanza delle disposizioni di legge;
- 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. 13 Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici in caso di condanna penale per delitti contro la pa (art. 35 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 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. 14 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 ([responsabile dellacorruzione@muse.it](mailto:responsabile dellacorruzione@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'incoltato 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'incoltato 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'incoltato.

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.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha chiarito di essere competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, 114) le segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. E' dunque possibile anche rivolgersi direttamente all'Autorità, attraverso un protocollo riservato appositamente istituito (in gergo whistleblower), a tutela del pubblico dipendente. Saranno dunque assicurati la riservatezza sull'identità del segnalante.

Le segnalazioni potranno essere inviate all'indirizzo email [whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it).

### **Art. 15 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 assai problematico, almeno nel breve periodo, coniugare il principio della rotazione degli incarichi a fini di prevenzione della corruzione con l'efficienza degli uffici visto l'esiguo numero di addetti, tale per cui la specializzazione risulta elevata e l'interscambio risulta compromettere la funzionalità della gestione amministrativa.

Il MUSE, per quanto possibile, si pone l'obiettivo di adottare la misura alternativa della segregazione delle funzioni al fine di garantire la fungibilità degli addetti nelle diverse fasi del procedimento. In particolare, ove possibile, le fasi in cui si articola un processo vengono ricondotte a soggetti diversi in modo tale che nessuno di questi possa essere dotato di poteri illimitati, favorendo al contempo l'attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo.

La rotazione del personale sarà di più facile realizzazione con l'attuazione della gestione associata di alcuni processi dei musei trentini, come previsto in seguito alla recente istituzione dell'Unità operativa intermuseale.

### **Art. 16 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.

In sede di selezione del personale il MUSE effettua una valutazione di tutti i candidati sotto il profilo etico attraverso precise domande relative all'etica lavorativa. L'ente garantisce la partecipazione del personale in servizio in tali settori nelle iniziative formative che verranno organizzate sulla materia.



## **CAPO VII – MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA**

### **Art. 17 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 modificazione 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. 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.

A seguito dell'entrata in vigore delle modifiche apportate alla legge provinciale sulla trasparenza (legge provinciale n. 4 del 2014) per effetto dell'adeguamento ai principi fissati dal d. lgs. n. 97 del 2016 in materia di trasparenza, il Responsabile della trasparenza, entro i termini indicati all'articolo 3, comma 8, della legge provinciale n. 19 del 2016 (legge collegata alla manovra di bilancio 2017), provvede a sottoporre al C.d.a, per la sua approvazione, una sezione del presente Piano specificamente dedicata alla trasparenza. Detta sezione definisce tempi e modalità necessari per assicurare l'attuazione degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza.

## **CAPO VIII - DISPOSIZIONI ATTUATIVE FINALI**

### **Art. 18 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. 19 Aggiornamento del piano di prevenzione della corruzione**

Il presente Piano rientra tra i piani e i programmi Gestionali. Le modalità di aggiornamento saranno pertanto analoghe a quelle previste per l'aggiornamento di tali piani e programmi, e darà atto del grado di raggiungimento degli obiettivi dichiarati secondo gli indicatori ivi previsti.

I contenuti del presente Piano, così come le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, costituiscono aggiornamento dei precedenti PTPC, e saranno oggetto anche nel futuro di aggiornamento annuale, o se necessario, in corso d'anno, anche in relazione ad eventuali adeguamenti a disposizioni normative e/o a riorganizzazione di processi e/o funzioni.

## **Allegati**

### **Allegato 1. Analisi processi MUSE**