PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2017 – 2019

DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

ai sensi dell'art. 1 della l. 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione)

Indice generale

CAPO I – L'ATTUAZIONE DEL PIANO 2016-2018 DA PARTE DELLE STRUTTURE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO....2

CAPO II – GLI OBIETTIVI STRATEGICI DEL PIANO 2017-2019....4

CAPO III - IL PROCEDIMENTO DI ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE....4

CAPO IV – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO....5

CAPO V – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO....8

CAPO VI – IL SISTEMA AMMINISTRATIVO DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DELLA CORRUZIONE....10

Sez. I Disposizioni generali....10

Sezione II Il processo di gestione del rischio....12

Sezione III Misure specifiche di prevenzione della corruzione per le strutture a maggior rischio corruttivo....14

Sezione IV Misure di prevenzione della corruzione comuni a tutte le strutture provinciali....18

Capo V Misure in materia di trasparenza....28

Capo VI Altri strumenti per la prevenzione della corruzione....29

Capo VII Disposizioni attuative finali....30

CAPO I – L'ATTUAZIONE DEL PIANO 2016-2018 DA PARTE DELLE STRUTTURE DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

1. Il Piano di prevenzione della corruzione 2016 – 2018 della Provincia autonoma di Trento confermava l'impianto e le misure di prevenzione della corruzione recate dal previgente Piano, nonché introduceva quei nuovi adempimenti che si rendevano necessari al fine di realizzare le "correzioni di rotta " che Anac aveva indicato come indispensabili e adottabili nel breve periodo con la determinazione 28 ottobre 2015, n. 12.

2. Il Piano 2016 – 2018 della Provincia autonoma di Trento, in considerazione delle indicazioni operative impartite da Anac al paragrafo "6. Miglioramento del processo di gestione del rischio di corruzione" della determinazione 12/2015, imponeva alle strutture provinciali la rielaborazione completa di tutte le schede di analisi dei rischi corruttivi dei processi gestiti, utilizzando un modello di analisi condiviso con tutte le strutture provinciali e allegato al medesimo Piano (art. 4); tale prescrizione avrebbe pertanto costituito per le strutture della Provincia un adempimento che avrebbe richiesto un notevole investimento di risorse nel corso del 2016, poiché il modello di analisi richiedeva ora la descrizione dello svolgimento del processo, la considerazione del contesto interno ed esterno rispetto ai processi gestiti, l'adeguata rappresentazione dei rischi corruttivi sottesi a ciascun processo, nonché una riflessione attenta sull'adeguatezza del trattamento dei singoli rischi corruttivi individuati. Inoltre il Piano 2016-2018 recepiva integralmente la direttiva impartita da Anac in merito all'estensione delle aree di rischio oggetto di svolgimento dell'analisi dei rischi corruttivi, istituendo le quattro nuove aree di rischio "generali" (F. gestione delle entrate delle spese e del patrimonio; G) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; H) incarichi e nomine; I) affari legali e contenzioso), le aree di rischio "specifiche" raccomandate da Anac (E) pianificazione e gestione del territorio; L) programmazione e gestione dei fondi europei), nonché un'ulteriore area di rischio decisa dalla conferenza dei Referenti anticorruzione (M) rapporti con gli enti di diritto privato in controllo pubblico provinciale).

Nel corso del 2016 le strutture hanno provveduto, con la collaborazione della struttura del Responsabile anticorruzione della Provincia, alla rielaborazione dei propri documenti di analisi. Peraltro la rilevazione della non omogeneità del livello qualitativo raggiunto dalle diverse strutture provinciali non consentiva al Responsabile di considerare esaurito l'adempimento richiesto, rendendo necessaria un'attività di verifica ed eventuale restituzione degli elaborati alle strutture competenti al fine di una integrazione dei contenuti dell'analisi svolta; detta attività, non prevista nel Piano 2016 – 2018, è stata avviata nel dicembre 2016 ed è prevista dal presente Piano al fine di pervenire all'assunzione formale, da parte di ciascuna struttura provinciale, semplice e complessa, di un documento recante l'analisi dei rischi corruttivi di tutti processi gestiti.

3. Ancora al fine di dare attuazione a quanto previsto dalla citata deliberazione Anac 12/2015, in particolare nell'Approfondimento I, dedicato all'area di rischio dei contratti pubblici, il Piano 2016-2018 introduceva altresì, quale adempimento gravante sull'anno 2016, l'applicazione, in via sperimentale, di un sistema di rilevazione degli indicatori di anomalia dei processi. Anche questo adempimento richiedeva alle strutture un notevole impegno in termini di risorse umane.

Il Piano non dettava al riguardo un modello operativo comune a tutte le strutture provinciali, ritenendosi opportuno, nell'anno di prima applicazione di questa misura, rimettere a ciascun dirigente, d'intesa con il competente Referente anticorruzione, la definizione di un modello operativo adeguato ed efficace rispetto ai processi gestiti (art. 18, commi da 1 a 4).

L'applicazione di questa misura ha dato un primo positivo riscontro nella misura in cui ha veicolato la percezione della significatività di determinati rilievi in termini di anomalia rispetto allo svolgimento del processo. All'esito della sperimentazione, come previsto dal Piano 2016-2018, nella riunione con i Referenti anticorruzione, è stata sottoposta a discussione la valutazione in ordine all'efficacia della sperimentazione compiuta. Dai Referenti è provenuta l'unanime richiesta del rilascio, da parte del Responsabile anticorruzione, di un modello unitario di rilevazione delle anomalie dei processi dell'Area B relativa ai contratti pubblici.

4. Il Piano 2016 – 2018 prevedeva l'adozione di un modello di protocollo di legalità che avrebbe dovuto essere applicato dalle strutture provinciali nella stipulazione dei contratti pubblici (art. 18, comma 7). Le indicazioni operative a tal fine sono state impartite dall'Agenzia provinciale per gli appalti ed i contratti della Provincia alle strutture provinciali con nota di data 22 novembre 2016, prot. n. 5506, dettagliando le clausole che dovranno essere inserite negli atti di gara e nei contratti. Al riguardo è in corso di definizione un protocollo d'intesa con il Commissariato del Governo per la provincia di Trento.

5. Il Piano 2016 – 2018 prevedeva inoltre l'adozione di una circolare esplicativa con la quale definire le indicazioni operative alle strutture provinciali per l'estensione delle prescrizioni del Codice di comportamento a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione (art. 17, comma 2). Anche al riguardo, in adempimento di un'espressa previsione del Piano, è intervenuta una circolare esplicativa dell'Agenzia provinciale per gli appalti ed i contratti della Provincia, prot. n. 384752 del 19 luglio 2016, con la quale sono state dettate indicazioni operative puntuali.

6. Per quanto riguarda la formazione del personale, nel corso del 2016 è proseguita l'erogazione di una formazione di base a tutto il personale provinciale (formazione di base che sarà completata entro il 2017) ed è stata avviata l'erogazione della formazione di aggiornamento al personale inserito nell'elenco di coloro i quali curano lo svolgimento di processi riconducibili alle aree a rischio corruttivo.

7. Da ultimo il Piano confermava tutte le altre prescrizioni, ormai consolidate, riguardanti l'attuazione delle altre misure di prevenzione della corruzione già contemplate, ossia il monitoraggio dei tempi procedimentali, il monitoraggio delle relazioni personali, l'applicazione e la vigilanza sull'applicazione del d.lgs. 39/2013, il presidio dell'applicazione del Codice di comportamento, l'applicazione dell'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001, nonché le specifiche misure previste per le strutture classificate quali strutture esposte a maggior rischio corruttivo, ossia i meccanismi decisionali, esecutivi e di controllo dettagliati dal Piano per la tracciabilità delle comunicazioni o per la trasparenza delle fasi endoprocessuali, la selezione del personale e la

rotazione del personale. L'attuazione di tali misure da parte delle strutture provinciali, in base ai controlli svolti a campione dal Responsabile anticorruzione, è stata generalmente prestata in modo soddisfacente; solo per quanto riguarda la misura della rotazione, si rileva che essa ha trovato applicazione nella sola forma della rotazione delle mansioni in una delle strutture a maggior rischio (l'Agenzia provinciale per gli appalti ed i contratti).

CAPO II – GLI OBIETTIVI STRATEGICI DEL PIANO 2017-2019

1. Ai sensi dell'art. 1, comma 8, della l. 190/2012 e alla luce di quanto previsto al paragrafo 4 della Parte generale del Piano nazionale anticorruzione 2016, approvato con delibera ANAC 3 agosto 2016, n. 831, considerato il peculiare rilievo che nell'ambito di detto Piano nazionale assume la misura della rotazione, costituiscono obiettivi prioritari per la Provincia autonoma di Trento nella implementazione del sistema amministrativo di prevenzione della corruzione nel triennio 2017 – 2019:

a) l'attuazione della misura della rotazione secondo i criteri declinati da ANAC al paragrafo 7.2. della delibera 831/2016;

b) il completamento della elaborazione dei documenti di analisi dei rischi corruttivi con l'assunzione formale di essi da parte dei dirigenti competenti;

c) la definizione e l'adozione di un sistema di rilevazione degli indicatori di anomalia dei contratti pubblici.

CAPO III - IL PROCEDIMENTO DI ADOZIONE DEL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

1. Le proposte che il Responsabile anticorruzione ha sottoposto alla Giunta provinciale sono state discusse con i Referenti anticorruzione delle strutture provinciali nella conferenza del 19 dicembre 2016, durante la quale è stato illustrato il documento recante la proposta di declinazione dei criteri di attuazione della rotazione del personale provinciale, è stata discussa l'efficacia del sistema di rilevazione degli indicatori di anomalia sperimentati nel corso del 2016 al fine di delineare il sistema da applicare a regime ed è stata decisa la natura giuridica dell'atto formale con il quale dovrà essere adottato da ciascun dirigente il documento unitario che raccoglie i documenti di analisi dei processi gestiti dalla struttura della quale lo stesso è responsabile.

2. Il documento recante la proposta di declinazione dei criteri di attuazione della rotazione del personale è stato inizialmente concordato tra il Responsabile anticorruzione della Provincia e la dirigente del Servizio per il personale; è stato sottoposto alla discussione in conferenza dei Referenti

anticorruzione, in data 19 dicembre 2016 e, di seguito, in conferenza dei dirigenti generali della provincia in data 17 gennaio 2017.

3. Come suggerito da Anac (par. 4.1 della determinazione 12/2015), la proposta di Piano è stata inviata al Presidente della Provincia autonoma di Trento con nota di data 19 gennaio 2017 (prot. n. 32986), al Direttore generale della Provincia con nota di data 19 gennaio 2016 (prot. n. 32916), alla segreteria della Giunta provinciale con nota di data 19 gennaio 2016 (prot. n. 32961), al fine di garantire un maggiore e consapevole coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico nella definizione del sistema amministrativo di prevenzione della corruzione.

4. Il Piano di prevenzione della corruzione 2017-2019 è stato sottoposto ad una prima valutazione da parte della Giunta provinciale nella seduta del 20 gennaio 2017, allo scopo di acquisire la piena condivisione da parte dell'organo di indirizzo politico delle misure proposte dal Responsabile anticorruzione.

5. La proposta di Piano, in quanto recante la declinazione di criteri di attuazione della rotazione ordinaria del personale provinciale, è stata inviata alle organizzazioni sindacali con nota di data 20 gennaio 2017 (prot. n. 35390).

6. Con nota di data 20 gennaio 2017, (prot. n. 35467), la proposta di Piano sottoposta alla Giunta provinciale è stata inviata all'associazione Democrazia Più, che ha presentato l'istanza di contribuire con il proprio apporto collaborativo alla redazione del Piano.

7. La proposta di Piano sottoposta dal Responsabile anticorruzione alla Giunta provinciale è stata pubblicata sul sito intranet dei dipendenti provinciali al fine di raccogliere eventuali osservazioni.

8. Il Piano di prevenzione della corruzione 2017-2019 è stato sottoposto alla definitiva approvazione da parte della Giunta provinciale nella seduta del 27 gennaio 2017.

CAPO IV – ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

1. L'organizzazione amministrativa provinciale è articolata in strutture organizzative dirigenziali complesse e semplici.

Le **strutture organizzative complesse** sono organizzate per macro-aree: esse svolgono compiti di programmazione delle risorse, di indirizzo, di coordinamento e di controllo rispetto alle strutture organizzative semplici in cui si articolano.

Le strutture complesse sono le seguenti:

a) la Direzione generale, la quale è sovraordinata alle strutture provinciali e svolge compiti di coordinamento nei confronti delle strutture complesse; ad essa è preposto un Direttore generale, che opera direttamente alle dipendenze del Presidente della Provincia;

b) i dieci Dipartimenti, cui sono attribuite la generalità delle competenze provinciali (art. 12 ter l.p. Sul personale della Provincia 7/1997);

c) le sette agenzie provinciali, istituite ai sensi dell'articolo 32 della legge provinciale n. 3/2006, cui è preposto un dirigente con incarico di dirigente generale o quelle articolate in almeno una struttura dirigenziale ;

d) l'Avvocatura della Provincia, la quale cura l'assistenza legale delle strutture provinciali (oltre che degli enti pubblici strumentali su specifica autorizzazione della Giunta provinciale ai sensi dell'art. 11, co. 8 bis del d.l. 35/2013 conv. l. 64/2013), anche ai sensi dell'art. 39 quater, comma 4, l.p. sui contratti e sui beni provinciali 23/1990.

Le strutture semplici, nel numero massimo di cinquantasei, sono i servizi provinciali, le strutture dirigenziali delle agenzie provinciali complesse e le cinque agenzie provinciali di livello semplice.

Per lo svolgimento di attività e di compiti progettuali, anche di carattere strategico, la Giunta provinciale può costituire **unità di missione strategiche, nel numero massimo di cinque,** quali articolazioni della direzione generale o dei dipartimenti in base alle competenze attribuite, e **emplici, nel numero massimo di diciotto.** quali articolazioni di strutture dirigenziale.

L'articolazione dell'organizzazione amministrativa provinciale in strutture organizzative complesse e semplici è stata delineata con deliberazione della Giunta provinciale 7 settembre 2015, n. 1509, nonché dalle successive deliberazioni di modifica.

2. La dirigenza di ruolo della Provincia è ordinata in un'unica qualifica e distinta nella posizione funzionale di dirigente generale e di dirigente in ragione della preposizione dei dirigenti a struttura complessa, semplice o a unità di missione strategica o semplice. Nello svolgimento delle proprie funzioni il dirigente di struttura complessa o di unità di missione strategica è sovraordinato al dirigente di struttura semplice.

E' costituito un albo dei dirigenti, nel quale sono iscritti i dirigenti di ruolo della Provincia e dei suoi enti strumentali pubblici. Attualmente, per la sola Provincia, sono iscritti all'albo 80 dirigenti di cui 71 preposti a struttura dirigenziale provinciale, 2 senza incarico e assegnati a struttura complessa per svolgere compiti di supporto all'esercizio delle funzioni del suo dirigente generale e infine 6 messi a disposizione presso altri enti.

Con cadenza non superiore ai tre anni la Giunta approva la programmazione del fabbisogno di dirigenti per programmare il loro reclutamento e per il conferimento degli incarichi dirigenziali. Le modalità di calcolo del fabbisogno tengono conto.

- delle previsioni delle cessazioni dal servizio dei dirigenti iscritti all'albo;

- del rapporto tra numero di dipendenti e dirigenti e delle eventuali modificazioni delle strutture provinciali;
- del contingente massimo del numero di dirigenti che per legge è definito in misura non superiore al 2,4% del personale in servizio al 31 dicembre 2014, comprensivo dei dirigenti messi a disposizione degli enti strumentali di cui all'articolo 33 della legge provinciale n. 3/2006 (il numero massimo di personale con qualifica dirigenziale è pari a 118 unità ovvero il 2,4% del personale in servizio al 31/12/2014 e pari a 4.930 unità).

3. L'articolazione dell'organizzazione amministrativa provinciale in **uffici e incarichi speciali** è stata definita con deliberazione della Giunta provinciale 6 ottobre 2015, n. 1685, nonché con successive deliberazioni. A ciascun ufficio è preposto un direttore, titolare del relativo incarico direttivo. L'albo dei direttori, al quale attualmente risultano iscritti 268 direttori, si compone di una sezione dedicata ai direttori d'ufficio e di una ulteriore sezione dedicata ai direttori titolari di incarico speciale.

4. Gli incarichi dirigenziali e direttivi sono conferiti dalla Giunta provinciale e la valutazione dell'operato di dirigenti e direttori è svolta dal Nucleo di valutazione nominato dalla Giunta provinciale. Del Nucleo fanno parte non più di quattro esperti scelti tra persone di elevata professionalità, con specifica competenza in materia di sistemi di valutazione delle amministrazioni pubbliche.

5. La formazione nei confronti del personale provinciale è erogata dalla società consortile in controllo pubblico provinciale T.S.M..

6. Presso ciascun dipartimento è stato individuato un Referente anticorruzione, scelto tra i dirigenti con incarico presso strutture o unità di missione del Dipartimento di appartenenza.

7. I rarissimi episodi di responsabilità penale o erariale accertati dai competenti organi giurisdizionali negli anni passati, non hanno scalfito l'immagine dell'amministrazione provinciale quale organizzazione amministrativa improntata al rigoroso rispetto della legalità dell'azione amministrativa e all'esclusivo perseguimento dell'interesse pubblico.

Nel corso del 2015, in attuazione dell'art. 23 del Piano provinciale di prevenzione della corruzione 2015-2017, l'Istituto di statistica della provincia di Trento (IspaT) aveva realizzato una prima fase di un'indagine triennale volta a rilevare la percezione del fenomeno relativo alle infiltrazioni della criminalità organizzata e della corruzione nel tessuto produttivo in Trentino nel settore edile e nel settore dei trasporti.

Dall'indagine era emerso che, nella percezione generale degli operatori economici trentini, solo per una parte minoritaria i diversi fenomeni corruttivi costituiscono un fenomeno (abbastanza o molto) diffuso sul territorio provinciale; quando gli intervistati erano interpellati in ordine a fatti, di

cui avevano avuto esperienza diretta, di pressioni indebite da parte di politici o funzionari, solo una percentuale inferiore all'1 per cento rispondeva affermativamente.

Nel corso del 2016, in attuazione dell'art. 24 del Piano provinciale di prevenzione della corruzione 2016-2018, l'Istituto di statistica della provincia di Trento (IspaT) ha realizzato la seconda fase dell'indagine triennale volta a rilevare la percezione del fenomeno della criminalità organizzata e della corruzione nei tre settori delle attività finanziarie e assicurative, dell'energia e di acqua e rifiuti. Per quanto riguarda i fenomeni corruttivi, anche in questi settori, gli intervistati che affermano di avere avuto esperienza diretta, di pressioni indebite da parte di politici o funzionari, raggiungono percentuali idonee a confermare il giudizio già formulato nell'ambito del Piano 2016-2018 di un'immagine dell'Amministrazione pubblica provinciale ancora positiva, per quanto – in altri ambiti geografici – ricorrano frequentemente notizie relative alla verificazione di episodi corruttivi.

8. Il contesto interno dell'Amministrazione provinciale, si compone altresì degli enti strumentali previsti dall'art. 33 e Allegato A della l.p. 3/2006, i quali possono essere enti di diritto pubblico o di diritto privato. In particolare, per quanto riguarda le società controllate dalla Provincia, con deliberazione della Giunta provinciale 542/2016, è stato adottato il programma di riorganizzazione e riassetto delle società in controllo provinciale.

CAPO V – ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

1. L'Amministrazione provinciale s'inserisce in un contesto sociale e culturale ancora orientato all'inclusione sociale e connotato da un radicato sistema di welfare che ha consentito di raggiungere i più alti livelli di qualità della vita a livello nazionale.

2. I dati statistici ufficiali in materia di criminalità non consentono di elaborare un'analisi dettagliata relativa al territorio provinciale, poiché i dati statistici relativi alle condanne non sono generalmente distribuiti a livello regionale (indagini statistiche pubblicate nel sito istituzionale del Ministero dell'Interno). Sono disponibili i dati relativi alle denunce presentate, dai quali emerge un andamento relativamente costante, e comunque contenuto, delle denunce per estorsione in Provincia (35 nel 2010, 24 nel 2011, 38 nel 2012, 23 nel 2013, 40 nel 2014), delle denunce per usura (3 nel

2010, 1 nel 2011, 0 nel 2012, 0 nel 2013, 0 nel 2014) e delle denunce per associazione mafiosa (nessuna denuncia nel quinquennio considerato). Peraltro i dati elaborati dal Comitato di solidarietà per le vittime dell'estorsione e dell'usura e dal Comitato delle vittime dei reati di tipo mafioso, non hanno finora riguardato il territorio provinciale e possono pertanto rappresentare una indiretta conferma del fatto che esso non è stato ad oggi colpito da tali fattispecie criminali.

3. In mancanza di stime ufficiali, la Provincia autonoma di Trento ha svolto, in collaborazione con Transcrime, un monitoraggio del rischio di criminalità nell'economia trentina, la cui analisi è stata acquisita nel 2013.

4. L'indagine statistica citata nel Capo IV, svolta nel corso del 2015 in attuazione dell'art. 23 del Piano provinciale di prevenzione della corruzione 2015-2017, ha fornito ulteriori elementi in merito alla percezione del fenomeno delle infiltrazioni della criminalità organizzata nel tessuto economico produttivo trentino. Dall'indagine è emerso che, nella percezione generale da parte degli operatori economici dei due settori, edile e trasporti, il fenomeno della criminalità organizzata in ambito provinciale risulta prevalentemente poco diffuso o per niente diffuso anche se solo un imprenditore su tre esclude recisamente che in Trentino siano presenti fenomeni di estorsione. Peraltro quando gli intervistati sono interpellati in merito a fatti, di cui hanno avuto esperienza diretta, in ordine a proposte di forme illegali di sostegno all'impresa da parte di organizzazioni criminali, solo una percentuale inferiore al 2 per cento risponde affermativamente.

La seconda fase dell’indagine statistica, la quale ha avuto luogo nel corso del 2016 in attuazione dell'art. 24 del Piano provinciale di prevenzione della corruzione 2016-2018 ed ha riguardato i settori di attività delle attività finanziarie e assicurative, dell’energia e di acqua e rifiuti conferma sostanzialmente l’analisi svolta nel medesimo Piano. In questi settori, la percentuale di intervistati che afferma di avere ricevuto la proposta di una forma illegale di sostegno al fine del superamento di un momento di difficoltà economico – finanziaria è mediamente prossima all’unità, sicché, pur dovendosi prendere atto della presenza del fenomeno sul territorio provinciale, si può nel contempo confermare che il contesto economico-sociale trentino è sano; risulta quindi la fondatezza del timore che, negli anni recenti di difficoltà economico-finanziaria per le imprese trentine, la criminalità organizzata ne abbia effettivamente insidiato l'integrità, anche se in misura residuale.

CAPO VI – IL SISTEMA AMMINISTRATIVO DI PREVENZIONE DEL RISCHIO DELLA CORRUZIONE

Sez. I Disposizioni generali

Art. 1 Responsabile per la prevenzione della corruzione

1. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione della Provincia autonoma di Trento è l'avv. Nicolò Pedrazzoli.

Art. 2 Responsabile per la trasparenza

1. Il Responsabile per la trasparenza della Provincia autonoma di Trento è la dott.ssa Patrizia Gentile.

Art. 3 Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti

1. Il Responsabile dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti è il dott. dott. Mauro Gaddo.

Art. 4 Gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo

1. Il gestore delle segnalazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo ai sensi del decreto del Ministro dell'Interno 25 settembre 2015 è l'avv. Nicolò Pedrazzoli.

Art. 5 Definizioni

1. Ai fini di questo Piano, si intende:

a) per "l. 190/2012", la legge 6 novembre 2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

b)per "Piano nazionale anticorruzione" il Piano approvato in data 11 settembre 2013, dall'Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

c) per "d.lgs. 39/2013", il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";

d) per “d.lgs. 165/2001”, il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

e) per “l.p. sulla trasparenza” la legge provinciale 30 maggio 2014, n. 4, “Disposizioni riguardanti gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni e modificazione della legge provinciale 28 marzo 2013, n. 5”;

f) per “l.p. sul personale della Provincia”, la legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 “Revisione dell’ordinamento del personale della Provincia autonoma di Trento”;

g) per “Responsabile anticorruzione” il Responsabile per la prevenzione della corruzione della Provincia autonoma di Trento indicato all’articolo 1 di questo Piano;

h) per “Referente anticorruzione” i referenti per la prevenzione della corruzione individuati all’articolo 11 di questo Piano;

i) per “attività a maggior rischio”, le attività che, a seguito del processo di analisi del rischio corruzione, sono risultate esposte ad un valore di rischio della corruzione superiore a quello individuato quale valore soglia della maggiore esposizione a rischio;

l) per “processo di gestione del rischio”, il processo di gestione del rischio della corruzione descritto negli allegati al Piano nazionale anticorruzione;

m) per “soggetto competente” il dipendente al quale è assegnata l’attività istruttoria, il dirigente competente all’adozione dell’atto conclusivo del procedimento, il dirigente competente a rendere il parere di legittimità in ordine ai provvedimenti di competenza della Giunta provinciale, nonché il componente della commissione chiamata ad esprimere una valutazione o ad assumere una decisione;

n) per “interessato”, la persona fisica o giuridica che presenta domanda di partecipazione ad una procedura concorsuale e, in generale, domanda di emanazione di uno dei provvedimenti conclusivi dei processi, il cui svolgimento è disciplinato da questo Piano;

o) per “domanda”, la manifestazione di volontà del soggetto interessato presentata al fine dell’emanazione di un provvedimento conclusivo di uno dei processi, il cui svolgimento è disciplinato da questo Piano;

p) per “struttura provinciale”, ciascun dipartimento, servizio, unità di missione, assegnato alla responsabilità di personale titolare di incarico dirigenziale;

q) per “enti pubblici strumentali” gli enti previsti dall’art. 33, comma 1, lett. a) della legge provinciale 16 giugno 2006, n. 3 “Norme in materia di governo dell’autonomia del Trentino”.

Art. 6 I referenti di dipartimento per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

1. Per le strutture organizzative provinciali di seguito elencate sono individuati i seguenti Referenti anticorruzione e per la trasparenza:

a) dott.ssa Fulvia Deanesi, per il Dipartimento affari finanziari;

b) dott.ssa Giuliana Cristoforetti, per il Dipartimento affari istituzionali e legislativi;

c) dott. Sergio Bettotti, per il Dipartimento cultura, turismo, promozione e sport;

d) dott. Roberto Ceccato, per il Dipartimento della conoscenza;

e) dott. Silvio Fedrigotti, per il Dipartimento salute e solidarietà sociale;

f) dott. Roberto Andreatta, per il Dipartimento infrastrutture e mobilità;

g) dott. Daniele Bernardi, per il Dipartimento sviluppo economico e lavoro;

h) dott. Leonardo Caronna, per il Dipartimento organizzazione, personale e affari generali;

i) dott.ssa Luisa Zappini, per il Dipartimento protezione civile;

j) dott. Roberto Coali, per il Dipartimento territorio, agricoltura, ambiente e foreste;

k) dott. Michele Nulli, per la Direzione generale e per l’Ufficio stampa.

2. Nel caso in cui si rende necessario procedere alla nomina di un nuovo Referente anticorruzione, il dirigente generale della struttura interessata propone alla Giunta provinciale la nomina di un dirigente scelto nell’ambito del dipartimento.

Sezione II Il processo di gestione del rischio

Art. 7 La valutazione del rischio della corruzione

1. Le aree di rischio della corruzione sono le aree di rischio obbligatorie (relative alle attività previste dall’art. 1, comma 16, lettere a), b), c), d), l. 190/2012 e indicate alle lettere da A) a D)), le nuove aree di rischio generali (individuate al paragrafo 6.3 della determinazione Anac 12/2015 e

riportate alle lettere da F) a I)), nonché le aree di rischio specifiche riportate alle lettere E), L), M), come di seguito elencate:

A) acquisizione e progressione del personale;

B) contratti pubblici;

C) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

D) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

E) pianificazione e gestione del territorio;

F) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;

G) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;

H) incarichi e nomine;

I) affari legali e contenzioso;

L) programmazione e gestione dei fondi europei;

M) rapporti con gli enti di diritto privato in controllo pubblico provinciale.

2. Entro il 31 luglio 2017, ciascun dirigente adotta, con propria determinazione, un documento unitario recante la mappatura dei processi riconducibili alle aree a rischio corruttivo indicate dalla lettera A) alla lettera I) del comma 3, di questo articolo, dei quali ha la responsabilità e la relativa analisi del rischio della corruzione, svolta nel rispetto della determinazione Anac 12/2015. Tale determinazione reca in oggetto la denominazione “Mappatura dei processi e analisi dei rischi corruttivi del Servizio/Dipartimento/Unità di missione ...”.

3. Per le aree di rischio specifiche, indicate alle lettere L) ed M), del comma 1 di questo articolo, il documento è assunto con propria determinazione:

a) dal Referente anticorruzione del Dipartimento affari istituzionali, per quanto riguarda l'area di rischio “L) programmazione e gestione dei fondi europei”;

b) dal Referente anticorruzione della Direzione generale, per quanto riguarda l'area di rischio “M) rapporti con gli enti di diritto privato in controllo pubblico provinciale”.

4. Ciascun documento reca un indice dei processi analizzati. Ciascun processo è analizzato utilizzando la scheda di analisi del rischio della corruzione allegata al Piano provinciale per la prevenzione della corruzione 2016-2018, salvo che si renda necessario un adeguamento tenuto

conto della peculiarità dei processi analizzati. L'analisi dei rischi corruttivi tiene conto delle misure di prevenzione dei rischi corruttivi applicate al processo in base alle disposizioni organizzative impartite dal dirigente in attuazione del presente Piano.

5. Il documento recante la mappatura dei processi e l'analisi dei rischi corruttivi è adeguato e riapprovato integralmente nei seguenti casi:

a) in caso di modifica della distribuzione delle competenze degli incarichi dirigenziali;

b) in caso di entrata in vigore di una modifica della disciplina relativa allo svolgimento del processo;

c) in caso di modifica dei meccanismi di formazione, attuazione o controllo delle decisioni volti alla prevenzione dei rischi corruttivi;

d) in ogni altro caso in cui un fatto o una norma sopravvenuti incidono sull'analisi dei rischi corruttivi.

6. Le seguenti strutture sono considerate esposte a maggior rischio di corruzione, in quanto generalmente investite dello svolgimento delle attività previste dall'art. 1, comma 16, lettere a), b) e c), l. 190/2012:

a) Agenzia provinciale per gli appalti e per i contratti – APAC;

b) Agenzia provinciale per le opere pubbliche – APOP;

c) Ufficio concorsi del Servizio per il personale.

7. Sono considerati esposti al maggiore rischio di corruzione i processi che hanno conseguito un valore complessivo del livello di rischio della corruzione maggiore di 10.

Sezione III Misure specifiche di prevenzione della corruzione per le strutture a maggior rischio corruttivo

Art. 8 La tracciabilità delle comunicazioni come meccanismo di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idoneo a prevenire il rischio di corruzione

1. Nei processi a maggior rischio di corruzione, le comunicazioni tra amministrazione e soggetto interessato si svolgono con modalità telematiche in modo da garantire la trasparenza e la tracciabilità delle comunicazioni.

2. L’interessato, all’atto della presentazione della domanda, si impegna a non ricercare il contatto confidenziale con i soggetti competenti.

3. Nelle strutture che svolgono processi a maggior rischio, sono apprestate le misure necessarie al fine di impedire all’interessato il contatto confidenziale con i soggetti competenti. La struttura competente rende noto l’indirizzo di posta elettronica certificata, dell’unità organizzativa competente, al quale inoltrare eventuali richieste di informazioni.

4. Per le strutture che svolgono processi a maggior rischio, sono apprestate le misure necessarie al fine di impedire all’interessato il contatto telefonico diretto e l’accesso fisico ai locali nei quali si svolgono queste attività.

5. Nei processi a maggior rischio, all’atto dell’emanazione del provvedimento conclusivo del procedimento, ogni soggetto competente dichiara gli eventuali contatti diretti avuti con i soggetti interessati, anche al di fuori dell’orario di lavoro.

6. Nei processi a maggior rischio, nella fase procedimentale di attuazione del provvedimento adottato, la dichiarazione di cui al comma 2 di questo articolo è resa altresì dai nuovi soggetti competenti, che non l’abbiano ancora resa.

7. L’applicazione delle misure previste da questo articolo è resa nota nell’apposita sezione “Punto informativo” del sito istituzionale della Provincia, laddove sono pubblicati i numeri telefonici, gli indirizzi e-mail ed il recapito dei soggetti competenti.

8. Nell'area B) contratti pubblici, costituiscono altresì meccanismi adeguati di prevenzione del rischio della corruzione le misure indicate nella determinazione Anac 12/2015, nella parte speciale di approfondimento dedicata all'area dei contratti pubblici.

9. L'applicazione dei meccanismi previsti da questo articolo è regolata dal dirigente competente con proprio atto organizzativo interno.

Art. 9 Meccanismi alternativi di formazione, esecuzione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione

1. Nelle attività a maggior rischio di corruzione, il cui svolgimento non consente l’introduzione di modalità telematiche esclusive di comunicazione tra l’amministrazione e gli interessati, il dirigente competente individua meccanismi di prevenzione alternativi.

2. Rappresentano meccanismi di prevenzione della corruzione:

a) la previsione che ogni eventuale incontro tra interessati e soggetti competenti si svolga alla presenza, oltre che del soggetto competente, almeno di un ulteriore dipendente dell'amministrazione, scelto secondo meccanismi di rotazione e che le comunicazioni intercorse siano sinteticamente verbalizzate e sottoscritte;

b) la regolazione dell'esercizio della discrezionalità;

c) lo svolgimento di controlli a campione sulla legalità dell'azione amministrativa;

d) la rotazione del personale assegnato allo svolgimento dell'istruttoria.

3. L'applicazione dei meccanismi previsti da questo articolo è regolata dal dirigente competente con proprio atto organizzativo interno.

Art. 10 Mappatura dei processi a maggior rischio di corruzione

1. Se, in esito all'attività di valutazione del rischio della corruzione disciplinata dall'articolo 7 di questo Piano, il processo risulta esposto a maggior rischio di corruzione, nella scheda di analisi del processo sono menzionati l'applicazione dei meccanismi previsti dagli articoli 8 e 9 di questo Piano e gli estremi dell'atto organizzativo interno che ne disciplina l'applicazione. Analogamente si procede per i processi delle aree a rischio corruttivo gestiti dalle strutture provinciali ritenute a maggior rischio di corruzione ai sensi dell'art. 7, comma 6, di questo Piano.

Art. 11 Obblighi di informazione nei confronti del Responsabile anticorruzione

1. Il Referente anticorruzione trasmette al Responsabile anticorruzione gli atti organizzativi interni adottati ai sensi dell'articolo 8, comma 9, e ai sensi dell'articolo 9, comma 3, di questo Piano e ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale della Provincia.

2. Nelle attività a maggior rischio, il Referente anticorruzione informa tempestivamente il Responsabile anticorruzione del mancato rispetto di quanto stabilito all'articolo 8 e all'articolo 9 di questo Piano.

Art. 12 La selezione del personale nelle attività a maggior rischio

1. Nello svolgimento del procedimento concorsuale per la selezione di personale direttivo e dirigenziale, se l'incarico riguarda le strutture indicate all'articolo 7, comma 6, o comprende lo

svolgimento di attività a maggior rischio, l'idoneità allo svolgimento delle attività a maggior rischio è tenuta in considerazione nell'ambito della valutazione delle capacità del candidato.

2. Il restante personale è assegnato alle strutture indicate all'articolo 7, comma 6, di questo Piano, previo colloquio individuale con il dirigente generale del Dipartimento organizzazione, personale e affari generali, o un suo delegato.

3. Di norma non è assegnato alle strutture indicate all'articolo 7, comma 6, di questo Piano il personale, le cui relazioni personali e i cui interessi possano frequentemente determinare un dovere di astensione per conflitto di interessi.

4. La valutazione di idoneità allo svolgimento di attività a maggior rischio di corruzione, l'accertamento che non ricorre la situazione rappresentata al comma 3 di questo articolo e la conseguente conferma dell'assegnazione alle strutture indicate all'art. 7, comma 6, di questo Piano sono formulate dal dirigente delle strutture stesse entro un anno dall'assegnazione.

5. In caso di valutazione negativa di idoneità allo svolgimento di attività a maggior rischio di corruzione, ovvero di accertamento che ricorre la situazione rappresentata al comma 3 di questo articolo, il dirigente competente lo segnala al dirigente del Servizio per il personale, che assegna il dipendente a diversa struttura.

Art. 13 La rotazione ordinaria del personale nelle strutture a maggior rischio corruzione

1. Nelle strutture provinciali a maggior rischio di corruzione indicate all'art. 7, comma 6, il periodo massimo di permanenza nel medesimo incarico direttivo o nelle medesime attribuzioni è il seguente:

a) il personale con incarico dirigenziale di norma può conservare il medesimo incarico per un periodo massimo pari a 5 anni;

b) il personale con incarico direttivo di norma può conservare il medesimo incarico per un periodo massimo pari a 5 anni.

c) il restante personale al quale sono assegnate mansioni proprie delle aree a rischio corruttivo di norma è soggetto a rotazione dopo un periodo di permanenza pari a 5 anni, anche nella forma della rotazione nella tipologia delle mansioni o per ambiti geografici di espletamento delle mansioni.

2. Nel rispetto del criterio della gradualità dell'attuazione della rotazione, nelle strutture a maggior rischio corruttivo, la rotazione ordinaria del personale si attua secondo le seguenti modalità:

a) la rotazione degli incarichi dirigenziali si attua a partire dal 30 giugno 2019;

b) la rotazione degli incarichi direttivi si attua a partire dall'anno 2017 e fino al 2018 nella misura del 20% degli incarichi direttivi di ciascuna struttura a rischio individuata dall'art. 7, comma 6, di questo Piano;

c) ciascun dirigente applica al personale assegnato alla propria struttura la rotazione delle mansioni rientranti nelle aree a rischio corruttivo a partire dal secondo semestre del 2017.

3. Nelle strutture a maggior rischio corruttivo, l'attuazione della rotazione ordinaria è regolata dai seguenti atti:

a) la rotazione degli incarichi dirigenziali è attuata nelle misure percentuali stabilite dal Piano per la prevenzione della corruzione 2019-2021;

b) la rotazione degli incarichi direttivi riguarda il numero di incarichi individuati per ciascuna struttura a maggior rischio dal dirigente del Servizio per il personale entro il 10 febbraio 2017, per il biennio 2017- 2018;

c) per il restante personale, ciascun dirigente disciplina la rotazione delle mansioni rientranti nelle aree a rischio corruttivo a partire dal secondo semestre del 2017 con un atto organizzativo interno da assumere entro il 30 giugno 2017, d'intesa con il Referente anticorruzione competente per il dipartimento di appartenenza.

4. Trovano applicazione le disposizioni comuni ad entrambe le tipologie di strutture stabilite dagli articoli 15, 16 e 17 del presente Piano.

Sezione IV Misure di prevenzione della corruzione comuni a tutte le strutture provinciali

Art. 14 La rotazione ordinaria del personale nelle strutture diverse da quelle a maggior rischio di corruzione.

1. Nelle strutture provinciali diverse da quelle a maggior rischio di corruzione, il periodo massimo di permanenza nel medesimo incarico direttivo o nelle medesime attribuzioni è il seguente:

a) il personale con incarico dirigenziale di norma può conservare il medesimo incarico per un periodo massimo pari a 10 anni;

b) il personale con incarico direttivo di norma può conservare il medesimo incarico per un periodo massimo pari a 10 anni;

c) il restante personale al quale sono assegnate mansioni proprie delle aree a rischio corruttivo di norma è soggetto a rotazione dopo un periodo di permanenza pari a 10 anni, anche nella forma della rotazione nella tipologia delle mansioni o per ambiti geografici di espletamento delle mansioni.

2. Nel rispetto del criterio della gradualità dell'attuazione della rotazione, nelle strutture diverse da quelle a maggior rischio corruttivo, la rotazione ordinaria del personale si attua secondo le seguenti modalità:

a) la rotazione degli incarichi dirigenziali si attua a partire dal 30 giugno 2019;

b) la rotazione del personale direttivo si attua a partire dal 2017 e fino al 2018 limitatamente a quegli incarichi che comportano un impegno lavorativo continuativo nell'area "B. contratti pubblici", nella misura del 10% del numero degli incarichi direttivi nelle strutture provinciali che comportano detto impegno;

c) ciascun dirigente applica al restante personale assegnato alla propria struttura la rotazione delle mansioni proprie delle aree a rischio corruttivo, limitatamente alle figure che comportano un impegno lavorativo continuativo in almeno una delle seguenti aree: "B. contratti pubblici", "C) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario", "D. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario", "G. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni". Tale rotazione è attuata a partire dal secondo semestre del 2017, nella misura del 30% di queste figure lavorative, entro l'anno 2019.

3. Nelle strutture diverse da quelle a maggior rischio corruttivo, l'attuazione della rotazione ordinaria è regolata dai seguenti atti:

a) la rotazione degli incarichi dirigenziali è attuata nelle misure percentuali stabilite dal Piano per la prevenzione della corruzione 2019-2021;

b) per gli incarichi direttivi, entro il 28 febbraio 2017, il dirigente del Servizio per il personale individua gli incarichi caratterizzati da un impegno lavorativo continuativo nell'area "A. appalti pubblici" e stabilisce il numero di incarichi direttivi che devono essere sottoposti a rotazione entro il 2018 in attuazione della percentuale del 10 % fissato al comma 2 di questo articolo;

c) per il restante personale, ciascun dirigente disciplina la rotazione tra i dipendenti delle mansioni rientranti nelle aree a rischio corruttivo secondo quanto previsto al comma 2, lettera c), di questo articolo, a partire dal secondo semestre del 2017 con un atto organizzativo interno da assumere entro il 30 giugno 2017, d'intesa con il Referente anticorruzione competente per il Dipartimento di appartenenza.

Art. 15 Disposizione organizzativa comune a tutte le strutture provinciali per l'attuazione della rotazione ordinaria degli incarichi direttivi nel 2017

Entro il termine del 15 marzo 2017, il dirigente del Servizio per il personale, d'intesa con il dirigente generale del Dipartimento organizzazione, personale e affari generali comunica al Responsabile anticorruzione e alla Conferenza dei Dirigenti generali il numero di incarichi direttivi per i quali si deve procedere a rotazione entro la fine della legislatura; il dirigente del Servizio per il personale elabora le proposte di deliberazione giuntale di conferimento degli incarichi direttivi in attuazione di questi criteri, sentiti i dirigenti generali.

Art. 16 Disposizione organizzativa comune a tutte le strutture provinciali per l'attuazione della rotazione ordinaria

1. Lo strumento che consente di attuare la rotazione del personale è la classificazione per aree di competenza e di rischio delle strutture provinciali, degli incarichi direttivi e dirigenziali e delle posizioni lavorative che implicano lo svolgimento di attività a rischio corruttivo e la conseguente programmazione della formazione.

2. Entro il 30 giugno 2017, il Responsabile anticorruzione, d'intesa con il Servizio per il personale, fornisce le indicazioni operative necessarie per la classificazione prevista dal comma 1 di questo articolo.

Art. 17 Limiti ed effetti per il personale dell'attuazione della rotazione ordinaria

1. Nei confronti del personale che cessa dal servizio entro tre anni non si applica la rotazione al fine di consentire l'ordinato svolgimento del passaggio delle consegne.

2. Non sono sottoposti a rotazione ordinaria l'incarico dirigenziale e l'incarico direttivo assegnati da meno di tre anni.

3. L'attuazione della rotazione ordinaria costituisce un'esigenza organizzativa idonea a giustificare la cessazione anticipata del nuovo incarico da conferire in capo al precedente titolare.

4. La rotazione dell'incarico direttivo può comportare l'assegnazione di un incarico presso una struttura provinciale diversa.

5. In entrambe le tipologie di strutture, può essere attuata, in caso di riparto territoriale delle attribuzioni, la rotazione per area geografica di competenza del personale adibito a mansioni a rischio corruttivo.

Art. 18 La formazione anticorruzione

1. Entro il 31 dicembre 2017, è erogata a tutto il personale la formazione, prevalentemente con modalità a distanza (FAD), sulle seguenti tematiche:

a) gli specifici doveri posti in capo al personale dal Codice di comportamento ed i principi di etica e legalità;

b) la disciplina degli incarichi vietati;

c) le fattispecie di conflitto di interesse;

d) le fattispecie di responsabilità disciplinare;

e) le fattispecie di reato contro la pubblica amministrazione.

2. Il modulo formativo apprestato ai sensi del comma 1 è erogato altresì al personale neoassunto.

3. Il piano di formazione del personale provinciale prevede per gli anni 2017, 2018 e 2019:

a) un'attività di formazione e di aggiornamento in materia di anticorruzione specificamente rivolta al personale adibito ad attività a rischio di corruzione;

b) in favore del personale assegnato alle strutture provinciali sottoposte a rotazione ordinaria, l'erogazione della formazione specialistica finalizzata alla rotazione del personale in via sperimentale nel 2017 e a regime a partire dal 2018;

c) un'attività formativa specifica per il personale delle strutture a maggior rischio corruttivo.

4. Ciascun dirigente assicura l'aggiornamento dell'elenco del personale adibito ad attività a rischio di corruzione entro il 31 ottobre 2017.

5. L'inserimento nell'elenco del personale adibito ad attività a rischio di corruzione comporta l'iscrizione all'attività di formazione e aggiornamento in materia di anticorruzione programmata per l'anno successivo.

6. Ciascun dirigente verifica il rispetto, da parte del personale assegnato, dell'obbligo formativo stabilito da questo articolo.

Art. 19 Il monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti

1. Il dirigente di ciascuna struttura competente per la gestione di procedimenti amministrativi è responsabile del rispetto dell'obbligo di inserimento dei dati relativi ai tempi effettivi di conclusione dei medesimi, da attuarsi mediante valorizzazione delle relative informazioni all'atto dell'inserimento del provvedimento conclusivo del procedimento nell'applicativo informatico di gestione delle deliberazioni e determinazioni dirigenziali (SAP), in conformità alle direttive adottate sul punto dalla Giunta provinciale e alle relative circolari esplicative, al fine di garantire il funzionamento del sistema automatizzato di rilevazione del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

2. Entro il 30 novembre di ogni anno, il dirigente di ciascuna struttura comunica al servizio competente in materia di semplificazione amministrativa il numero dei provvedimenti per i quali non sono stati inseriti in SAP i dati necessari a consentire la rilevazione del tempo effettivo di conclusione dei procedimenti. Le medesime informazioni, con le motivazioni del mancato

inserimento dei dati, sono riportate nella relazione prevista dall'art. 18, comma 1, della l.p. sul personale della Provincia.

3. Con riferimento ai procedimenti amministrativi per i quali non risulta effettuabile il monitoraggio automatizzato attraverso l'applicativo informatico SAP in ragione dell'adozione di sistemi verticali della mappatura dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti ovvero dell'assunzione dei provvedimenti conclusivi dei procedimenti in forma diversa dalla determinazione dirigenziale, i responsabili delle strutture interessate assicurano il monitoraggio dei tempi effettivi di conclusione dei provvedimenti nel rispetto delle modalità alternative di rilevazione e trasmissione dei dati sui tempi effettivi di adozione degli atti conclusivi dei procedimenti, concordate con il Servizio competente in materia di semplificazione amministrativa.

4. Il dirigente del Servizio competente in materia di semplificazione amministrativa rende disponibile per la pubblicazione on line, entro il 31 gennaio di ogni anno, la reportistica relativa al rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi con riferimento all'anno precedente, segnalando al Responsabile anticorruzione eventuali gravi anomalie o violazioni.

Art. 20 Il monitoraggio dei rapporti di interesse tra interessati e soggetti competenti

1. Nello svolgimento dei processi delle aree a rischio di corruzione indicate all'articolo 7, comma 1, di questo Piano, i dirigenti garantiscono il monitoraggio dei rapporti personali, anche di parentela e affinità, tra il personale assegnato e i soggetti interessati, i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti, allo scopo di garantire il rispetto del dovere di astensione dal compito d'ufficio per conflitto di interesse.

2. Nello svolgimento dei processi delle aree a rischio di corruzione indicate all'articolo 7, comma 1, di questo Piano, i dirigenti generali svolgono il monitoraggio dei rapporti personali, anche di parentela e affinità, tra i dirigenti del dipartimento e i soggetti interessati, i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti, allo scopo di garantire il rispetto del dovere di astensione dal compito d'ufficio per conflitto di interesse.

3. Nello svolgimento dei processi delle aree a rischio di corruzione indicate all'articolo 7, comma 1, di questo Piano, il Direttore generale della Provincia svolge il monitoraggio dei rapporti personali, anche di parentela e affinità, tra i dirigenti del dipartimento e i soggetti interessati, i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti, allo scopo di garantire il rispetto del dovere di astensione dal compito d'ufficio per conflitto di interesse.

4. Ciascun dirigente cura l’istituzione e l’aggiornamento del fascicolo del Monitoraggio delle relazioni personali del personale dipendente adibito a processi a rischio di corruzione.

5. Con nota interna del dirigente competente, il dipendente è chiamato a comunicare allo stesso gli elementi informativi utili a individuare i rapporti personali che, tenuto conto delle mansioni assegnate, possono prevedibilmente determinare una situazione di conflitto di interessi nello svolgimento dell’attività lavorativa. Analogamente procede il dirigente generale con riferimento ai dirigenti preposti ad incarichi interni al dipartimento.

6. I dirigenti svolgono il monitoraggio previsto da questo articolo anche con riferimento ai collaboratori non dipendenti dalla Provincia, che si occupano dei processi delle aree a rischio di corruzione indicate all'articolo 7, comma 1, di questo Piano.

7. Per il personale non dipendente dalla Provincia che presta quale lavoratore autonomo mansioni inerenti alle aree a rischio di corruzione indicate all'articolo 7, comma 1, di questo Piano, la dichiarazione di assenza di conflitto di interesse è acquisita al fascicolo relativo al rapporto contrattuale concernente l’incarico ad esso assegnato dall’amministrazione provinciale. Per il personale non dipendente che presta le mansioni inerenti alle aree a rischio di corruzione indicate all'articolo 7, comma 1, di questo Piano, in esecuzione di un contratto stipulato tra la Provincia e il suo datore di lavoro, il monitoraggio delle relazioni personali che possono comportare conflitto di interesse è previsto e disciplinato nel contratto che l’amministrazione provinciale sottoscrive al fine dell’acquisizione di servizi, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 24, comma 2, di questo Piano.

Art. 21 La tutela del dipendente che effettua segnalazioni d’illecito

1. Non può essere rivelata l’identità del dipendente provinciale che riferisce al proprio superiore gerarchico le condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

2. Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, l’identità del segnalante può essere rivelata all’incolpato e all’organo disciplinare nel caso in cui lo stesso segnalante lo consenta espressamente. Se la contestazione di addebito disciplinare è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l’identità del segnalante può essere rivelata all’incolpato e all’organo disciplinare nel caso in cui il destinatario della segnalazione ritenga che la conoscenza di essa sia assolutamente indispensabile per la difesa dell’incolpato.

3. Sulla pagina intranet dei dipendenti della Provincia, è disponibile un modello di segnalazione di illecito, che ne consente la presentazione anche al Responsabile anticorruzione in forme idonee a garantire l'anonimato. Entro il 31 dicembre 2019, la Direzione generale provvede all'acquisizione di un sistema informativo dedicato alla gestione delle segnalazioni di illecito, con garanzia di anonimato.

4. Nel caso in cui il fatto oggetto di segnalazione può dare luogo all'applicazione di una sanzione disciplinare, il Responsabile anticorruzione lo segnala al dirigente del servizio competente in materia di gestione del personale.

5. Il dipendente che ritiene di aver subito una misura discriminatoria avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla denuncia, da' notizia circostanziata della discriminazione al Responsabile anticorruzione. Il Responsabile anticorruzione, se ritiene, ad un primo esame, che sussiste tale discriminazione, segnala quanto accaduto:

a) al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione; questo dirigente, se lo ritiene opportuno, adotta le adeguate misure ripristinatorie;

b) all'organo disciplinare indicato all'articolo 51 della l.p. sul personale della Provincia, il quale valuta l'opportunità di aprire un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione.

6. Resta salva la tutela giudiziale dei diritti soggettivi e degli interessi legittimi del segnalante pregiudicati dalla misura discriminatoria subita.

Art. 22 Segnalazioni esterne e tutela del soggetto esterno che effettua segnalazioni d'illecito

1. Sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione Amministrazione trasparente, alla voce anticorruzione è predisposto uno spazio per la segnalazione di illeciti.

2. Se il segnalante è persona esterna all'organico provinciale, non può esserne rivelata l'identità nel caso in cui lo stesso abbia richiesto la garanzia dell'anonimato.

3. Nel caso in cui il segnalante esterno ritenga di avere subito una discriminazione riferibile all'Amministrazione provinciale in ragione della segnalazione dallo stesso presentata, può farne comunicazione al Responsabile anticorruzione; questi verifica se si rende necessario l'avvio di un accertamento di eventuali responsabilità disciplinari da parte dell'organo competente.

4. Entro il 31 dicembre 2019, la Direzione generale provvede all'acquisizione di un sistema informativo dedicato alla gestione delle segnalazioni di illecito, con garanzia di anonimato.

Art. 23 L'applicazione della disciplina delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi

1. I dirigenti delle strutture provinciali competenti ad istruire procedimenti di conferimento di cariche e incarichi disciplinati dal d.lgs. 39/2013, hanno cura che sia preventivamente acquisita la dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità o incompatibilità degli incarichi e che sia annualmente acquisita la dichiarazione di insussistenza di situazioni di incompatibilità tra incarichi e cariche rivestiti nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 20 del medesimo decreto legislativo, nonché, contestualmente, la dichiarazione degli incarichi rivestiti e dell'attività professionale svolta finanziata dalla Provincia.

2. Gli stessi dirigenti curano la pubblicazione delle dichiarazioni previste dall'articolo 20 del d.lgs. 39/2013 e comunicano tempestivamente al Responsabile anticorruzione l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dal d.lgs. 39/2013.

3. Il Responsabile anticorruzione procede annualmente alla verifica a campione della legittimità degli atti di conferimento di incarichi e nomine alla luce del d.lgs. 39/2013 e della deliberazione Anac 3 agosto 2016, n. 833.

4. In caso di incarico dichiarato nullo ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 39/2013, il Direttore generale della Provincia, procede in via sostitutiva al conferimento degli incarichi dirigenziali nel periodo di interdizione previsto dall'art. 18, comma 2, del medesimo d.lgs. 39/2013. La nullità dell'atto di conferimento dell'incarico è dichiarata in autotutela oppure può essere dichiarata dal Responsabile anticorruzione previa contestazione scritta della causa di nullità.

Art. 24 L'applicazione del Codice di comportamento

1. Entro il termine del 30 giugno 2017, ciascun dirigente, con proprio atto organizzativo interno, richiama il personale assegnato al rispetto dei doveri sanciti dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con deliberazione della Giunta provinciale 18 luglio 2014, n. 1217 e richiama il proprio personale addetto all'area dei contratti pubblici al rispetto di quanto previsto dal comma 2 di questo articolo.

2. Nel rispetto delle indicazioni fornite dal dirigente dell’Agenzia provinciale per gli appalti e per i contratti con nota prot. n. 384752, di data 19 luglio 2016, gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento sono estesi, per quanto compatibili, 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 dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione. Nei contratti, negli atti di incarico e nei bandi, ciascun dirigente cura che sia inserita la previsione espressa dell’applicazione del Codice di comportamento e una clausola di risoluzione o decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

3. Se, in esito allo svolgimento dei controlli interni sull’attività amministrativa, sono riscontrate violazioni del Codice di comportamento, il personale incaricato dello svolgimento del controllo ne dà notizia anche al Responsabile anticorruzione.

Art. 25 Monitoraggio degli indicatori di anomalia in materia di contratti pubblici.

1. Con riferimento ai processi dell'area B) contratti pubblici, il dirigente dell’Agenzia provinciale per gli appalti ed i contratti adotta entro il 31 marzo 2017, le disposizioni organizzative necessarie per lo svolgimento del monitoraggio degli indicatori di anomalia individuati dalla determinazione Anac 12/2015.

2. Il Referente anticorruzione competente segnala al Responsabile anticorruzione eventuali anomalie dei processi dell’area B) contratti pubblici, informandolo di ogni circostanza idonea a rappresentare adeguatamente la fattispecie in questione.

3. Il Responsabile anticorruzione valuta se inoltrare una segnalazione di anomalia nella gestione dei contratti pubblici all'organo disciplinare competente o se archiviare la segnalazione nel caso in cui, alla luce degli elementi forniti, la fattispecie non presenti un’effettiva situazione di anomalia, in quanto le scelte assunte dall'Amministrazione provinciale risultano adeguatamente giustificate in considerazione delle circostanze rappresentate.

Art. 26 Protocolli di legalità in materia di contratti pubblici.

1. Ciascun dirigente inserisce le clausole costituenti il modello di protocollo di legalità adottato dalla Provincia negli atti di gara e nei contratti per l’esecuzione di lavori servizi e forniture che stipula, nel rispetto delle indicazioni operative fornite dall’Agenzia provinciale per gli appalti e per i

contratti con nota di data 22 novembre 2016, prot. n. 5506, nonché nel rispetto delle eventuali ulteriori disposizioni organizzative che sono impartite in materia.

Art. 27 Misure di prevenzione in materia di contratti pubblici.

1. Entro il 31 dicembre 2017, il dirigente dell'Agenzia provinciale per gli appalti e per i contratti fornisce alle strutture provinciali indicazioni in merito all'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione in materia di contratti pubblici indicate da Anac con determinazione 12/2015.

Art. 28 Incarichi che non possono essere affidati nei casi indicati dall'art. 35 bis d.lgs. 165/2001.

1. Ciascun dirigente, nei limiti di quanto consentito dagli archivi informatici disponibili, assicura il rispetto del divieto stabilito dall'articolo 35 bis del d.lgs. 165/2001, nelle fasi procedimentali di nomina dei componenti delle commissioni indicate alle lettere a) e c), del comma 1, del medesimo articolo. Per il personale dipendente della Provincia, l'accertamento è svolto prima della nomina della commissione, in collaborazione con il Servizio per il personale. In caso di nomina di componenti esterni alla Provincia, l'accertamento è svolto prima dell'insediamento della commissione.

2. Il dirigente del Servizio per il personale accerta che sia rispettato il divieto stabilito dall'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 prima dell'assegnazione del personale agli uffici indicati al comma 1, lettera b) del medesimo articolo.

Art. 29 Attività lavorativa successiva alla cessazione dal servizio.

1. Il dirigente del Servizio per il personale cura che, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, sia comunicato al dipendente provinciale il divieto stabilito dall'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. 165/2001 e la sanzione di nullità da esso comminata.

2. Il monitoraggio del rispetto del divieto previsto dall'art. 53, comma 16 ter, d.lgs. 165/2001, con riferimento al personale cessato dal servizio negli ultimi tre anni è svolto all'atto della stipula di un contratto, chiedendo agli interessati di dichiarare se, negli ultimi tre anni, hanno affidato attività lavorativa o professionale a personale provinciale cessato dal servizio che abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti nei tre anni precedenti alla cessazione dal servizio.

3. Al fine del monitoraggio, ciascun dirigente provinciale, all’atto della cessazione dal rapporto di lavoro del personale ad esso assegnato, ha cura di comunicare al Responsabile anticorruzione se il dipendente stesso ha esercitato i poteri indicati all’art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. 165/2001, anche nella forma di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale.

4. Ciascun dirigente cura che, nei contratti stipulati dall’amministrazione provinciale e nei provvedimenti autoritativi, sia inserito il richiamo del divieto e della relativa sanzione stabiliti dall’art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. 165/2001.

Art. 30 Conferimento e autorizzazione di incarichi ai dipendenti provinciali

1. Ciascun dirigente promuove la conoscenza e verifica il rispetto, da parte del personale assegnato, della deliberazione della Giunta provinciale 13 aprile 2015, n. 583 e delle altre disposizioni provinciali in materia di autorizzazione di incarichi esterni e comunicazione di incarichi esterni gratuiti che rivestono profili di connessione con l’attività professionale dei dipendenti provinciali.

Art. 31 Sistema di monitoraggio degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione

1. Entro il 30 giugno 2017, il Responsabile per la prevenzione della corruzione, con proprio atto organizzativo rivolto alle strutture provinciali, definisce un sistema di monitoraggio degli adempimenti previsti dal presente Piano.

Capo V Misure in materia di trasparenza

Art. 32 Programmazione degli interventi

1. A seguito dell'entrata in vigore delle modifiche apportate alla legge provinciale sulla trasparenza (legge provinciale n. 4 del 2014) per effetto dell'adeguamento ai principi fissati dal d. lgs. n. 97 del 2016 in materia di trasparenza, il Responsabile della trasparenza, entro i termini indicati all'articolo 3, comma 8, della legge provinciale n. 19 del 2016 (legge collegata alla manovra di bilancio 2017), provvede a sottoporre alla Giunta provinciale, per la sua approvazione, una sezione del presente Piano specificamente dedicata alla trasparenza. Detta sezione definisce tempi e modalità necessari per assicurare l'attuazione degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza.

Art. 33 Riutilizzo e diffusione dei dati pubblici

1. Entro il 31 marzo di ogni anno, il dirigente competente informa il Responsabile anticorruzione e il Responsabile per la trasparenza sullo stato di avanzamento del progetto Open Data in Trentino, per il riutilizzo e la diffusione dei dati pubblici, segnalando eventuali problematicità.

Capo VI Altri strumenti per la prevenzione della corruzione

Art. 34 Il monitoraggio dell'infiltrazione criminale nel tessuto economico trentino e dei fenomeni corruttivi nell'amministrazione pubblica

1. Con deliberazione della Giunta provinciale 4 settembre 2014, n. 1492, è stato confermato il gruppo di lavoro in materia di sicurezza, il quale è investito del compito di analizzare la vulnerabilità all'infiltrazione criminale del sistema economico trentino, al fine di sviluppare risposte preventive attraverso il monitoraggio dei segnali di allarme. L'Amministrazione provinciale mantiene detto gruppo di lavoro in materia di sicurezza, implementando tali funzioni nell'ottica della prevenzione della corruzione nell'ambito dell'organizzazione provinciale.

2. Il gruppo di lavoro in materia di sicurezza coordina il completamento della realizzazione, entro il 2019, di indagini statistiche concernenti l'infiltrazione criminale nel sistema economico trentino, nonché la percezione del fenomeno della corruzione da parte degli operatori economici presenti sul territorio provinciale.

3. L'attività di indagine statistica si svolge annualmente, per settori economici, in modo da garantire l'adeguata rappresentazione delle problematiche indicate al comma 2 di questo articolo. I risultati delle indagini annuali sono pubblicati sul sito istituzionale della Provincia.

Art. 35 Realizzazione degli interventi di rafforzamento della capacità istituzionale in materia di prevenzione della corruzione

1. Entro il 31 dicembre 2017, nell'ambito dell'Asse 4 del Programma operativo FSE della Provincia autonoma di Trento, concernente il miglioramento della pubblica amministrazione, il Servizio Europa avvia le iniziative necessarie a dare attuazione, con specifico riferimento al sistema della prevenzione della corruzione nell'ambito del processo di gestione e controllo dei

fondi strutturali e di investimento europei, all'obiettivo tematico OT 11 sul rafforzamento della capacità istituzionale delle autorità pubbliche.

Capo VII Disposizioni attuative finali

Art. 36 Programma di gestione

1. Le misure di prevenzione della corruzione previste da questo Piano costituiscono, per ciascuna struttura provinciale, obiettivi dell'azione amministrativa nell'ambito del Programma di gestione previsto dagli articoli 2 e 3 del D.P.G.P. 26 marzo 1998, n. 6-78/Leg. "Funzioni della Giunta provinciale e gestione amministrativa dei dirigenti".

Art. 37 Rispetto del Piano da parte del personale con qualifica di dirigente e di direttore

1. Nelle relazioni previste dall'art. 18, comma 1, e dall'art. 29, comma 3, della legge provinciale 3 aprile 1997, n. 7 (legge sul personale della Provincia), il personale con qualifica di dirigente e di direttore illustra gli interventi posti in essere in attuazione di questo Piano.

Art. 38 Rispetto del Piano da parte del personale

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

Art. 39 Denuncia di reato

1. Nel caso in cui ricorre l'obbligo di denuncia per reato perseguibile d'ufficio ai sensi dell'art. 331 c.p.p., trovano applicazione la circolare 4 marzo 2009, prot. n. B001 1472 ("Rapporti della Provincia autonoma di Trento con l'Autorità giudiziaria – indicazioni e modalità organizzative") e la circolare 20 aprile 2010, prot. n. B001 – 90516 ("Rapporti della Provincia autonoma di Trento con l'Autorità giudiziaria – indicazioni e modalità organizzative – modifiche e integrazione").

Art. 40 Aggiornamento del Piano e relazione sull'attuazione del Piano

1. Il Responsabile anticorruzione verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso, quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività dell'amministrazione provinciale.

2. I referenti anticorruzione, entro il 30 novembre di ogni anno, trasmettono al Responsabile anticorruzione una relazione sull'attuazione delle singole misure di prevenzione previste da questo Piano, specificando in particolare:

a) il numero dei provvedimenti adottati nelle attività a maggior rischio in violazione dei meccanismi indicati all'articolo 5 e all'articolo 6 di questo Piano;

b) il numero dei casi nei quali il personale in conflitto di interessi non si è astenuto dal compito d'ufficio;

c) il numero dei casi di violazione della disciplina sull'autorizzazione ed il conferimento degli incarichi ai dipendenti provinciali;

d) la percentuale dei processi rispetto al numero totale dei processi gestiti dal dipartimento per i quali non si è proceduto alla rilevazione dei termini di conclusione del procedimento;

e) l'indicazione dei processi per i quali non si è proceduto allo svolgimento annuale dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atti di notorietà presentati dagli interessati;

f) il numero dei casi di violazione dell'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001 nella nomina dei componenti delle commissioni indicate al comma 1, lett. a) e c), del medesimo articolo.

3. Il Servizio per il personale informa annualmente il Responsabile per la prevenzione della corruzione in ordine ai seguenti aspetti:

a) le sanzioni disciplinari adottate;

b) il numero dei casi di violazione dell'art. 35 bis, comma 1, lettere a) e b), del d.lgs. 165/2001 nella nomina dei componenti delle commissioni di concorso e nell'assegnazione del personale agli uffici.

4. Il Responsabile anticorruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, o – in caso di proroga – entro il diverso termine fissato da Anac, pubblica sul sito web istituzionale della Provincia, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette alla Giunta provinciale.

Art. 41 Piani triennali di prevenzione della corruzione degli enti pubblici strumentali

1. Gli enti pubblici strumentali della Provincia pubblicano sul rispettivo sito istituzionale i piani triennali di prevenzione della corruzione approvati al fine di dare attuazione alla l. 190/2012, nonché la Relazione annuale del Responsabile anticorruzione di ciascun ente e ne danno notizia al Direttore generale della Provincia.

2. Entro il 30 giugno 2017, il Responsabile anticorruzione verifica che gli enti pubblici strumentali abbiano adottato il Piano di prevenzione della corruzione 2017-2019.

Art. 42 Modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione del rischio per gli enti di diritto privato in controllo pubblico

1. Gli enti di diritto privato in controllo pubblico provinciale pubblicano sul relativo sito internet i documenti organizzativi approvati al fine di dare attuazione a quanto previsto dal Piano nazionale anticorruzione. Gli atti organizzativi adottati recano la previsione di un sistema disciplinare ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 231/2001.

2. Il Referente anticorruzione per la Direzione generale si avvale della collaborazione del Centro servizi condivisi al fine di garantire la realizzazione del sistema di prevenzione della corruzione da parte delle società in controllo pubblico provinciale. Gli stessi presentano al Responsabile anticorruzione, entro il 30 giugno 2017, una relazione sintetica in ordine alla adeguatezza del sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 1 di questo articolo e, entro il 30 giugno 2018, una relazione sull'adeguatezza della mappatura dei processi svolta da dette società e della relativa analisi dei rischi corruttivi.

3. Entro il 15 dicembre 2017, o – in caso di proroga – entro il diverso termine fissato da Anac, il Responsabile anticorruzione nominato dagli enti di diritto privato in controllo pubblico presenta alla Giunta provinciale una relazione in merito agli strumenti di prevenzione della corruzione adottati.

Art. 43 Pubblicazioni, consultazioni e aggiornamento del Piano

1. Questo Piano triennale di prevenzione della corruzione è pubblicato sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione "Amministrazione trasparente", nella sottosezione "Altri contenuti".

2. Il Responsabile anticorruzione cura la raccolta di eventuali osservazioni e contributi da parte dei soggetti interessati attraverso il sito istituzionale della Provincia.

3. Sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione “Amministrazione trasparente”, nella sottosezione “Altri contenuti”, sono pubblicati gli atti organizzativi interni volti a disciplinare l'adozione di misure specifiche di prevenzione della corruzione ai sensi dell’articolo 8 e dell’articolo 9 di questo Piano.

4. Sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione “Amministrazione trasparente”, nella sezione “Altri contenuti” sono pubblicati i documenti previsti dagli articoli 41 e 42 di questo Piano.