

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2023 – 2025

(Articolo 6, commi da 1 a 4, del Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in Legge 6 agosto 2021, n. 113 – Articolo 19.1 della Legge Provinciale 8 luglio 1996, n. 4)

**Approvato con deliberazione
del Consiglio di Amministrazione del Museo n. 6 del 27 marzo 2023**

SOMMARIO

1.	Scheda anagrafica dell'Amministrazione	8
2.	Sezione: Valore pubblico, performance e anticorruzione	9
2.1	Valore pubblico.....	9
2.2	Performance.....	9
2.3	Rischi corruttivi e trasparenza.....	9
3.	Sezione: Organizzazione del capitale umano.....	28
3.1	Struttura Organizzativa	28
3.2	Organizzazione del lavoro agile	29
3.3	Fabbisogno di personale	29
4.	Monitoraggio	31
	Allegati	32

Premessa

Nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.lgs. 27.10.2009 n. 150 e della L. 06.11.2012 n. 190, il D.L. 09.06.2021 n. 80 (“*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”), convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113, ha previsto all’art. 6 (“*Piano integrato di attività e organizzazione*”) che, entro il 31 gennaio di ogni anno, le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D.lgs. 30.03.2001 n. 165, con più di 50 dipendenti, adottino un “**Piano integrato di attività e di organizzazione**”, in sigla **PIAO**, al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione dei processi anche in materia di diritto di accesso (comma 1).

Ai sensi poi dell’art. 6, comma 6 del testo normativo citato, è previsto l’obbligo di adottare il PIAO in versione semplificata anche per le pubbliche amministrazioni con un numero di dipendenti inferiore a 50, secondo le indicazioni allo scopo adottate con decreto ministeriale.

Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce: **(i)** gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento tra la performance individuale ai risultati della performance organizzativa; **(ii)** la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile; **(iii)** compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; **(iv)** gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa e raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione.

Il PIAO è destinato, pertanto, a semplificare l’attività delle pubbliche amministrazioni, assorbendo e sostituendo numerosi strumenti di pianificazione settoriale quali il piano esecutivo di gestione, il piano delle performance, il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano organizzativo del lavoro agile, il piano triennale del fabbisogno del personale.

Il medesimo art. 6 del D.L. sopra richiamato ha inoltre previsto che entro 120 giorni dall’entrata in vigore di quest’ultimo – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 136 di data 09.06.2021 ed entrato in vigore il giorno successivo – e previa intesa in sede di Conferenza unificata:

- con decreto del Presidente della Repubblica si sarebbero dovuti individuare ed abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO (comma 5);
- il Dipartimento della funzione pubblica avrebbe dovuto adottare un “Piano tipo” quale strumento di supporto per le pubbliche amministrazioni (comma 6).

La prescritta intesa è stata raggiunta soltanto nella seduta della Conferenza unificata Stato-Regioni di data 02.12.2021. Tale intesa, peraltro, è stata condizionata dalle Regioni, dalle Province Autonome di Trento e di Bolzano e dagli Enti Locali al differimento del termine per l’adozione del

PIAO di almeno 120 giorni a decorrere dalla data di adozione del bilancio di previsione di ciascun ente interessato.

Al riguardo si evidenzia che:

1. con decreto del Ministro dell'interno di data 24.12.2021, adottato ai sensi e per gli effetti dell'art. 151, comma 1, del D.lgs. 18.08.2000 n. 267 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 309 di data 30.12.2021, il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022-2024 da parte degli enti locali è stato differito al 31.03.2022;
2. l'art. 3 ("Proroga di termini in materia economica e finanziaria"), comma 5 sexiesdecies, del D.L. 30.12.2021 n. 228 ("Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi"), come convertito dalla L. 25.02.2022 n. 15, ha prorogato al 31.05.2022 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2022- 2024 da parte degli enti locali;
3. con successivo decreto del Ministro dell'interno di data 31.05.2022, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 127 di data 01.06.2022, è stato disposto l'ulteriore differimento di tale termine al 30.06.2022. Lo stesso D.L. 30.12.2021 n. 228 ("Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi") ha poi modificato l'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, rivedendo la tempistica originariamente prevista per la procedura di adozione del PIAO.

In particolare, l'art. 1 ("Proroga di termini in materia di pubbliche amministrazioni"), comma 12, lettera a), del D.L. 30.12.2021 n. 228 ha disposto:

- la modifica del comma 5 dell'art. 6, prevedendo la data del 31.03.2022 quale termine per l'adozione del decreto del presidente della Repubblica con il quale individuare ed abrogare gli adempimenti che confluiranno nel PIAO;
- la modifica del successivo comma 6 dell'art. 6, prevedendo sempre la data del 31.03.2022 quale termine per l'adozione – non più da parte del Dipartimento della funzione pubblica, bensì con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione – del "Piano tipo";
- l'inserimento del nuovo comma 6 bis dell'art. 6, il quale prevede che, in sede di prima applicazione, il PIAO è adottato entro la data del 30.04.2022.

L'art. 7 del D.L. 30.04.2022 n. 36 ("Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza") – nel modificare il comma 6 bis dell'art. 6 del D.L. 09.06.2021 n. 80, convertito dalla L. 06.08.2021 n. 113 – ha stabilito che il PIAO, in sede di prima applicazione, debba essere adottato entro il termine del 30.06.2022.

Disciplina attuativa.

Con D.P.R. 24.06.2022 n. 81 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 151 di data 30.06.2022) è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione.

Con Decreto di data 30.06.2022 il Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ha provveduto a definire il contenuto del PIAO adottando un relativo schema tipo, nonché le previsioni semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

La **Regione autonoma Trentino – Alto Adige**, sulla base delle competenze legislative riconosciute dalla Statuto speciale di autonomia, con la Legge Regionale 20.12.2021, n. 7 ("Legge regionale

collegata alla legge regionale di stabilità 2022"), ha provveduto a recepire nell'ordinamento regionale i principi dettati dall'art. 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80, assicurando una applicazione graduale, sia in termini temporali che sostanziali, delle disposizioni in materia di PIAO.

La Provincia autonoma di Trento, nell'ambito delle competenze derivanti dallo Statuto speciale e tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 18 bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, ha recepito [con la Legge Provinciale 27 dicembre 2021, n. 21 (legge collegata alla manovra di bilancio provinciale 2022)] nell'ordinamento provinciale i principi di semplificazione e pianificazione ed i procedimenti amministrativi e di miglioramento della qualità dei servizi dettati dalla normativa nazionale, e quindi tradotto nel proprio ordinamento il **Piano integrato di attività e organizzazione** (PIAO), assicurando una applicazione graduale, sia in termini temporali che sostanziali, delle disposizioni in materia di PIAO.

In particolare, l'articolo 19.1 della Legge Provinciale n. 4 del 1996 [articolo aggiunto dalla Legge Provinciale 27 dicembre 2021, n. 21 (legge collegata alla manovra di bilancio provinciale 2022)] ha previsto che:

1. la Provincia rafforzi la propria capacità amministrativa attraverso la programmazione integrata delle attività, dell'organizzazione e del rischio.
2. la programmazione integrata sia diretta a garantire la qualità e la trasparenza dell'azione amministrativa, il miglioramento continuo dei servizi resi ai cittadini e alle imprese e la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.
3. il piano sia adottato in coerenza con gli obiettivi e gli indirizzi definiti dagli strumenti di programmazione generale previsti dalla legge e, compatibilmente con le risorse finanziarie, definisca: **(i)** gli obiettivi di miglioramento per la creazione di valore pubblico; **(ii)** la strategia di reclutamento, di gestione, di formazione e di sviluppo del capitale umano; **(iii)** lo sviluppo della flessibilità e dell'agilità dell'organizzazione e del rapporto di lavoro; **(iv)** le misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione e gestione dei rischi; **(v)** le procedure, i processi e i procedimenti da semplificare e reingegnerizzare in maniera univoca e integrata.
4. il piano sia adottato con contenuti, criteri e modalità definiti progressivamente;
5. le disposizioni relative al piano siano estese (secondo indicazioni della Giunta Provinciale) anche agli Enti pubblici strumentali – diversi dalle istituzioni scolastiche e formative – con più di cinquanta dipendenti.

La deliberazione n. 692 del 22 aprile 2022 della Giunta provinciale ha dettagliato i **contenuti** [delle singole sezioni che compongono il PIAO, prevedendo: la **sezione 1** (*Mission* dell'amministrazione e analisi del contesto); la **sezione 2** (valore pubblico, performance e rischi); la **sezione 3** (organizzazione e capitale umano) nonché la **sezione 4** (monitoraggio e *accountability*)], i **criteri** e le **modalità per la progressiva attuazione** del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

La deliberazione n. 1158 del 30 giugno 2022 della Giunta provinciale (dopo aver richiamato la normativa provinciale di riferimento, la quale prevede che il PIAO sia adottato anche enti pubblici strumentali – diversi dalle istituzioni scolastiche e formative – con più di cinquanta dipendenti, secondo le indicazioni della Giunta provinciale), ha rinviato, per gli enti strumentali, l'adozione dello strumento al 2023.

La circolare del 28 dicembre 2022 (prot. n. D319/2022/1.2-2022-27/LUC/MD) del Dipartimento Organizzazione Personale e Affari Generali della Provincia autonoma di Trento dopo aver evidenziato che:

- a. nell'ambito delle misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
 - b. il legislatore provinciale ha introdotto nel proprio ordinamento il PIAO, attraverso l'articolo 19.1 della legge provinciale n. 4 del 1996 inserito dalla legge provinciale n. 21/2021 (legge collegata alla manovra di bilancio provinciale 2022), precisando che lo stesso è adottato con contenuti, criteri e modalità definiti progressivamente;
 - c. la normativa provinciale di riferimento, richiamando i contenuti delle disposizioni nazionali, prevede che il PIAO sia adottato anche dagli enti pubblici strumentali - diversi dalle istituzioni scolastiche e formative - con più di cinquanta dipendenti, secondo le indicazioni della Giunta provinciale.
 - d. in fase di prima applicazione, nelle more dell'emanazione a livello nazionale dei decreti attuativi del PIAO, la Giunta provinciale con deliberazione n. 1158/2022 ha approvato il PIAO 2022 – 2024, rinviando per gli enti strumentali della Provincia l'adozione dello strumento all'anno 2023.
 - e. in settembre è stato completato il quadro normativo nazionale con la pubblicazione in Gazzetta ufficiale del decreto n. 132/2022 che ha definito i contenuti del PIAO, oltre che le modalità semplificate previste per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ha rilasciato le indicazioni per la redazione del PIAO da parte degli enti strumentali, disponendo che:
 1. **gli Enti pubblici strumentali** individuati dalla circolare del 28 dicembre 2022 (prot. n. D319/2022/1.2-2022-27/LUC/MD) dovranno procedere all'approvazione del proprio PIAO entro gennaio 2023 avendo a riferimento le indicazioni semplificate previste dal Decreto Ministeriale 30 giugno 2022 n. 132.
 2. le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, nell'ambito del PIAO, ad elaborare esclusivamente la sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza, e la sezione Organizzazione e Capitale umano (cfr. art. 6 del Decreto Ministeriale Decreto Ministeriale 30 giugno 2022 n. 132).
- Il PIAO 2023 - 2025 del **Muse – Museo delle Scienze**, in conformità a quanto disposto dall'art. 19.1 della Legge Provinciale 8 luglio 1996, n. 4, previsto dall'articolo 6 Decreto Ministeriale 30 giugno 2022 n. 132 e precisato nella circolare del 28 dicembre 2022 (prot. n. D319/2022/1.2-2022-27/LUC/MD), è costituito dalla:
- sottosezione, denominata **Rischi corruttivi e trasparenza**, nella quale, con l'obiettivo di definire le azioni che l'amministrazione vuole attuare per tutelare – anche tramite la razionalizzazione delle attività amministrative di competenza – la legittimità, l'integrità e la trasparenza dell'operato dei propri dipendenti e amministratori, sono delineate: **(a)** l'analisi del contesto esterno ed interno; **(b)** la valutazione del rischio; **(c)** le misure organizzative di carattere generale; **(d)** il monitoraggio e riesame nonché **(e)** la trasparenza.

- sezione, denominata **Organizzazione e Capitale umano**, nella quale sono delineate: **(a)** la struttura organizzativa dell'Ente; **(b)** la organizzazione del lavoro agile; **(c)** la programmazione dei fabbisogni quali-quantitativi di risorse umane e **(d)** il piano di formazione del capitale umano.

1. **Scheda anagrafica dell'Amministrazione**

Denominazione	Muse – Museo delle Scienze
Indirizzo	Corso del Lavoro e della Scienza n. 3 – 38122 – Trento (TN)
Codice fiscale	80012510220
Partita iva	00653950220
Sito web istituzionale	www.muse.it
Telefono	0461270311
e-mail	amministrazione@muse.it
p.e.c.	museodellescienze@pec.it
Presidente del C.d.A.	Prof. Stefano Zecchi
Direttore	Dott. Michele Lanzinger
Numero di dipendenti al 31 dicembre 2022	0 ¹

¹I dipendenti del Museo risultano assunti dalla Provincia autonoma di Trento, secondo l'ordinamento professionale previsto dal contratto collettivo provinciale di lavoro, e messi a disposizione dell'Ente. Al 31 dicembre 2022, il personale provinciale in servizio risultato composto da cento (100) unità, di cui novantadue (92) a tempo indeterminato ed otto (8) a tempo determinato.

2. Sezione: Valore pubblico, performance e anticorruzione

2.1 Valore pubblico

Sottosezione non soggetta a compilazione in conformità a quanto previsto dall'articolo 6 Decreto Ministeriale 30 giugno 2022 n. 132 e confermato dalla circolare del 28 dicembre 2022 (prot. n. D319/2022/1.2-2022-27/LUC/MD) del Dipartimento Organizzazione Personale e Affari Generali della Provincia autonoma di Trento.

2.2 Performance

Sottosezione non soggetta a compilazione in conformità a quanto previsto dall'articolo 6 Decreto Ministeriale 30 giugno 2022 n. 132 e confermato dalla circolare del 28 dicembre 2022 (prot. n. D319/2022/1.2-2022-27/LUC/MD) del Dipartimento Organizzazione Personale e Affari Generali della Provincia autonoma di Trento.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Il contesto esterno

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.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un ente è sottoposto, consente comunque di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

Deviazione dell'agire pubblico

L'incidenza che la pandemia e la conseguente emergenza sanitaria hanno avuto (e stanno avendo) sul tessuto sociale, economico e politico provinciale e regionale, rischia di essere amplificata dalla recentissima crisi energetica e dalle devastanti conseguenze del conflitto russo-ucraino.

Contemporaneamente anche in regione si lavora per la realizzazione degli obiettivi dettati dal PNRR, cui è legata l'erogazione entro il 2026 di ingenti risorse europee legate al progetto EU Next Generation.

Sarà richiesto il massimo impegno del sistema pubblico per sostenere la ripartenza economica, rinforzare la coesione sociale, e contemporaneamente contrastare le infiltrazioni criminali in un tessuto sinora sostanzialmente sano e vigile.

Recentemente il Ministero dell'interno ha presentato al Parlamento la relazione sull'attività svolta nel secondo semestre 2019 dalla DIA, Direzione Investigativa Antimafia. In tale relazione, si trovano interessanti approfondimenti in merito alla situazione Regionale e Provinciale che aiutano a comprendere il contesto esterno al MUSE.

Trentino Alto Adige/Sudtirol

È nota la tendenza delle organizzazioni criminali di tipo mafioso a riciclare e reinvestire capitali di provenienza illecita prediligendo i territori caratterizzati da un tessuto economico florido come nel caso del Trentino - Alto Adige/Sudtirol. Nel senso è recente l'infiltrazione registrata nei settori edile e dell'estrazione del porfido. Inoltre, anche questa regione si inserisce nel quadro della crisi economica generale dovuta alla pandemia. In tale contesto, un fattore di rischio ulteriore da tenere in considerazione è rappresentato dalla possibilità che le organizzazioni criminali si pongano, grazie alla disponibilità di importanti liquidità, quali "ammortizzatori" illegali in sostituzione dello Stato nel sostentamento delle piccole e medie imprese. Si rammenta che il Trentino e l'Alto Adige risultano

essere interessati dalla presenza di malavitosi calabresi per lo più provenienti dalla Locride alcuni dei quali affiliati alla 'ndrangheta stanziati sul territorio sin dagli anni '70. Evidentemente la posizione geografica della regione posta sull'asse di comunicazione Italia-Austria-Germania ha suscitato l'interesse di soggetti vicini alle cosche che intendevano creare una sorta di "ponte" verso le proiezioni malavitose calabresi radicate nel sud della Germania in particolare a Monaco di Baviera (omissis). Per quanto concerne il Trentino-Alto Adige, la complessiva attività investigativa ha permesso di ricostruire come il processo di insediamento della 'ndrangheta nella Val di Cembra sia collocabile tra gli anni 80 e 90 del secolo scorso, verosimilmente poiché attratta dalla ricca industria legata all'estrazione del porfido. Ed in effetti un primo segnale di una rinnovata pervasività della criminalità calabrese nel territorio si è manifestata con l'operazione "Freeland" condotta nel giugno 2020 nei confronti di 20 soggetti ritenuti responsabili di estorsione, sequestro di persona, spaccio di stupefacenti e detenzione di armi clandestine. L'organizzazione che aveva espresso la sua operatività soprattutto nella provincia di Bolzano faceva capo a due soggetti calabresi (padre e figlio) ritenuti vicini alla 'ndrina ITALIANO-PAPALIA di Delianuova (RC). I due oltre a gestire lo spaccio di stupefacenti in alleanza con la criminalità locale avrebbero avuto contatti con i cartelli colombiani per l'approvvigionamento di cocaina. Un'ulteriore conferma dell'interesse della criminalità calabrese per il territorio trentino giunge dall'operazione "Perfido" condotta dai Carabinieri il 15 ottobre 2020. Le investigazioni hanno evidenziato la costituzione di un locale di 'ndrangheta insediato a Lona Lases (TN) espressione della cosca reggina SERRAINO. Il sodalizio operando secondo schemi e modalità operative tipiche delle consorterie mafiose calabresi aveva creato un reticollo di solidi rapporti con imprenditori e amministratori pubblici riservando il ricorso alla forza solo in caso di necessità. L'inchiesta ha inoltre evidenziato come il sodalizio fosse riuscito in un primo momento ad assumere il controllo di aziende operanti nell'estrazione del porfido e di altro materiale roccioso pregiato per poi estendere i propri interessi anche in altri settori tradizionalmente appetiti dalla criminalità mafiosa quali il noleggio di macchine e attrezzature edili e il trasporto merci. Tali evidenze attestano un'ormai stabile presenza di proiezioni della criminalità organizzata calabrese nella regione come si legge negli atti del provvedimento: "E' infatti dato pacifico e notorio che la 'ndrangheta si caratterizza per una consolidata articolazione verticistica, con affidamento ad un organismo sovraordinato di compiti di coordinamento delle numerose realtà territoriali, articolate nella zona calabrese in tre mandamenti (Tirrenico, Ionico e Reggino), che a loro volta comprendono gli organismi territoriali delle Locali, ivi comprese quelle impiantate in altre zone d'Italia tra cui la provincia di Trento e quella di Bolzano". La strategica posizione geografica della regione che rappresenta uno "snodo" nevralgico per gli spostamenti da e per l'Europa agevola del resto lo stanziamento anche di formazioni delinquenziali di matrice straniera attive nella commissione dei più comuni reati predatori, nel traffico e nello spaccio di droga, nel contrabbando di sigarette e nel favoreggiamiento dell'immigrazione clandestina spesso finalizzata allo sfruttamento della prostituzione e del lavoro nero. Tra i sodalizi etnici dei quali è stato rilevato il coinvolgimento nel narcotraffico sono risultati maggiormente strutturati quelli albanesi e nigeriani questi ultimi sono attivi anche allo spaccio al dettaglio. Sono tuttavia presenti anche gruppi rumeni e maghrebini. Una particolare attenzione va poi rivolta alla possibile diffusione di droghe sintetiche il cui smercio si sta diffondendo anche attraverso il "deep web" che è uno strumento più agile da utilizzare nell'attuale situazione pandemica e con il quale è possibile il pagamento mediante le cripto valute e la consegna in forma anonima.

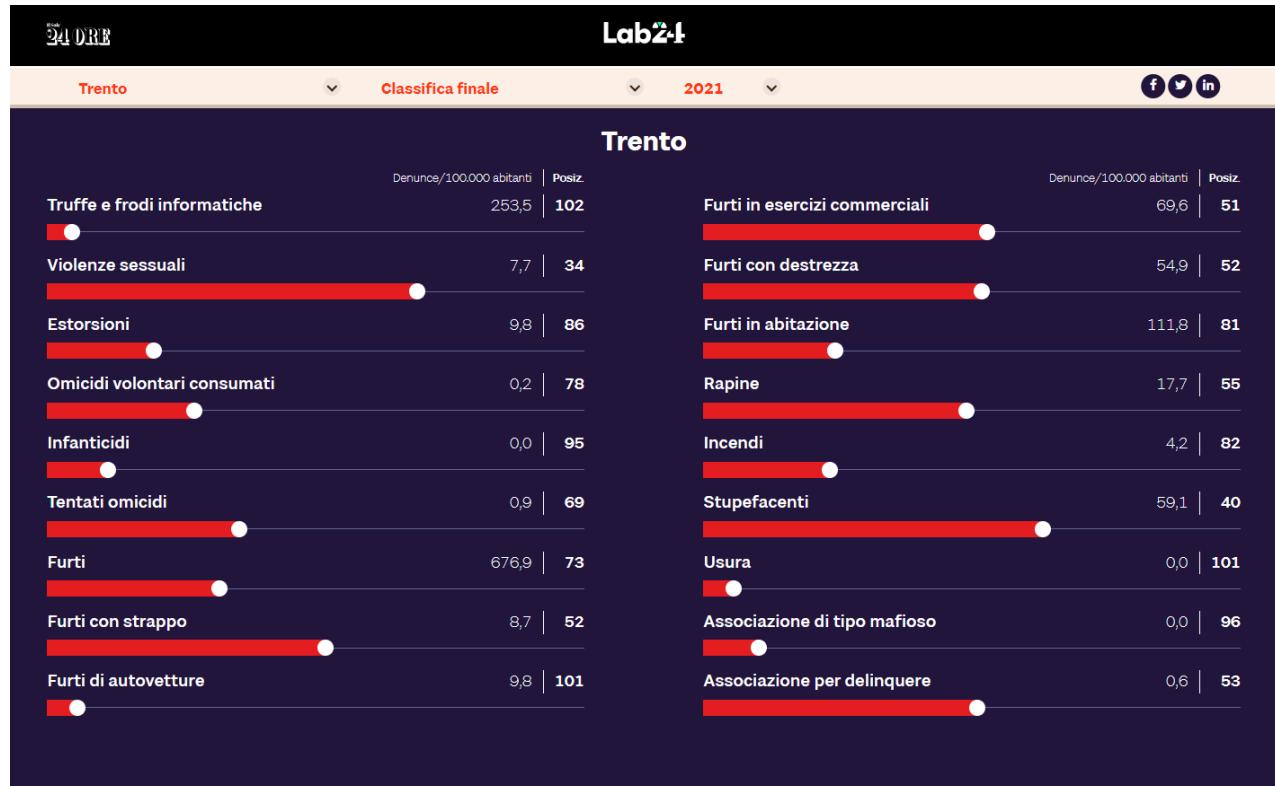
Provincia di Trento

"Le investigazioni giudiziarie condotte negli ultimi anni hanno evidenziato interessi sempre più concreti, delle organizzazioni mafiose nella penetrazione del tessuto socio-economico del territorio. In particolare l'Operazione "Perfido", condotta dai Carabinieri e ampiamente analizzata nei precedenti contributi, testimonia la presenza ormai consolidata della 'ndrangheta nella provincia. Il relativo processo è tuttora nella fase dibattimentale. Proprio sul tema della presenza di

organizzazioni criminali il Commissario del Governo per la Provincia di Trento Sandro Lombardi, ha dichiarato: "le recenti indagini contro la criminalità organizzata, operate dalle forze di polizia, coordinate dalla locale Magistratura, hanno confermato tentativi di colonizzazione da parte delle mafie, anche in Trentino Alto Adige, Regione caratterizzata da un'economia ricca e variegata, tuttavia messa a dura prova dalle conseguenze della pandemia. Se l'imprenditoria in difficoltà deve essere quindi messa in guardia dai rischi di accettare forme di aiuto poco trasparenti, dall'altro canto i fondi offerti dal Governo e quelli che arriveranno a breve attraverso l'Unione Europea, impongono di effettuare un accurato monitoraggio delle effettive destinazioni, in modo da contrastare efficacemente tentativi di illecito arricchimento. In tal senso il Commissario di Governo di Trento, attraverso i Gruppi Interforze Antimafia, si pone l'obiettivo di offrire un valido contributo al contrasto dell'infiltrazione mafiosa nel tessuto produttivo locale e negli appalti pubblici". Un tessuto economico particolarmente florido rappresenta terreno fertile anche per quelle forme di economia rapace perpetrata anche al di fuori dai contesti mafiosi da imprenditori "senza scrupoli", che sfruttano le risorse del territorio per ricavarne facile liquidità. È quanto emerge dagli esiti dell'operazione "Cleaner" eseguita dalla Guardia di finanza il 10 marzo 2021. L'indagine, avviata a seguito di una verifica fiscale nei confronti di una società cooperativa attiva nel campo delle pulizie, ha permesso di disvelare condotte fraudolente perpetrata da 5 imprenditori. Secondo quanto ricostruito gli stessi avrebbero beneficiato illegalmente del denaro sottratto dalle casse di una cooperativa. Tra i reati contestati si evidenziano: false comunicazioni sociali, illegale ripartizione degli utili e delle riserve, ostacolo all'esercizio delle autorità di pubblica vigilanza, impiego di denaro di provenienza illecita e autoriciclaggio. I reati sono stati contestati proprio in considerazione del fatto che il denaro proveniente da illeciti societari/fiscali in danno della cooperativa, veniva fatto confluire sui conti delle imprese gestite in proprio dagli indagati e successivamente reinvestito nelle proprie attività economiche. L'operazione ha portato al sequestro preventivo di circa un milione di euro nei confronti di undici società e alla denuncia degli imprenditori. Anche nel semestre il principale business criminale risulta il traffico di stupefacenti, agevolato dal passaggio delle rotte di comunicazione con il nord Europa e gestito da criminali di origine balcanica, africana e da gruppi di italiani. Aggiornata conferma è data dall'operazione "Underground" conclusa dalla Polizia di Stato il 12 gennaio 2021. Le investigazioni hanno portato all'esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di un sodalizio di matrice nigeriana, con base a Verona ma dedito a controllare lo spaccio al dettaglio a Trento. Tra i 16 arrestati figurano 3 donne attive anche nello sfruttamento della prostituzione nel capoluogo scaligero. I vertici dell'organizzazione, un uomo e una donna (madre e figlio) residenti a Verona impiegavano parte dei proventi illeciti per acquistare partite di eroina e cocaina a Vicenza. Le attività investigative hanno evidenziato che proprio nella città scaligera, luogo in cui veniva stoccatà la droga pronta per essere poi consegnata ai corrieri che giornalmente si dirigevano a Trento, si tenevano riunioni tra i capi e i sodali spesso per dirimere i contrasti tra i vari pusher, per la suddivisione delle zone di spaccio a Trento, nonché dei proventi dello spaccio e per stabilire la percentuale da accantonare per sostenere le spese legali dei consociati nel caso fossero stati tratti in arresto. Sempre in tema di stupefacenti, l'operazione "#Continuoaspacciare" conclusa dalla Guardia di finanza di Trento il 6 febbraio 2021 ha portato all'arresto di 4 soggetti di origine tunisina, romena e albanese e al deferimento di altri 3, nonché al sequestro di cocaina, marijuana e hashish, oltre a 37 mila euro in contanti, 2 autovetture e 8 smartphone. Una particolare attenzione va poi rivolta alla possibile diffusione di droghe sintetiche il cui smercio si sta diffondendo anche attraverso il "deep web", nonché il crescente interesse criminale nella commissione di frodi informatiche. Nel senso già nell'ottobre 2020 nell'ambito dell'operazione "Matrioska" la Guardia di finanza e la Polizia di Stato avevano disvelato l'operatività di un gruppo multietnico di hacker specializzati nella tecnica del Business Email Compromise. Le successive indagini hanno consentito di individuare una rete di hacking che interessava varie regioni del nord-Italia, nonché di eseguire il 30 gennaio 2021 un'ordinanza di custodia cautelare nei

confronti di un italiano e un nigeriano responsabili del riciclaggio del provento illecito. Meritano infine un cenno sebbene non vi siano evidenze nel semestre anche le attività connesse al favoreggimento e allo sfruttamento della prostituzione soprattutto di donne cinesi, romene e nigeriane, nonché con la commissione di reati predatori principalmente perpetrati da bande di albanesi e romeni.”

Il dato più aggiornato rinvenibile sulla commissione dei reati è quello del Sole 24ore, che mostra come la Provincia di Trento si collochi al 97° posto su 106 province, come numero di denunce per 100.000 abitanti, mostrando qualche criticità solo in tema di reati legati agli stupefacenti (34° posto) e alle violenze sessuali (40° posto).



2.3.2 Il contesto interno

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno del Muse sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo e non sono state irrogate sanzioni.

Si segnala inoltre:

- **Sistema di responsabilità:** ruoli, responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali. Dopo il passaggio del personale negli organici provinciali il sistema è stato assestato e definito tenendo conto delle modifiche dell'organigramma museale e delle nuove internalizzazioni di personale.
- **Politiche, obiettivi e strategie:** sono definiti di concerto da CdA e Direttore del Muse e del Comitato Scientifico per quanto riguarda gli indirizzi museali.
- **Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:** il Muse è dotato di una sede efficiente di recente costruzione, di una rete infrastrutturale ed informatica all'avanguardia, di presidi tecnologici costantemente rinnovati, con formazione continua del suo capitale umano, dipendente e esternalizzato.
- **Cultura organizzativa:** a partire dall'assunzione, tutti i dipendenti provinciali messi a disposizione del Muse sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente. Questa cultura è trasmessa anche agli appaltatori, affinché lo stesso stile di agire sia comune anche al loro personale che opera presso il Muse.
- **Flussi informativi:** la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.
- **Relazioni interne ed esterne:** la costante attenzione al benessere organizzativo ed al lavoro di squadra, insieme ad un approccio matriciale piuttosto che gerarchico caratterizzano le relazioni interne. Le relazioni verso il contesto esterno sono improntate alla massima eticità.
- **Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:** nel corso del 2022 non si è registrato alcuna segnalazione, denuncia o indagine.

Gestionalmente, si sono verificate due procedure di contestazione per comportamenti scorretti, nell'ambito delle proprie mansioni, da parte di due dipendenti di azienda appaltatrice operante presso la sede del MUSE di Trento, entrambe gestite con segnalazione al relativo datore di lavoro.

Organizzazione

Il **Presidente** è nominato dalla Giunta provinciale per la durata della legislatura provinciale, nell'atto di nomina del Consiglio di Amministrazione del Museo. L'attuale C.d.A. è stato nominato in data 10 maggio 2019 da parte della Giunta Provinciale con delibera n. 614/2019. Il **Consiglio di Amministrazione del Museo** è composto da tre componenti, compreso il Presidente, 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 (artt. 4 e 5 del Regolamento).

Il Direttore del Museo, dirigente di servizio della Provincia autonoma di Trento messo a disposizione dell'ente, 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 rimangono in carica cinque anni; essi possono partecipare senza diritto di voto alle sedute del Consiglio di Amministrazione (art. 7 del Regolamento).

Struttura operativa

Riguardo il profilo dell'organizzazione amministrativa, il Museo è articolato in due strutture: la Direzione del Museo ed il Servizio Affari Generali e Contabilità. Per l'analisi di dettaglio della struttura organizzativa, si rinvia a quanto indicato al successivo punto 3.1 del presente Piano.

2.3.2.1 Soggetti coinvolti

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Il Responsabile della prevenzione della corruzione del MUSE è il Direttore Michele Lanzinger, incaricato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 14/2013. La nomina è stata integrata con la responsabilità della Trasparenza con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 39/2014.

Ai sensi e per gli effetti delle “*Direttive per la formazione del bilancio di previsione delle agenzie e degli enti strumentali della Provincia Autonoma di Trento*” “*gli enti garantiranno che nell’ambito delle procedure interne di valutazione della dirigenza sia adeguatamente valorizzato l’aspetto relativo alla verifica del rispetto delle direttive impartite dalla Giunta provinciale anche con riferimento agli obblighi dettati dalle norme sulla trasparenza e la prevenzione della corruzione, con conseguente significativo impatto sulla quantificazione della retribuzione variabile connessa ai risultati*”.

L’incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione non è remunerato ma rientra nei compensi relativi all’incarico dirigenziale.

Il MUSE assicura al Responsabile della prevenzione della corruzione lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di aggiornamento. Assicura inoltre, in considerazione del suo delicato compito organizzativo e di raccordo, un adeguato supporto, mediante la assegnazione di appropriate risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio.

Considerata l’ampiezza e la delicatezza delle attribuzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione, l’Ente valuta ogni misura che possa supportare lo svolgimento delle sue funzioni, assicurando autonomia e poteri di impulso.

Il Responsabile Protezione dei dati (DPO)

L’Ente ha affidato il ruolo a QSA con determinazione del direttore del 31 maggio 2022.

Laddove si verificassero istanze accesso ai dati personali o di riesame di decisioni sull’accesso civico generalizzato, il RPCT si avvarrà, del supporto del DPO.

Analogamente il DPO potrà essere coinvolto nella valutazione dei profili di correttezza del trattamento dei dati personali sul sito web istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente. In particolare, ai sensi dell’art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c).

Il R.A.S.A.

Il Responsabile dell’Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) per il MUSE è il dott. Massimo Eder, che si è attivato per l’abilitazione del profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato ANAC del 28 ottobre 2013.

Referenti

Considerato il nuovo assetto organizzativo, entro il 31 dicembre 2023, il MUSE intende dotarsi di referenti al fine di garantire al Responsabile delle Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenze un adeguato supporto.

2.3.2.2 Processo

Principio di delega – obbligo di collaborazione – corresponsabilità

La progettazione del presente Piano, nel rispetto del principio funzionale della delega –prevede il massimo coinvolgimento dei Funzionari con responsabilità organizzativa sulle varie strutture dell'Ente, anche eventualmente come soggetti titolari del rischio ai sensi del PNA. In questa logica si ribadiscono in capo alle figure apicali l'obbligo di collaborazione attiva e la corresponsabilità nella promozione ed adozione di tutte le misure atte a garantire l'integrità dei comportamenti individuali nell'organizzazione.

A questi fini si è provveduto al trasferimento e all'assegnazione, a detti Responsabili, delle seguenti funzioni: **(i)** collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità; **(ii)** collaborazione per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio; **(iii)** Progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro.

Si assume che attraverso l'introduzione e il potenziamento di regole generali di ordine procedurale, applicabili trasversalmente in tutti i settori, si potranno affrontare e risolvere anche criticità, disfunzioni e sovrapposizioni condizionanti la qualità e l'efficienza operativa dell'Amministrazione.

L'approccio metodologico adottato per la costruzione del piano

Finalità

Il presente Piano intende consolidare, all'interno dell'Amministrazione, un sistema organico di strumenti per la prevenzione della corruzione.

Tale prevenzione non è indirizzata esclusivamente alle fattispecie di reato previste dal Codice Penale, ma anche a quelle situazioni di rilevanza non criminale, ma comunque atte a evidenziare una disfunzione della Pubblica Amministrazione dovuta all'utilizzo delle funzioni attribuite non per il perseguimento dell'interesse collettivo bensì di quello privato.

Per interesse privato si intendono sia l'interesse del singolo dipendente/gruppo di dipendenti che di una parte terza.

Il processo corruttivo deve intendersi peraltro attuato non solo in caso di sua realizzazione ma anche nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Come declinato anche dal Piano Nazionale Anticorruzione del 2019, i principali obiettivi da perseguire, attraverso idonei interventi, sono: **(i)** ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione; **(ii)** aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione; **(iii)** creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Metodologia

La metodologia adottata, si rifà a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti organizzativi (banche, società multinazionali, pubbliche amministrazioni estere, ecc.) che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche:

1. l'approccio dei sistemi normati, che si fonda: **(a)** sul principio di documentabilità delle attività svolte, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione; **(b)** sul principio di documentabilità dei controlli, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità. In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, regolamenti, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità;

2. l'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001 – con le dovute contestualizzazioni e senza che sia imposto dal decreto stesso nell'ambito pubblico – che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni: **(a)** se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; **(b)** se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo; **(c)** se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo suddetto.

Detti approcci, pur con il necessario adattamento, sono in linea con i Piani Nazionali Anticorruzione e gli aggiornamenti succedutisi nel tempo.

Il percorso di costruzione ed aggiornamento

Gli aspetti presi in considerazione

Nel percorso di costruzione del Piano sono stati tenuti in considerazione diversi aspetti:

- a) il coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano; tale attività – che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti dal Piano stesso – è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze dell'Ente;
- b) il coinvolgimento degli amministratori anche nella fase di progettazione, attraverso l'informativa resa al C.d.A. in merito agli indirizzi che si sono seguiti e/o si intendono seguire per la predisposizione/aggiornamento del Piano. Il ruolo del C.d.A. è più strettamente operativo, potendosi essa esprimere anche in corso di progettazione del Piano, oltre che in sede di approvazione ed adozione;
- c) la rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni ex post dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre alla indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro. Si è in tal modo costruito un Piano che, valorizzando il percorso virtuoso già intrapreso dall'Amministrazione, mette a sistema quanto già positivamente sperimentato purché coerente con le finalità del Piano;
- d) l'impegno a stimolare e recepire le eventuali osservazioni dei portatori di interessi sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi erogati, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori a tutti i livelli;
- e) la sinergia con quanto già realizzato o in progettazione nell'ambito della trasparenza, ivi compresi: **(i)** l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione; **(ii)** l'attivazione del diritto di accesso civico ordinario e generalizzato, di cui al citato D.lgs. n. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs. 97/2016, e confermato dalle L.R.10/2014 e L.R. 16/2016 in tema di trasparenza;
- f) la previsione e l'adozione di specifiche attività di formazione del personale e agli amministratori, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai responsabili amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, ma che

coinvolgono anche tutto il personale dell'Amministrazione in relazione alle tematiche della legalità ed eticità dei comportamenti individuali;

- g) la continuità con le azioni intraprese con i precedenti Piani Triennali di prevenzione della Corruzione;
- h) lo studio e la valutazione del contesto esterno ed interno, per poter meglio calibrare le misure da intraprendere.

Inoltre, si è ritenuto opportuno sin dal primo PTPC adottato - come previsto nella circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica e ribadito dal PNA 2015 - ampliare il concetto di corruzione, ricomprensivo tutte quelle situazioni in cui *"nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. (...) Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da ricomprendersi non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite"*.

Sensibilizzazione dei Responsabili di Servizio e condivisione dell'approccio

Il primo passo compiuto nella direzione auspicata è stato quello di far crescere all'interno dell'Ente la consapevolezza sul problema dell'integrità dei comportamenti.

In coerenza con l'importanza della condivisione delle finalità e del metodo di costruzione del Piano, in questa fase formativa si è provveduto – in più incontri specifici – alla sensibilizzazione e al coinvolgimento dei Responsabili degli uffici, definendo in quella sede che il Piano della corruzione avrebbe incluso non solo i procedimenti previsti dall'art. 1 comma 16 della L. 190 (autorizzazioni o concessioni; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi; concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché' attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera), ma che il punto di partenza sarebbe stata l'analisi di tutte le attività dell'Ente che possono presentare rischi di integrità.

2.3.3 Valutazione del rischio

L'analisi delle attività svolte dal Museo che possono presentare rischi di corruzione è stata effettuata già in sede di approvazione del Piano di Prevenzione della Corruzione 2014 - 2016, con riferimento alle aree di rischio obbligatorie individuate dall'art. 1, comma 16, della legge 190/2012, lettera a) e b), in quanto uniche applicabili alla realtà dell'ente.

L'analisi effettuata dall'Ente è sintetizzata nel Tabellone dei processi sui rischi (Allegato 2) del presente Piano.

Per ognuno dei processi della mappa, identificato in relazione al proprio indice di rischio², è stato definito un piano di azioni di contenimento del rischio stesso che contempla almeno un'azione per ogni rischio stimato, progettando e sviluppando gli strumenti che rendano efficace tale azione o citando gli strumenti già in essere.

Attraverso il monitoraggio, il riesame e l'aggiornamento del Piano è possibile migliorare nel tempo la sua focalizzazione e la sua efficacia.

² L'indice di rischio definito per ogni processo (considerato sensibile alla corruzione/contaminazione da parte degli interessi privati) può collocare l'attività e/o il processo esaminato in una delle seguenti fasce di osservazione: "**1 – 2 = rischio tenue**"; "**3 – 4 = rischio rilevante**"; "**6 – 9 = rischio grave**". La gradazione del rischio dà 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.

2.3.4 Misure organizzative di carattere generale.

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che il Muse intende mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla L. 190/2012 e compatibilmente con la propria dimensione organizzativa. **L'Ente si impegna, nella persona del suo Responsabile della prevenzione della corruzione** – partendo da quanto indicato nell'art. 1 comma 9 della L. 190/2012 – **a svolgere le seguenti azioni e presidiare i seguenti aspetti:**

Rotazione

Il Piano nazionale anticorruzione richiede che, negli uffici a più elevato rischio, sia garantita un'adeguata rotazione dei responsabili delle attività a maggior rischio.

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 la scarsa fungibilità professionale dei responsabili, 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 critico vengono ricondotte a soggetti diversi in modo tale che nessuno di questi possa esercitare poteri esclusivi o non controllabili, favorendo al contempo l'attività di controllo sulle fasi più sensibili di ciascun processo.

Formazione a tutti gli operatori interessati dalle azioni del Piano

Riguardo il dettaglio in materia di formazione si rinvia a quanto indicato al punto 3.3.2. del presente Piano.

Codice di comportamento

Il MUSE fa riferimento attualmente 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.

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.

Il processo di adeguamento e personalizzazione del codice di comportamento del MUSE, in procedenza sospeso, è stato riavviato e terminerà entro e non oltre il 31 dicembre 2023. Nello specifico, anche in forza di quanto previsto dal D.lgs. n. 36/2022, il nuovo codice conterrà una serie di prescrizioni a tutela dell'immagine della pubblica amministrazione e relative alla gestione da parte

dei dipendenti pubblici: **(i)** delle tecnologie informatiche; **(ii)** dei mezzi di informazione ed – in generale – dei rapporti con la stampa nonché **(iii)** dei social media.

Procedimenti disciplinari

È compito del Direttore, nella sua veste di responsabile del personale, garantire le misure necessarie all'effettiva attivazione della **responsabilità disciplinare dei dipendenti**, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel presente Piano. Annualmente il RPCT relaziona sull'andamento delle politiche di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, riportando anche tipologia, numerosità ed esiti dei procedimenti disciplinari instaurati nell'anno.

Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Su specifica delega della Legge Anticorruzione, il governo ha emanato nel 2013 il D.lgs. n. 39, finalizzato alla definizione di situazioni di inconferibilità di incarichi apicali oltre che all'introduzione di griglie di incompatibilità tra incarichi ed attività sia nelle Amministrazioni dello Stato che in quelle locali (Regioni, Province e Comuni), che negli Enti di diritto privato che sono controllati da una Pubblica Amministrazione. Il Direttore vigila sull'attuazione delle disposizioni in materia di **inconferibilità e incompatibilità degli incarichi** (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190/2012).

In particolare, con riguardo alla procedura di conferimento degli incarichi, garantisce: **(1)** la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico; **(2)** la successiva verifica entro un congruo arco temporale; **(3)** il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso); **(4)** la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Inoltre, provvede alla pubblicazione ogni anno della dichiarazione in merito alla propria posizione circa la non sopravvenienza di cause ostative ai sensi del d.lgs. N. 39/2013 e a quella dell'altro dirigente e dei membri del Consiglio di Amministrazione.

Autorizzabilità attività 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. Sul punto si insisterà con note al personale, formazione etica e *counselling* da parte del Direttore.

Tutela del segnalante interno ed esterno

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.

Nel corso del 2018 il RPCT ha provveduto ad integrare la procedura di tutela del segnalante alla luce delle "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" (L. 179/2017) che estende le tutele anche al personale collaboratore e dipendente di ditte e imprese fornitrice di beni o servizi o che realizzano opere in favore della PA.

Al fine di garantire l'anonimato, dette segnalazioni sono indirizzate direttamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione alla casella mail operativa a questo scopo

(responsabileanticorruzione@muse.it). Dipendenti e non segnalano eventuali 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 che verrà aggiornato sulla base delle indicazioni fornite da ANAC nelle emanante linee guida.

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.

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. È 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 al seguente indirizzo e-mail:

whistleblowing@anticorruzione.it

Al fine di garantire la piena applicazione: **(i)** delle disposizioni in materia di tutela del segnalante (e di tutela del segnalante dipendente e/o collaboratore di un fornitore della Azienda) contenute nella Legge n. 179/2017 nonché **(ii)** delle Linee guida adottate da ANAC (cfr. Delibera n. 469 del 9 giugno 2021), nel corso del 2023 sarà valutata l'opportunità di utilizzare un software dedicato, attivo sul nuovo sito web istituzionale dell'ente.

Presa d'atto

Si richiede la **presa d'atto**, da parte dei dipendenti, del presente Piano sia al momento dell'assunzione sia, durante il servizio, con cadenza periodica e/o in occasione dei corsi di formazione dedicati all'integrità e all'etica pubblica.

Presidio delle limitazioni contrattuali dopo la cessazione del rapporto di lavoro con Enti pubblici (cd. Pantoufage)

Il Responsabile del personale, eventualmente delegato dalla PAT:

- 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.

- verifica annualmente il rispetto del divieto previsto dall'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. 165/2001, con riferimento al personale eventualmente cessato dal servizio negli ultimi tre anni.
- 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.

In conformità a quanto previsto dall'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, il MUSE, o in sua vece l'amministrazione provinciale:

- 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.

Adozione del lavoro agile

Riguardo il dettaglio in materia di lavoro agile si rinvia a quanto indicato al punto 3.2 del presente Piano.

Ascolto e dialogo con il territorio

Come auspicato dal PNA 2019, e in conformità con i protocolli adottati per far fronte all'emergenza sanitaria, gli *stakeholders* (portatori di interessi), sono invitati a fornire le loro osservazioni durante il periodo di pubblicazione del presente Piano in bozza sul sito web istituzionale dell'Ente.

Non sono pervenuti osservazioni e suggerimenti. Fermo restando il contenuto del Piano pubblicato in bozza, nell'attuale versione si è tenuto conto dei suggerimenti semplificatori del Vademecum proposto da ANAC in data 2 febbraio 2022.

2.3.5 Monitoraggio e riesame

Monitoraggio

Tale attività assume un ruolo centrale nel sistema di gestione del rischio in quanto le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento che si possono trarre, guidano l’Ente nell’apportare tempestivamente le modifiche necessarie e nella elaborazione del successivo Piano. A tal fine il monitoraggio avviene con cadenza semestrale (tipicamente nei mesi di giugno e novembre) sui seguenti fronti:

- in primo luogo, si procede alla verifica del rispetto degli impegni assunti e delle misure previste nel presente Piano, tenendo traccia documentale dei risultati emersi, con il coinvolgimento non solo del RPCT ma anche dei referenti, e dei responsabili di ufficio, che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al responsabile;
- con la stessa tempistica si effettua un *check* sulla qualità, completezza ed aggiornamento dei dati pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente, individuando eventuali carenze o ritardi e riprogrammando la risoluzione delle criticità anche tenendo conto di eventuali evoluzioni degli obblighi di pubblicazione e le eventuali opportunità di implementare la pubblicazione anche per documentazione di non obbligatoria ostensione. Oltre agli incaricati alla trasmissione e pubblicazione dei dati e dei documenti, sarà coinvolto il DPO per verificare il contemplamento con il rispetto della tutela della riservatezza dei dati personali, anche con riguardo ai principi di minimizzazione e con il rispetto dei tempi massimi di pubblicazione dettati dalle norme vigenti;
- infine, si procede, sempre con l’analoga tempistica, a verificare con i titolari dei rischi individuati nel tabellone processi-rischi, lo stato di attuazione e/o rispetto delle misure ivi previste, secondo una logica di *project management*.

Riesame

In sede di riesame si valuterà se alcune misure sono risultate irrealistiche, inidonee o troppo onerose per il livello di rischio riscontrato. Tutte le valutazioni confluiranno nella redazione del successivo Piano.

2.3.6 Trasparenza.

Premessa.

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.

Il processo di riforma in materia di trasparenza avviato a livello nazionale con l’adozione del d. lgs. n. 97 del 2016 si è concluso a livello provinciale con l’approvazione della legge provinciale n. 19 del 2016 (legge collegata alla manovra di bilancio provinciale 2018) che ha approvato alcune modificazioni della legge provinciale n. 4 del 2014 e ad altre disposizioni provinciali in essa richiamate.

Con l’entrata in vigore, a fare data dal 31 dicembre 2016, dell’articolo 3 della legge provinciale n.19 del 2016 è assicurata la coerenza dell’ordinamento provinciale rispetto alla normativa nazionale in materia di trasparenza.

La presente sezione individua le iniziative dell’ente volte a garantire un adeguato livello di trasparenza in attuazione della normativa sopra citata ed è integrata dall’allegato 2 “Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza” che ne integra sostanzialmente il contenuto.

Sarà obiettivo per il 2023, verificare la compatibilità e il bilanciamento del principio di trasparenza e quello della tutela dei dati personali, come suggerito dalle Linee guida 2014 del Garante della Privacy e ribadite nel PNA 2019.

Responsabile per la trasparenza del MUSE

L’articolo 41, co.1, lett. F) del d.lgs. 97/2016 prevede che vi sia un unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Con deliberazione n. 39 di data 26 novembre 2015, il Consiglio di Amministrazione del MUSE ha nominato il Direttore Michele Lanzinger, già Responsabile della prevenzione della corruzione, anche responsabile della Trasparenza con il compito di promuovere e verificare l’applicazione delle disposizioni provinciali e statali in materia di trasparenza.

Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità

La Mappa³ degli obblighi e delle responsabilità del MUSE in materia di trasparenza è riprodotta nell’allegato 1) al presente piano “Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza”.

La mappa è basata sulla delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016”, e riprende l’articolazione in sottosezioni e livelli della sezione “Amministrazione trasparente” del sito del MUSE.

Per ogni singolo obbligo di pubblicazione nella mappa vengono indicati:

³ Individuazione del responsabile della elaborazione, del responsabile della trasmissione, del responsabile della pubblicazione e della decorrenza della pubblicazione.

- i riferimenti normativi;
- i contenuti di dettaglio dell'obbligo;
- la periodicità prevista per gli aggiornamenti;
- il responsabile della elaborazione, quale responsabile della struttura organizzativa deputata alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione, cioè in sostanza il responsabile dei contenuti informativi;
- il responsabile della trasmissione, inteso quale responsabile della struttura organizzativa deputata alla trasmissione dei dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione al responsabile della pubblicazione;
- il responsabile della pubblicazione, inteso quale responsabile della struttura organizzativa deputata alla validazione del contenuto informativo per la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

In ragione delle dimensioni dell'ente molte di tali responsabilità fanno capo ad un unico soggetto/ufficio che è tenuto alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati nonché alla pubblicazione dello stesso.

Per quanto concerne la tempistica di ciascuna pubblicazione vige quanto riportato nella Mappa di cui all'allegato 2) del presente Piano in relazione a ciascun obbligo.

Ciò premesso, e salve diverse indicazioni, in tutti i casi in cui nella sopraindicata Mappa sia indicato:

- “Aggiornamento tempestivo”, sarà da intendersi quale termine massimo per la pubblicazione quello di trenta giorni a decorrere dal momento in cui il documento, il dato o l'informazione sia nella disponibilità della struttura competente (Responsabile della trasmissione);
- “Aggiornamento trimestrale, semestrale, annuale”, la pubblicazione deve essere completata entro il termine massimo di trenta giorni successivi alla scadenza, rispettivamente, del trimestre, del semestre, dell'annualità.

Monitoraggio

Ogni sei mesi il RPCT opererà un formale monitoraggio anche attraverso la consultazione dei responsabili delle azioni come individuati nell'allegato 1 al presente piano.

I risultati del monitoraggio accompagneranno la realizzazione delle azioni e la manutenzione del piano stesso nel triennio di riferimento.

Accesso civico

Per effetto del novellato articolo 5, comma 2, del D.Lgs. 33/2013 la modifica della nozione del principio generale di trasparenza intesa non più semplicemente come accessibilità alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, ma con portata ben più generale estesa a qualsiasi dato o documento detenuto dall'amministrazione, ha come ulteriore rafforzamento l'introduzione nell'ordinamento di una nuova fattispecie di accesso civico, generalmente identificato mediante l'acronimo FOIA (Freedom of Information Act), ai sensi del quale, “chiunque” ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

Gli istituti oggi presenti sono quindi i seguenti:

- ❖ accesso civico (o accesso civico semplice): sostanzialmente correlato agli obblighi di pubblicazione previsti del d.lgs. 33/2013;

- ❖ accesso civico generalizzato (il c.d. FOIA): che si caratterizza per una notevole ampiezza rispetto all'ordinario strumento previgente e che riguarda tutti i dati e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori dati rispetto a quelli soggetti all'obbligo di pubblicazione, ai quali chiunque ha il diritto di accedere senza alcun onere motivazionale.

L'articolo 4 della legge provinciale n. 4 del 2014 (modificata e integrata dalla citata legge provinciale 29 dicembre 2016, n. 19) detta forme e modalità di applicazione della disciplina sostanziale dell'accesso civico.

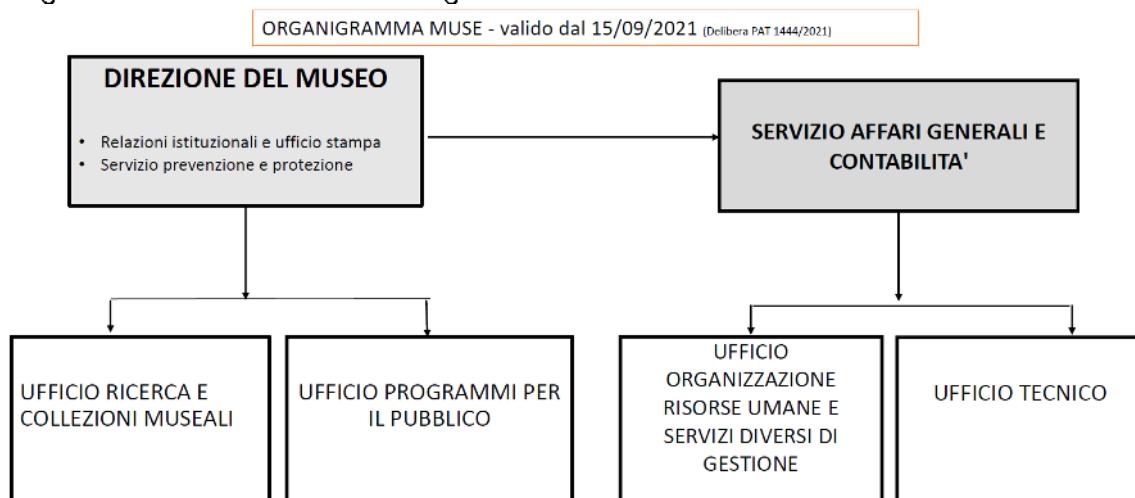
3. Sezione: Organizzazione del capitale umano

3.1 Struttura Organizzativa

Il Muse - Museo delle Scienze si articola in Servizi e Uffici e la sua struttura organizzativa è composta da: **(i)** una Direzione del Museo; **(ii)** un Servizio affari generali e contabilità; **(iii)** un Ufficio organizzazione risorse umane e servizi diversi di gestione; **(iv)** un Ufficio programmi per il pubblico; **(v)** un Ufficio ricerca e collezioni museali nonché **(vi)** un Ufficio tecnico.

Nello specifico, l'assetto organizzativo prevede che l'Ufficio programmi per il pubblico e dell'Ufficio ricerca e collezioni museali siano sottoposti al coordinamento della Direzione del museo mentre l'Ufficio organizzazione risorse umane e servizi diversi di gestione e dell'Ufficio tecnico a quello del Servizio affari generali e contabilità.

L'organigramma del Museo è così disegnato



I dipendenti del Museo risultano assunti dalla Provincia autonoma di Trento, secondo l'ordinamento professionale previsto dal contratto collettivo provinciale di lavoro, e messi a disposizione dell'Ente. Al 31 dicembre 2022, il personale provinciale in servizio risultato composto da 100 (cento) unità (di cui 92 a tempo indeterminato ed 8 a tempo determinato) ed assegnato ai due servizi ed ai quattro uffici così come risulta dal prospetto riepilogativo riportato di seguito.

Ufficio di assegnazione	Livello di inquadramento							Tot.
	Dirigente	Direttore d'ufficio	Funzionario	Assistente	Coadiutore	Ricercatore	Docente in utilizzo	
Direzione del Museo	1		3	2				6
Ufficio programmi per il pubblico		1	17	7		1	1	27
Ufficio ricerca e collezioni		1	9	11				21
Servizio affari generali e contabilità	1		5	13				19
Ufficio org. risorse umane e servizi diversi di gestione		1	7	9	5			22
Ufficio tecnico		1	1	1	2			5
TOTALE								100

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Il 21 settembre 2022 la **Provincia autonoma di Trento** ha sottoscritto l'accordo per la disciplina del lavoro agile per il personale del comparto Autonomie locali – area non dirigenziale.

Tale accordo prevede che gli enti strumentali della provincia (e quindi anche il Muse – Museo delle Scienze), possono definire, nel rispetto di quanto definito dalla provincia, uno schema di accordo individuale e le modalità operative per il lavoro agile adatte alle proprie specificità organizzative. Considerato quanto previsto nell'accordo di settembre 2021, per il personale provinciale messo a disposizione presso le proprie sedi, l'Ente ha approvato il "**Lavoro agile al MUSE**", un documento con il quale sono state adottate, con i necessari aggiustamenti e specificità di dettaglio⁴, le modalità operative per il lavoro agile dalla Provincia autonoma di Trento.

3.3 Fabbisogno di personale

3.3.1 Programmazione

La copertura del fabbisogno di personale provinciale messo a disposizione del Museo viene autorizzato dalla Provincia autonoma di Trento. Una volta autorizzate, il Museo può fare ricorso alle graduatorie e/o alle procedure di mobilità della provincia.

Per il reclutamento di professionalità non reperibili tramite le procedure di cui sopra, la Provincia autonoma di Trento provvede a bandire i concorsi per selezionare il personale da mettere a disposizione del Museo. Nel corso del 2023, saranno completate le procedure concorsuali (con conseguente presa in servizio dei concorrenti dichiarati vincitori) a copertura delle posizioni approvate dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 2144 del 22 dicembre 2020.

Come ogni anno, il Museo ha trasmesso ai competenti dipartimenti provinciali (ovvero il Dipartimento Istruzione e cultura ed il Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali) la nota di aggiornamento con il dettaglio del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025. La richiesta di copertura è stata elaborata tenendo conto: **(i)** della riorganizzazione interna disposta dalla Giunta provinciale con deliberazione della n. 1444 del 3 settembre 2021; **(ii)** della revisione dei servizi che saranno esternalizzati; **(iii)** di una ricognizione delle competenze da integrare e degli uffici da potenziare; **(iv)** del computo delle posizioni cessate (trasferimenti, quiescenza, dimissioni) nell'ultimo biennio e di quelle che cesseranno nel prossimo biennio (quiescenza); nonché **(v)** dell'aggiornamento delle professionalità necessarie per la copertura (anche a tempo determinato) delle posizioni necessarie per la gestione dei processi legati progetti specifici (come ad es. finanziamenti UE, etc.).

3.3.2 Formazione

Il **MUSE – Museo delle Scienze** promuove gli interventi formativi per il proprio personale sulla base di una riflessione sistematica delle priorità strategiche e degli effettivi fabbisogni di competenze riscontrati a livello organizzativo e individuale.

La formazione del personale è orientata non solo all'acquisizione di nuove conoscenze, ma anche al consolidamento dei rapporti interpersonali e al potenziamento delle capacità relazionali e umane. In questo contesto diventa fondamentale investire sulle performance delle persone valorizzando gli aspetti psicologici e motivazionali.

Per assicurare un'offerta formativa il più possibile mirata ed aderente alle esigenze museali, la programmazione delle attività è organizzata distinguendo: **(i)** un **livello generale** rivolto a tutto il

⁴ Le integrazioni e/o modifiche sono connesse alle specificità tecniche ed informatiche (software presenze) e alla articolazione oraria dell'Ente.

personale [ed avente a oggetto i temi di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, dell'anticorruzione e trasparenza, della tutela dati personali; dei sistemi informativi e di gestione documentale (PiTre)]; **(ii) livello trasversale**, destinato allo sviluppo delle *soft skills* ed **(iii) un livello specifico** che comprende percorsi formativi strettamente correlati alle funzioni distintive di specifici profili professionali.

4. Monitoraggio

Sottosezione non soggetta a compilazione in conformità a quanto previsto dall'articolo 6 Decreto Ministeriale 30 giugno 2022 n. 132 e confermato dalla circolare del 28 dicembre 2022 (prot. n. D319/2022/1.2-2022-27/LUC/MD) del Dipartimento Organizzazione Personale e Affari Generali della Provincia autonoma di Trento.

In ogni caso, l'Ente effettua il monitoraggio attenendosi alle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Provincia autonoma di Trento.

Allegati

Allegato 1 – Albero della Trasparenza;

Allegato 2 – Tabellone Processi-Rischi.