



# Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.) 2019 – 2021

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.....	4
2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	5
2.1 Disoccupazione.....	5
2.2 Stakeholder .....	6
3. ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL CENTRO DI SPERIMENTAZIONE.....	6
3.1 ANALISI CONTESTO INTERNO .....	6
3.2 SOGGETTI COINVOLTI.....	7
3.2.1 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.....	7
3.2.2 Dirigenti e responsabili delle unità organizzative .....	8
3.2.3 Dipendenti .....	8
4. MAPPATURA DEI PROCESSI e VALUTAZIONE DEI RISCHI .....	8
5. TRATTAMENTO DEL RISCHIO .....	8
5.1 Misure di carattere generale e trasversale .....	8
5.1.1 Codice di comportamento.....	8
5.1.2 Rotazione del Personale.....	9
a) Rotazione ordinaria .....	9
b) Rotazione straordinaria.....	9
5.1.3 Formazione.....	9
5.1.4 Verifiche e controlli su cause di inconfiribilità, incompatibilità degli incarichi e conflitto di interessi .....	10
5.1.5 Rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi .....	11
5.1.6 Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – Revolving Doors).....	11
5.1.7 Piano triennale per la Trasparenza ed integrità .....	12
a) L'accesso civico ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 .....	13
b) Trasparenza e Regolamento Generale sulla Protezione dei dati personali – EU 679/2016 ..	13
6. SEGNALAZIONI – TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI D'ILLECITO ...	14
7. ALTRE INIZIATIVE.....	15
7.1 Iniziative nell'ambito degli appalti pubblici (ulteriori rispetto a quelle previste nell'Allegato A).....	15
7.2 Iniziative ulteriori nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché vantaggi economici di qualunque genere .....	15
7.3 Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzazione del sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C.T.....	15



7.4 Sanzioni .....	16
7.5 Controlli dell’Autorità di gestione .....	16
8. PUBBLICITÀ DEL PIANO ANTICORRUZIONE .....	16

---

## 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 (salvo proroghe disposte da ANAC), 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.

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.

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".

Questo processo avviene in tre diverse fasi: 1) analisi del contesto; 2) valutazione del rischio; 3) trattamento del rischio.

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);

## 2. ANALISI DEL 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

Da un'analisi degli ultimi dati ASTAT<sup>1</sup> disponibili emerge, per quanto qui di interesse, quanto segue.

### 2.1 Disoccupazione

Il tasso di disoccupazione è molto basso.

## 2.2 Stakeholder

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

- Cittadini;
- Operatori economici;
- Cooperative, consorzi, associazioni, società in house;
- Enti di ricerca privati e/o pubblici, Università;
- Provincia Autonoma di Bolzano
- Altri Enti strumentali della Provincia Autonoma di BZ (p.es. Agenzia Demanio provinciale).

## 3. ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL CENTRO DI SPERIMENTAZIONE

### 3.1 ANALISI 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.

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) 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 - 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.

Con Decreto del Presidente della Provincia Nr. 25681/2020 è stato nominato quale nuovo direttore sostituto del Centro il dott. Walter Guerra, già Responsabile dell'Istituto di Frutti- e Viticoltura.

## 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 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 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.



### 3.2.2 Dirigenti e responsabili delle unità organizzative

L'RPCT organizzerà degli incontri nel corso del 2019 con i Responsabili dei singoli istituti al fine di verificare lo stato di conformità al Piano Triennale e raccogliere eventuali segnalazioni legate alla prevenzione della corruzione.

### 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

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 Giudizio sintetico non è frutto di un mero calcolo aritmetico legato ai valori attribuiti ai singoli indicatori di rischio, ma dà atto di una valutazione complessiva del livello di esposizione del rischio, motivato per ogni singolo processo.

Vedasi sul punto l'Allegato A al Piano.

## 5. TRATTAMENTO DEL RISCHIO

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 verifica di eventi corruttivi.

### 5.1 Misure di carattere generale e trasversale

#### 5.1.1 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>2</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

---

<sup>2</sup>



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.

Il codice di comportamento è disponibile per la consultazione in qualsiasi momento anche sulla Intranet. Si segnala che non si sono registrate nell'anno 2018 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 ordinaria del personale.

Si segnala ad ogni modo che è stato nominato un nuovo Direttore sostituto – dott. Walter Guerra, che ricopriva (e continuerà a ricoprire) il ruolo di Responsabile dell'Istituto di Frutti- e Viticoltura.

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.

### b) Rotazione straordinaria

Il RPCT dà atto che anche in relazione all'anno 2018 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

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.

Nel corso dell'anno 2019 il RPCT frequenterà diversi corsi in materia di anticorruzione e trasparenza, - 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.

#### **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 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 e verifica delle autocertificazioni ben oltre il limite del 6% previsto dalla legge provinciale 17/93 in relazione agli affidamenti, procede ai controlli dei requisiti ordinari e speciali per ogni affidamento oltre i 40.000 Euro nella misura del 100% e procede ad un controllo pari al 100% dei precedenti giudiziari per ogni assunzione che effettua, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

### **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, 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".

Il rispetto dei termini procedurali dovrà essere verificato periodicamente, 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 apposite diciture 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 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**.

La lista degli obblighi di pubblicazione vigenti per la Provincia Autonoma di Bolzano (compresi gli enti strumentali come il Centro), 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.

Nel corso del 2019 verranno 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.

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

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

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>3</sup>, 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:

- 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:

---

<sup>3</sup> Linee Guida del 2 marzo 2011 e Linee Guida del 15 maggio 2014 del Garante per la Protezione dei Dati Personali

- 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](http://www.bandialtoadige.it). Tale link viene pubblicato sul sito istituzionale di questo Centro nella sezione amministrazione trasparente.

Il Centro intende formulare nel 2019/2020 un proprio Regolamento acquisti.

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.

Inoltre, il Centro effettua 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 (vedasi anche punto 5.1.4).

### 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.

Il RPCT svolgerà verifiche assieme 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; Viene richiesto ai Referenti, a loro volta di 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.

L'RPCT non ha riscontrato la presenza di eventi sintomatici di corruzione.

#### 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 Codice di Comportamento.

Nel corso dell'anno 2018 non sono state irrogate sanzioni.

#### 7.5 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.

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

### 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 gennaio 2019

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Sascha Aufderklamm