

PIANO TRIENNALE di PREVENZIONE della CORRUZIONE 2020 - 2022

Preambolo

Con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ha impartito precise indicazioni operative in ordine all'aggiornamento dei Piani Triennali Anticorruzione, muovendo dall'analisi delle maggiori criticità emerse in esito alla disamina di una estesa campionatura di Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.). In tale determinazione ANAC rileva in generale la mancanza all'interno dei P.T.P.C. di un'analisi del contesto, sia interno che esterno, la mappatura dei processi di rischio svolta in modo tabellare e non descrittivo, così come l'adozione di misure correttive del rischio generiche e non calate nella peculiarità delle singole amministrazioni.

Con deliberazione n. 2 di data 15 febbraio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad aggiornare il Piano 2019-2021 dell'Istituto Mòcheno, in considerazione delle indicazioni operative impartite da ANAC al paragrafo 6. Miglioramento del processo di gestione del rischio di corruzione della determinazione 12/2015 che impone la rielaborazione completa delle schede di analisi dei rischi corruttivi dei processi gestiti e ad approvare il modello di analisi previsto dall'art. 7 del Piano ed allegato al medesimo.

Dal 2107 e negli anni seguenti il Responsabile Anticorruzione ha provveduto all'elaborazione dei documenti di analisi pubblicati sul sito dell'Istituto mòcheno nella sezione Amministrazione trasparente sottosezione Altri contenuti.

CAPO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Art. 1

Oggetto e finalità

Il P.T.P.C. ovvero Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, rappresenta il documento fondamentale dell'Amministrazione pubblica per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione ai sensi della legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi finalizzati alla riduzione del rischio di corruzione.

L'Istituto Culturale mocheno, apporta annualmente le modifiche e integrazioni

necessarie o conferma il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e aggiorna la pubblicazione delle schede.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione trasmette copia del P.T.P.C. a tutto il personale di cui all'art. 10 del decreto del Presidente della Provincia 11 marzo 2011, n-3-61/Leg e trasmette per conoscenza al Dipartimento Affari istituzionali e legislativi, cui afferisce la struttura di riferimento referente per questo Istituto e al Dipartimento della Funzione pubblica.

Art. 2

Responsabile della prevenzione della Corruzione

Il Dirigente Responsabile della prevenzione della corruzione per l'Istituto Culturale Mocheno è il dottor Mauro Buffa, Direttore dell'Istituto.

Il Responsabile come sopra individuato, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 1 della legge 190/2012:

- a) approva entro il mese di gennaio di ogni anno il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e ne dà informazione alla Provincia;
- b) definisce, le procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori esposti alla corruzione e individua i nominativi del personale da inserire nei programmi di formazione;
- c) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità e propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Istituto;
- d) pubblica entro il 15 dicembre di ogni anno sul sito internet, nella sezione "Amministrazione trasparente" una relazione recante il rendiconto di attuazione del Piano, dandone informazione alla Provincia.

CAPO II - ANALISI del CONTESTO

Art. 3

Contesto esterno

L'Istituto Culturale Mocheno è un ente strumentale di diritto pubblico della Provincia autonoma di Trento, istituito dalla L.P. 31 agosto 1987, n.18.

L'Istituto si colloca nel più ampio contesto sociale e culturale in cui opera la Provincia. A tal fine si richiama l'analisi del contesto esterno effettuata dalla Provincia autonoma di Trento all'interno del proprio Piano Anticorruzione, che in sintesi presenta la fotografia di un contesto sociale e culturale "sano", connotato da un sistema di welfare radicato e in cui si ha una percezione del fenomeno della criminalità organizzata poco diffuso.

Oltre a ciò si rileva che l'Istituto opera per lo più all'interno di una specifica comunità di lingua minoritaria di esigua entità (ca. 1000 persone), nella quale i vincoli di parentela, così come i rapporti di conoscenza e frequentazione, costituiscono una rete di relazioni non sempre eludibile, specie a fronte della necessità di reperire specifiche competenze di tipo linguistico-culturale, che già di per sé rappresentano un ambito di attività circoscritto a poche persone.

Art. 4 **Il contesto interno**

L'articolazione dell'Istituto deriva dallo Statuto approvato con Deliberazione della Giunta provinciale n. 2732 del 26 novembre 2004.

Sono organi dell'Istituto il Consiglio di Amministrazione, il Presidente, il Comitato scientifico e il Revisore dei conti:

Il Consiglio di amministrazione è nominato dalla Giunta Provinciale ed è composto da un rappresentante per ciascuno dei comuni di Palù del Fersina, Fierozzo e Frassilongo, un rappresentante designato dalla Giunta della Provincia autonoma di Trento, un rappresentante designato dalla Comunità Alta Valsugana e Bersntol, un rappresentante designato dalla Giunta della Regione autonoma Trentino Alto Adige e il presidente del Comitato scientifico. Svolge le funzioni di governo, di indirizzo generale e amministrativo dell'Istituto.

Il Presidente ha la rappresentanza legale dell'Istituto ed assicura l'unitarietà dell'indirizzo politico e scientifico dell'attività.

Il Comitato scientifico è organo consultivo nominato dal Consiglio di Amministrazione. I membri del Comitato scientifico sono scelti tra docenti universitari, di istituti scolastici, universitari o di ricerca o esperti in materie linguistiche, storiche, filologiche, antropologiche o politico-sociologiche o qualificati esperti che abbiano svolto attività o pubblicato studi aventi come oggetto questioni attinenti le minoranze linguistiche. Svolge funzioni di consulenza tecnico scientifica sulla programmazione delle attività e su ogni argomento di carattere scientifico;

Il revisore dei conti è nominato dalla Giunta Provinciale, dura in carica per il periodo corrispondente a quello del Consiglio di Amministrazione ha il controllo sulla gestione finanziaria.

La Giunta Provinciale definisce direttive ed esercita il controllo attraverso l'approvazione del bilancio preventivo, del conto consuntivo, del programma triennale delle attività, dei regolamenti concernenti l'organizzazione dell'Istituto.

Il Direttore ha qualifica dirigenziale ed è capo del personale, provvede all'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione collabora all'elaborazione dei programmi di attività dell'Istituto ed esercita le competenze a lui attribuite dal

regolamento di organizzazione.

La pianta organica dell'Istituto è composta da 5 unità di personale (1 dirigente, 2 assistenti amministrativo/contabile, 1 assistente culturale, 1 funzionario conservatore 1 coadiutore amministrativo in comando da PAT)

L'organico è inoltre integrato da figure di collaboratori, assunti dall'Istituto con contratti occasionali o coordinati e continuativi, per lo svolgimento di particolari mansioni (progetti di ricerca linguista, storica e didattico/educativi).

CAPO III - IL SISTEMA di GESTIONE del RISCHIO di CORRUZIONE

Art. 5

Principi per la gestione del rischio

L'Istituto imposta l'attività di gestione del rischio ai principi di seguito indicati, che devono essere perseguiti a tutti i livelli organizzativi e che devono costituire il riferimento per le operazioni, successive all'approvazione del presente P.T.P.C., di messa in atto delle misure idonee a contenere il rischio e di analisi dei risultati raggiunti annualmente, così come anche di valutazione delle criticità.

Si precisa quindi che l'efficacia della gestione del rischio sarà maggiore se la stessa soddisferà i seguenti requisiti:

- a) la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione e non costituisce attività indipendente;
- b) la gestione del rischio è parte del processo decisionale ed aiuta i responsabili ad effettuare scelte consapevoli;
- c) la gestione del rischio tiene conto dell'incertezza e di come può essere affrontata;
- e) un approccio sistematico, tempestivo e strutturato alla gestione del rischio produce efficienza e porta a risultati affidabili;
- f) la gestione del rischio si basa sulle migliori informazioni disponibili (dati storici dell'Istituto, esperienza, osservazioni del cittadino, previsioni e pareri di specialisti competenti in materia);
- g) la gestione del rischio tiene conto di fattori umani e culturali;
- h) la gestione del rischio è trasparente, inclusiva, dinamica e favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione

Art. 6

Mappatura dei processi e valutazione del rischio

L'analisi delle attività svolte dall'Istituto che possono presentare rischi di corruzione è stata effettuata 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.

In base alle indicazioni fornite da ANAC con determinazione nr. 12 del 28 ottobre 2015, verrà redatta una scheda di analisi del rischio di corruzione per ciascun processo gestito dall'Istituto rientrante nelle seguenti aree di rischio:

- a) acquisizione e progressione del personale;
- b) contratti pubblici;
- c) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- d) incarichi e nomine.

Le nuove schede, redatte in modo descrittivo ed analitico, sostituiranno quelle tabellari sintetiche allegate al P.T.P.C. 2019-2021.

La revisione della mappatura dei processi con attribuzione delle nuove aree di rischio sarà redatta a cura del Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno, di conferma o di aggiornamento del Piano.

CAPO IV - MISURE GENERALI di PREVENZIONE della CORRUZIONE

Art. 7

Codice di Comportamento

L'Istituto Culturale Mocheno applica il Codice di comportamento approvato dalla Provincia Autonoma di Trento con deliberazione della Giunta Provinciale n. 1217 dd 18 luglio 2014, riconoscendo a tale Codice l'efficacia di strumento atto a declinare regole di comportamento concrete e porre in atto meccanismi di denuncia di violazione del Codice stesso.

L'obbligo di osservanza del Codice di Comportamento vige, oltre che nei confronti dei dipendenti messi a disposizione dell'Istituto, anche nei confronti di tutti i collaboratori, dei titolari di organi ed incarichi e nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Istituto.

A tal fine durante l'esercizio 2014 una copia del Codice di Comportamento è stata consegnata a tutti i dipendenti dell'Istituto. Per quanto riguarda i collaboratori sono state inserite clausole di osservanza e rispetto in tutti gli schemi contrattuali.

Nei confronti di imprese fornitrici di beni o servizi è stato adottato un modello di dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto notorio nel quale la ditta dichiara che gli è stato trasmesso e si impegna a rispettarlo.

Art. 8

Formazione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, individua i dipendenti che hanno obbligo di partecipare ai programmi di formazione erogati da Trentino School of Management e verifica il rispetto dell'obbligo formativo da parte del personale individuato.

I dipendenti che direttamente svolgono un'attività, all'interno dei Servizi e degli Uffici e per la gestione dei processi (o parte di essi) indicati ai sensi dell'art. 7 come a rischio di corruzione, hanno preso parte ad un primo programma formativo durante l'esercizio 2015. Tale programma è stato esteso durante l'esercizio 2017, con modalità di partecipazione diversa in funzione dei ruoli ricoperti dal personale, a tutto il personale dell'Istituto, anche a quello che partecipa in modo indiretto alle attività sopra indicate.

Nel 2019 è a fronte di un pensionamento è stata assunta un'assistente amministrativo/contabile a tempo determinato. Parteciperà al corso di formazione anticorruzione nel 2020.

Il bilancio di previsione annuale deve prevedere gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione che si dovesse rendere necessaria.

Art. 9

Meccanismi generali di attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione

I dipendenti che vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio di anomalie devono darne informazione scritta al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione in qualsiasi momento può richiedere ai dipendenti di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che hanno condotto all'adozione di atti amministrativi endoprocedimentali o comunque chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente su comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità.

La pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi sul sito internet dell'Istituto costituisce il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino, delle decisioni nelle materie a rischio corruzione disciplinate dal presente Piano.

Nell'assegnazione di appalti o acquisto di beni e servizi, come anche per l'assegnazione di incarichi, il procedimento amministrativo viene rafforzato attraverso un ulteriore controllo con l'adozione di dichiarazioni attestanti l'assenza di conflitto di interessi rese dai destinatari del provvedimento e dalla successiva attestazione di verifica del responsabile del procedimento.

Art. 10

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.

Come esposto dall'art. 1, comma 51 della Legge 190/2012, *“..il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”*.

Pur richiamando la garanzia di cui al comma precedente, onde evitare che da parte dei dipendenti siano omesse segnalazioni di illecito per timore di subire conseguenze pregiudizievoli, è stato reso operativo il seguente indirizzo mail: responsabile dellacorrruzione@kib.it, casella alla quale dipendenti e non potranno segnalare casi illeciti concreti o potenziali, nella consapevolezza che gli atti di denuncia sono sottratti per legge al diritto di accesso e che la casella suddetta avrà accesso esclusivamente il Responsabile della prevenzione e della corruzione.

L'Istituto Culturale mocheno garantisce la tutela dei dipendenti che effettuano segnalazioni di illecito ai sensi del presente articolo.

Art. 11 – Rotazione del personale

L'art. 1, comma 5, lett. b) della legge 190/2012 impone di provvedere, nei settori particolarmente esposti a rischi di corruzione, la rotazione di dirigenti e funzionari. Per contro tale principio nel caso dell'Istituto Culturale Mocheno incontra oggettiva impossibilità di applicazione in ragione del limitato numero di personale, che per le funzioni apicali si identifica con una singola figura professionale (1 dirigente); allo stesso modo il settore amministrativo-finanziario-contabile può contare ancora solamente su 2 assistenti, mentre le restanti figure professionali (1 funzionario e 1 assistente) svolgono specifiche attività di carattere storico, linguistico e culturale, che solo in misura limitata possono affiancarsi al personale amministrativo nell'istruzione dei procedimenti amministrativi.

Essendo pertanto impossibile la rotazione del personale, si ritiene di supplire ad essa con una metodologia di lavoro trasparente, facendo parte tutti i dipendenti dei procedimenti in corso, attraverso riunioni e scambi di idee, in modo che ogni atto adottato, ogni scelta, sia a conoscenza di tutti.

Art. 12

Svolgimento di incarichi di ufficio – Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi – attività successiva alla cessazione dal servizio

Per quanto attiene l'applicazione della disciplina in materia di incarichi vietati al personale dipendente, nonché la definizione dei criteri di autorizzazione allo svolgimento di attività ed incarichi extraistituzionali e più in generale l'individuazione delle cause di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi, si fa

espesso rimando alle misure previste dal P.T.P.C. della Provincia autonoma di Trento.

Analogamente si provvede per quanto attiene l'adozione delle misure necessarie al rispetto del divieto di contrarre con la pubblica amministrazione stabilito dall'art. 53, comma 16ter, del d.lgs. n. 165/2001.

CAPO V - MISURE SPECIFICHE di RIDUZIONE del RISCHIO

Art. 13 – Procedimenti a maggior rischio

Qualora la valutazione del rischio sia pari a 10, il riferimento è alle indicazioni contenute nel Piano di prevenzione della Provincia autonoma di Trento.

Il funzionario responsabile per tali procedimenti è il Direttore dell'Istituto che svolge anche le funzioni di Responsabile della corruzione ed ha potere di controllo e di firma degli atti amministrativi i gestione.

CAPO VI - DISPOSIZIONI ATTUATIVE FINALI

Art. 14 – Rispetto del piano da parte del personale

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 la violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste da questo Piano costituisce illecito disciplinare.

Art. 15 – Pubblicazioni, consultazioni e aggiornamento del Piano

Questo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è pubblicato sul sito istituzionale dell'Istituto Culturale Mocheno, nella sezione "Amministrazione Trasparente", nella sottosezione "Altri contenuti". Si provvede altresì a pubblicare sul sito istituzionale le dichiarazioni di incompatibilità e inconfiribilità rilasciate dal Responsabile.

Tabella di analisi dei rischi della corruzione nei processi delle nuove aree esposte rischio corruzione

Area di rischio: _____

Processo mappato: _____ (*riferimento normativo e breve definizione*)

Descrizione del processo

Avvio:

Fasi intermedie:

Conclusione del processo:

Analisi del contesto interno

Link all'organigramma e alle competenze del servizio.

Il processo è istruito da ____ unità di personale. (*indicare il numero di persone*)

Il personale assegnato al processo

- è inquadrato nella qualifica professionale: _____
- ha svolto formazione anticorruzione negli ultimi tre anni: sì/ no/ in parte
- ha svolto formazione di aggiornamento normativo negli ultimi tre anni: sì/ no
- ha partecipato al monitoraggio delle relazioni personali che possono comportare conflitto: sì/ no

Analisi del contesto esterno

Il processo è rivolto alla seguente categoria o alle seguenti categorie di appartenenza degli utenti, interlocutori o destinatari del processo:

Individuazione dei rischi corruttivi

Nello svolgimento del processo potrebbero verificarsi i seguenti eventi di cattiva amministrazione

Tabella per la ponderazione dei rischi corruttivi

Gli indicatori riportati nelle colonne 1 e 2 di questa tabella dovranno essere ponderati applicando un punteggio da 1 a 5, laddove il punteggio pari a 1 indica l'assenza della circostanza o dell'evento considerato e il punteggio pari a 5 indica la massima gravità della circostanza o dell'evento considerato ed i punteggi intermedi indicano una presenza di gravità crescente della medesima.

Dovrà essere calcolato il valore medio dei punteggi ottenuti sulle sue colonne; il valore medio sarà arrotondato all'unità inferiore per decimali inferiori a 4 e arrotondato all'unità superiore per i decimali uguali o maggiori di 5. Il punteggio del rischio corruttivo relativo al processo sarà dato dalla moltiplicazione dei due valori medi arrotondati.

In caso di processo articolato, qualora le circostanze valorizzate in tabella si connotino diversamente nelle fasi che compongono il processo, potranno essere compilate più tabelle.

1. La probabilità dei rischi corruttivi: circostanze che favoriscono il verificarsi dell'evento corruttivo	Punti	2. L'impatto dei rischi corruttivi (considerazione delle sentenze degli ultimi tre anni)	Punti
a) mancanza di controlli		a) Sentenze penali di condanna per reati contro la PA, per falso o truffa nello svolgimento delle mansioni.	
b) mancanza di trasparenza		b) Sentenze della Corte dei Conti per responsabilità da danno erariale nello svolgimento delle mansioni.	
c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento		c) Sentenze di annullamento o risarcimento dei danni del giudice amministrativo di provvedimenti conclusivi del processo analizzato	
d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto		d) Gravità degli episodi corruttivi analizzati, in considerazione dei doveri comportamentali interessati, del coinvolgimento dei livelli direttivi e dirigenziali, del potenziale danno all'immagine della PAT	
e) scarsa responsabilizzazione interna			
f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi			
g) inadeguata diffusione della cultura della legalità			
h) alta discrezionalità o mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione			
Valore medio		Valore medio	
Ponderazione dei rischi corruttivi (prodotto dei due valori medi)			