

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2018-2020

- 1) PREMESSA
- 2) ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO – LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA
- 3) MAPPATURA E VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA' ESPOSTE AL RISCHIO CORRUZIONE
- 4) MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITA' A MAGGIOR RISCHIO
- 5) AZIONI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE IN MATERIA DI APPALTI
- 6) MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA
- 7) DISPOSIZIONI FINALI

1) PREMESSA

Il Centro Servizi Culturali Santa Chiara di Trento (di seguito Centro) ha individuato il responsabile della prevenzione e della corruzione nella persona del Direttore del Centro, Dott. Francesco Nardelli in data 16/12/2013.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione deve:

- redigere il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e curarne la trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità in relazione all'attività dell'ente proponendone modifiche quando accerti significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività del Centro;
- definire le procedure appropriate per la selezione e formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio della corruzione;
- verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio della corruzione.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che è realizzato in continuità rispetto ai precedenti Piani adottati dal Centro, dà attuazione alla legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", preso atto delle linee guida dettate nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013 e dell'aggiornamento del 28 ottobre 2015 e del Piano Nazionale Anticorruzione 2016. In ultimo, la Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 "Approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione" ha fornito nuove indicazioni operative in merito al processo di gestione del rischio della corruzione.

Al fine di ridurre il rischio legato alla commissione di reati di cui al d.lgs. 231/2001, il PTPC del Centro va ad integrare ed estendere le aree di rischio già monitorate attraverso il "Regolamento di contabilità, per l'organizzazione e per il personale" nel quale sono esplicitate le principali operazioni amministrative ed i controlli previsti per ciascuna attività.

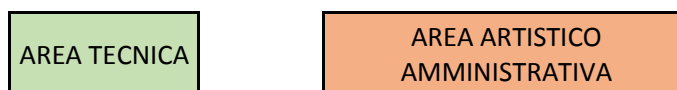
Il PTPC del Centro va ad integrare e ad estendere il regolamento comprendendo:

- l'analisi del livello di rischio delle attività svolte,
- un sistema di misure, procedure e controlli tesi a prevenire situazioni lesive per la trasparenza e l'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale.

2) ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO – LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Il territorio Trentino è notoriamente caratterizzato dall'assenza di fenomeni evidenti di criminalità organizzata, tuttavia (Rif. Monitoraggio Transcrime/Provincia Autonoma di Trento 2013), è confermata la fondatezza del timore che, negli anni recenti di difficoltà economico finanziaria per le imprese trentine, la criminalità organizzata ne abbia insediato l'integrità, anche se in misura residuale.

Analizzando il contesto interno la struttura organizzativa dell'ente è orizzontale ed è composta dalle due seguenti aree funzionali.



Per l'assunzione del personale il Centro si avvale di selezioni pubbliche e, dunque l'applicazione di tale modalità riduce inevitabilmente il rischio di corruzione nell'ambito dei processi di assunzione del personale.

Per le procedure di appalto il Centro si rivolge all'Agenzia Provinciale per gli appalti ed i contratti (APAC) istituita presso la Provincia Autonoma di Trento per l'espletamento di procedure di gara sopra-soglia di lavori e per l'affidamento di servizi e forniture. Per le procedure sotto-soglia utilizza la piattaforma Me-Pat istituita dalla Provincia di Trento. L'applicazione di tale normativa riduce l'ambito delle procedure di gara gestite dal Centro ed il rischio corruttivo.

Infine, si segnala che l'estesa applicazione della dematerializzazione dei documenti e della firma digitale, unitamente all'adozione, a decorrere dall'anno 2017, del protocollo informatico Pitre (strumento in grado di tracciare qualsiasi operazione che si svolga sul medesimo), riduce il rischio di manomissione dei documenti ed aiuta nella riconducibilità di questi ultimi agli operatori.

Dal monitoraggio effettuato finora nell'Ente non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo. Nell'anno 2017 si segnala altresì che non vi sono stati ricorsi giurisdizionali avverso l'ente né segnalazioni di condotte illecite. Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno ed esterno siano sani.

3) MAPPATURA E VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA' ESPOSTE AL RISCHIO CORRUZIONE

In coerenza con quanto previsto dalle conclusioni della Commissione di Studio su trasparenza e corruzione (rapporto del 30 gennaio 2012), e dai PNA succedutisi nel tempo, sono state utilizzate

in tale selezione metodologie proprie del Risk Management nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità, rendendo possibile comparare il livello di criticità di ciascun processo con quello degli altri processi.

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

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

a) la probabilità di accadimento, cioè la stima di quanto è probabile che il rischio si manifesti in quel processo;

Le componenti che si sono tenute empiricamente in considerazione in tale stima del singolo processo, sono state:

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

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

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

L'indice di rischio è tradizionalmente ottenuto moltiplicando l'indice di probabilità che un rischio si manifesti per il suo impatto economico, organizzativo e reputazionale.

Nel caso specifico, al fine di ridurre sia la complessità che il range di valori di riferimento dell'indice di rischio, si è scelto di calcolare questa misura sommando fra loro gli indici di probabilità ed impatto. L'indice di probabilità è stato costruito con la seguente logica:

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

Il valore indice di un rischio elevato (valore 3) interessa quindi un range percentuale decisamente ampio, partendo da una probabilità di accadimento del 15% per arrivare fino al 100%. La ratio che sostiene questo passaggio è quella di mantenere elevata la soglia di attenzione al rischio di comportamenti corruttivi ed illeciti, affermando che un accadimento con probabilità superiore al 15% già rappresenta un rischio grave per quella struttura ed organizzazione. L'indice di impatto,

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

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

Dunque l'indice di rischio si ottiene sommando tra loro queste due variabili. Più è alto l'indice di rischio, pertanto, più è critico il processo dal punto di vista dell'accadimento di azioni o comportamenti non linea con i principi di integrità e trasparenza. La graduazione del rischio da conto del livello di attenzione richiesto per il contenimento dello stesso e della razionale distribuzione degli sforzi realizzativi nel triennio di riferimento, con priorità per gli interventi tesi a contenere un rischio alto e/o medio alto. Per la definizione del livello di rischio si è scelto di attenersi ad una valutazione empirica, che tiene conto della rilevanza degli interessi privati in gioco, della tracciabilità e sicurezza del processo, del potenziale danno di immagine, organizzativo e/o economico dell'eventuale verificarsi dell'evento critico. Obiettivo primario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è garantire nel tempo, attraverso un sistema di controlli preventivi e di misure organizzative, il presidio del processo di monitoraggio e di verifica sull'integrità delle azioni e dei comportamenti del personale. Ciò consente da un lato di prevenire i rischi per danni all'immagine derivanti da comportamenti scorretti o illegali del personale, dall'altro di rendere il sistema di azioni e misure sviluppate efficace e funzionale anche per il presidio della corretta gestione dell'Azienda.

L'analisi del livello di rischio consiste quindi nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi sommato all'impatto che lo stesso produce. A tal fine la singola attività soggetta a rischio corruttivo viene valutata sotto entrambi i profili. (IR).

In sostanza ciascuno dei due indici viene pesato con un valore empirico tra 1 (tenue/leggero), 2 (medio/rilevante) e 3 (forte/grave), applicato sia all'indice di Probabilità (IP) che all'indice di Impatto (IG), la cui sommatoria porta alla definizione del Livello di Rischio (IR). $IP + IG = IR$ definito per ogni processo ritenuto sensibile alla corruzione/contaminazione da parte di interessi privati. Il rischio non si ritiene ovviamente presente laddove non sia misurabile alcuna probabilità o alcun impatto. Dall'indice di Rischio, che si deduce per ogni processo considerato sensibile, si definiscono quindi tre possibili livelli di soglia:

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

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

da 5 a 6 = rischio grave (caratterizzato visivamente con il colore rosso).

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

La mappatura dei processi, dunque, consiste nell'elaborazione del catalogo dei processi condotti presso ogni unità operativa nelle aree di rischio di seguito indicate e nelle relative sotto-aree. L'area di rischio può coincidere con l'intero processo o solo con una fase di esso. Per processo si intende "l'insieme delle attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse, input

del processo, in un prodotto, output del processo, destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione".

Le aree di valutazione del rischio considerate dal PTPC del Centro sono:

AREA	COD	SOTTOAREA
Area acquisizione e progressione del personale	a1	Reclutamento
	a2	Progressioni di carriera
	a3	Conferimento di incarichi di collaborazione
Area affidamento di lavori, servizi e forniture	b1	Definizione dell'oggetto dell'affidamento
	b2	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
	b3	Requisiti di qualificazione
	b4	Requisiti di aggiudicazione
	b5	Valutazione delle offerte
	b6	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
	b7	Procedure negoziate
	b8	Affidamenti diretti
	b9	Revoca del bando
	b10	Redazione del crono programma
	b11	Varianti in corso dell'esecuzione del contratto
	b12	Subappalto
	b13	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	c1	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
	c2	Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
	c3	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an ed a contenuto vincolato
	c4	Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
	c5	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
	c6	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	d1	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
	d2	Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
	d3	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an ed a contenuto vincolato
	d4	Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
	d5	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
	d6	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

4) MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITA' A MAGGIOR RISCHIO

A) Formazione

Oltre a dare visibilità alla logica ed ai contenuti del presente Piano, nel triennio saranno realizzati incontri formativi che porranno l'accento sulle tematiche della eticità e legalità dei comportamenti, nonché sulle novità in tema di risposta penale e disciplinare alle condotte non integre dei pubblici dipendenti. Il Centro, nell'arco del triennio 2018/20, adotterà, inoltre, specifiche attività di formazione, con attenzione prioritaria al Responsabile anticorruzione e trasparenza dell'amministrazione, ai responsabili competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, ed al personale occupato nelle posizioni che richiedono maggiore autonomia decisionale, legate all'acquisizione delle technicalità necessarie alla progettazione, realizzazione e manutenzione del presente PTPC.

Il Centro si avvarrà dei corsi organizzati da Trentino School of Management o da altro ente incaricato dalla Provincia Autonoma di Trento.

B) Codice di comportamento

Il Regolamento di contabilità, per l'organizzazione e per il personale del Centro richiama a principi generali e di comportamento ai quali sono tenuti tutti i dipendenti del Centro. Il Centro ha adottato il Codice di comportamento della Provincia Autonoma di Trento. L'osservanza a tali principi è stata richiamata negli schemi di contratto relativi alle prestazioni artistiche e negli schemi di incarico per consulenze e prestazioni professionali. Anche nel triennio 2018/2020 il richiamo al Codice di comportamento verrà esteso anche a tutti gli altri soggetti che collaborano a qualsiasi titolo con il Centro.

C) Obbligo di segnalazione e di astensione in caso di conflitto di interessi

Tutti i dipendenti/collaboratori/consulenti e membri del consiglio di amministrazione sono tenuti a curare gli interessi del Centro rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale, anche di natura non patrimoniale e che pregiudichi, anche solo potenzialmente, l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite, e devono astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado.

In caso di conflitto, attuale o potenziale, tali soggetti sono tenuti ad effettuare apposita segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione. Tali soggetti devono altresì astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi:

- propri, di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, ovvero di persone con le quali abbiano rapporti di frequenza abituale;
- di soggetti o di organizzazioni di cui siano tutore, curatore, procuratore o agente;
- di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti.

Nel corso del triennio 2018/2020 saranno intraprese azioni volte a diffondere tra tutti i soggetti sopra richiamati le informazioni a riguardo, ivi inclusi i richiami alla responsabilità disciplinare in caso di omissione di segnalazione. E' stata consegnata, già dal triennio precedente, adeguata modulistica da far sottoscrivere prima della conclusione del contratto/erogazione del vantaggio economico ai contraenti e ai beneficiari di un provvedimento di autorizzazione, di concessione, di erogazione di vantaggi economici di qualunque genere che indichi eventuale sussistenza di relazioni di parentela, affinità, frequentazione abituale con i titolari, i soci, gli amministratori i dirigenti o i dipendenti del Centro.

D) Svolgimento di incarichi d'ufficio ed incarichi extraistituzionali

Il Centro prevede l'obbligo di richiesta e preventiva autorizzazione per gli incarichi di ufficio nonché per attività extra-istituzionale. Limitazioni rispetto a quest'ultima sono date dal principio inviolabile della non concorrenzialità della prestazione extra-istituzionale nonché dal rispetto delle norme di legge in merito al riposo obbligatorio.

E) Inconferibilità degli incarichi

Il d.lgs 39/2013 ha disciplinato specifiche cause di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le PP.AA. e gli enti di diritto privato finanziati in quota prevalente pubblica, introducendo la sanzione di nullità per violazione della disciplina nonché sanzioni specifiche e decadenza dell'incarico. L'unica figura interessata da questa prescrizione di legge è quella del Direttore del Centro, il quale è nominato dal Consiglio di amministrazione dell'ente che lo sceglie secondo le disposizioni previste dal Regolamento di organizzazione e funzionamento del Centro Servizi Culturali S. Chiara (ai sensi della L.P. 3 ottobre 2007 n. 15). Il titolare di incarico dirigenziale presso il Centro ha provveduto a rendere apposita dichiarazione sostitutiva attestante l'insussistenza delle cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico. Tale dichiarazione risulta pubblicata sul sito istituzionale del Centro nella sezione "Amministrazione trasparente". Il Centro ha introdotto a partire dal 1/02/2017 idonea modulistica per i futuri conferimenti del suddetto incarico indicando che la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità costituisce condizione di efficacia dell'incarico e che la violazione della normativa in parola prevede la nullità.

F) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

In applicazione dell'art. 53 c 16 ter del d.lgs 165/2001, nei contratti di assunzione del personale è stata inserita apposita clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa (subordinata o autonoma), per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tale disposizione sono nulli ed è vietato ai soggetti privati che li abbiano conclusi o conferiti contrattare con la PA per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti. Nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata e compatibilmente con la normativa in materia, a decorrere dalla data di adozione del presente Piano, il Centro esplicherà, avvalendosi della modulistica predisposta dall'Agenzia Provinciale per gli appalti e i Contratti ove disponibile, il predetto divieto e 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 dell'Amministrazione nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Nei bandi, sempre compatibilmente con la normativa in materia, verrà richiamata la previsione legale dell'esclusione delle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la violazione di cui trattasi. Il Centro, inoltre, consegnerà, alla cessazione del rapporto di lavoro, con firma di ricevuta, una nota recante l'esplicitazione del divieto di prestazione di attività lavorativa qui indicato e delle correlative sanzioni.

G) Formazione di commissioni e assegnazione agli uffici in caso di condanna penale

Ai sensi dell'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o

all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

- non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il Centro ha intenzione di procedere nel corso del prossimo triennio alla raccolta delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni attestanti eventuali condanne penali a proprio carico per delitti contro la Pubblica Amministrazione di tutto il personale, anche con incarico dirigenziale, che sarà assunto, verificandone la veridicità. La modulistica in uso per l'assunzione del personale e per il conferimento di incarichi dirigenziali verrà aggiornata predisponendo apposito modello al fine di acquisire, in sede di assunzione o di conferimento di incarico, la dichiarazione relativa ai precedenti penali per delitti contro la Pubblica amministrazione, specificando che la dichiarazione rappresenta condizione di efficacia dell'incarico e che la violazione della normativa in parola composta la nullità dell'incarico.

H) *Tutela del dipendente che segnala l'illecito*

Il Codice di Comportamento adottato dalla Provincia di Trento, all'art.8 dispone che il dipendente collabori attivamente per la prevenzione della corruzione ed abbia diritto ad essere debitamente tutelato, secondo quanto disposto dalla legge, oltrechè dal Piano triennale di prevenzione della corruzione. Le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001. Dette segnalazioni dovranno essere indirizzate in forma scritta direttamente al Responsabile per la prevenzione della corruzione che procederà ad adottare codici sostitutivi dei dati identificativi e a protocollare la segnalazione priva di qualsiasi riferimento ai dati del segnalante.

Entro 7 giorni dal ricevimento, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, in collaborazione con almeno un responsabile di area (diversa da quella di appartenenza del segnalato), adotterà le misure conseguenti. Le risoluzioni adottate saranno oggetto di verbalizzazione da parte del Responsabile per la prevenzione della corruzione. Tutti coloro che siano coinvolti nella gestione della segnalazione saranno tenuti al rispetto della riservatezza, la cui violazione sarà sanzionata con l'irrogazione di sanzioni disciplinari, oltre all'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente. Qualora oggetto di segnalazione sia il comportamento del Responsabile per la prevenzione della corruzione, la segnalazione dovrà essere indirizzata al Presidente del Centro, che procederà con analoga procedura. Medesimo procedimento sarà adottato in caso di segnalazione di casi sospetti di corruzione internazionale (art. 322 bis c.p.).

In sede di procedimento disciplinare dell'eventuale responsabile del fatto illecito, l'identità del segnalante non potrà essere rilevata, senza il suo consenso, a condizione che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Nella gestione delle segnalazioni verrà data attuazione al divieto di discriminazione nei confronti del denunciante e l'atto di denuncia sarà sottratto all'accesso. Di quanto sopra è stata data idonea informazione ai dipendenti nell'anno 2017.

I) *Rotazione del personale*

Il Responsabile della prevenzione e corruzione, per i dipendenti inseriti in aree rientranti nella mappatura di attività a rischio applicherà il principio della rotazione degli incarichi a partire dal 2018, da rinnovarsi ogni tre anni, per quanto applicabile alla specificità dell'organizzazione ed all'esiguo numero di dipendenti. La rotazione viene effettuata dai competenti Responsabili di Area, garantendo pari livello di professionalità anche tramite affiancamento e corsi preparatori e di formazione. Qualora non sia possibile effettuare dei meccanismi di rotazione, sarà garantita, nelle aree potenzialmente a rischio corruzione, una corretta segregazione dei ruoli e delle responsabilità al fine di mitigare il rischio potenziale di commissione degli illeciti. Tale misura comporta l'attribuzione a soggetti diversi dei seguenti compiti: 1) svolgimento istruttoria; 2) adozione decisione; 3) attuazione decisione; 4) svolgimento verifiche.

L) Selezione del personale che opera in settori esposti alla corruzione

In considerazione della ridotta dimensione del Centro, l'adozione di procedure specifiche per selezionare i dipendenti destinati ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio della corruzione appare di difficile attuazione. Il Centro garantisce la partecipazione del personale in servizio in tali settori nelle iniziative formative che verranno organizzate sulla materia

5) AZIONI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE IN MATERIA DI APPALTI

A) Mercato elettronico provinciale

Per l'acquisto di beni e servizi di importo inferiore alla soglia comunitaria il Centro si avvale del Mercato elettronico provinciale istituito alla Provincia Autonoma di Trento (ME-PAT). Si tratta di un sistema finalizzato a semplificare e rendere più trasparenti i processi di approvvigionamento dell'amministrazione. Ove determinati beni e servizi non siano disponibili sul mercato elettronico provinciale, il Centro ricorre a selezioni concorrenziali con un minimo di almeno 3 concorrenti effettuando l'intera procedura a mezzo PEC. Il Centro ha provveduto a fornire adeguata formazione a tutti i soggetti coinvolti nei processi di acquisto di sensibilizzazione rispetto ai temi dell'anticorruzione e al corretto utilizzo degli strumenti di selezione concorrenziale dei fornitori di beni e servizi.

B) Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive rese da controparti contrattuali

L'attività di controllo a campione, in particolare con riferimento agli appalti pubblici, si svolge nel rispetto dei termini e delle modalità previste dalla normativa specifica in materia per quanto riguarda le procedure di appalto sopra soglia comunitaria. Il Centro provvederà alla verifica sistematica di tutte le dichiarazioni sostitutive nelle procedure di appalto di importo superiore ai 50.000€

C) Patti di integrità negli affidamenti

In considerazione della ridotta dimensione del Centro, non si prevede l'adozione di patti di integrità e legalità. In caso di adozione di tali protocolli da parte della Provincia Autonoma di Trento, il Centro adatterà gli avvisi, i bandi di gara e le lettere di invito prevedendo la risoluzione del contratto in caso di violazione, secondo la modulistica eventualmente predisposta dall'Agenzia Provinciale per gli Appalti e i Contratti.

D) Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Si richiama quanto previsto al precedente punto.

6) MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA

Ai sensi della normativa regionale la piena applicazione delle norme sulla trasparenza è stata garantita entro il 19 maggio 2015. Il responsabile della prevenzione della corruzione, nella sua veste di Responsabile per l'Integrità e la trasparenza, dovrà garantire nel tempo un livello di applicazione adeguato della normativa. Il Centro ha creato sul proprio sito istituzionale la sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del quale sono riportati tutti i dati previsti dal d.lgs. 33/2013 e ss.mm.

7) DISPOSIZIONI FINALI

Il personale dipendente e collaboratore, è tenuto all'osservanza delle norme anticorruzione ed a fornire il proprio apporto collaborativo al Responsabile della prevenzione della corruzione per l'attuazione del Piano, in rif. All'art.1, comma 14, della legge 190/2012 che stabilisce che "la violazione, da parte dei dipendenti del Centro, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare".

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