

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2026 – 2028

(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. 056 del 19 dicembre 2025

SOMMARIO

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione	7
2. Sezione: Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	8
2.1 Valore pubblico.....	8
2.2 Performance	8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	8
3. Sezione: Organizzazione del capitale umano	31
3.1 Struttura Organizzativa	31
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	32
3.3 Fabbisogno di personale.....	32
4. Monitoraggio	34
Allegati.....	35

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 dagli 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 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	0461.270311
e-mail	amministrazione@muse.it
p.e.c.	museodellescienze@pec.it
Presidente del C.d.A.	Prof. Stefano Bruno Galli
Direttore	Dott. Massimo Bernardi
Numero di dipendenti al 31 dicembre 2025	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 2025, il personale provinciale in servizio risultato composto da centotrenta (130) unità, di cui centoventicinque (125) a tempo indeterminato e cinque (5) 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

L'analisi del contesto esterno è finalizzata ad individuare e analizzare i fattori in base ai quali il rischio di corruzione può manifestarsi all'interno dell'amministrazione in ragione delle caratteristiche sociali, economiche e culturali del territorio nel quale essa opera.

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 fenomeni criminali nel territorio del comune e della provincia di Trento.

Fonti utilizzate

Per l'analisi del contesto esterno sono utilizzate le risultanze contenute nelle **(i)** relazioni sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, presentate dal Ministro dell'interno alla Camera dei deputati, **(ii)** le relazioni sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia, presentate dal Ministro dell'interno alla Camera dei deputati, **(iii)** relazioni del Procuratore regionale della Corte dei Conti di Trento, presentate in occasione delle inaugurazioni degli anni giudiziari 2020, 2021, 2022 e 2023, **(iv)** relazioni del Presidente della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti di Trento, presentate in occasione delle inaugurazioni degli anni giudiziari 2020, 2021, 2022 e 2023; nonché **(1)** i dati e le statistiche resi disponibili sul sito internet dell'ISTAT e **(2)** la rassegna stampa dei quotidiani locali (L'Adige, Il Trentino, Corriere del Trentino).

Incidenza dei fenomeni criminali

Dalla analisi della documentazione e delle informazioni disponibili emerge come, rispetto al passato, la provincia di Trento abbia registrato una progressiva maggiore incidenza di fenomeni criminali, derivanti dalla sempre più concreta penetrazione di organizzazioni mafiose nel tessuto socio-economico del territorio.

Tale incidenza è stata in particolare favorita dalla posizione geografica della provincia, che si sviluppa lungo uno snodo nevralgico per il transito transfrontaliero di persone e di merci, nonché dalla presenza di un tessuto economico vivace e aperto ad investimenti nei settori primario e dei servizi, che colloca la provincia tra i territori nazionali più ricchi in termini di PIL e con un tasso di disoccupazione tra i più bassi.

Altro fattore rilevante è rappresentato dagli effetti che la recente grave crisi pandemica ha generato nel territorio. Al riguardo è stato in particolare rilevato come le misure di distanziamento sociale, la chiusura parziale delle

attività e i vincoli alla mobilità conseguiti alla pandemia hanno avuto pesanti ripercussioni sull'attività economica provinciale, generando un contesto favorevole per le organizzazioni criminali, le quali, disponendo di importanti liquidità e sfruttando le condizioni di difficoltà economica delle piccole e medie imprese, hanno potuto porsi quale alternativa allo Stato garantendo in un primo momento alle imprese un immediato accesso al credito e successivamente acquisendone il controllo. D'altro canto, l'attuale andamento del quadro economico/produttivo del territorio provinciale, che dopo la battuta d'arresto dovuta alle misure restrittive messe in atto per fronteggiare la pandemia, è in fase di ripresa, costituisce un ulteriore fattore di rischio per l'incidenza di possibili fenomeni criminali. In proposito, è stato infatti rilevato che la ricchezza provinciale, attualmente alimentata anche dall'importante piano di investimenti promosso nell'ambito del PNRR, potrebbe rappresentare un canale preferenziale per quelle organizzazioni criminali da sempre pronte a infiltrarsi nei canali dell'economia reale sia tramite considerevoli operazioni di riciclaggio, sia mediante l'inserimento nelle procedure di gara per l'aggiudicazione degli appalti.

Incidenza di fenomeni di infiltrazione criminale nella economia

La nota tendenza delle organizzazioni criminali, soprattutto di tipo mafioso, a riciclare e reinvestire capitali di provenienza illecita, al di fuori delle aree d'origine, prediligendo i territori caratterizzati da un tessuto economico ricco e sano nel quale i flussi di denaro possono più facilmente diluirsi e insinuarsi nei canali dell'economia reale, ha trovato conferma nella lettura complessiva del dato inerente alle operazioni di polizia giudiziaria effettuate nell'ultimo quinquennio, il quale documenta una particolare propensione dei gruppi criminali a insidiarsi in tale territorio provinciale.

Tale tendenza ha trovato riscontro, a livello locale, nell'operazione "Perfido", coordinata dalla Procura Distrettuale di Trento e conclusa dai Carabinieri il 15 ottobre 2020, la quale ha portato alla prima condanna per mafia in provincia di Trento. Tale indagine ha interessato numerosi soggetti ritenuti responsabili, a vario titolo, di associazione mafiosa, scambio elettorale politico-mafioso, detenzione illegale di armi e munizioni e riduzione in schiavitù, estorsione e tentata estorsione. È stata inoltre evidenziata, per la prima volta, la costituzione nel territorio della Provincia di Trento di un vero e proprio "locale di 'ndrangheta", espressione della cosca Serraino originaria di Reggio Calabria, insediato a Lona Lases. Gli esiti dell'operazione "Perfido" hanno infatti documentato 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"*. In particolare, il fenomeno ha riguardato un gruppo di persone, perlopiù provenienti dalla Calabria e in alcuni casi legati da vincoli parentali, che a decorrere dagli anni '70 si è insediato in Trentino e, approfittando della connivenza di alcuni esponenti della politica e imprenditoria locale, è stato in grado di assumere e mantenere il controllo di attività economiche, segnatamente nell'ambito dell'industria estrattiva del porfido. Si tratta di soggetti che, pur avendo abbandonato i paesi di origine,

non hanno mai cessato di mantenere i legami con gli esponenti della criminalità espressione di quei territori, in particolare delle 'ndrine di riferimento, costituendo di fatto un'estensione dell'associazione 'ndranghetista calabrese. Analogamente, anche la camorra ha esteso nella Regione i propri interessi, principalmente nel settore del traffico di stupefacenti, del contrabbando e tentando di infiltrare il tessuto economico-finanziario, come è stato accertato da pregresse evidenze investigative con numerose violazioni nell'aggiudicazione di appalti pubblici ma anche con frodi fiscali e riciclaggio commessi da propaggini criminali vicine, o comunque riconducibili, al clan dei Casalesi (Relazioni DIA, I e II semestre 2021, I e II semestre 2022).

*Infiltrazione mafiosa
nel tessuto economico provinciale*

L'infiltrazione mafiosa nel tessuto economico provinciale si è inoltre recentemente manifestata nei settori della ristorazione, dell'industria alberghiera e delle produzioni eno-gastronomiche settori che, rappresentando le principali eccellenze locali, sono stati tra i più penalizzati dalle restrizioni imposte dalla recente crisi pandemica. Al riguardo è stato osservato che la temporanea crisi di liquidità causata dalla pandemia ha aumentato il rischio di infiltrazioni attraverso manifestazioni criminali quali l'usura e le estorsioni volte, in un primo tempo, ad inserirsi nelle compagini societarie e, successivamente, alla sottrazione delle attività con intestazione fittizia delle stesse.

Dall'esame della rassegna stampa emerge che le informazioni contenute nelle sopra citate relazioni hanno trovato ampio riscontro nelle principali testate giornalistiche provinciali, sulle quali nel periodo 2020/2023 sono comparsi numerosi articoli riferibili ad episodi sfociati in comportamenti penalmente rilevanti, capaci come tali di interferire con lo svolgimento della funzione pubblica nel territorio provinciale.

In particolare, sulla base delle fonti sopra citate ed in relazione agli sviluppi dell'operazione "Perfido", è stata data evidenza all'evoluzione delle strategie operative della 'ndrangheta, la quale, pur senza abbandonare il ruolo di leader nel traffico internazionale di droga, è sempre più capace di allacciare relazioni con funzionari e rappresentanti degli enti locali, imprenditori, liberi professionisti ed esponenti del mondo associativo, la cui collaborazione appare strumentale alla realizzazione degli affari illeciti connessi con l'infiltrazione economica. È stato inoltre evidenziato che la presenza della criminalità organizzata in provincia di Trento è ormai consolidata e coinvolge non solo settori di rilevanza economica come il porfido, ma anche altri ambiti strategici tra i quali il turismo e l'edilizia. È stata infine rimarcata la necessità di una stretta vigilanza sull'utilizzo dei fondi connessi all'attuazione del PNRR, i quali potrebbero determinare un contesto favorevole per il riciclaggio di denaro proveniente da attività criminali, o per ulteriori fenomeni di infiltrazione mafiosa nelle attività economiche del territorio provinciale.

Incidenza di fenomeni di mala amministrazione

Appare altresì utile riportare le conclusioni tratte dalla relazione presentata dal Presidente della Sezione giurisdizionale della Corte dei Conti nell'anno 2020, secondo cui *"il sostrato amministrativo delle realtà attive nel territorio della Provincia Autonoma di Trento si continua a caratterizzare per una sostanziale aderenza ai principi ed alle regole normative della Pubblica*

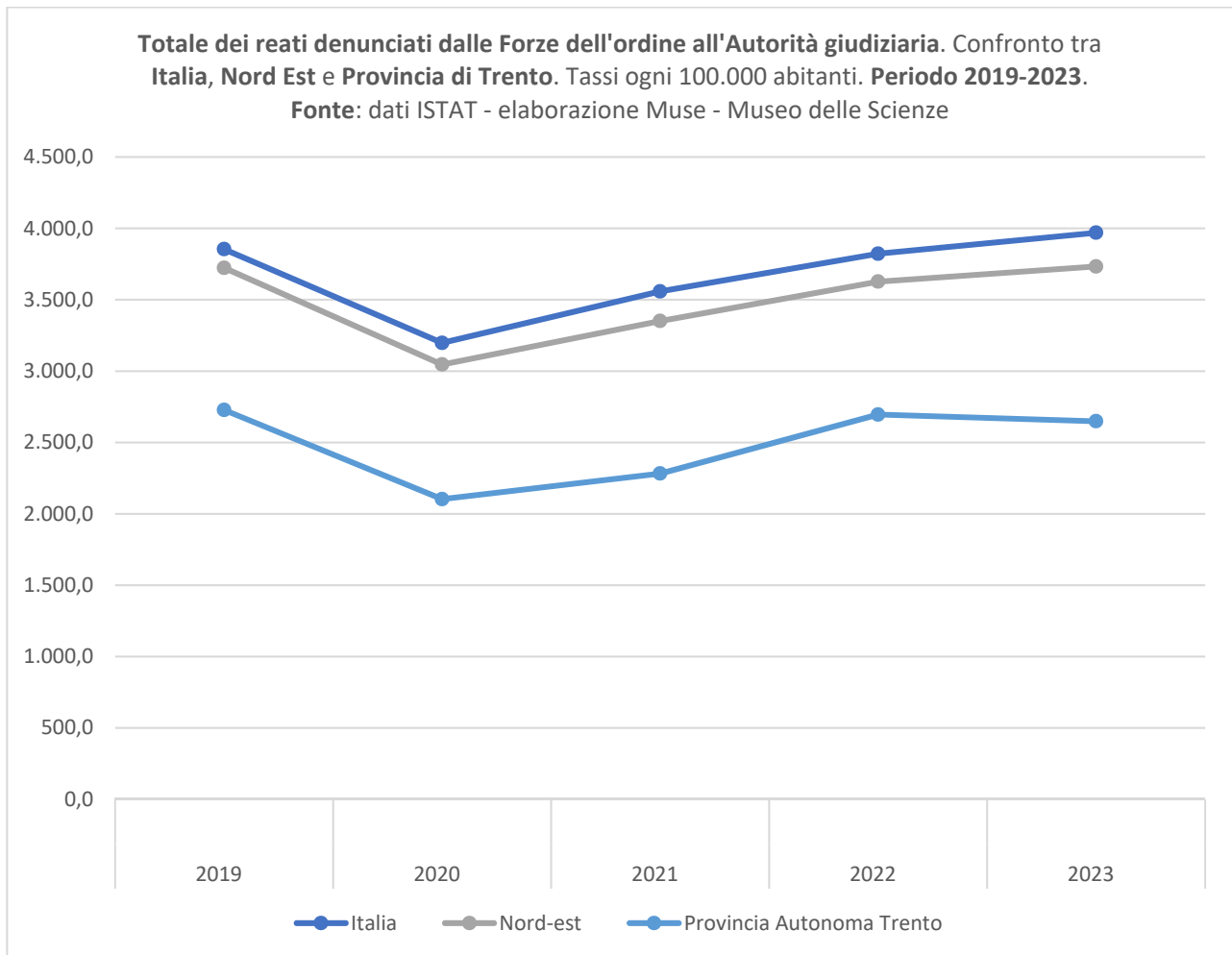
Amministrazione, con isolati fenomeni di mala gestio che non assurgono mai a prodotto esponenziale di diffuse illegalità e di una cultura del saccheggio della Pubblica Amministrazione che, purtroppo, caratterizza altre realtà". Si ritiene inoltre utile riportare alcune considerazioni tratte dalla relazione presentata dal Procuratore regionale della Corte dei Conti nell'anno 2022, secondo cui "la gestione delle ingentissime risorse per il ristoro pandemico e la ripresa post pandemica esige non solo un'azione repressiva a valle della gestione e, quindi, in seguito all'accertamento della distrazione delle risorse, ma, prima ancora, adeguati meccanismi di monitoraggio sull'affidamento e sul primo impiego delle risorse, onde scongiurare e in tempo neutralizzare l'effetto illecito di interposizioni soggettive e/o oggettive operanti in linea con consolidati meccanismi distrattivi [...]. Per un efficiente funzionamento del sistema anticorruzione integrato, alla prevenzione finanziaria delle Forze di Polizia deve associarsi la prevenzione (recte: la cultura della prevenzione) degli organi di indirizzo politico e amministrativi coinvolti nei flussi di gestione delle risorse. Ciò non vuol dire, ovviamente, auspicare un clima di polizia tra chi gestisce le risorse, bensì sollecitare una sensibilità di settore che consenta agli operatori di andare oltre la mera regolarità procedimentale per cogliere, tramite un sistema incrociato di controlli, gli indicatori del pericolo di distrazione di un finanziamento o, peggio, di una linea di finanziamento ed evitare che un modello standard di elusione illecita si scopra solo a valle, cioè a distrazione avvenuta [...]. Il sistema integrato di contrasto alla corruzione esige, quindi, una sinergia tra Magistratura, Forze di Polizia e Amministrazione a tutti i livelli, non solo repressivo ma anche e soprattutto preventivo".

Tali considerazioni sono state ribadite nella relazione presentata dal Procuratore regionale della Corte dei Conti nell'anno 2023, nella quale è stato affermato che "l'effettività della tutela dell'Erario, come già illustrato nella relazione dello scorso anno, è stata pensata in un sistema integrato di contrasto alla corruzione e teleologicamente orientato alla massima sinergia tra Magistratura, Forze di polizia e Amministrazione a tutti i livelli, non solo repressivo ma anche e, soprattutto, preventivo".

Totale dei reati denunciati

Con riferimento al medio periodo, in Provincia di Trento si sono registrati tassi di delittuosità complessiva notevolmente più bassi rispetto alla media nazionale e del Nord-Est.

Per quanto riguarda il generale andamento dei dati dal 2019 al 2023, il trend, rispetto a quanto avvenuto a livello nazionale e nel Nord-Est, ha fatto registrare una leggera flessione nel 2023, passando dai 2.695,5 reati ogni 100.000 abitanti del 2022 ai 2.648,5 reati ogni 100.000 abitanti del 2023.



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 Consiglio di Amministrazione, 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 externalizzato;
- **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 2024 non si è registrato alcuna segnalazione, denuncia o indagine.

Organizzazione

*Presidente e
Consiglio di
Amministrazione*

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 2024 da parte della Giunta Provinciale con delibera n. 628/2024. 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).

*Direttore
del Museo*

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).

*Comitato
scientifico*

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).

*Collegio
dei revisori
dei conti*

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

Responsabile della prevenzione e della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione del MUSE è il Direttore dott. Massimo Bernardi, incaricato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 048/2024. La nomina è stata integrata con la responsabilità della Trasparenza con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 046/2024.

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.

Responsabile Protezione dei dati (DPO)

L’Ente ha affidato il ruolo a QSA con determinazione del direttore n. 72 del 28 maggio 2025.

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).

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 proprio assetto organizzativo, entro il 31 dicembre 2026, 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, 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 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.

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 n. 1514 di data 27 settembre 2024 e reca contenuti analoghi a quelli contenuti nel D.P.R. 62/2013. Il processo di personalizzazione del codice di comportamento del MUSE, in precedenza sospeso, è stato riavviato e terminerà entro e non oltre il 31 dicembre 2026. Nello specifico, 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.

Segnalazione di illecito “whistleblowing”.

Con il d.lgs. n. 24/2023, che recepisce la direttiva UE 2019/1937, l’istituto del **whistleblowing** viene significativamente amplificata rispetto alla normativa previgente (art. 54 bis del d.lgs. 165/2001).

Di seguito, si riportano gli aspetti più significativi della nuova disciplina e la sua attuazione all’interno del Museo

Tutela del segnalante

La direttiva Europea (UE) 2019/1937 pone come centrale il ruolo del *whistleblower* nella denuncia e nella prevenzione di violazioni di norme, al fine di impedire o contrastare condotte che ledono l’interesse pubblico o l’integrità dell’amministrazione pubblica o dell’ente privato e accrescere il livello di osservanza delle norme giuridiche in ambiti e settori in cui le violazioni possono arrecare un grave pregiudizio al pubblico interesse.

Per perseguire tale obiettivo, la Direttiva Europea (UE) 2019/1937 impone agli Stati membri di obbligare un ampio numero di soggetti pubblici e privati a mettere a disposizione dei potenziali whistleblower **canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri ed a proteggere gli stessi da eventuali ritorsioni.**

La tutela necessaria, a fronte di possibili ritorsioni, vale anche per i lavoratori assunti con contratti atipici, compresi i lavoratori a tempo parziale e i lavoratori con contratti a tempo determinato e per tutte le persone che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro con una agenzia interinale; la protezione si estende anche ai lavoratori indipendenti (professionisti, collaboratori, tirocinanti) e ai dipendenti di imprese che erogano beni e servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica.

Ambito della normativa

L’istituto e la disciplina del whistleblowing non rappresentano una novità nel nostro ordinamento, essendo la stessa già prevista per il settore pubblico dal decreto legislativo n. 165 del 2001 (art. 54 bis) e, per il settore privato, dal decreto legislativo n. 231 del 2001 in materia di prevenzione dei crimini d’impresa e dalla legge n. 179 del 2017 in materia di antiriciclaggio.

Le principali novità sono: **(i)** l’estensione dei destinatari degli obblighi; **(ii)** l’estensione delle condotte potenzialmente illecite ritenute meritevoli di segnalazione; **(iii)** la previsione del canale di segnalazione esterno gestito dall’Autorità anticorruzione (ANAC); **(iv)** il rafforzamento della tutela dei whistleblower con strumenti e garanzie finalizzate ad evitare il timore di effettuare le segnalazioni per le possibili conseguenze negative.

Destinatari della normativa

Come già accennato la disciplina del whistleblower è diretta agli enti pubblici, compresi gli enti pubblici economici e gli organismi privati soggetti al controllo pubblico; per il settore privato si applica alle imprese che detengono i requisiti indicati dalle nuove disposizioni sopra indicati, a cui si rinvia.

Oggetto della segnalazione

Le segnalazioni possono avere ad oggetto **(i)** violazioni già occorse, **(ii)** violazioni non ancora commesse ma che, verosimilmente, potrebbero esserlo nonché **(iii)** ancora atti od omissioni che il whistleblower abbia fondato motivo di ritenere rappresentino violazioni, nonché i tentativi di nascondere le stesse.

Con il decreto legislativo n. 24 del 2023, il legislatore si pone l’obiettivo di proteggere i whistleblower sia dalle ritorsioni dirette (come ad es. il licenziamento, il mobbing, la calunnia etc.), sia dalle ritorsioni indirette, sia da quelle destinate a persone fisiche o giuridiche diverse dai whistleblower, ma ad essi “collegate o collegabili” [come ad es. le persone operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo che assistono i whistleblower nel processo di

segnalazione (i c.d. “*facilitatori*”), persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante].

I canali per le segnalazioni

I whistleblowers hanno a disposizione due canali: la segnalazione interna all’ente e la segnalazione esterna all’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC).

Canale di segnalazione interna

Il MUSE mette a disposizione del segnalante canali di segnalazione interna in forma orale e in forma scritta. Nello specifico, le segnalazioni:

- **in forma orale**, sono effettuate attraverso la linea telefonica, ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto con il RPCT entro un termine ragionevole;
- **in forma scritta**, sono effettuate attraverso l'utilizzo della piattaforma messa a disposizione nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale dell’Ente. Nel caso in cui l’applicativo informatico non risulti, per qualsiasi ragione, funzionante o operativo, le persone legittimate a presentare una segnalazione di illecito “whistleblowing” possono utilizzare l’apposito modulo cartaceo predisposto dal RPCT.

La gestione del canale interno di segnalazione è affidata al RPCT dell’Ente.

La procedura informatica di segnalazione interna garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante, del facilitatore, delle persone coinvolte o comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione in tutte le fasi della procedura medesima. Tali informazioni saranno accessibili esclusivamente al RPCT.

Il sistema informatico rilascia al segnalante un “Key code”, la cui conservazione è necessaria al fine di accedere ed eventualmente modificare la segnalazione precedentemente effettuata presso il portale.

Il RPCT è l’unico soggetto abilitato, mediante specifiche credenziali di accesso al portale, alla lettura delle segnalazioni e, pertanto, è responsabile della custodia di tali credenziali e adotta ogni precauzione perché nessun altro possa acquisirle o accedere al portale per mezzo delle stesse.

L’art. 4 del decreto legislativo n. 24 del 2023 prevede la tutela della riservatezza dell’identità del whistleblower ma anche della persona segnalata e di qualsiasi altra persona comunque menzionata nella segnalazione nonché la riservatezza del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia.

Il decreto legislativo n. 24 del 2023 individua in modo chiaro ruoli e responsabilità per i trattamenti dei dati personali connessi alla gestione delle segnalazioni.

L’art. 13 del decreto legislativo esplicita che i trattamenti di dati personali relativi al ricevimento e gestione delle segnalazioni sono svolti dagli enti destinatari della normativa in qualità di Titolari.

I diritti degli interessati possono essere esercitati nei limiti di quanto previsto dall’articolo 2-*undecies* del d.lgs. 196/2003, che ne determina la sospensione qualora da essi possa derivare un pregiudizio effettivo e concreto alla riservatezza dell’identità del whistleblower.

I dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione non sono raccolti o, se raccolti accidentalmente, devono essere cancellati immediatamente.

Canale di segnalazione esterno all'Ente

I whistleblowers avranno la possibilità di effettuare una segnalazione all'ANAC, in presenza di una delle seguenti condizioni³: **(i)** se nello specifico contesto lavorativo l'attivazione del canale di segnalazione interna non è obbligatoria o se il canale non è attivo o non è attivato nel rispetto dei requisiti normativi; **(ii)** se il whistleblower ha già fatto una segnalazione interna, ma la stessa non ha avuto seguito; **(iii)** se il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che, qualora effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione; **(iv)** se il whistleblower ha fondato motivo di ritenere che la violazione segnalata possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Il canale di segnalazione esterna e le informazioni sul suo utilizzo sono disponibili sul link: <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>.

Divulgazione pubblica

Il decreto legislativo n. 24 del 2023 introduce una ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica.

Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Condizioni per poter effettuare una divulgazione pubblica: **(1)** una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti ha fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a propria volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli; **(2)** la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli; **(3)** la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse; **(4)** la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

Divieto di ritorsione

Le persone che segnalano al RPCT, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei Conti, all'ANAC, oppure divulgano pubblicamente violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo non possono subire alcuna ritorsione.

Le condotte di natura ritorsiva sono esemplificate all'art. 17 comma 4 del richiamato Decreto Legislativo.

Le comunicazioni di ritorsioni sono trasmesse esclusivamente ad ANAC per gli accertamenti e per l'eventuale irrogazione della sanzione amministrativa al responsabile.

Possono comunicare ad ANAC le presunte ritorsioni anche coloro che, avendo un legame qualificato con il segnalante, denunciante o divulgatore pubblico, subiscono ritorsioni in ragione di detta connessione [come ad es. facilitatori, persone del medesimo contesto lavorativo, colleghi di lavoro che hanno un rapporto abituale e corrente con il segnalante, e anche dei soggetti giuridici nei

³ cfr. decreto legislativo n. 24 del 2023, articolo 6.

casi in cui siano enti di proprietà del segnalante, denunciante, divulgatore pubblico o enti in cui lavora o enti che operano nel medesimo contesto lavorativo].

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. 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.

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 contemperamento 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'analogia 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 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 2025, verificare la compatibilità e il bilanciamento del principio di trasparenza e quello della tutela dei dati personali, come già suggerito dalle Linee guida 2014 del Garante della Privacy e ribadito nel PNA 2019.

Responsabile per la trasparenza

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. 46 di data 22 novembre 2024, il Consiglio di Amministrazione del MUSE ha nominato il Direttore Massimo Bernardi, 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 Mappa⁴ 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:

⁴ 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.

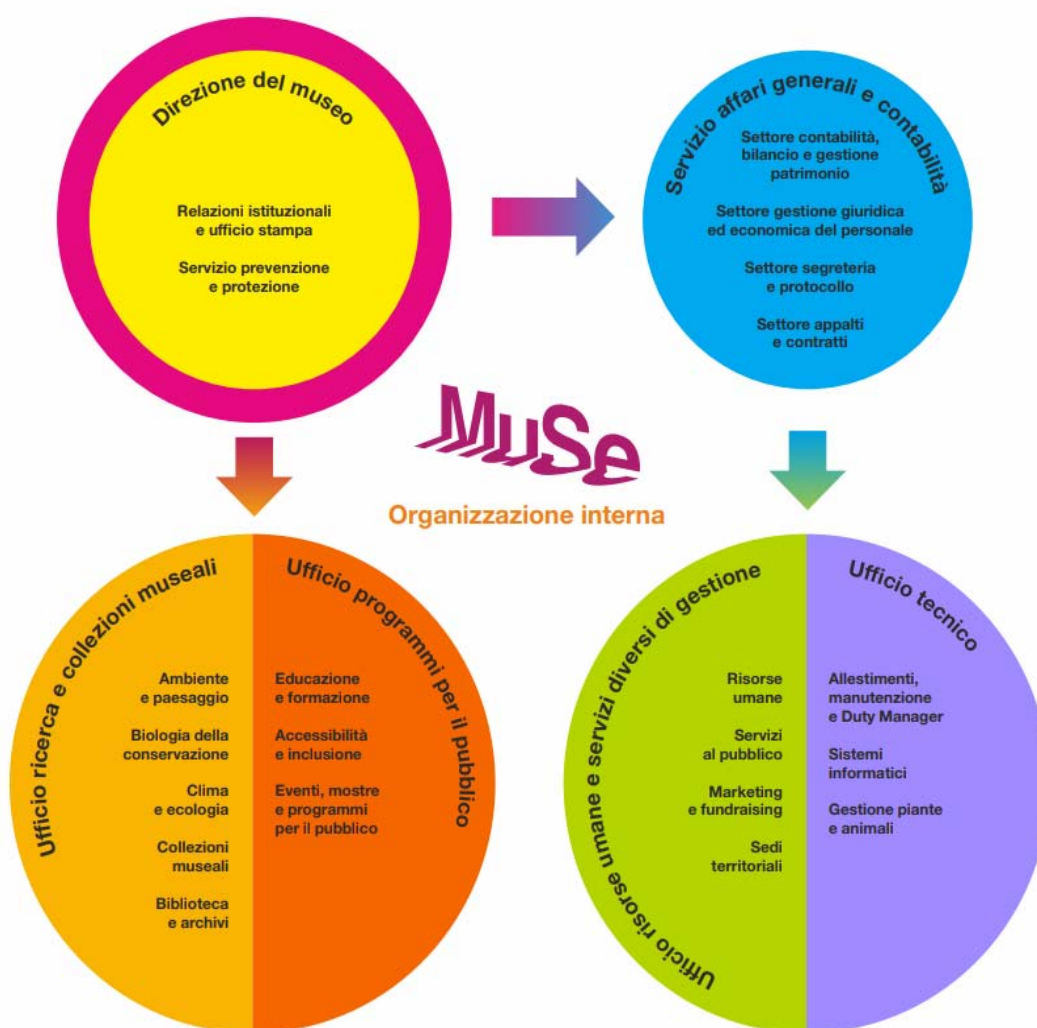
3. Sezione: Organizzazione del capitale umano

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 2025, il personale provinciale in servizio risultò composto da 130 (centotrenta) unità (di cui 125 a tempo indeterminato e 5 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	Docente in utilizzo	
Direzione del Museo	1		9				10
Ufficio programmi per il pubblico		1	29	10		1	41
Ufficio ricerca e collezioni		1	21	8			30
Servizio affari generali e contabilità	1		7	10			18
Ufficio org. risorse umane e servizi diversi di gestione		1	7	12	4		24
Ufficio tecnico		1	1	3	2		7
						TOTALE	130

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Con circolare del 26 novembre 2024 (prot. n. D319/2024/1.1-2024-6/MD/STF/ROB/EC) la Provincia autonoma di Trento ha delineato, per il biennio 2025-2026 la disciplina del lavoro agile sia per il personale del comparto autonomie locali dell'area non dirigenziale sia per quello in possesso della qualifica di dirigente e/o direttore d'ufficio.

Considerato quanto previsto nell'accordo di settembre 2021, e tenuto conto della circolare del 26 novembre 2024 (prot. n. D319/2024/1.1-2024-6/MD/STF/ROB/EC), l'Ente ha approvato il **"Lavoro agile al Muse 2025-2026"**, un documento con il quale sono state adottate, con i necessari aggiustamenti e specificità di dettaglio⁵, le modalità operative per la sottoscrizione degli accordi individuali di lavoro agile, nel rispetto delle specificità organizzative, della legge istitutiva e delle norme statutarie del museo.

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 2026, sarà completa l'ultima procedura concorsuale (con conseguente presa in servizio della/del concorrente dichiarata/o vincitrice/ore) a copertura della posizione di Direttore dell'ufficio Organizzazione risorse umane e servizi diversi di gestione, approvata dalla Giunta provinciale con deliberazione n. 1619 del 09 settembre 2022.

Come ogni anno, il Museo ha trasmesso ai competenti dipartimenti provinciali (ovvero il Dipartimento Istruzione e cultura ed il Dipartimento Organizzazione, personale e innovazione) la nota di aggiornamento con il dettaglio del fabbisogno di personale per il triennio 2025-2027. La richiesta di copertura è stata elaborata tenendo conto: **(i)** di una ricognizione delle competenze da integrare e degli uffici da potenziare; **(ii)** del computo delle posizioni cessate (trasferimenti, quiescenza, dimissioni) nell'ultimo biennio e di quelle che cesseranno nel prossimo biennio (quiescenza), nonché **(iii)** dell'aggiornamento delle professionalità necessarie per la copertura

⁵ Le integrazioni e/o modifiche sono connesse alle specificità tecniche ed informatiche (software presenze) e alla articolazione oraria dell'Ente.

(anche a tempo determinato) delle posizioni necessarie per la gestione dei processi legati progetti specifici.

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 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.