



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (2022-2024) in applicazione della L. 190/2012

Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 32 del 05 luglio 2022

Precedenti PTPCT adottati:

- 1) Piano triennale 2016-2018 deliberazione n. 49 del 22/12/2015;
- 2) Piano triennale 2017-2019 deliberazione n. 06 del 15/02/2017;
- 3) Piano triennale 2018-2020 deliberazione n. 04 del 31/01/2018;
- 4) Piano triennale 2019-2021 determinazione n. 03 del 31/01/2019;
- 5) Piano triennale 2020-2022 deliberazione n. 01 del 31/01/2020;
- 6) Piano triennale 2021-2023 determinazione n. 53 del 31.03.2021.

1. Premessa	4
2. Parte generale	5
3. Il contesto esterno	9
<i>Deviazione dell'agire pubblico</i>	9
4. Il contesto interno	13
<i>Organizzazione</i>	13
<i>Struttura operativa</i>	14
<i>I processi mappati e il sistema dei controlli e delle azioni preventive previste</i>	15
5. Valutazione del rischio	16
<i>Individuazione dei processi più a rischio e dei possibili rischi ("mappa/registo dei processi a rischio")</i>	16
<i>Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio</i>	16
<i>Proposta delle azioni preventive e dei controlli da mettere in atto</i>	17
<i>Stesura e approvazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza</i>	18
6. Sezione trasparenza	19
<i>Premessa</i>	19
<i>Responsabile per la trasparenza del MUSE</i>	19
<i>(Art. 21) Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità</i>	19
<i>(Art. 22) Monitoraggio</i>	20
<i>(Art. 23) Accesso civico</i>	20
7. Misure organizzative di carattere generale	22
<i>Rotazione</i>	22
<i>Formazione a tutti gli operatori interessati dalle azioni del Piano</i>	22
<i>Codice di comportamento</i>	22
<i>Procedimenti disciplinari</i>	23
<i>Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi</i>	23
<i>Autorizzabilità attività extraistituzionali</i>	23
<i>Tutela del segnalante interno ed esterno</i>	24
<i>Presa d'atto</i>	25
<i>Presidio delle limitazioni contrattuali dopo la cessazione del rapporto di lavoro con Enti pubblici (cd. Pantouflage)</i>	25
<i>Misure di adozione del lavoro agile</i>	26
<i>Ascolto e dialogo con il territorio</i>	26
8. Monitoraggio, riesame e aggiornamento del piano di prevenzione della corruzione	27
<i>Allegati al PTPCT 2022-2024</i>	28

Sezione organizzazione e capitale umano.....	29
Sezione monitoraggio.....	30

1. Premessa.

L'obiettivo del presente Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in continuità con i PTPCT precedentemente adottati, è quello 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. Al fine di definire adeguate e concrete misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, la stesura del Piano è stata preceduta da un'analisi del contesto esterno ed interno all'Ente, e coordinata con gli altri strumenti di programmazione strategica e operativa dell'amministrazione.

L'ordine di trattazione degli argomenti è stato rivisto alla luce delle indicazioni del Vademecum prodotto da ANAC in data 2 febbraio 2022. Il presente documento vuole inoltre cogliere la sollecitazione ministeriale alla massima semplificazione e aderenza alla realtà operativa.

Il Piano è corredato infine da una serie di allegati, volti ad illustrare nel dettaglio gli esiti del processo di gestione del rischio, e a dare conto delle novità organizzative imposte dall'emergenza sanitaria in corso.

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024 si muove in continuità rispetto ai precedenti Piani adottati dall'Ente. Sono quindi presenti: **(i)** l'analisi del livello di rischio delle attività svolte e **(ii)** un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

2. Parte generale.

Obiettivi.

Le attività previste come strumenti di lotta alla corruzione trovano inserimento nella programmazione strategica aziendale come obiettivi e indicatori nel Programma Triennale di attività del MUSE.

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. Nelle more dell’assenza del Direttore, le sue funzioni, anche in tema di anticorruzione e trasparenza, sono state assunte dal gennaio 2022, dal suo sostituto dott. Massimo Eder, che predispone il presente PTPCT.

Il Responsabile Protezione dei dati (DPO).

L’Azienda 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 2022, il MUSE intende dotarsi di referenti al fine di garantire al Responsabile delle Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenze un adeguato supporto.

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 Anticorruzione 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 del piano.

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/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 PTPC, 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, ricomprendendo 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 ricomprendere 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 di prevenzione 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.

3. Il 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.

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/Sudtirolo.

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/Sudtirolo. 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 reticolo 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 favoreggiamento 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.

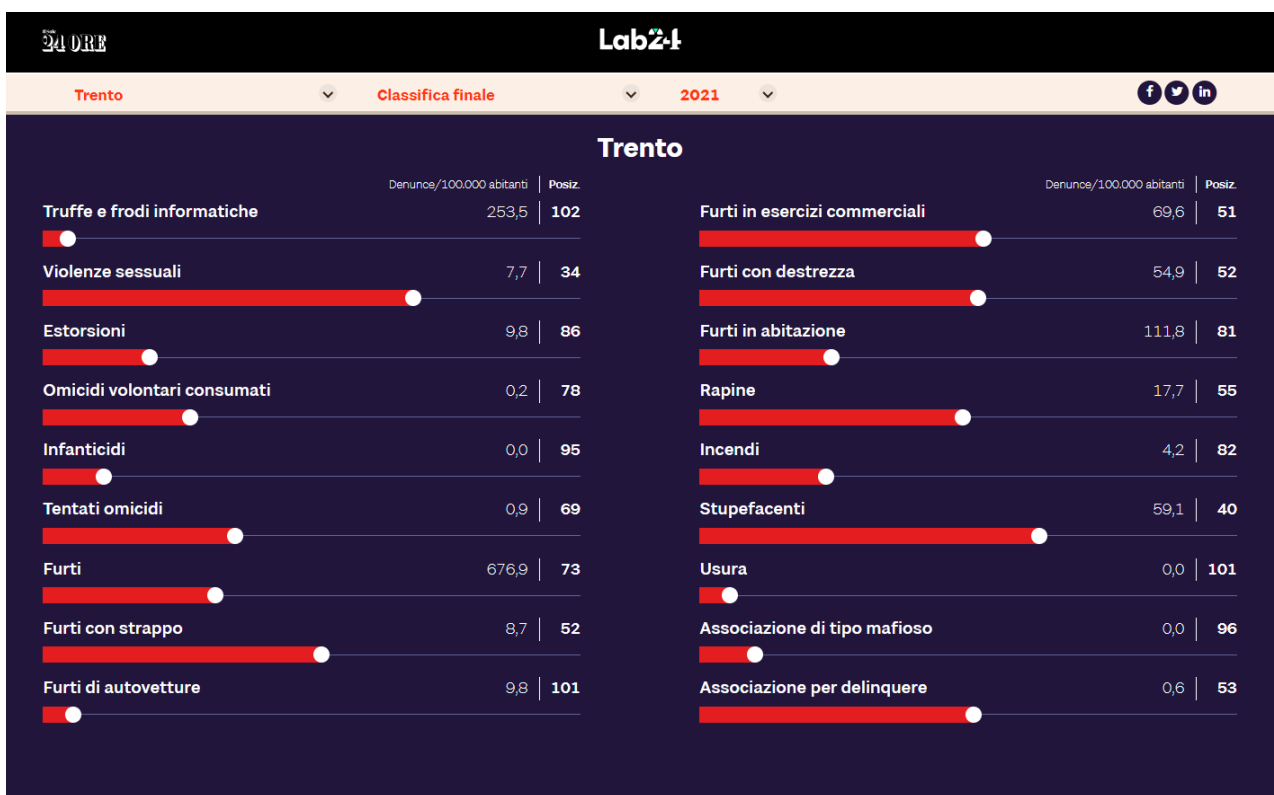
Provincia di Trento

"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 perpetrate 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 perpetrate 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 stoccata 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 cri minale 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 favoreggiamento 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).



4. 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 richiede solo una definitiva formulazione in base alle decisioni provinciali in merito all'organigramma museale, che terrà conto 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 2021 non si è registrato alcuna segnalazione, denuncia o indagine.

Gestionalmente si sono verificate due procedure di contestazione, una propriamente disciplinare nei confronti di un dipendente per inadempimento ai propri doveri con invio di segnalazione alla Provincia autonoma di Trento in quanto datore di lavoro, l'altra per comportamenti scorretti nell'ambito delle sue mansioni da parte di un dipendente di azienda appaltatrice operante presso la sede del MUSE di Trento, anch'essa gestita con segnalazione al proprio 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).

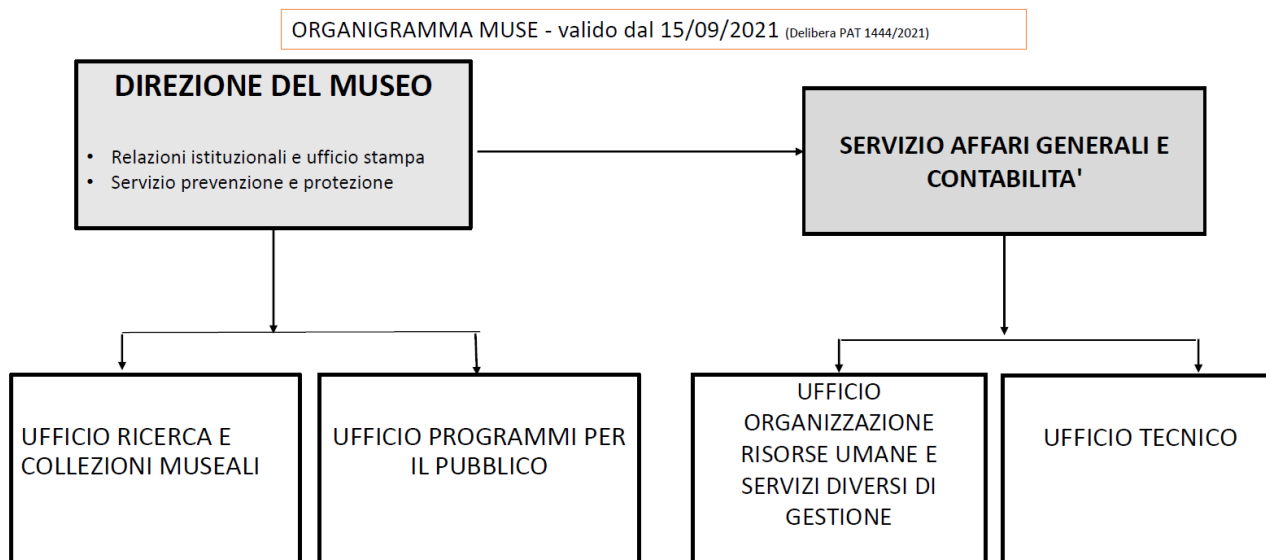
Il **Comitato scientifico**, organo consultivo del Museo, resta in carica per la durata prevista per il Consiglio di Amministrazione ed è composto da un minimo di tre persone ad un massimo di cinque, nominate dal Consiglio di Amministrazione del Museo, su proposta del direttore, tra esperti di comprovata 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 durano in carica cinque anni; essi possono partecipare senza diritto di voto alle sedute del Consiglio di Amministrazione (art. 7 del Regolamento).

Struttura operativa.

Il museo 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.

L'organigramma del Muse è così disegnato:



Nello specifico, il nuovo 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.

I processi mappati e il sistema dei controlli e delle azioni preventive previste

Alla luce delle indicazioni di ANAC e del decreto applicativo del PIAO, la mappatura dei processi si è limitata a quelli dettati dalla L.190/2012, integrati da quelli relativi specifica *mission* di cura e assistenza degli anziani del territorio.

Si riporta in allegato, la mappatura dei processi contenuta nel “Tabellone Processi -Rischi”.

Per ogni processo mappato sono indicati i rischi presenti, **le azioni preventive e di contenimento dei rischi, i controlli attivati per ognuno dei processi** per i quali si è stimato “medio” o “alto” l’indice di rischio o per i quali, sebbene l’indice di rischio sia stato stimato come “basso”, si è comunque ritenuto opportuno e utile predisporre e inserire nel Piano azioni di controllo preventivo.

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.

5. Valutazione del rischio.

Individuazione dei processi più a rischio e dei possibili rischi (“mappa/registro dei processi a rischio”)

In una logica di priorità, sono stati selezionati dal Direttore, anche in confronto dialettico con i responsabili di funzione, i processi che, in funzione della situazione specifica dell’Ente, presentano possibili rischi per l’integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di “pericolosità” ai fini delle norme anticorruzione.

Sono state utilizzate in tale selezione metodologie proprie del *risk management* (gestione del rischio), nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

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

Analisi del rischio/Criteri per la definizione del livello di rischio.

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 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. Le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale 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 nell’Azienda o in realtà amministrative territorialmente contigue.

L’indice di probabilità (IP) 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.

2. l’**impatto** dell’accadimento, cioè la stima dell’entità del danno connesso all’eventualità che il rischio si concretizzi. Le dimensioni che si sono tenute in considerazione nella valorizzazione dell’impatto sono state quelle suggerite già dal PNA del 2013 (all.5), ossia:

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

L’indice di impatto (IG) è stato costruito con la seguente logica:

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'analisi del livello di rischio consiste quindi nella valutazione della **probabilità** che il rischio si realizzi, moltiplicata all'**impatto** che lo stesso può produrre.

La singola attività/processo, già etichettata come soggetta a generico rischio corruttivo, viene quindi esaminata e valutata sotto entrambi i profili.

Si attribuisce infatti un valore empirico tra **1** (tenue/leggero), **2** (medio/rilevante) e **3** (forte/grave), separatamente all'indice di Probabilità (IP) e all'indice di Impatto (IG). Il prodotto dei due valori definisce il Livello di Rischio (IR).

Per ogni processo/attività ritenuto potenzialmente sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati (come da allegata tabella – allegato n° 1) si considera quindi:

$$IP * IG = IR$$

L'indice di Rischio che si definisce per ogni processo considerato sensibile, può quindi collocare l'attività/processo esaminati in una delle seguenti fasce di osservazione:

1-2	= rischio tenue;
3-4	= rischio rilevante;
6-9	= rischio grave.

La graduazione 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.

In quei processi nei quali si è già attuata, nel corso degli ultimi anni, qualche misura innovativa di contenimento e prevenzione del rischio, il rischio stesso è stato rivalutato, in special modo sul fattore della probabilità, tenendo conto delle risultanze dei monitoraggi effettuati.

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, tenuto conto dell'indice di rischio individuato (IR), è stato definito un **piano di azione** che contempla almeno un'azione per ogni rischio stimato come prevedibile (cioè con indice di rischio "rilevante" o "grave", ma in alcuni casi anche "tenue" ma meritevole di attenzione), progettando e sviluppando gli strumenti che rendano efficace tale azione o citando, e quindi mettendo a sistema, gli strumenti già in essere.

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

Più specificatamente, per ogni azione prevista e non attualmente in essere, sono stati evidenziati la **previsione dei tempi** e le **responsabilità attuative** per la sua realizzazione e messa a regime, secondo una logica di *project management*. Laddove la realizzazione dell'azione lo consente sono stati previsti indicatori che in ogni caso rimandano alla misura operata su quegli obiettivi all'interno dei documenti di programmazione. Tale strutturazione delle azioni e quantificazione dei risultati attesi rende possibile il **monitoraggio periodico 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 formalizzazione e la sua efficacia.

In allegato, nel cd. Tabellone Processi-Rischi, si ha un quadro di sintesi dei processi mappati, della pesatura e ponderazione dei rischi, delle azioni di prevenzione o mitigazione dei rischi messe in campo, dei tempi e delle responsabilità.

Stesura e approvazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La stesura del presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è stata quindi realizzata tenendo conto dei Piani sin qui adottati a partire dal 2014, mettendo a sistema tutte le azioni operative ivi previste e rivalutando concretamente la fattibilità di quelle ancora da realizzarsi. Si sono inoltre prese in esame azioni nuove proposte dai Responsabili di Servizio, oltre alle azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni della L. 190/2012 e quelle specifiche proposte dal PNA 2019. Particolare attenzione è stata posta nel garantire la **“fattibilità” delle azioni previste**, sia in termini operativi che finanziari (evitando spese o investimenti non coerenti con le possibilità finanziarie e le dimensioni dell'Ente), attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione dell'Ente. Le azioni previste dal Piano precedente che non si sono dimostrate ragionevoli in funzione degli scopi perseguiti, sono state eliminate (conservandone traccia tramite l'utilizzo del carattere “barrato”); quelle invece che non si sono potute realizzare a causa dell'emergenza sanitaria, sono state riprogrammate per una realizzazione nel triennio 2022-2024.

6. Sezione 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 2022, verificare la compatibilità e il bilanciamento del sacrosanto 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. Con deliberazione del gennaio 2022, stante la prolungata assenza del responsabile nominato, è stato individuato il suo sostituto nella persona del Direttore Amministrativo dott. Massimo Eder.

(Art. 21) Mappa degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità.

La Mappa¹ 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

¹ Individuazione del responsabile della elaborazione, del responsabile della trasmissione, del responsabile della pubblicazione e della decorrenza della pubblicazione.

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:

- 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.

(Art. 22) 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.

(Art. 23) 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.

7. Misure organizzative di carattere generale.

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che l'APSP intende mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla L. 190/2012 e compatibilmente con la propria dimensione organizzativa. L'APSP **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.

Al fine di massimizzare l'impatto del Piano, è prevista come richiesto dal PNA, un'attività di informazione/formazione **rivolta a tutti i dipendenti** sui contenuti del presente piano. Oltre a dare visibilità alla ratio ed ai contenuti del presente Piano, gli incontri formativi porranno l'accento sulle tematiche della eticità e legalità dei comportamenti, nonché sulle novità in tema di risposta penale e disciplinare alle condotte non integre dei pubblici dipendenti.

Nello specifico il MUSE, nel mese di gennaio del corrente anno ha adottato un Piano di formazione che prevede la erogazione nel 2022 di corsi base e di aggiornamento (di durata minima pari a 2 ore) in materia di etica e integrità per complessive 240 ore di formazione. Tale previsione risultano essere in linea con le previsioni contenute nel D.lgs. n. 36 del 30 aprile 2022 (c.d. "PNRR 2").

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 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.

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 2022. 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 Piano triennale di Prevenzione della Corruzione. 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 fornitrici 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 emanate 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 2022 sarà valutata l'opportunità di utilizzare un *software* dedicato, attivo sul sito web istituzionale dell'azienda.

Presa d'atto.

Si richiede la **presa d'atto**, da parte dei dipendenti, del Piano triennale di prevenzione della corruzione 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. Pantouflage).

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.

Misure di adozione del lavoro agile

Lo *smart working* è stato introdotto al MUSE con la deliberazione n. 23 di data 17 maggio 2017 “*Norme organizzative per l'introduzione sperimentale dello smart working*” e rinnovato con la deliberazione n. 33 di data 19 luglio 2018 “*Norme organizzative per la prosecuzione sperimentale dello smart working*” e la successiva deliberazione n. 39 di data 5 settembre 2019 “*Norme organizzative per la prosecuzione in via definitiva dello smart working*” che disciplinano tale istituto contrattuale.

I progetti di *smart working* sono definiti sulla base di un bando annuale che determina il numero massimo di dipendenti da ammettere.

Con il passaggio del personale dipendente del MUSE nei ruoli della PAT dal 2019, le direttive in merito ai contratti di *smart working* sono diventate di competenza provinciale.

L'intercorsa emergenza sanitaria connessa al Covid-19 ha però rallentato le procedure e la definizione degli accordi in materia. In tale periodo, infatti, l'eccezionale impiego generalizzato del lavoro agile ha consentito, pur nelle limitazioni legate all'emergenza sanitaria, la prosecuzione dell'attività del MUSE.

Nel corso del 2022 si provvederà a riesaminare la situazione alla luce dell'evoluzione dell'emergenza sanitaria ancora in atto.

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 PTPCT in bozza sul sito web istituzionale dell'Azienda.

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

8. Monitoraggio, riesame e aggiornamento del piano di prevenzione della corruzione.

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 PTPCT. 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 temperamento 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, inadeguate o troppo onerose per il livello di rischio riscontrato. Tutte le valutazioni confluiranno nella redazione del successivo PTPCT.

Modalità di aggiornamento.

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.

Cadenza temporale di aggiornamento.

I contenuti del presente Piano, così come le priorità d'intervento e la mappatura e pesatura dei rischi per l'integrità, costituiscono aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2021-2023, e saranno oggetto nel futuro di riesame annuale.

Allegati al PTPCT 2022-2024

Allegato 1 – Albero della Trasparenza;

Allegato 2 - Tabellone Processi-Rischi.

Sezione organizzazione e capitale umano.

Ai sensi del combinato disposto dell'art.18 bis del D.lgs. 80/2021 e della legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante "Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022", la presente sezione, per l'anno 2022, è a compilazione facoltativa.

Sezione monitoraggio.

Ai sensi del combinato disposto dell'art.18 bis del D.lgs. 80/2021 e della legge regionale del 20 dicembre 2021, n. 7, recante "Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022", la sezione, il cui contenuto dovrebbe riportare strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazione degli utenti e dei responsabili, per l'anno 2022, è a compilazione facoltativa.

Si rimanda al capitolo su "Monitoraggio e Riesame" previsto in coda al PTPCT 2022-2024 di cui sopra.