

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022 - 2024

## Centro di Sperimentazione Laimburg

PREMESSA.....	2
SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'ente .....	3
1. Contesto esterno.....	3
2. Contesto interno.....	4
SEZIONE 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione .....	4
1. VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE.....	5
a) Obiettivi strategici.....	5
b) Obiettivi operativi .....	10
c) Modalità e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale.....	14
d) Procedure da semplificare e reingegnerizzazione in attuazione dell'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale.....	15
e) Gender equality Plan.....	15
2. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	18
f) SOGGETTI COINVOLTI .....	20
▪ Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione .....	20
▪ Dirigenti e responsabili delle unità organizzative.....	20
▪ Dipendenti.....	21
g) Antiriciclaggio.....	21
h) MAPPATURA DEI PROCESSI e VALUTAZIONE DEI RISCHI .....	21
i) Trattamento del rischio .....	22
▪ Misure di carattere generale e trasversale .....	22
i. Codice di comportamento .....	22
ii. Rotazione del Personale .....	22
➤ Rotazione ordinaria.....	22
➤ Rotazione straordinaria .....	23
iii. Formazione.....	23

iv. Verifiche e controlli su cause di inconferibilità, incompatibilità degli incarichi e conflitto di interessi .....	24
v. Rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.....	25
vi. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – Revolving Doors) 25	
vii. Piano triennale per la Trasparenza ed integrità .....	26
➤ L’accesso civico ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013 .....	26
➤ Trasparenza e Regolamento Generale sulla Protezione dei dati personali – EU 679/2016 .....	27
viii. Segnalazioni – tutela del dipendente che effettua segnalazioni d’illecito.....	28
▪ ALTRE INIZIATIVE .....	29
i. Iniziative nell'ambito degli appalti pubblici.....	29
ii. Iniziative ulteriori nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché vantaggi economici di qualunque genere.....	29
iii. Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.T.....	30
iv. Sanzioni.....	31
v. Controlli dell’Autorità di gestione .....	31
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	32
1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	32
2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	33
3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DI PERSONALE.....	37
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	41

## PREMESSA

Con Decreto-legge n. 80/2021 convertito con legge N.113/2021 è stato introdotto a livello nazionale il Piano integrato di attività e organizzazione.

All’interno del Piano vengono fatti confluire i piani triennali (come, ad esempio, il piano della performance, il piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano del fabbisogno del personale) da approvare annualmente entro il 31 gennaio.

Con il Decreto Milleproroghe il termine di adozione è stato spostato al 30 aprile 2022, termine ulteriormente differito al 30 giugno 2022 dal Decreto-legge n. 36/2022.

Il Piano è stato redatto con il coinvolgimento dei diversi Gruppi di Lavoro del Centro, sotto il coordinamento del Responsabile dell'amministrazione.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

Il Centro di Sperimentazione Laimburg è un ente strumentale della Provincia Autonoma di Bolzano, con sede a Vadena (BZ), Laimburg n. 6.

Indirizzo e-mail istituzionale:	<a href="mailto:centrodisperimentazione@laimburg.it">centrodisperimentazione@laimburg.it</a>
Indirizzo pec istituzionale:	<a href="mailto:laimburg.research@pec.prov.bz.it">laimburg.research@pec.prov.bz.it</a>
Indirizzo postale	Laimburg 6, I-39040 Ora (BZ), Italia

Lo statuto del Centro è disponibile al seguente link: [Lexbrowser - g\) Decreto del Presidente della Provincia 27 dicembre 2016, n. 351\) \(provinz.bz.it\)](#).

### 1. Contesto esterno

Il Centro, da un punto di vista geografico, è sito e opera prevalentemente nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano. Assieme alla Provincia autonoma di Trento, la Provincia autonoma di Bolzano fa parte della Regione Trentino-Alto Adige.

La Provincia autonoma di Bolzano ha una superficie di 7.398,38 km<sup>2</sup> ed il 31.12.2020 contava 533.715 abitanti.

I soggetti portatori di interessi esterni che instaurano più frequentemente rapporti con il Centro sono:

- Cittadini;
- Operatori economici nazionali ed europei;
- Cooperative, consorzi, associazioni, società in house;
- Enti di ricerca privati e/o pubblici, Università;
- Provincia Autonoma di Bolzano.

Sul fronte della ricerca ed innovazione, il Centro, sta rafforzando i rapporti con gli altri istituti di ricerca locali al fine di creare una sinergia che permetta di condividere risorse e consentire un efficientamento dei servizi svolti.

Ne sono esempio i progetti relativi all'acquisto congiunto di strumentazione di laboratorio con altri enti di ricerca, così come la stretta collaborazione instaurata con i medesimi nell'ambito del sistema del NOI Techpark.

## 2. Contesto interno

Il Centro di Sperimentazione Laimburg (di seguito "Centro") è stato istituito con la legge provinciale del 3 novembre 1975, n. 53, come ripartizione 33 della Provincia Autonoma di Bolzano (di seguito anche la "Provincia"). Con legge provinciale del 15 maggio 2013, n. 6 divenne un ente strumentale non economico della Provincia, con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, finanziaria, contabile e patrimoniale. Con decreto del presidente della Provincia del 27 dicembre 2016, n. 35 (in attuazione della deliberazione del 20 dicembre 2016, n. 1446) e con effetti dal 1° gennaio 2017 il Centro è stato sottoposto ad un riordinamento che a parte della sua rinomina (il nome precedente era Centro di Sperimentazione Agrario e Forestale Laimburg) ha comportato la scorporazione del Podere provinciale e l'incorporazione di esso nell'Agenzia demanio provinciale.

La struttura dirigenziale è regolata dal art. 10 dello Statuto del Centro (allegato al decreto del presidente della Provincia del 27 dicembre 2016, n.35) ed è composta dalla direzione del Centro e quattro strutture dirigenziali, denominati istituti e ad essa subordinati. Le informazioni dettagliate sulla struttura dirigenziale, i nominativi dei dirigenti, nonché un organigramma grafico sono pubblicate sul sito istituzionale del Centro nella sottosezione "Organizzazione – Articolazione degli uffici - Suddivisione della direzione e degli istituti" dell'amministrazione trasparente

## SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Il Centro di Sperimentazione svolge ricerca, sperimentazione scientifica e crea innovazione, si occupa del trasferimento delle conoscenze e della diffusione di nozioni tecniche nei settori agricolo e forestale delle tecnologie agroalimentari, così come in tutti gli ambiti a essi connessi. L'attività di ricerca segue l'orientamento pratico e persegue l'obiettivo di accrescere la competitività dell'agricoltura altoatesina attraverso una conoscenza sempre più profonda. Il Centro di Sperimentazione contribuisce alla tutela delle colture e all'ottenimento di prodotti agricoli di qualità in Alto Adige. Per un rapido ed efficiente trasferimento nella prassi delle nuove conoscenze scientifiche, il Centro di Sperimentazione lavora a stretto contatto con Istituti di formazione e consulenza e comunica le nuove conoscenze attraverso

conferenze, workshop, eventi, pubblicazioni e dimostrazioni sul campo. I gruppi target di maggior interesse (stakeholder) sono agricoltori altoatesini, aziende dal settore agricolo e della trasformazione degli alimenti, organizzazioni di consulenza, scuole e altri enti di ricerca, l'amministrazione provinciale altoatesina e la popolazione in generale.

## 1. VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

### a) Obiettivi strategici

#### 2.1 Obiettivi strategici

No.	Obiettivo strategico
1	Informazione del pubblico sulle attività del centro

Il gruppo di lavoro "Comunicazione scientifica e gestione eventi" scrive comunicati stampa ed organizza conferenze stampa su tematiche di particolare interesse, cura i rapporti con la stampa e mette a disposizione materiale informativo per i media. Il gruppo organizza e segue inoltre i vari eventi come convegni scientifici, cicli di conferenze oppure partecipazioni a fiere.

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
x				

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
x	x	x	x	

Indicatori strategici					
No.	Indicatore strategico	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. di comunicati stampa, conferenze stampa e cooperazioni con la stampa	60	37	46	50
2	No. di eventi (co)-organizzati dal Gruppo di Lavoro Comunicazione scientifica e Gestione eventi	71	60	60	60

No.	Obiettivo strategico
2	<b>Attività di ricerca e sperimentazione per introdurre innovazioni orientate al futuro e per risolvere problematiche nel settore agroalimentare</b>

Attraverso la ricerca applicata e le attività sperimentali, il Centro di Sperimentazione Laimburg studia a fondo le necessarie soluzioni ai problemi e innovazioni lungimiranti per l'agricoltura altoatesina e la trasformazione degli alimenti.

Il Programma annuale delle attività comprende circa 300 progetti di ricerca e attività e viene adottato in stretto accordo con il comitato scientifico e i suoi comitati di settore, nei quali sono rappresentati, accanto alle ricercatrici e ai ricercatori, anche altri esperti e importanti rappresentanti degli interessi dell'agricoltura altoatesina, ai cui bisogni il programma delle attività viene annualmente adattato. Il numero di progetti di ricerca in cooperazione con aziende locali ed enti di ricerca è un indicatore della cooperazione degli enti di ricerca e delle aziende per lo sviluppo della ricerca e dell'innovazione in Alto Adige.

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
	x	x		

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
	x	x	x	

Indicatori strategici					
No.	Indicatore strategico	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. di progetti e attività svolti secondo il Programma annuale delle attività	378	328	328	328
2	No. di progetti di cooperazione con partner locali, nazionali e internazionali	140	126	126	131

No.	Obiettivo strategico
3	<b>Trasferimento efficiente e nel breve periodo delle nuove conoscenze scientifiche nella prassi agroalimentare</b>

Per una veloce ed efficiente messa in pratica delle nuove conoscenze scientifiche, il Centro di Sperimentazione lavora a stretto contatto con altre organizzazioni nel settore agricolo e alimentare e trasmette nuove conoscenze orientate ai gruppi target.

La quantità di pubblicazioni è un indicatore importante per il trasferimento delle conoscenze. Con articoli su riviste specializzate locali e internazionali, il Centro di Sperimentazione Laimburg informa in modo mirato i rappresentanti dell'agricoltura altoatesina, il settore della trasformazione degli alimenti e la comunità scientifica internazionale sui risultati della ricerca. In occasione di conferenze che si tengono in diverse giornate dedicate in e fuori provincia vengono resi noti i risultati della ricerca anche al pubblico di settore. Nel corso di numerose conferenze co-organizzate, il Centro di Sperimentazione Laimburg informa riguardo ai risultati delle sue ricerche, alle nuove conoscenze acquisite e alle proprie attività in generale. Le conferenze si rivolgono sia a un pubblico di settore che al grande pubblico.

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
x	x	x		

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
x	x	x	x	

Indicatori strategici					
No.	Indicatore strategico	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	Pubblicazioni	206	145	145	145
2	Conferenze	234	220	220	220
3	Eventi co-organizzati dai quattro istituti del Centro	52	51	52	52

No.	Obiettivo strategico
4	<b>Disponibilità di servizi e di analisi di laboratorio affidabili e di alta qualità per il settore agroalimentare</b>

Il Centro di Sperimentazione Laimburg offre diverse analisi di laboratorio come servizio a terzi. L'offerta comprende anche analisi accreditate secondo la norma ISO 17025.

L'analisi dei terreni e le raccomandazioni per una concimazione mirata che ne derivano, contribuiscono considerevolmente ad un'agricoltura efficiente e a basso impatto ambientale. Attraverso l'analisi delle foglie e degli organi vegetali di piante coltivate e ornamentali si può determinare il loro stato nutrizionale. Conoscere i componenti dei foraggi contribuisce in misura sostanziale a migliorare l'allevamento del bestiame. I dati delle analisi dei foraggi servono come base per un foraggiamento equilibrato ed efficace. Il laboratorio effettua analisi sui residui per garantire, nel rispetto dei limiti residuali massimi, l'ottenimento di prodotti agricoli a basso impatto ambientale.

Le analisi del vino e del mosto sono irrinunciabili per rispondere a quesiti scientifici e per assicurare la qualità in cantina. Nel Laboratorio Analisi Vino e Bevande vengono eseguite analisi chimico-fisiche su mosti d'uva, vino, succhi di frutta e distillati, nell'ambito di progetti sperimentali e come servizio in conto terzi.

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
	x	x		
Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
	x	x	x	

Indicatori strategici					
No.	Indicatore strategico	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. di Analisi di laboratorio per il settore agroalimentare	23.657	19.500	22.000	22.000
2	No. di metodi di laboratorio accreditati	23	25	25	25

No.	Obiettivo strategico
5	Promuovere la digitalizzazione

L'innovazione digitale e le tecnologie intelligenti sono una delle priorità di ricerca del Centro di Sperimentazione Laimburg per i prossimi 10 anni. I campi d'azione di questa priorità comprendono il co-sviluppo e la validazione di nuove tecnologie per l'agricoltura intelligente in Alto Adige, l'integrazione di tecnologie intelligenti validate nei sistemi di coltivazione del futuro e il loro trasferimento nella pratica, così come lo sfruttamento del potenziale dei Big Data nell'agricoltura altoatesina. Un'infrastruttura fondamentale per la realizzazione di questi campi d'azione è il laboratorio in pieno campo per la frutticoltura e viticoltura, un progetto finanziato del Fondo di sviluppo regionale (FESR) 2014-2020.

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
	x		x	

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
x	x	x	x	x

Indicatori strategici					
No.	Indicatore strategico	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. di progetti di ricerca che promuovono l'innovazione digitale nel settore agroalimentare	11	13	14	15
2	No. di stakeholder che utilizzano processi digitali nell'interazione con il Centro	47	45	45	45

No.	Obiettivo strategico
6	Favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Il piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan, GEP) è un approccio strategico che mira a raggiungere l'uguaglianza di genere identificando i pregiudizi e le disuguaglianze di genere e fornendo raccomandazioni per contrastarle. Il Gruppo di lavoro responsabile per il GEP raccoglie e fornisce una valutazione e un monitoraggio retrospettivo e continuo dei dati per far luce sulla

situazione e sull'evoluzione delle disuguaglianze di genere al Centro di Sperimentazione Laimburg. Inoltre, interpreta i risultati e li presenta sotto forma di un GEP aggiornato annualmente ai vertici e li pubblica sulla homepage istituzionale. Il GEP comprende gli obiettivi, le misure, la definizione dei target, le tempistiche, le persone responsabili e gli indicatori per promuovere le pari opportunità e l'equilibrio di genere presso il Centro di Sperimentazione Laimburg.

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
				x

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
		x		

Indicatori strategici					
No.	Indicatore strategico	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	Pubblicazione del "Gender Equality Plan" aggiornato sul sito web istituzionale	sì	sì	sì	sì
2	Raggiungimento degli obiettivi definiti nel GEP	sì	sì	sì	sì

### b) Obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi contribuiscono alla progressiva realizzazione degli obiettivi strategici nel breve-medio periodo e sono specificati per le unità organizzative responsabili.

Per una descrizione degli obiettivi operativi vedi i corrispondenti obiettivi strategici.

No.	Obiettivo operativo
1	Misure relative alle relazioni pubbliche e alla comunicazione scientifica

Unità organizzative responsabili				
Direzione	Istituto di frutti- e viticoltura	Istituto della salute delle piante	Istituto di chimica agraria e qualità alimentare	Istituto di agricoltura montana e tecnologie alimentari
x				

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
x				

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
	x	x	x	

Indicatori operativi					
No.	Indicatore operativo	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. di comunicati stampa e conferenze stampa	27	22	28	30
2	No. di cooperazioni con la stampa	33	15	18	20
3	No. di eventi (co-)organizzati del GdL Comunicazione Scientifica e Gestione Eventi	71	60	60	60

No.	Obiettivo operativo
2	<b>Attività di ricerca e sperimentazione per introdurre innovazioni orientate al futuro e per risolvere problematiche nei seguenti ambiti: Frutti- e viticoltura, Salute delle Piante, Chimica Agraria e Qualità alimentare, Agricoltura montana e Tecnologie Alimentari</b>

Unità organizzative responsabili				
Direzione	Istituto di Frutti- e viticoltura	Istituto della Salute delle Piante	Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare	Istituto di Agricoltura Montana e Tecnologie Alimentari
	x	x	x	x

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
x	x	x		

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
	x	x	x	

<b>Indicatori operativi – Istituto di Frutti- e Viticoltura</b>					
No.	Indicatore operativo	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. di progetti e attività svolti secondo il Programma annuale delle attività	150	130	130	130
2	No. di progetti di cooperazione con partner locali, nazionali e internazionali	40	35	40	45

<b>Indicatori operativi – Istituto della Salute delle Piante</b>					
No.	Indicatore operativo	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. di progetti e attività svolti secondo il Programma annuale delle attività	61	60	60	60
2	No. di progetti di cooperazione con partner locali, nazionali e internazionali	31	20	20	20

<b>Indicatori operativi – Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare</b>					
No.	Indicatore operativo	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. di progetti e attività svolti secondo il Programma annuale delle attività	58	55	55	55
2	No. di progetti di cooperazione con partner locali, nazionali e internazionali	17	15	15	15

<b>Indicatori operativi – Istituto di Agricoltura Montana e Tecnologie Alimentari</b>					
No.	Indicatore operativo	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. di progetti e attività svolti secondo il Programma annuale delle attività	83	83	83	83
2	No. di progetti di cooperazione con partner locali, nazionali e internazionali	52	51	51	51

No.	Obiettivo operativo
3	<b>Rapido trasferimento delle nuove conoscenze scientifiche nei seguenti ambiti: Frutti- e viticoltura, Salute delle Piante, Chimica Agraria e Qualità alimentare, Agricoltura montana e Tecnologie Alimentari</b>

<b>Unità organizzative responsabili</b>				
Direzione	Istituto di Frutti- e viticoltura	Istituto della Salute delle Piante	Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare	Istituto di Agricoltura Montana e Tecnologie Alimentari
	x	x	x	x

<b>Valore pubblico</b>				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
x	x	x		

<b>Stakeholder e beneficiari:</b>				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
	x	x	x	

<b>Indicatori operativi – Istituto di Frutti- e Viticoltura</b>					
No.	Indicatore operativo	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. pubblicazioni	74	60	60	60
2	No. Conferenze	111	110	110	110
3	No. Eventi (co)-organizzati	20	20	20	20

<b>Indicatori operativi – Istituto della Salute delle Piante</b>					
No.	Indicatore operativo	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. pubblicazioni	39	30	30	30
2	No. Conferenze	49	45	45	45
3	No. Eventi (co)-organizzati	8	8	8	8

<b>Indicatori operativi – Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare</b>					
No.	Indicatore operativo	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. pubblicazioni	27	20	20	20
2	No. Conferenze	29	25	25	25
3	No. Eventi (co)-organizzati	1	3	4	4

<b>Indicatori operativi – Istituto di Agricoltura Montana e Tecnologie Alimentari</b>					
No.	Indicatore operativo	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. pubblicazioni	45	35	35	35
2	No. Conferenze	45	40	40	40
3	No. Eventi (co)-organizzati	23	20	20	20

No.	Obiettivo operativo
4	Svolgimento di analisi di laboratorio affidabili e di alta qualità per il settore agroalimentare

Unità organizzative responsabili				
Direzione	Istituto di Frutti- e Viticoltura	Istituto della Salute delle Piante	Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare	Istituto di Agricoltura Montana e Tecnologie Alimentari
		x	x	

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
	x	x		

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
	x	x	x	

Indicatori operativi – Istituto della Salute delle Piante					
No.	Indicatore operativo	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	No. di analisi fitodiagnostiche	3.573	2.500	2.500	2.500
2	No. di metodi di laboratorio accreditati	0	2	2	2

Indicatori operativi – Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare					
No.	Indicatore operativo	Target annuale			
		2021	2022	2023	2024
1	Analisi chimiche di campioni di terreni, piante e foraggio, analisi di residui	12.745	11.000	11.000	11.000
2	Analisi chimiche e microbiologiche di bevande	10.912	8.500	8.500	8.500
3	No. di laboratori accreditati	23	23	23	23

### c) Modalità e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

Il Centro di Sperimentazione, in ottemperanza alla normativa attualmente vigente, stabilisce annualmente gli obiettivi di accessibilità, i quali vengono pubblicati sul proprio sito istituzionale.

Tra gli obiettivi e interventi per il 2022 sono stati inseriti:

- Miglioramento dei moduli e formulari presenti sul sito;
- Formazioni relativa agli aspetti normativi;
- Implementazione di un piano per l'utilizzo del telelavoro.

Nell'ambito dei servizi offerti ai cittadini, il Centro è impegnato alla rimozione di qualsiasi barriera architettonica che possa impedire o ostacolare l'accesso ai medesimi.

L'attuale collocazione delle strutture deputate all'offerta del servizio consente una fruizione anche da parte di soggetti ultrasessantacinquenni e/o di soggetti con disabilità.

#### d) Procedure da semplificare e reingegnerizzazione in attuazione dell'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale

Il Centro, in collaborazione con la Provincia Autonoma di Bolzano e SIAG, sta implementando un sistema ERP che dovrebbe consentire una sostanziale digitalizzazione ed integrazione dei più importanti processi interni dell'Ente, tra i quali quelli contabili e di approvvigionamento di beni e servizi.

In merito ai servizi offerti dall'Ente (analisi di vario genere), come già descritto nella sottosezione relativa all'accessibilità, il Centro di Sperimentazione ha tra i suoi obiettivi quello di consentire all'utente di poter compilare i relativi moduli di richiesta all'interno del sito internet con successivo inoltro diretto ai sistemi informativi del Centro, attraverso, pertanto, una procedura del tutto digitalizzata.

Lo stesso dicasi per le richieste di visita guidata presso la Cantina Laimburg.

#### e) Gender equality Plan

Come in parte già descritto nell'obiettivo strategico N. 6 – Valore pubblico e Performance - il Centro, sulla base della priorità definite dalla Commissione Europea nel 2012, ha intrapreso un percorso volto all'implementazione di un Gender Equality Plan, la cui finalità è quella di adottare un approccio strategico per identificare le disuguaglianze di genere e prevedere idonee misure per contrastarle.

In particolare, il GEP è volto a:

- condurre valutazioni d'impatto/audit di procedure e pratiche per
- identificare i bias di genere;
- identificare e implementare delle strategie innovative volte a correggere i bias di genere;
- definire obiettivi e processi di monitoraggio dei progressi tramite degli indicatori

Al fine di elaborare il GEP, è stato istituito presso il Centro un apposito Gruppo di lavoro interno, che si è occupato dello sviluppo ed implementazione del medesimo.

Il GEP è stato adottato con Decreto del Direttore n. 09/2022 del 24.03.2022 (Allegato A)

Di seguito si riportano in tabella, gli obiettivi, le misure, i soggetti responsabile, nonché gli indicatori per valutare il raggiungimento dell'obiettivo stesso definiti dal GEP.

Obiettivo	Misura	Responsabilità per l'implementazione	Indicatori
Promozione di strutture e procedure per supportare la parità di genere	<p>Nominare un gruppo di lavoro GEP responsabile di</p> <p>monitorare e garantire che procedure e pratiche sul posto di lavoro rispettino l'uguaglianza di genere</p>	Senior management	Preparazione e pubblicazione di un aggiornamento annuale del GEP
	<p>Revisione periodiche di qualsiasi comunicazione e immagine dal punto di vista della parità di genere. Principalmente sulla base dei principi delle autorità governative regionali.</p>	Gruppo comunicazione	L'uso di un linguaggio e di immagini sensibili al genere nei documenti e nelle comunicazioni

Promozione della parità di genere nella cultura, processi e prassi istituzionale	<p>Raccolta periodica di dati quantitativi e qualitativi disaggregati per genere. Analisi di questi dati in un rapporto dedicato. Monitoraggio dello "status quo" dell'uguaglianza di genere nell'organizzazione e possibilità di raccogliere ulteriori dati.</p>	Gruppo di lavoro GEP	Pubblicazione del GEP sul sito istituzionale e aggiornamenti
	<p>Riunioni periodiche di follow-up del GEP con il senior management (direttore, direttori di istituti) per creare e rafforzare il potenziale del piano e massimizzarne l'impatto.</p>	Gruppo di lavoro GEP e senior management	Riunioni per l'implementazione del GEP

	Promuovere iniziative per favorire una diffusa consapevolezza e competenza di genere a tutti i livelli dell'organizzazione ed erogare i relativi corsi di formazione.	Senior management, Gruppo di lavoro risorse umane	Organizzazione di corsi di sensibilizzazione su questioni di genere
Promuovere processi che favoriscano e sostengano assunzioni, carriere e nomine sensibili alle differenze di genere.	I processi di reclutamento si svolgono nel pieno rispetto degli aspetti di genere.	Senior management, Gruppo di lavoro risorse umane	Le commissioni di reclutamento sono composte da entrambi i generi
	Offrire corsi di tutoraggio e di empowerment per migliorare la visibilità, la fiducia in sé stessi, le capacità di negoziazione e di leadership.	Senior management, Gruppo di lavoro risorse umane	Organizzazione di corsi di formazione per la leadership e l'empowerment, programma di tutoraggio
	Promuovere campagne all'interno e all'esterno dell'istituzione per rendere più visibile il contributo delle donne alla ricerca.	Gruppo di lavoro comunicazione	Rappresentazione equilibrata di entrambi i sessi agli eventi di reclutamento e nelle attività di comunicazione scientifica
	Preparare le donne a ricoprire posizioni di leadership, nominando preferibilmente quali sostitute donne dal livello di "capogruppo" a quello di "capo d'istituto".	Senior management	Più del 50% delle posizioni di sostituto sono ricoperte da donne

	Disponibilità di un sostegno finanziario per la prima infanzia	Gruppo di lavoro risorse umane	Prevedere un supporto finanziario per la prima infanzia
	Fornire informazioni al personale maschile e incoraggiarlo a prendere il congedo parentale.	Senior management, Gruppo di lavoro risorse umane	Organizzazione di misure di comunicazione e sensibilizzazione

Promuovere l'integrazione tra lavoro, famiglia e vita personale	Misure per favorire una migliore pianificazione delle riunioni di lavoro in base alle esigenze di conciliazione vita-lavoro e al lavoro part-time (ad esempio, orari delle riunioni adatti per i lavoratori part-time)	Senior management	Riunioni importanti preferibilmente al mattino e/o online
	Politiche di integrazione tra lavoro e vita privata	Senior management, Gruppo di lavoro risorse umane	Disponibilità di orari di lavoro flessibili, part-time e smart working.

## 2. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza contiene la definizione della strategia di prevenzione della corruzione e di trasparenza in una logica di integrazione con gli obiettivi delle sottosezioni precedenti, funzionale alle strategie di creazione di valore.

Tale sottosezione è redatta in base alle disposizioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, approvato con Delibera Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) n. 1064 del 13 novembre 2019 e alle indicazioni fornite da ANAC nella seduta del 21/07/2021 (Atti di regolazione e normativi in materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza successivi al PNA 2019).

Il Centro, in virtù dello stato di incertezza legato al rinvio del termine per l'adozione del PIAO (poi rinviato al 30 giugno 2022), ha adottato comunque il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza con Decreto del Direttore Decreto del Direttore n. 17/33.0 del 29.04.2022. Il contenuto del Piano viene fatto confluire all'interno del presente PIAO.

Il concetto di „corruzione“ preso in considerazione dal presente documento deve essere inteso in senso lato, ossia come comprensivo di tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si possa riscontrare l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, configurando situazioni rilevanti più ampie della fattispecie penalistica di cui agli artt. 317, 318, 319 e 319 quater c.p., che arrivano ad includere tutti i delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice penale e i malfunzionamenti dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Nel corso degli anni 2021 e primi mesi 2022, il Centro ha aderito alla proposta della Provincia Autonoma di Bolzano, di voler utilizzare la piattaforma GZOOM per la mappatura dei processi e la gestione del rischio corruttivo.

Attraverso la piattaforma viene eseguito una valutazione del rischio di tipo misto (quantitativo e qualitativo), mantenendo il sistema degli indicatori di valutazione, nel rispetto delle linee guida fornite dall'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione del 2019.

Così come ben spiegato nella PTPCT della Provincia Autonoma di Bolzano "La valutazione complessiva finale consiste pertanto nel rischio residuo espresso sotto forma di giudizio sintetico risultante basso (1-4,99), medio (5-8,99) oppure alto (9-25). In base al livello del giudizio sintetico espresso attraverso gli indicatori ed in presenza di dati oggettivi a disposizione, come p. es. precedenti giudiziari, segnalazioni, dati su controlli interni, ecc. viene espressa infine la motivazione, dando alla valutazione del rischio quell'aspetto qualitativo previsto dall'Allegato 1."

La piattaforma costituirà, soprattutto nei successivi anni, un importante supporto per le attività legate alla predisposizione e monitoraggio del PIAO)

Per quanto concerne il contesto esterno ed interno ci si richiama a quanto descritto nella **Sezione 1** del PIAO.

In riferimento agli elementi afferenti al **contesto esterno** rilevanti ai fini di una valutazione del rischio corruttivo, si segnala che la Relazione semestrale al Parlamento sull'attività svolta dalla Direzione investigativa antimafia (DIA) relativa al II semestre 2020 rileva come l'emergenza sanitaria da Covid-19 ha accentuato le conseguenze negative sul sistema sociale ed economico italiano in ragione delle misure adottate per contrastare l'espandersi del contagio.

Le organizzazioni criminali di tipo mafioso prediligono per la propria attività di riciclaggio i territori caratterizzati da un tessuto economico florido come quello trentino e alto-atesino. Si paventa il rischio che le organizzazioni criminali si pongano, grazie alla disponibilità di importanti liquidità, quali "ammortizzatori" illegali in sostituzione dello Stato nel sostentamento delle piccole e medie imprese.

La posizione geografica della regione posta appare nevralgica per l'asse Italia-Austria-Germania.

Si menziona nella relazione, che sul territorio regionale si sono riscontrate frodi fiscali e truffe finalizzate all'indebita percezione di contributi pubblici.

Per l'anno 2021, ANAC, non ha ancora provveduti ad emanare la relazione annuale riguardante la corruzione (rimangono fermi, pertanto, i dati già contenuti nel precedente PTPCT del Centro e pubblicati da ANAC nella relazione sull'anno 2020).

## f) SOGGETTI COINVOLTI

### ▪ Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

La legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione." stabilisce che ciascuna amministrazione pubblica nomini un proprio Responsabile della Prevenzione della Corruzione (articolo 1, comma 7), di norma tra i suoi dirigenti di ruolo in servizio e adotti un piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1, comma 8) su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione continua ad essere svolto dal Dott. Sascha Aufderklamm (vedasi Decreto del Direttore del Centro n. 32 del 16.10.2018 pubblicato sulla sezione Amministrazione Trasparente), Responsabile del Settore Servizi Centrali e Amministrazione, il quale, sulla base della normativa in materia, svolge le seguenti mansioni:

- elabora la proposta di Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (da leggersi sottosezione del PIAO) ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo; o verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, d'intesa con i dirigenti / responsabili di servizio competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi, secondo i criteri definiti nella presente sezione;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo i criteri definiti nel presente Piano; o vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013 nonché delle leggi provinciali in materia, sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi;
- promuove, anche in collaborazione con il Direttore ed i Responsabili di Istituto, la diffusione della conoscenza del codice di comportamento nell'amministrazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190 del 2012 dei risultati del monitoraggio (articolo 15 d.P.R. 62/2013); o elabora la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta.

### ▪ Dirigenti e responsabili delle unità organizzative

Come previsto dal PNA 2019 i dirigenti e i responsabili delle unità organizzative devono coordinarsi con l'RPCT al fine di consentire l'attuazione del processo di gestione del rischio. Allo stesso modo essi devono, tra gli altri compiti, promuovere la formazione del personale assegnati alle proprie unità organizzative e saranno responsabili dell'implementazione delle misure di propria competenza programmate nel Piano. Come evidenziato nel precedente PTPCT, con Decreto del Direttore Nr. 15/33.0 del 08.04.2020 i Responsabili di Istituto (in numero pari a 4) sono stati formalmente nominati quali Referenti Anticorruzione per l'istituto di riferimento. L'RPCT ha organizzato incontri nel corso del 2021 con i Referenti Anticorruzione dei singoli istituti ed il Direttore del Centro al fine di verificare anche lo stato di conformità al Piano Triennale e raccogliere eventuali segnalazioni legate alla prevenzione della corruzione.

#### ▪ Dipendenti

Destinatario delle misure di prevenzione della corruzione è tutto il personale del Centro, sia quello assunto della Provincia Autonoma di Bolzano con sede lavorativa presso il Centro sia quello assunto direttamente dal Centro.

La violazione da parte del personale delle misure di prevenzione previste, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

Si rileva che alla data di approvazione del PIAO, non risultano aperti procedimenti disciplinari a carico di dipendenti del Centro.

#### g) Antiriciclaggio

Si individua nel Responsabile dei Servizi Centrali ed Amministrazione il soggetto col compito di seguire la materia dell'antiriciclaggio.

In data 12.05.2022 è stato organizzato dalla Provincia Autonoma di Bolzano un corso di formazione dal titolo "*La prevenzione delle infiltrazioni mafiose nel contesto dei fondi strutturali europei*" a cui hanno partecipato diversi collaboratori del Centro.

#### h) MAPPATURA DEI PROCESSI e VALUTAZIONE DEI RISCHI

La procedura di mappatura dei processi ha richiesto il previo svolgimento di tre fasi: 1) identificazione del rischio; 2) descrizione del rischio; 3) rappresentazione del rischio.

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione con il coinvolgimento dei Responsabili dei singoli Istituti competenti per area (Referenti Anticorruzione) ha elaborato la mappatura dei processi con il corrispondente rischio di corruzione.

Vedasi sul punto i file di mappatura estratti dal software GZOOM (Allegati), nonché in ordine al sistema di valutazione del rischio quanto esplicitato nei punti che precedono.

#### i) **Trattamento del rischio**

Nell'allegato 1 al PNA 2019 l'ANAC si dà atto di come l'obiettivo della prima fase del trattamento sia costituita dall'identificazione delle misure di prevenzione in funzione del rischio di volta in volta preso in esame. In considerazione dei rischi risultanti dall'attività di mappatura dei processi (cfr. file di mappatura estratti da GZOOM- Allegato B) sono state individuate le misure generali e specifiche ritenute necessarie a prevenire i rischi di verifica di eventi corruttivi.

##### ▪ **Misure di carattere generale e trasversale**

#### i. **Codice di comportamento**

Non vi sono state modifiche al Codice di comportamento del personale e dei dirigenti della Provincia (il "Codice di Comportamento") aggiornato con delibera n. 839 del 28.08.2018 della Giunta Provinciale <sup>1</sup> e portato a conoscenza da parte della Segreteria generale della Provincia con la circolare Nr. 10 del 31/08/2018 a tutti i singoli dipendenti provinciali. Ex art. 3 del Regolamento interno per il personale del Centro, approvato con il decreto del direttore 027/33.0 del 23.09.2016, il Codice di Comportamento trova applicazione anche al personale assunto direttamente dal Centro.

Il Codice di Comportamento costituisce pertanto una parte integrante del PIAO.

Al fine di portare a conoscenza del personale i contenuti del Codice di Comportamento, tutti i collaboratori sia provinciali sia assunti direttamente dal Centro hanno partecipato all'atto dell'assunzione obbligatoriamente al corso e-learning "Codice di Comportamento", erogato dall'ufficio di sviluppo personale della Provincia di Bolzano. Per tutti i collaboratori che entreranno in servizio in futuro, sia provinciali sia assunti dal Centro la partecipazione al corso è obbligatoriamente previsto dalla *checklist* (lista di adempimenti per i neoassunti) di assunzione.

Il codice di comportamento è disponibile per la consultazione in qualsiasi momento anche sulla Intranet. Si segnala che non si sono registrate nell'anno 2021 denunce di violazioni al codice di comportamento.

#### ii. **Rotazione del Personale**

##### ➤ **Rotazione ordinaria**

Il Centro, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che la rotazione del personale, oltretutto in gran parte specializzato, causerebbe

---

<sup>1</sup> [http://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/downloads/Anlage\\_-\\_Verhaltenskodex\\_\(BLR\\_28.08.20148\\_Nr.\\_839\).pdf](http://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/downloads/Anlage_-_Verhaltenskodex_(BLR_28.08.20148_Nr._839).pdf)

inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto, l'Amministrazione ritiene opportuno non applicare alcuna rotazione ordinaria del personale.

Quale misura alternativa alla rotazione ordinaria il Centro ha adottato diversi workflow nei processi maggiormente a rischio corruzione (es. gestione appalti, reclutamento personale) per mezzo dei quali è prevista la compartecipazione di diversi soggetti all'interno del medesimo processo, proprio per evitare la concentrazione del potere decisionale in capo ad un unico soggetto.

#### ➤ Rotazione straordinaria

Il RPCT dà atto che anche in relazione all'anno 2021 non sono stati avviati procedimenti penali/disciplinari nei confronti di dipendenti del Centro rilevanti ai sensi dell'art. 16, comma 1, del D.lgs. 165/2001. Pertanto, non sono stati adottati provvedimenti di rotazione straordinaria del personale.

#### iii. Formazione

Il piano formativo in materia di anticorruzione e trasparenza, si pone i seguenti obiettivi:

- realizzare iniziative formative per tutti i collaboratori sui temi dell'etica e della legalità, in particolare relativamente al contenuto del Codice di Comportamento sulla base dell'esame di casi concreti;
- realizzare iniziative di formazione specialistiche per il R.P.C.T., con particolare riguardo ai profili di responsabilità, sia sul piano della prevenzione della corruzione che su quella della promozione della trasparenza;
- Il personale da coinvolgere nei percorsi formativi viene individuato dal RPCT, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel Piano.

Si prevede, in particolare, per l'anno 2022 la partecipazione di collaboratori del Centro a corsi di formazione legati alla predisposizione del PIAO, nel quale il presente PTPCT verrà assorbito.

In data 07.06.22 alcuni collaboratori hanno partecipato al corso di formazione dal titolo "*Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO): performance, capitale umano, anticorruzione*".

Nel corso dell'anno 2021 il RPCT, così come i Referenti Anticorruzione hanno frequentato un corso in materia di anticorruzione dal titolo "*L'attuazione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione*" (in totale 10 collaboratori hanno seguito tale corso).

È stato frequentato inoltre da collaboratore di supporto del RPCT il corso "*La relazione annuale del RPCT*".

Ad ogni collaboratore neoassunto del Centro viene inoltre fornito tramite una piattaforma e-learning un corso base in materia di anticorruzione con annessi test di verifica intermedi e finali.

Inoltre, in virtù della implementazione della piattaforma GZOOM è stata impartita formazione specifica a personale del Centro in ordine alla predisposizione del Piano attraverso tale piattaforma.

iv. **Verifiche e controlli su cause di inconferibilità, incompatibilità degli incarichi e conflitto di interessi**

Il D.Lgs. n. 39/2013 recante "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 ha disciplinato:

- a) particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzative in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- b) situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- c) ipotesi di inconvertibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

Con riferimento alle suddette ipotesi ed alle ulteriori disciplinate dal testo di legge (incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico etc.), la Provincia ovvero il Centro stesso verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità/incompatibilità a mezzo della richiesta di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000. Anche nel presente aggiornamento si confermano le misure già implementate con l'ultimo Piano Triennale.

In particolare, in ottemperanza alle disposizioni in materia di conflitto di interesse prevista dal D.Lgs. 165/2001, vengono, sottoposte all'atto di assunzione e/o conferimento di un incarico dirigenziale diverse autodichiarazioni volte a far emergere situazioni di potenziale conflitto d'interesse.

Inoltre, sempre con riferimento alle ipotesi di conflitto di interesse, nell'ambito degli appalti pubblici, il Responsabile Unico del Procedimento (RUP), con la sottoscrizione della Relazione Unica/Delibera a contrarre, dichiara di non trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, neppure potenziale, rispetto alla procedura.

Il Centro effettua controlli in merito alla presenza di precedenti giudiziari in relazione ad ogni incarico che conferisce o assunzione che effettua.

Tutti i documenti sopra citati sono disponibili per la consultazione in qualsiasi momento sullo Sharepoint aziendale – Laimburg Info.

#### v. Rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi

I dipendenti appartenenti agli uffici che svolgono attività a rischio corruzione, così come individuate nel Piano, al fine della realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, devono relazionare al RPCT qualsiasi anomalia accertata.

L'articolo 1-quater della legge provinciale 22 ottobre 1993, n. 17 (Misure per incrementare la qualità nell'amministrazione provinciale), è stato integrato con la previsione secondo la quale i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi vengono misurati e monitorati periodicamente nonché sono pubblicati sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente".

Le modalità e criteri di misurazione verranno definiti con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281). Non essendo pervenute segnalazioni e non essendo state rilevate particolari anomalie, si ritiene che i procedimenti siano stati espletati nel rispetto dei termini legali di conclusione.

#### vi. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – Revolving Doors)

Il novellato co. 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1, co. 42, della L. n. 190/2012, stabilisce che "i dipendenti (dirigenti o responsabili del procedimento) che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A., non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della P.A. svolta attraverso i medesimi poteri.

Al fine di rendere operativa tale disposizione il Centro ha inserito nelle proprie lettere di incarico apposita dicitura ai sensi della quale l'operatore economico destinatario dell'affidamento dichiara espressamente di "*non aver assunto ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter d.lgs. n. 165/2001, dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, i quali non possono svolgere, nei tre anni successivi alla*

*cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri."*

#### vii. Piano triennale per la Trasparenza ed integrità

Il Piano è stato elaborato anche nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (recentemente novellato dal "Freedom of Information Act – D.Lgs. 97/2016) e della Legge Provinciale 17/1993. Anche la Sezione relativa alla Trasparenza verrà aggiornata secondo le tempistiche previste dalla normativa.

Trasparenza, partecipazione e collaborazione rafforzano la qualità dell'amministrazione, ne aumentano l'efficienza e contribuiscono alla coesione dei diversi gruppi sociali: per questo motivo sul sito istituzionale del Centro è presente la sezione "*Amministrazione Trasparente*", onde garantire il rispetto della trasparenza e della pubblicità.

La trasparenza costituisce misura fondamentale di contrasto alla corruzione.

In base a quanto disposto dall'articolo 43 del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione di norma è anche il Responsabile della trasparenza, ed è il soggetto al quale vanno rivolte le istanze di accesso civico. In conformità con la suddetta normativa l'attuale Responsabile della Prevenzione della Corruzione ricopre anche il ruolo di Responsabile della Trasparenza che è rimasto il dott. Sascha Aufderklamm.

All'Allegato B– Mappa degli obblighi e responsabilità in materia di trasparenza – sono indicati i singoli obblighi ed i relativi responsabili per la trasmissione e pubblicazione dei dati.

Il monitoraggio per il controllo dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione attraverso il responsabile per la trasparenza o un suo incaricato avviene relativamente ad alcune sezioni settimanalmente (es. sezione "Bandi di gara e contratti"), mentre in relazione ad altre mensilmente.

Nel corso del 2021 sono stati organizzati diversi incontri con i Gruppi di Lavoro del Centro che sono coinvolti nell'elaborazione dei documenti e nella pubblicazione dei medesimi come richiesto dalla normativa in materia di trasparenza.

#### ➤ L'accesso civico ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013

Ai sensi del decreto legislativo n. 33, del 15 marzo 2013, è stato istituito l'accesso civico. Originariamente, tramite l'esercizio del diritto di accesso civico era possibile accedere esclusivamente a quei dati, informazioni e documenti oggetto di specifici obblighi di pubblicazione.

Con la novella di cui al D.lgs. 97/2016 si è ampliato il campo di applicazione dell'accesso civico anche a quei dati e documenti rispetto ai quali non è vigente un obbligo di pubblicazione (cd. accesso civico "generalizzato").

La richiesta può essere presentata in qualsiasi momento al RPCT. In caso di ritardo o di mancata risposta il richiedente può rivolgersi direttamente al Direttore Dott. Michael Oberhuber, titolare del potere sostitutivo. In caso di ritardo o inadempimento vale l'art. 2, comma 9 bis, Legge n. 241/90.

In caso di richiesta di accesso civico ai sensi del D.lgs n. 33/2013 la domanda può essere inoltrata nei seguenti modi al RPCT Dott. Sascha Aufderklamm:

1. con posta ordinaria: Responsabile della Trasparenza, Dott. Sascha Aufderklamm, Laimburg 6, 39040 Posta Ora;
2. in forma elettronica:
  - [laimburg.research@pec.prov.bz.it](mailto:laimburg.research@pec.prov.bz.it) o
  - [versuchszentrum@laimburg.it](mailto:versuchszentrum@laimburg.it)

In caso di ritardo o mancata risposta da parte del RPCT, titolare del potere sostitutivo è il direttore del Centro Dott. Michael Oberhuber:

3. con posta ordinaria: Direttore Dott. Michael Oberhuber, Laimburg 6, 39040 Posta Ora;
4. in forma elettronica: [laimburg.research@pec.prov.bz.it](mailto:laimburg.research@pec.prov.bz.it) o [versuchszentrum@laimburg.it](mailto:versuchszentrum@laimburg.it)

Sul sito del Centro di Sperimentazione Laimburg, nella Sezione Amministrazione trasparente, al fine di semplificare l'esercizio del diritto di accesso è stato caricato una bozza di richiesta di accesso semplice e generalizzato già precompilato nei contenuti essenziali e da completare ad opera del cittadino (<http://www.laimburg.it/it/chi-siamo/accesso-civico.asp>).

#### ➤ **Trasparenza e Regolamento Generale sulla Protezione dei dati personali – EU 679/2016**

Nel corso dell'anno 2018 e 2019 il Centro ha provveduto all'adeguamento della propria struttura alla normativa introdotta dal Regolamento EU 679/2016 – Regolamento generale sulla protezione dei dati personali (il "Regolamento") – entrato in vigore in data 25 maggio 2018. La disciplina relativa al trattamento dei dati personali da parte delle PA non ha subito sostanziali modifiche. Nell'ambito della pubblicazione dei dati personali sulla Sezione Amministrazione trasparente occorrerà, pertanto, tenere conto dei principi e delle indicazioni offerte dal Garante della Privacy<sup>2</sup>, del contenuto del Regolamento,

---

<sup>2</sup> Linee Guida del 2 marzo 2011 e Linee Guida del 15 maggio 2014 del Garante per la Protezione dei Dati Personali

nonché delle disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

Particolare attenzione dovrà essere apprestata nel caso di pubblicazione di dati appartenenti alle particolari categorie di cui all'art. 9 del Regolamento, nonché a quelli giudiziari o relativi a condanne penali (art. 10 Regolamento).

Limiti ed esclusioni all'accesso civico generalizzato, con particolare riferimento alla protezione dei dati personali sono previsti dalle Linee Guida dell'ANAC (deliberazione n. 1309 del 28 dicembre 2016 – redatte d'intesa con il Garante della Privacy).

Si segnala che a partire dal 01.09.2021 è stata nominata quale *Data Protection Officer* esterno per il Centro la società PL Consulting SRLS. L'incarico ha una durata pari a due anni.

#### viii. Segnalazioni – tutela del dipendente che effettua segnalazioni d'illecito

I collaboratori del Centro devono informare il loro superiore o il Responsabile della Prevenzione della corruzione relativamente ad un'eventuale irregolarità riscontrata.

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione valuta inoltre le comunicazioni, che pervengono in forma scritta, orale o elettronica:

- per posta: Dott. Sascha Aufderklamm, Laimburg 6, 39040 Posta Ora;
- attraverso la buca delle lettere interna: v. casellina al primo piano dell'edificio principale nello spazio riservato ai dipendenti;
- orale per telefono: 0471/969541;
- elettronico: [Anticorruzione.Laimburg@provincia.bz.it](mailto:Anticorruzione.Laimburg@provincia.bz.it)

L'art. 1, c. 51 della Legge 190/2012 ha introdotto l'art. 54-bis al D.Lgs. 165/2001, intitolato "Tutela del dipendente pubblico che ha segnalato un illecito (che non deve essere necessariamente un reato) contro le ritorsioni da parte di colleghi o superiori.

Qualsiasi dipendente del Centro che effettua segnalazioni d'illecito:

- non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia;
- l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato

una segnalazione d'illecito deve darne notizia circostanziata:

- al Responsabile Prevenzione Corruzione;
- all'Organo per i Procedimenti disciplinari.

È in vigore presso il Centro (cfr. Decreto Nr. 11269 del 15.12.2020) una procedura per la gestione delle segnalazioni illecite e l'ha resa disponibile nella Sezione Amministrazione Trasparente del proprio sito istituzionale (sotto "Altri contenuti").

Nel corso dell'anno 2021 non è pervenuta alcuna segnalazione di condotta illecita.

#### ▪ ALTRE INIZIATIVE

##### i. Iniziative nell'ambito degli appalti pubblici

Al fine di creare un efficace sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, con riferimento all'acquisizione di servizi e forniture ovvero l'espletamento di lavori, vengono inseriti e pubblicati sul sito [www.bandialtoadige.it](http://www.bandialtoadige.it). Tale link viene pubblicato sul sito istituzionale di questo Centro nella sezione amministrazione trasparente.

È in vigore presso il Centro (Decreto del Direttore Nr. 3743 del 27.05.2020), dopo l'approvazione da parte dell'Agenzia per i procedimenti e la vigilanza in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, un *Manuale per l'affidamento di contratti pubblici di importo inferiore alle soglie UE* (il "Manuale"), la cui entrata in vigore è stata comunicata a tutti i collaboratori con apposita circolare. Il documento è stato caricato sullo "Sharepoint – Laimburg" Info per la consultazione.

Le disposizioni del Manuale dovranno essere seguite da tutti i collaboratori del Centro nell'ambito dell'affidamento di contratti per importi al di sotto delle soglie europee.

Il Centro effettua, inoltre, controlli a campione in merito alle dichiarazioni sostitutive rese dagli operatori di gara in percentuale superiore al 6 % previsto dalla disciplina del codice dei contratti pubblici.

Nell'ambito dell'implementazione del nuovo sistema ERP- SAP4HANA sono previste per l'anno 2022 sedute di formazione specifica in materia di contratti pubblici per i soggetti che si occuperanno in via principale degli acquisti di forniture, servizi e lavori secondo il fabbisogno del Centro al fine di sensibilizzare il personale in ordine alle corrette procedure da seguire al fine di ottemperare agli obblighi normativi e garantire la non manipolazione degli affidamenti, soprattutto di quelli diretti.

##### ii. Iniziative ulteriori nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché vantaggi economici di qualunque genere

Il Centro non eroga contributi o sussidi.

iii. Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.T.

Il RPCT ha in programma per l'anno 2022 un minimo di due verifiche assieme ai Referenti Anticorruzione ed al Direttore del Centro al fine di monitorare lo stato di attuazione delle misure di trattamento previste nel Piano.

I Referenti svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, perché questi abbia elementi e riscontri sull'intera struttura organizzativa e un costante monitoraggio sull'attività delle varie strutture in materia di prevenzione.

L'obiettivo è quello di creare, mediante la rete dei "Referenti", un sistema di comunicazione e di informazione, per assicurare che le misure di prevenzione siano elaborate e monitorate secondo un processo partecipato, che offre maggiori garanzie di successo.

In particolare, i Referenti dovranno supportare l'RPCT per:

1. la mappatura dei processi decisionali;
2. l'individuazione e la valutazione del rischio corruzione nei singoli processi decisionali e loro fasi;
3. l'individuazione di misure idonee alla eliminazione o, se non possibile, riduzione del rischio corruzione;
4. il monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione da parte dei dirigenti responsabili;

Si richiede ai Referenti di voler organizzare annualmente un incontro con i Responsabili dei Gruppi di Lavoro/Responsabili di Settore, di modo da coinvolgere effettivamente il maggior numero di soggetti possibile nell'attività di prevenzione della corruzione.

La nuova piattaforma Gzoom consente di svolgere in maniera analitica un monitoraggio di tutte le misure di prevenzione previste dal PTPCT.

#### Monitoraggio 2021

L'RPCT ha organizzato nel corso del 2021 con i Referenti Anticorruzione dei singoli istituti al fine di verificare lo stato di conformità al Piano Triennale e raccogliere eventuali segnalazioni legate alla prevenzione della corruzione.

L'RPCT ha svolto controlli a campione in relazione alle diverse misure adottate nel Piano ed, in particolare relativamente alle aree di rischio: contratti pubblici; personale.

Nel corso della verifica l'RPCT ha riscontrato la corretta implementazione delle misure di prevenzione previste dal Piano 2021-2023 e non ha riscontrato la presenza di eventi sintomatici di corruzione.

#### iv. Sanzioni

Oltre alle sanzioni previste per la corruzione dal Codice penale (artt. 317, concussione; 318, corruzione per l'esercizio della funzione; 319 quater, induzione indebita a dare o promettere utilità; 346 bis, traffici di influenze illecite) e dal Codice civile (art. 2635, corruzione fra privati), bisogna tener conto delle sanzioni previste dalla normativa anticorruzione e quelle previste dal Codice di Comportamento.

Nel corso dell'anno 2021 non sono state irrogate sanzioni.

#### v. Controlli dell'Autorità di gestione

Si segnala che il Centro, nell'ambito di progetti di ricerca finanziati con fondi terzi (es. europei) è soggetto ai controlli dell'autorità di gestione relativamente all'utilizzo dei fondi stessi.

Nel corso dell'anno 2021 il Centro è stato oggetto di controlli nell'ambito dei seguenti progetti:

- Clevas;
- MetaMarker.

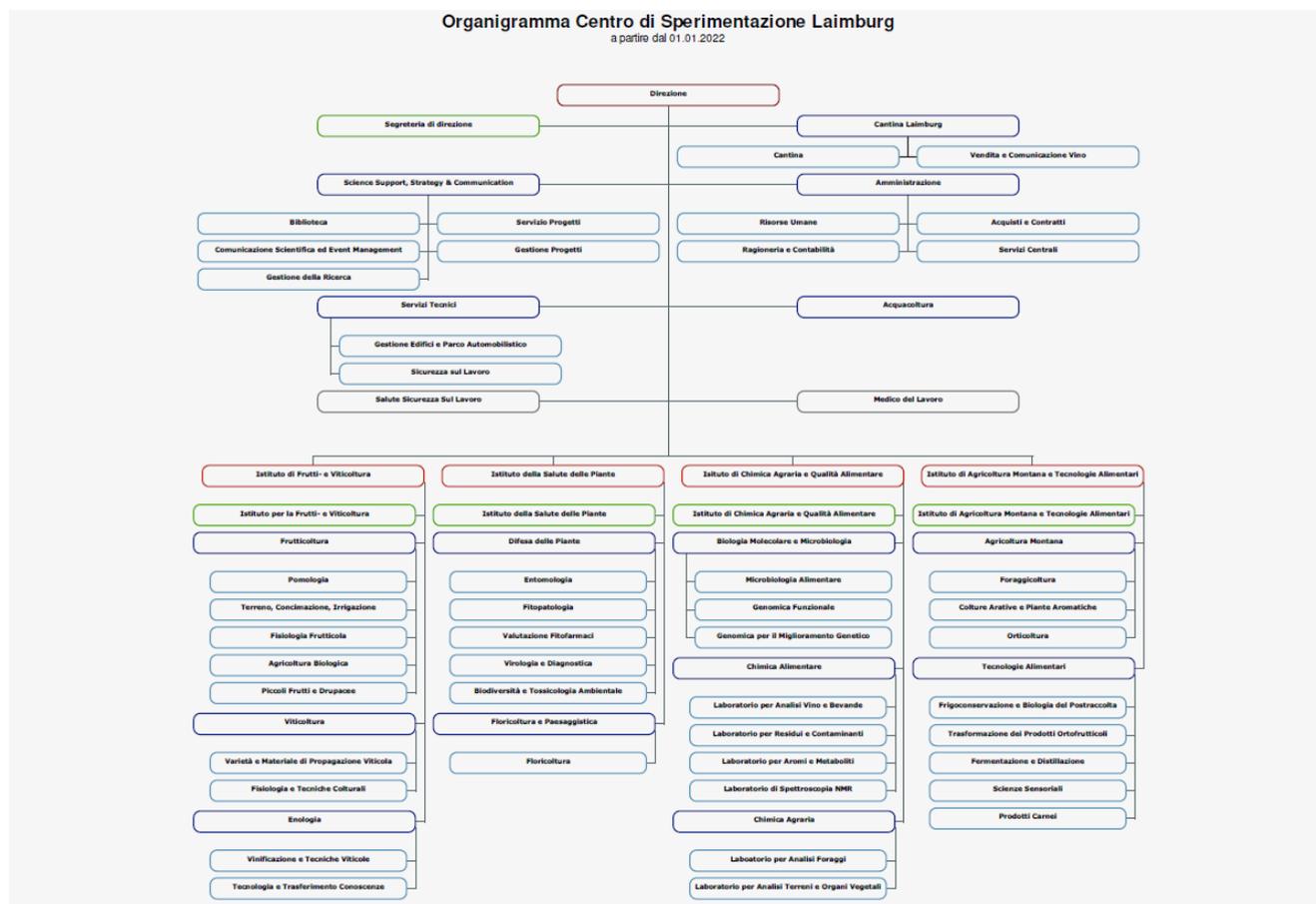
I controlli hanno avuto ad oggetto la rendicontazione nell'ambito degli acquisti effettuati con fondi del progetto, nonché quella relativa all'attività del personale impiegato.

Dai controlli non è risultato alcun profilo di illegittimità nella gestione dei finanziamenti da parte del Centro.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Di seguito l'organigramma del Centro:



La struttura dirigenziale è regolata dalla legge provinciale del 23 aprile 1992, n. 10, "Riordinamento della struttura dirigenziale della Provincia Autonoma di Bolzano" e dall'art. 10 dello Statuto del Centro (allegato al decreto del presidente della Provincia del 27 dicembre 2016, n.35).

Essa è composta dalla direzione del Centro e quattro strutture dirigenziali, denominate istituti e ad essa subordinati.

Il Direttore del Centro equivale alla figura del direttore di ripartizione provinciale, mentre i direttori di istituto costituiscono l'equivalente della figura del direttore d'ufficio secondo sempre l'ordinamento provinciale.

La direzione e le strutture dirigenziali sono suddivise in settori, a loro volta composti da gruppi di lavoro.

Singole funzioni e attribuzioni del direttore sono delegate a dipendenti preposti ad un settore omogeneo ai sensi del Decreto del Direttore 026/33.0 del 3 settembre 2018.

Come predetto nella *Sezione 2. Rischi corruttivi e trasparenza*, le informazioni dettagliate sulla struttura dirigenziale, i nominativi dei dirigenti, sono pubblicate sul sito istituzionale del Centro nella sottosezione "Organizzazione – Articolazione degli uffici - Suddivisione della direzione e degli istituti" dell'amministrazione trasparente<sup>3</sup>.

Si precisa che il personale del Centro è formato sia da personale assunto dalla Provincia (con sede di lavoro presso il Centro) sia da personale assunto direttamente dal Centro (Nr totale dipendenti al 22.04.22: 61 a tempo determinato e 123 a tempo indeterminato – numero comprensivo dei dipendenti provinciali ed aziendali).

## 2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La situazione di emergenza Covid-19 ha introdotto la possibilità per un tempo definito a tutte le amministrazioni pubbliche il ricorso al lavoro agile/smart working. A partire dal DPCM del 23/02/2020 il lavoro agile è stato previsto come misura straordinaria e provvisoria che poteva essere applicato anche in assenza di accordi individuali previsti dalla normativa di riferimento.

Il Centro di Sperimentazione Laimburg è stato in grado di adattarsi in tempi rapidi e con ottimi risultati a questo nuovo contesto e modalità lavorativa con un grande impegno da parte di tutte/i le/i collaboratori/collaboratrici e preposti, in termini di adattabilità, flessibilità e responsabilità.

L'esperienza maturata durante la fase emergenziale ha rappresentato il punto di partenza per la definizione di una disciplina ordinaria del lavoro agile.

Il lavoro agile è stato perciò introdotto ed ha avuto una forte espansione durante il periodo dell'emergenza pandemica Covid-19, e in data 05.08.2021, ancora durante la fase emergenziale, è stato accordato e firmato da parte del Direttore del Centro, della Rappresentanza sindacale (RSU) e da parte del sindacato ASGB l'Accordo in merito all'attuazione del lavoro agile (smart working) presso il Centro di Sperimentazione Laimburg riferito ai dipendenti del Centro. È stato poi approvato e introdotto con effetto dal 04.10.2021 con apposito Decreto del Direttore n. 044/2021. Con questo accordo è stata

---

<sup>3</sup> [Articolazione degli uffici - Suddivisione della direzione e degli istituti | Laimburg](#)

concordata, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, la disciplina delle modalità di applicazione del lavoro agile presso il Centro di Sperimentazione Laimburg che ha lo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al fine di più flessibilità, autonomia e responsabilità sul raggiungimento dei risultati. L'obiettivo che il Centro di Sperimentazione Laimburg intende perseguire attraverso il ricorso al lavoro agile è quello di promuovere questo modello culturale caratterizzato di maggior flessibilità organizzativa nell'ottica dei risultati e di una maggiore produttività e, allo stesso tempo, promuovere un'organizzazione del lavoro rivolta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei dipendenti e garantire una maggiore conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Attraverso il ricorso al lavoro agile il Centro intende perseguire i seguenti obiettivi:

- sperimentare e introdurre nuove soluzioni gestionali ed organizzativi per sviluppare una cultura lavorativa orientata e basata sul lavoro per obiettivi e risultati, e allo stesso tempo, sull'incremento della produttività del lavoro (in termini di miglioramento della performance individuale ed organizzativa)
- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone
- realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e la razionalizzazione degli spazi e delle risorse strumentali;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro,
- promuovere la più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali

Vengono garantiti le seguenti condizionalità:

- invarianza dei servizi resi all'utenza: il lavoro agile applicato durante la fase emergenziale non ha in alcun modo ridotto la fruizione dei servizi dell'amministrazione e non ha creato lavoro arretrato
- adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile: ogni dipendente ha un massimo di giorni di lavoro agile fruibili su base mensile prevedendo così il ricorso ad un

generale criterio di rotazione del personale presente in sede, al fine di garantire lo svolgimento ed il buon funzionamento delle attività istituzionali

- assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile, da garantire attraverso strumenti tecnologici idonei: a tutti gli impiegati sono rese disponibili le informazioni e i documenti necessari all'esecuzione delle proprie mansioni, rimanendo il Centro onerata della protezione degli stessi; sono previste, al contempo, misure e soluzioni tecniche idonee a prevenire la perdita e/o la diffusione dei dati, tanto nel rispetto dei principi di riservatezza nei confronti della/del lavoratrice/lavoratore quanto a tutela degli interessi aziendali.
- fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore: l'utilizzo e la messa a disposizione di tecnologie ICT é considerato necessario per il raggiungimento di una migliore efficacia ed efficienza dei processi e per sostenere l'adozione di strumenti come lo smart working. Il Centro investe sulle tecnologie che permettono l'azione di questo modello lavorativo flessibile ed è stato redatto un piano per l'acquisto della fornitura della dotazione tecnologica necessaria per tutti i dipendenti entro il 2023. Attualmente la tecnologia è stata fornita a ca. il 35 % dei dipendenti.

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'accordo regola le relative modalità di accesso e di applicazione. Vengono inoltre definite le condizioni di attuazione e le modalità di verifica e riesame relative al lavoro agile nonché la compatibilità di tale istituto con il regime lavorativo part-time.

Per l'accesso a questa modalità di lavoro flessibile è necessaria la sottoscrizione di appositi accordi individuali tra le parti (datore di lavoro e personale).

L'Amministrazione ha proceduto con la stipulazione degli accordi individuali di lavoro agile, qualora le mansioni svolte fossero compatibili con la modalità da remoto e coerentemente alle esigenze organizzative. Ai Responsabili è stato chiesto di valutare le domande di accesso al lavoro agile presentate dai propri collaboratori/trici e definire, per ciascuno/a di essi/e, il numero di giornate massime mensili autorizzabili per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Il numero delle giornate effettivamente concesse, sono state indicate nei relativi accordi individuali. Tali giornate

possono essere gestite in modo flessibile e variare quindi in base alle esigenze dei dipendenti e del Centro.

Hanno ottenuto la possibilità di lavorare in smart working il 63,4% del personale tecnico-amministrativo (dipendenti del Centro e dipendenti provinciali assegnati al Centro).

Il Centro di Sperimentazione Laimburg intende proseguire il percorso avviato caratterizzato da un modello "misto" (in presenza e da remoto) di organizzazione della prestazione lavorativa, valorizzando a tale riguardo le esperienze acquisite nel periodo emergenziale.

L'obiettivo è quello di continuare a monitorare costantemente l'evoluzione in fase applicativa, prendendo in considerazione gli elementi che emergeranno dalla valutazione delle performance individuali.

Ogni responsabile deve monitorare il raggiungimento degli obiettivi fissati e i risultati attestati e in ogni caso il lavoro agile non deve comportare un livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati inferiore a quello che sarebbe garantito laddove la prestazione lavorativa fosse svolta interamente in presenza. È previsto il monitoraggio delle condizioni abilitanti il lavoro agile, l'attuazione/l'implementazione, la performance organizzativa e gli impatti (sui servizi offerti, livelli di produttività, clima organizzativo interno), al fine di ottenere una visione sui punti di forza e delle aree di miglioramento, e anche per progettare interventi formativi necessari.

Inoltre, ai collaboratori/alle collaboratrici sarà sottoposto un questionario volta a far emergere l'opinione dei/delle dipendenti relativamente all'esperienza maturata, ai vantaggi e criticità riscontrati (flusso comunicazioni, informazioni, rapporti, aspetti tecnico-organizzativi, ecc.).

Per supportare i collaboratori/le collaboratrici in questa novità, il Gruppo di lavoro Risorse Umane ha organizzato diversi corsi di formazione mirati.

Per i dipendenti provinciali l'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021 ha posto le basi per il futuro del lavoro agile nell'Amministrazione provinciale e ha fornito le regole di base per lo smart working dopo il periodo di emergenza covid-19. Il lavoro agile non deve solo contribuire alla modernizzazione e miglioramento dell'amministrazione, ma deve anche rafforzare l'efficienza e l'orientamento al cliente dell'amministrazione.

### 3. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DI PERSONALE

La rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2021 è riportata nella seguente tabella, in cui è indicato il personale in servizio a tempo indeterminato e determinato in riferimento all'organico in termini quantitativi, unitamente alla descrizione del personale suddiviso in relazione ai profili professionali. Il Centro può, oltre alle unità previste nell'organico e nei limiti della disponibilità finanziaria, assumere personale con contratto a tempo determinato o stagionale, questo personale non viene inserito nel piano triennale, perché si tratta di personale stagionale e personale per esigenze temporanee e/o progetti finanziati con fondi terzi.

<b>STELLENPLAN - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), Stand 31.12.21</b> <b>ORGANICO - Posti in unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA) al 31.12.21</b>			
<b>Berufsbild</b> <b>Profilo professionale</b>	<b>Zugewiesene Stellen laut</b> <b>Stellenkontingent</b> <b>Posti assegnati in organico</b>	<b>Besetzte Stellen</b> <b>Posti occupati</b>	<b>Freie Stellen</b> <b>Posti vacanti</b>
Arbeiter/Arbeiterin - Operaio/operaia	2,5128	1,5128	1,000
Fachkraft/Hilfsarbeiter/in-Addetto assistenza	3,4100	3,4100	0,000
Verwaltungspersonal - personale amministrativo	28,0990	27,3589	0,740
Technisches Personal - Personale tecnico	5,0000	4,0000	1,000
Labortechniker/in / Landwirtschaftstechniker/in - Tecnica di laboratorio/agrotecnico/a	12,8679	9,2820	3,586
Wissenschaftliche Mitarbeiter/wissenschaftliche Mitarbeiterin - collaboratore scientifico/collaboratrice scientifica	49,8750	29,3334	20,542
	<b>101,765</b>	<b>74,897</b>	<b>26,868</b>

Con Deliberazione della Giunta Provinciale del 09 settembre 2017, n. 973 è stata definita la dotazione organica complessiva del Centro di Sperimentazione Laimburg con 44,06 unità (equivalenti a tempo pieno). A causa dell'assegnazione al Centro di ulteriori compiti nell'ambito della ricerca e la conseguente necessità di assumere ulteriore personale di ricerca, tecnico ed amministrativo per poter pianificare e realizzare le attività nel lungo termine, ad aprile 2021, con Deliberazione della Giunta Provinciale del 07

aprile 2021, n. 379 è stata ridefinita la dotazione organica complessiva in 101,765 unità (equivalenti a tempo pieno). Le finalità, compiti ed attività svolte dal Centro vengono definite dal Decreto del Presidente della Provincia 27 dicembre 2016, n. 35 e successive modifiche.

A seguito dell'istituzione del PIAO, il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 diventa parte integrante del presente documento.

Il piano dei fabbisogni di personale é finalizzato ad individuare le linee di azione che si intende perseguire nel prossimo triennio. Gli obiettivi del piano sono:

- l'impiego ottimale delle risorse umane, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali necessarie per raggiungere gli obiettivi
- l'impiego ottimale delle risorse pubbliche disponibili;
- continuo miglioramento della performance
- La programmazione dei fabbisogni di personale è strettamente collegata alle attività istituzionali, al programma di attività del Centro e ai risultati da raggiungere, nonché con lo sviluppo dei fabbisogni in relazione al cambiamento dei modelli organizzativi e l'innovazione digitale.

#### Piano triennale per il fabbisogno di personale 2022-2024:

La dotazione organica del Centro di Sperimentazione Laimburg comprende i dipendenti assunti direttamente dal Centro. I dipendenti provinciali assegnati al Centro sono integrati nell'organico della Provincia Autonoma di Bolzano e vengono gestiti dall'amministrazione di riferimento.

L'attuale piano e la sua evoluzione tengono conto:

- dell'aumento della dotazione organica avvenuta nell'anno 2021
- della capacità assunzionale calcolata sulla base dei vincoli di spesa: la Provincia Autonoma di Bolzano garantisce al Centro il trasferimento annuale delle risorse finanziarie necessarie all'esercizio delle funzioni conferite, l'entità di tale finanziamento viene determinata annualmente
- delle esigenze quantitative (numero/equivalenti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali del Centro)
- delle esigenze qualitative: profili professionali / competenze necessari per rispondere alle esigenze
- dei processi di specializzazioni (aumento delle professionalità richieste e necessità di inserire personale in possesso di lauree di diverse discipline tecnico-scientifiche)

- della digitalizzazione: non è previsto una riduzione del personale ma per implementare i processi digitali il carico lavorativo è attualmente in aumento
- della razionalizzazione del personale tecnico-amministrativo
- stima del trend delle cessazioni: non vi è nessuna persona interessata dal collocamento a riposo per limiti di età;

STELLENPLAN - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), Stand 31.12.21 ORGANICO - Posti in unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA) al 31.12.21				PERSONALPLANUNG - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) PIANIFICAZIONE DEL PERSONALE - Posti in unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA)			PERSONALPLANUNG - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) PIANIFICAZIONE DEL PERSONALE - Posti in unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA)			PERSONALPLANUNG - Stellen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) PIANIFICAZIONE DEL PERSONALE - Posti in unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA)		
				2022			2023			2024		
Berufsbild Profilo professionale	Zugewiesene Stellen laut Stellenkontingent Posti assegnati in organico	Besetzte Stellen Posti occupati	Freie Stellen Posti vacanti	Geplante Personalreduzierung Riduzioni programmate di personale	Neueinstellungen/Nachbesetzung in VZÄ - Nuove assunzioni e sostituzioni in ULA	Pflichtaufnahmen Quota assunzioni obbligatorie	Geplante Personalreduzierung Riduzioni programmate di personale	Neueinstellungen/Nachbesetzung in VZÄ - Nuove assunzioni e sostituzioni in ULA	Quote Pflichtaufnahmen Quota assunzioni obbligatorie	Geplante Personalreduzierung Riduzioni programmate di personale	Neueinstellungen/Nachbesetzung in VZÄ - Nuove assunzioni e sostituzioni in ULA	Quote Pflichtaufnahmen Quota assunzioni obbligatorie
				Arbeiter/Arbeiterin - Operaio/operai	2,5128	1,5128	1,000	0,000	0,000	0,000	0,000	1,000
Fachkraft/Hilfsarbeiter/in-Addetto assistenza	3,4100	3,4100	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Verwaltungspersonal - personale amministrativo	28,0990	27,3589	0,740	0,000	0,739	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Technisches Personal - Personale tecnico	5,0000	4,0000	1,000	0,000	0,000	1,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Labortechniker/in / Landwirtschaftstechniker/in - Tecnica di laboratorio/agrotecnico/a	12,8679	9,2820	3,586	0,000	1,000	0,000	0,000	1,000	0,000	0,000	0,000	0,586
Wissenschaftliche Mitarbeiterin - collaboratore scientifico/collaboratrice scientifica	49,8750	29,3334	20,542	0,000	5,000	0,000	0,000	5,000	0,000	0,000	5,000	0,000
	<b>101,765</b>	<b>74,897</b>	<b>26,868</b>	<b>0,000</b>	<b>6,739</b>	<b>1,000</b>	<b>0,000</b>	<b>7,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>5,000</b>	<b>0,586</b>

Il fabbisogno è indicato con unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE): un FTE corrisponde ad una persona che lavora a tempo pieno per un anno lavorativo.

Per svolgere e garantire la continuità delle attività istituzionali, considerando il volume del programma delle attività del Centro e nel rispetto dei vincoli finanziari vengono individuati le seguenti priorità per le politiche occupazionali:

- stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato tramite assunzione a tempo indeterminato di personale già collocato in graduatorie del Centro e impiegato con contratto a tempo determinato per ridurre il ricorso a contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita del personale

- assunzione di personale non ancora dipendente del Centro ma già collocato in graduatorie del Centro
- attivazione di procedura di selezione per l'assunzione a tempo indeterminato e determinato di personale tecnico ed amministrativo in relazione alle esigenze organizzative e gestionali
- assunzione di personale appartenente alle categorie protette a copertura delle quote d'obbligo fissate dalla normativa
- specializzazione del personale assunto già a tempo indeterminato mediante sviluppi di carriera

La spesa dell'anno 2022 per il personale assunto a tempo determinato e a tempo indeterminato (escluso il personale stagionale e il personale finanziato tramite fondi terzi) é determinato in Euro 5.263.450,00. Nel budget economico e di investimento 2022-2024 é previsto il costo del personale e l'ente garantisce l'opportuna copertura finanziaria della spesa anche in riferimento al piano triennale del fabbisogno di personale. Le assunzioni a tempo indeterminato e determinate previste nel piano di fabbisogno 2022-24 non superano la spesa prevista dal budget economico per gli anni di riferimento.

### Formazione del personale

Il Centro di Sperimentazione Laimburg predispose annualmente un Piano di Formazione per il personale di ricerca, tecnico e amministrativo, con l'intento di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi, nonché di favorire il miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali, finalizzando gli interventi formativi alla crescita e valorizzazione professionale del personale.

Criteri per l'adozione:

- coerenza con le attività istituzionali e le priorità indicate nei documenti di pianificazione/programmazione
- presenza di obblighi normativi;
- possibilità organizzative relative al fabbisogno formative (es. risorse di personale ed economiche disponibili)
- numero dei dipendenti interessati

Tale processo prevede il coinvolgimento dei responsabili per raccogliere le proposte formative, i quali coinvolgono i propri collaboratori/collaboratrici per garantire la condivisione delle iniziative, la valorizzazione delle competenze e della motivazione. Si distingue tra iniziative formative rivolte a specifiche figure professionali e quelle rivolte a tutto il personale tecnico ed amministrativo e in questo

caso spesso si caratterizzano per la trasversalità dei destinatari perché sono di interesse del personale tecnico ed amministrativo delle strutture organizzative.

Queste proposte vengono sottoposte a valutazione e inserite nel programma per la formazione dell'anno 2022. Entro agosto di ogni anno i responsabili sono tenuti a comunicare il fabbisogno di formazione, di seguito viene redatto il piano di formazione. Entro il mese di dicembre i dati vengono elaborati, per definire la programmazione di dettaglio del piano formativo annuale. Se si rende necessario, questo programma può essere aggiornato/esteso nel corso dell'anno.

Perseguono la finalità di accrescere le competenze e le abilità professionali e personali del singolo e dell'organizzazione nel suo complesso. Il piano formativo annuale potrà comunque in corso d'anno essere integrata con ulteriori iniziative organizzate in base a nuovi scenari o strumenti adottati che richiedono un adeguamento delle competenze e delle abilità non pianificate.

La redazione del Piano di formazione presuppone il monitoraggio periodico dei fabbisogni formativi del personale tecnico-amministrativo.

Il piano non prevede il fabbisogno del personale legato ad uno specifico ruolo e la formazione obbligatoria (sicurezza sul lavoro, referenti privacy, preposti, addetti squadra d'emergenza, privacy, trasparenza e corruzione, codice comportamentale ecc.). Questa formazione obbligatoria viene organizzata in base alla normativa vigente e regolamenti direttamente dal Gruppo di lavoro Risorse Umane.

Inoltre i collaboratori/le collaboratrici di ogni struttura possono accedere liberamente ad attività formative promosse ed organizzate da altri enti o associazioni italiane e straniere attingendo dalle risorse assegnate, al fine di dare risposta più specifica e puntuale ai bisogni formativi settoriali dei dipendenti che vi afferiscono. Il fabbisogno viene valutato con ogni singolo dipendente nell'ambito dei colloqui individuali e organizzato con il sostegno del Gruppo di lavoro Risorse Umane.

L'attuale piano di formazione per il personale del Centro di Sperimentazione Laimburg per l'anno 2022 è stato approvato con Decreto del Direttore n. 047/2021 e n. 049/2021.

#### SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Allo scopo di garantire un adeguato monitoraggio di tutte le sezioni del PIAO, si prevede entro il 31 dicembre di ogni anno, di dare conto, con relazione coordinata dal Responsabile dei servizi centrali ed Amministrazione, per ogni sezione, dello stato di avanzamento della pianificazione.

In particolare, in riferimento alle varie sezioni:

- **Valore pubblico e Performance:** attraverso la misurazione degli indicatori, viene definito lo stato di attuazione di tutti gli obiettivi operativi e lo stato di avanzamento, con eventuale riprogrammazione dei target, degli obiettivi strategici.
- **Anticorruzione e trasparenza:** Il RPCT ha in programma per l'anno 2022 un minimo di due verifiche assieme ai Referenti Anticorruzione ed al Direttore del Centro al fine di monitorare lo stato di attuazione delle misure di trattamento previste nella sezione 2 rischi corruttivi e trasparenza. I Referenti svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, perché questi abbia elementi e riscontri sull'intera struttura organizzativa e un costante monitoraggio sull'attività delle varie strutture in materia di prevenzione.  
L'obiettivo è quello di creare, mediante la rete dei "Referenti", un sistema di comunicazione e di informazione, per assicurare che le misure di prevenzione siano elaborate e monitorate secondo un processo partecipato, che offre maggiori garanzie di successo.  
La nuova piattaforma Gzoom consente di svolgere in maniera analitica un monitoraggio di tutte le misure di prevenzione previste dal PTPCT.
- **Formazione del personale:** verrà monitorato l'effettivo svolgimento dei corsi di formazione preventivato nel piano di formazione, con eventuale aggiornamento di esigenze emerse nel corso del periodo considerato e non contenute in origine nel piano.

\*\*\*

Il Direttore

Dr. Michael Oberhuber

(sottoscritto con firma digitale)

#### **Allegati:**

- A - Gender Equality Plan;
- B - Mappatura processi GZOOM;
- C - Mappa degli obblighi e responsabilità in materia di trasparenza.