

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2020 – 2022



Predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi della legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

Publicato sul sito internet del Centro di Sperimentazione Laimburg nella sezione "Amministrazione trasparente – Altri Contenuti – Prevenzione della Corruzione"

Sommario

1. OGGETTO E FINALITÀ.....	5
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	7
2.1 Disoccupazione.....	7
2.2 Delitti denunciati dalle Forze di polizia all'Autorità giudiziaria.....	7
2.3 Corruzione – Rapporto ANAC.....	7
3. ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL CENTRO DI SPERIMENTAZIONE.....	8
3.1 ANALISI CONTESTO INTERNO.....	8
3.2 SOGGETTI COINVOLTI.....	8
3.2.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.....	8
3.2.2 Dirigenti e responsabili delle unità organizzative.....	10
3.2.3 Dipendenti.....	10
4. MAPPATURA DEI PROCESSI e VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	10
5. TRATTAMENTO DEL RISCHIO.....	10
5.1 Misure di carattere generale e trasversale.....	11
5.1.1 Codice di comportamento.....	11
5.1.2 Rotazione del Personale.....	11
a) Rotazione ordinaria.....	11
b) Rotazione straordinaria.....	12
5.1.3 Formazione.....	12
5.1.4 Verifiche e controlli su cause di inconferibilità, incompatibilità degli incarichi e conflitto di interessi.....	12
5.1.5 Rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.....	13
5.1.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – Revolving Doors).....	13
5.1.7 Piano triennale per la Trasparenza ed integrità.....	14
a) L'accesso civico ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013.....	15
b) Trasparenza e Regolamento Generale sulla Protezione dei dati personali – EU 679/2016 ..	16
6. SEGNALAZIONI – TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI D'ILLECITO....	16
7. ALTRE INIZIATIVE.....	17
7.1 Iniziative nell'ambito degli appalti pubblici (ulteriori rispetto a quelle previste nell'Allegato A)	17
7.2 Iniziative ulteriori nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché vantaggi economici di qualunque genere.....	17
7.3 Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.T.....	18
7.4 Sanzioni.....	18

1. OGGETTO E FINALITÀ

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (in seguito il "**Piano**") evidenzia e descrive il diverso livello di esposizione dell'ente al rischio di corruzione e di illegalità ed indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio.

Ai sensi della Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione nella pubblica amministrazione" il Centro di Sperimentazione Laimburg (il "**Centro**"), entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta il Piano, con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio. Il Piano descrive, altresì, gli obiettivi di trasparenza che il Centro intende perseguire per il prossimo triennio in coerenza con quanto definito dal D.lgs. n. 33 del 2013.

All'interno del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ("**PNA 2019**"), a cui principi il presente piano si richiama, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ("**ANAC**") sottolinea l'importanza di passare da un approccio di valutazione del rischio di matrice quantitativa, ad uno di matrice qualitativa. Per tale ragione i medesimi "indicatori del rischio" relativi ai diversi processi considerati devono essere di tipo qualitativo (es. livello di discrezionalità del processo, grado di attuazione delle misure di trattamento ecc.). Tale approccio è stato, pertanto, applicato nella fase di analisi e ponderazione del rischio.

In merito, invece, al concetto di "corruzione" preso in considerazione dal presente documento, si evidenzia come esso debba 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.

Scopo del Piano è l'individuazione, tra le attività di competenza del Centro, di quelle più esposte al rischio di corruzione e la previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione.

Il Piano si prefigge, nello specifico, i seguenti obiettivi:

- Ridurre le opportunità che potrebbero favorire i casi di corruzione.
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione.

- Stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione.
- Collegare gli ambiti di corruzione – trasparenza – performance nell’ottica di una più ampia gestione del “rischio istituzionale”.

I riferimenti normativi e direttive in tema di anticorruzione e trasparenza sono:

- Legge provinciale n. 17/1993 (Disciplina del procedimento amministrativo);
- Legge 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione);
- D.Lgs. 235/2012 (Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi);
- D.lgs n. 33/2013 (Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni), così come novellato dal D.Lgs. 97/2016 (FOIA);
- D.lgs. 39/2013 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico);
- Circolare N. 1/2013 del Dipartimento Funzione pubblica (Legge 190/2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione);
- Delibera CiVIT n.72/2013 (Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione);
- d.P.R. 62/2013 (Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni)
- Delibera 938/2014 della giunta provinciale (Approvazione del Codice di comportamento del personale e dei dirigenti della Provincia);
- Determinazione ANAC n.12/2015 (Aggiornamento 2015 al Piano Anticorruzione);
- Determinazione ANAC n. 831/2016 (Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016);
- Delibera ANAC n. 1208/2017 (Approvazione dell’aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016);
- Delibera ANAC numero 1064 del 13 novembre 2019 (Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019)

Il Piano è stato adottato a seguito di discussione in apposita seduta del 27.01.2020 tra il Responsabile delle Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Direttore ed i Responsabili degli Istituti facenti parte del Centro.

2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Come descritto nel PNA 2019 (Allegato 1 – Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi), ai fini della determinazione del rischio corruttivo è necessario analizzare il contesto esterno in cui opera il Centro, onde verificare se le *"caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione"*.

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

Da un'analisi degli ultimi dati ASTAT¹ disponibili emerge, per quanto qui di interesse, quanto segue.

2.1 Disoccupazione

Il tasso di disoccupazione medio annuo in riferimento al periodo 2016-2018 è pari al 2,8 % della popolazione maschile ed al 3,0 di quella femminile residente nella Provincia Autonoma di Bolzano.

2.2 Delitti denunciati dalle Forze di polizia all'Autorità giudiziaria

L'ammontare totale dei delitti denunciati dalle Forze di polizia all'Autorità giudiziaria nella Provincia di Bolzano è pari a 15.251 relativamente all'anno 2018.

2.3 Corruzione – Rapporto ANAC

Con comunicazione del 17/10/2019 l'ANAC ha dato atto di aver pubblicato un rapporto dal titolo *"La corruzione in Italia 2016-2019"*², con lo scopo di offrire una rappresentazione delle varie sfaccettature del fenomeno corruttivo in Italia. Da tale documento si evince che gli episodi riconducibili a fattispecie corruttive nella Regione Trentino – Alto Adige sono pari a 2

¹ [https://astat.provincia.bz.it/downloads/Siz_2019\(1\).pdf](https://astat.provincia.bz.it/downloads/Siz_2019(1).pdf)

² <http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Comunicazione/News/2019/RELAZIONE%20+%20TABELLE.pdf>

(due), per una percentuale pari all'1,3% del totale sul territorio italiano per il periodo 2016-2019.

3. ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL CENTRO DI SPERIMENTAZIONE

3.1 ANALISI CONTESTO INTERNO

Il Centro di Sperimentazione Laimburg (di seguito "**Centro**") venne 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 la 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.

Come già evidenziato nel precedente Piano triennale, con il 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) comportava 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 - Suddivisione della direzione e degli istituti" dell'amministrazione trasparente.

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.

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.

3.2 SOGGETTI COINVOLTI

3.2.1 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 nomi 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.

L'attuale Responsabile della Prevenzione della Corruzione è stato nominato con decreto del Direttore n. 32 del 16.10.2018 (pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente³) ed è stato individuato nella persona del **Dott. Sascha Aufderklamm**, 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 ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo;
- 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 nel presente Piano;
- 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;
- 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);
- elabora la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta.

³ <http://www.laimburg.it/it/chi-siamo/corruzione.asp>

3.2.2 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.

3.2.3 Dipendenti

Destinatario del Piano 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 dal Piano, 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 P.T.P.C.T. non risultano aperti procedimenti disciplinari a carico di dipendenti del Centro.

4. MAPPATURA DEI PROCESSI e VALUTAZIONE DEI RISCHI

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione con il coinvolgimento dei Responsabili dei singoli Istituti competenti per area ha elaborato la mappatura dei processi con il corrispondente rischio di corruzione (cfr. colonna "*Giudizio sintetico*"). Vedasi sul punto l'**Allegato A** al Piano.

5. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Nell'allegato 1 al PNA 2019 l'ANAC 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. **Allegato A**) sono state individuate le misure generali e specifiche ritenute necessarie a prevenire i rischi di verificazione di eventi corruttivi.

5.1 Misure di carattere generale e trasversale

5.1.1 Codice di comportamento

Con delibera n. 839 del 28.08.2018 della Giunta Provinciale ⁴è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento del personale e dei dirigenti della Provincia (il "**Codice di Comportamento**"), portato a conoscenza da parte della Segreteria generale della Provincia con la circolare Nr. 10 del 31/10/2018 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 di questo P.T.P.C.T.

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.

Si segnala che non si sono registrate nell'anno 2019 denunce di violazioni al codice di comportamento.

5.1.2 Rotazione del Personale

a) 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 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 del personale.

4

[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)
[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)

b) Rotazione straordinaria

Il RPCT dà atto che 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.

5.1.3 Formazione

Nel corso dell'anno 2019 il Direttore del Centro, i Responsabili degli istituti nonché ulteriori collaboratori dell'apparato amministrativo hanno frequentato un corso in materia di anticorruzione organizzato dalla Provincia Autonoma di Bolzano. Ad ogni collaboratore 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. Per il R.P.C.T., nonché per i responsabili dei settori con maggior rischio corruttivo verranno organizzati nel corso dell'anno 2020 dei corsi avanzati. Il piano formativo in materia di anticorruzione e trasparenza, si pone i seguenti obiettivi:

1. 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;
2. 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;
3. 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.

5.1.4 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 inconvertibilità/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.

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

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.

5.1.5 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, sono stati informati dell'obbligo di relazionare al RPCT tempestivamente qualsiasi anomalia accertata. Il rispetto dei termini procedurali viene verificato annualmente, indicando, per ciascun procedimento i tempi medi di erogazione.

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.

5.1.6 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."*

5.1.7 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 annualmente.

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 ed è stato individuato nella persona del **dott. Sascha Aufderklamm**.

La lista degli obblighi di pubblicazione vigenti per la Provincia Autonoma di Bolzano (compresi gli enti strumentali come il Centro), regolati con delibera della Giunta provinciale del 30.04.2019, n. 317, è accessibile al seguente link:

<http://www.provincia.bz.it/it/amministrazione-trasparente/programma-trasparenza-integrita.asp>.

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.

Per il 2020 è programmata la suddivisione tra i diversi Settori/Gruppi di Lavoro del Centro delle competenze per l'adempimento delle disposizioni in materia di trasparenza.

Questa suddivisione verrà verosimilmente approvata con Decreto del Direttore del Centro e portato a conoscenza degli interessati.

a) 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:
 - o laimburg.research@pec.provinz.bz.it o
 - o 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:

- con posta ordinaria: Direttore Dott. Michael Oberhuber, Laimburg 6, 39040 Posta Ora;
- in forma elettronica: laimburg.research@pec.provinz.bz.it o 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>).

b) 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 Privacy⁵, del contenuto del Regolamento, 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).

6. SEGNALAZIONI – TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI D'ILLECITO

Ogni dipendente ha l'obbligo di informare il suo superiore o il Responsabile della Prevenzione

della corruzione in riguardo all'irregolarità riscontrata.

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

⁵ Linee Guida del 2 marzo 2011 e Linee Guida del 15 maggio 2014 del Garante per la Protezione dei Dati Personali

- 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

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.

7. ALTRE INIZIATIVE

7.1 Iniziative nell'ambito degli appalti pubblici (ulteriori rispetto a quelle previste nell'Allegato A)

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. Tale link viene pubblicato sul sito istituzionale di questo Centro nella sezione amministrazione trasparente.

7.2 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.

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

Al fine di consentire al RPCT di monitorare costantemente l'andamento di attuazione del Piano, esso individuerà uno o più Referenti all'interno delle diverse unità organizzative.

I Referenti svolgeranno 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. Si prevede di nominare almeno un Referente per ogni Istituto del Centro.

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;

Come da verbale di seduta del 27.01.2020, si è stabilito che almeno due volte l'anno verrà effettuato un monitoraggio delle misure di trattamento alla presenza sia del RPCT che dei Responsabili di Istituto (Referenti) e del Direttore del Centro.

7.4 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 disciplinare interno.

Nel corso dell'anno 2019 non sono state irrogate sanzioni.

8. PUBBLICITÀ DEL PIANO ANTICORRUZIONE

Al personale del Centro, destinatario di questo piano, già in servizio alla data di approvazione

del presente Piano sarà comunicato l'adozione dello stesso, ed indicato il percorso da seguire per prendere atto dei suoi contenuti tramite messaggio di posta elettronica a tutto il personale dipendente.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sarà pubblicato sul sito *web* istituzionale del Centro.

Laimburg, lì 30/01/2020

Il Direttore del Centro di Sperimentazione Laimburg

Dott. Michael Oberhuber

(sottoscritto con firma digitale)