



**Piano triennale per la prevenzione e la repressione della
corruzione e dell'illegalità**

e

**Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità
dell'Istituto**

Periodo 2015 – 2017

Approvato con delibera della Giunta d'Istituto n. 4/2015

Indice

Premessa	3
1. Il piano triennale (2015-2017) di prevenzione della corruzione (PTPC).....	4
2. Le fonti normative in materia di anticorruzione	6
3. Assetto organizzativo dell'IPL.....	8
4. Il processo di costruzione del P.T.P.C.	8
4.1. Nomina del Responsabile anticorruzione.....	9
4.2. Costituzione di un gruppo di lavoro interno all'Istituto	9
4.3. Predisposizione della mappatura dei rischi.....	9
4.4. Valutazione del rischio.....	10
4.5. Misure di prevenzione del rischio corruzione	13
5. Trasparenza	17
Allegato: Il programma triennale (2015-2017) per la trasparenza e l'integrità	18

Premessa

Come confermato dalle statistiche internazionali, e dai casi degli ultimi mesi in Italia, la corruzione resta un fenomeno molto diffuso. Si tratta di una delle principali cause dell'inefficienza dei servizi destinati alla collettività, del dissesto delle finanze pubbliche, come pure della disaffezione dei cittadini nei confronti delle istituzioni democratiche. La corruzione, infatti, è causa di ingenti costi economici ma anche sociali, perché determina la compromissione del principio di uguaglianza, minando le pari opportunità dei cittadini, così da rivelarsi uno dei fattori di disgregazione sociale.

Il legislatore, nella consapevolezza della gravità, ha predisposto un intervento finalizzato a prevenire e contrastare la corruzione e l'illegalità nelle pubbliche amministrazioni. L'intervento si è concretizzato nella promulgazione della L. 6 novembre 2012 n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, le cui norme, in linea con i principi sanciti dagli accordi internazionali in materia di contrasto alla corruzione già recepiti dal nostro Paese, si applicano a tutte le amministrazioni pubbliche, ivi compresa la totalità degli enti pubblici. L'art. 1 della suddetta legge ha introdotto nell'ordinamento la nuova nozione di "rischio", intesa come possibilità che in precisi ambiti organizzativo/gestionali possano verificarsi comportamenti corruttivi.

Per fornire una definizione di "corruzione" funzionale alla comprensione del presente piano, si riporta la sua nozione così come individuata dalla circolare n. 1 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2013, pagina 3:

"il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono quindi evidentemente più ampie della fattispecie penalistica, che, come noto, è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite."

E' importante rilevare come il perseguimento dell'obiettivo sia strutturato dal legislatore non solo su interventi sul piano penalistico, e quindi della repressione, ma, e soprattutto, sulla previsione di misure amministrative di carattere preventivo volte ad incidere su comportamenti e fattori che favoriscono la diffusione del fenomeno. Dette misure tendono a garantire l'integrità morale dei funzionari pubblici e a rafforzare i principi della

trasparenza e dell'efficienza della pubblica amministrazione. Nell'ambito di tale contesto, l'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è stato integrato dai contenuti dei decreti attuativi della citata legge.

L'Istituto Promozione lavoratori, quale ente strumentale della Provincia autonoma di Bolzano, si è quindi dotato di un proprio Piano di prevenzione della corruzione in applicazione di quanto disposto dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 e nel rispetto delle direttive emanate dalla Giunta provinciale di Bolzano.

Con la definizione ed attuazione del presente piano l'Istituto Promozione Lavoratori intende:

- Ridurre le opportunità che favoriscano i casi di corruzione.
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione.
- Stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione.
- Creare un collegamento tra corruzione – trasparenza – performance nell'ottica di una più ampia gestione del “ rischio istituzionale”.

1. Il piano triennale (2015-2017) di prevenzione della corruzione (PTPC)

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) rappresenta lo strumento attraverso il quale l'amministrazione sistematizza e descrive un “processo”- articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente - che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno.

In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo. Ciò deve avvenire ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione. Attraverso la predisposizione del P.T.P.C., in sostanza, l'amministrazione è tenuta ad attivare azioni ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Ciò implica necessariamente una valutazione probabilistica di tale rischiosità e l'adozione di un sistema di gestione del rischio medesimo.

Il P.T.P.C. quindi è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi. Il P.T.P.C. non è un documento di studio o di indagine, ma uno strumento per

l'individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

Il P.T.P.C. illustra, pertanto, una serie di iniziative ponderate e coerenti tra loro, volte a ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti, programmate o già in corso di attuazione da parte della singola amministrazione.

Per pretendere il rispetto delle regole, occorre comunque creare un ambiente di diffusa percezione della necessità di tale osservanza.

Affinché un Piano anticorruzione sia davvero efficace è basilare, quindi, una impostazione basata sulla prevenzione e sulla formazione della cultura della legalità, rendendo residuale la funzione di repressione dei comportamenti difformi. Sta qui la vera scommessa della legislazione in materia di anticorruzione introdotta dalla legge 6 novembre 2012, n.190.

Il Piano svolge, quindi, la funzione di ridurre il rischio (c.d. minimizzazione del rischio), attraverso il ciclo virtuoso della sicurezza:



2. Le fonti normative in materia di anticorruzione

Al fine di fornire tutti gli elementi utili a delineare, nel modo più completo possibile, il contesto nell'ambito del quale è stato elaborato il P.T.P.C. dell'Istituto, si elencano qui di seguito, con sintetica indicazione dei contenuti fondamentali, gli atti, legislativi e non, che, costituiscono fonti della normativa anticorruzione.

2.1. Legge 6 Novembre 2012, n. 190: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”

La legge n. 190/2012, entrata in vigore il 28 novembre 2012, consta di due soli articoli: l'art. 1, che si compone di 83 commi e contiene tutta la disciplina sostanziale, e l'art. 2 che reca la clausola di invarianza finanziaria. La legge affronta settori normativi eterogenei, incidendo anche su aspetti di dettaglio dell'attività della pubblica amministrazione e dei rapporti tra la stessa e i privati, sulla base di due direttrici principali:

- l'introduzione di misure volte a prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione;
- la modifica delle norme del codice penale relativa alla disciplina dei reati contro la pubblica amministrazione.

2.2. Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 1 del 25 gennaio 2013: “Legge n. 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”

Con la circolare n. 1/2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito le prime precisazioni sulle modalità di applicazione della L. n. 190/2012, evidenziando in particolare che, come già anticipato in premessa, il termine “corruzione” deve ritenersi, riferito “all'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione” ed a tutti i casi in cui, a prescindere dalla valenza penale, “venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”.

2.3. Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33: “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”

Il D.Lgs. n. 33/2013 è stato emanato dal Governo in attuazione della delega contenuta nell'art. 1, comma 35, della L. n. 190/2012. Il decreto ha complessivamente operato una

sistematizzazione degli obblighi di pubblicazione vigenti ed ha evidenziato che la trasparenza, in quanto misura fondamentale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, deve essere intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni, finalizzata alla realizzazione di una amministrazione aperta e al servizio del cittadino. Nel decreto è specificato che le Al fine di fornire tutti gli elementi utili a delineare, nel modo più completo possibile, il contesto nell'ambito del quale è stato elaborato il P.T.P.C. dell'IPL, si elencano qui di seguito, con sintetica indicazione dei contenuti fondamentali, gli atti, legislativi e non, che, costituiscono fonti della normativa anticorruzione.

2.4. Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39: "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190"

Il D.Lgs. n. 39/2013, emanato in attuazione della delega conferita al Governo dall'art. 1 comma 49 della L. n. 190/2012, ha innovato la disciplina in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico, prevedendo al riguardo specifiche ipotesi di inconferibilità e incompatibilità, ed un sistema sanzionatorio in caso di violazioni.

2.5. Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'A.N.A.C. (Autorità nazionale anticorruzione) con delibera n. 72 dell'11.09.2013

Il Piano Nazionale Anticorruzione, elaborato sulla base delle direttive contenute nelle linee di indirizzo del Comitato Interministeriale, contiene gli obiettivi governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale. Fornisce inoltre indirizzi e supporto alla Amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione nonché per la stesura del Piano Triennale di prevenzione della corruzione.

2.6. Circolare n. 10 del 6 giugno 2013 del Direttore generale della Provincia Autonoma di Bolzano.

Con la Circolare n. 10 del 06.06.2013 il Direttore generale ha fornito le indicazioni da seguire nell'elaborazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione con particolare riferimento alle ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni. La stessa circolare impartisce anche delle direttive agli enti strumentali provinciali quali l'IPL.

3. Assetto organizzativo dell'IPL

L'Istituto Promozione Lavoratori, in forma abbreviata IPL, istituito con Legge Provinciale 12 novembre 1992, n.39, è dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, con autonomia funzionale, organizzativa, amministrativa, contabile e patrimoniale. L'IPL ha sede a Bolzano ed è sottoposto alla vigilanza della Giunta provinciale.

L'Istituto, il cui statuto nella sua attuale versione è stato approvato con deliberazione della Giunta provinciale del 15 aprile 2013, n. 557, è una struttura che cura gli interessi professionali ed economico-sociali di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici.

Su istanza della Giunta provinciale o di altri enti, l'IPL può essere incaricato di svolgere particolari attività, il cui finanziamento avviene con assegnazioni straordinarie da parte del richiedente.

Gli organi dell'Istituto sono:

- il Consiglio d'Istituto;
- la Giunta d'Istituto;
- il/la Presidente;
- il Collegio dei revisori dei conti.

Come stabilito dall'articolo 17, comma 1 dello statuto, per lo svolgimento dei propri fini istituzionali l'IPL si avvale di un numero fisso di personale dell'amministrazione provinciale e di un numero variabile di collaboratori esterni e di praticanti, a seconda dei progetti affrontati.

4. Il processo di costruzione del P.T.P.C.

Per avviare il processo di costruzione del Piano l'Istituto si è avvalso dell'offerta formativa della Direzione Generale della Provincia autonoma la quale, in quattro distinti incontri tenutisi tra settembre 2013 e giugno 2014, ha permesso ai dirigenti dell'Istituto di approfondire i contenuti della normativa di riferimento e delle circolari esplicative. Lungo il percorso è stato possibile affinare e omogeneizzare la metodologia di analisi e gestione dei rischi e di costruzione delle azioni di miglioramento, anche grazie al confronto con gli altri enti strumentali provinciali.

Il percorso di costruzione del Piano ha visto i seguenti passaggi:

- 4.1) Nomina del Responsabile anticorruzione
- 4.2) Costituzione di un gruppo di lavoro all'interno dell'Istituto
- 4.3) Predisposizione della mappatura dei rischi
- 4.4) Valutazione del rischio
- 4.5) Misure trasversali di prevenzione del rischio corruzione

4.1. Nomina del Responsabile anticorruzione

Il responsabile anticorruzione dell'ente individuato nella persona del Direttore Stefano Perini, è stato comunicato alla Direzione generale provinciale già con lettera del 20.06.2013. Ai fini di dare un seguito formale alla nomina, il responsabile è stato nominato dalla Giunta dell'Istituto nella seduta del 30.01.2015 con delibera nr. 3/2015, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190.

La nomina è avvenuta coerentemente con quanto disposto dall'articolo 1, comma 7 della legge 190/2012 ai sensi del quale il responsabile anticorruzione va individuato nella figura apicale dell'Ente. Con la medesima delibera il Direttore dell'Istituto è stato anche nominato responsabile della trasparenza ai sensi dell'articolo 43 del DLgs n.33 del 14 marzo 2013.

4.2. Costituzione di un gruppo di lavoro interno all'Istituto

Nella fase di definizione del PTPC il Responsabile anticorruzione ha costituito un gruppo di lavoro interno all'Istituto del quale hanno fatto parte, oltre al direttore, i Coordinatori dei progetti di ricerca. Pur essendo la struttura organizzativa dell'IPL di dimensioni contenute, l'attività è molto vasta. Il contributo offerto dai Coordinatori è stato comunque prezioso e determinante per l'elaborazione del Piano. Nella fase di attuazione del Piano i Coordinatori garantiranno al Responsabile per l'anticorruzione le necessarie informazioni e segnaleranno eventuali anomalie affinché questi possa costantemente vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Piano.

4.3. Predisposizione della mappatura dei rischi

Si premette che l'Istituto Promozione Lavoratori è attivo nella ricerca, consulenza e formazione in materia di lavoro. Non svolgendo perciò funzioni amministrative, di controllo, di erogazioni di contributi o di somme di denaro, i potenziali rischi di corruzione sono molto limitati.

L'Istituto ha individuato le seguenti attività rientranti nelle cosiddette aree di rischio indicate dalla legge n.190/2012, art.1 comma 16:

Area acquisizione del personale:

- Conferimento di incarichi di collaborazione.

Area affidamento lavori, forniture e servizi:

- Definizione dell'oggetto e dello strumento per l'affidamento;
- Requisiti di aggiudicazione;
- Valutazione delle offerte;
- Procedure negoziate;
- Utilizzo di rimedi per la risoluzione di controversie durante l'esecuzione del contratto.

4.4. Valutazione del rischio

Per ciascun processo/attività, rilevato con le modalità sub 4.3., è stata operata la valutazione del rischio, rappresentata, secondo le previsioni del P.N.A., dall'individuazione e descrizione del rischio medesimo, e dalla determinazione del relativo livello.

Ai fini della prioritaria, corretta individuazione dei rischi, il gruppo di lavoro ha condiviso il concetto di "*rischio corruzione*", inteso come possibilità prevedibile, per l'amministrazione, di non realizzare correttamente gli obiettivi istituzionali ovvero di subire un evento dannoso, esclusivamente a causa di una irregolarità intenzionalmente posta in essere da un dipendente nell'esercizio delle sue funzioni, per la realizzazione di un interesse privato.

Sulla base di questo presupposto, sono stati esclusi dalla mappatura i processi esposti al solo rischio di errore o negligenza. Quindi, una volta individuati i rischi, gli stessi sono stati descritti in un'ottica strumentale alla realizzazione dei fatti di corruzione, prendendo a riferimento l'elenco esemplificativo di cui all'allegato 3 del P.N.A..

Per ciascun rischio identificato sono stati stimati i valori della "*probabilità*" della sua realizzazione. La stima è stata operata utilizzando una tabella in formato Excel contenente gli indici forniti dall'allegato 5 del P.N.A..

Aree di rischio	Valore medio delle probabilità							Valore medio dell'impatto					Valutazione complessiva del rischio
	∅	DISCREZIONALITÀ	RILEVANZA ESTERNA	COMPLESSITÀ	VALORE ECONOMICO	FRAZIONABILITÀ DEL PROCESSO	CONTROLLI	∅	IMPATTO ORGANIZZATIVO	IMPATTO ECONOMICO	IMPATTO REPUTAZIONALE	IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E SULL'IMMAGINE	
Area acquisizione del personale													
Conferimento di incarichi di collaborazione	3,3	2	5	1	5	5	2	2	2	1	0	4	2,5
Area affidamento lavori, forniture e servizi													
Definizione dell'oggetto per l'affidamento	3,7	4	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	2,7
Definizione dello strumento per l'affidamento	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	2,5

Redazione della documentazione d'appalto	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	2,5
Requisiti di aggiudicazione	3,5	3	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	2,6
Valutazione delle offerte	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	2,5
Procedure negoziate	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	2,5
Utilizzo di rimedi per la risoluzione di controversie durante l'esecuzione del contratto	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	2,5

Legenda:

[VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ]

- 0 nessuna probabilità, 1 improbabile, 2 poco probabile, 3 probabile, 4 molto probabile, 5 altamente probabile

[VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO]

- 0 nessun impatto, 1 marginale, 2 minore, 3 soglia, 4 serio, 5 superiore

[VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO]

- = Valore frequenza x valore impatto (min. 0, max. 25)

4.5. Misure di prevenzione del rischio corruzione

Individuate le aree di rischio, si è passati all'individuazione di:

- Misure concernenti la prevenzione del rischio;
- Misure concernenti la trasparenza;
- Definizione di adeguati percorsi di formazione professionale.

Gli obiettivi contenuti nelle misure di prevenzione del rischio sono:

- Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Aree di rischio	Misure di prevenzione	Tempi	Responsabili
Conferimento di incarichi di collaborazione	Reclutamento riservato a sole figure professionali ad alta specializzazione	Già in atto	Direttore
	Selezione mediante esamina dei curricula, con valutazione della professionalità acquisita dalle precedenti esperienze maturate, sulla base di un colloquio individuale.	Già in atto	
	Per incarichi che superano somme di 5.000€ lorde, valutazione dell'adeguatezza dell'offerta di collaborazione da parte di un organo indipendente, ossia della Giunta dell'Istituto.	Già in atto	Giunta d'Istituto
Definizione dell'oggetto per l'affidamento	Ricorso alla ricerca di mercato per affidamenti non rientranti nell'attività ordinaria	Già in atto	Direttore
	Divieto di frazionamento del valore dell'appalto		

Redazione della documentazione d'appalto	La documentazione di gara viene redatta da persona diversa da quella che autorizza l'atto.	Già in atto	Direttore
	Dichiarazione da parte del dirigente dell'insussistenza di conflitto di interessi ai sensi dell'articolo 6bis della legge n.241/1990 e successive modifiche.	Già in atto	
Requisiti di aggiudicazione	Garantire la partecipazione di più concorrenti, evitando requisiti di aggiudicazione troppo restrittivi e/o mirati.	Già in atto	Direttore
	Privilegiare il requisito dell'offerta "al massimo ribasso" nelle procedure di affidamento per prestazioni ove i criteri di qualità sono prestabiliti dall'Istituto.	Già in atto	
Valutazione delle offerte	In ragione delle ridotte dimensioni e del numero limitato del personale all'interno dell'Istituto, per gli incarichi che vengono affidati in base a criteri diversi al solo prezzo, si istituisce una commissione di valutazione seguendo le disposizioni della legge provinciale.	Già in atto	Direttore
Procedure negoziate	Ricorso al mercato elettronico provinciale E-Procurement/www.bandialtoadige.it	Già in atto	Direttore
	Rotazione degli operatori economici da invitare alla presentazione di offerte	Già in atto	
	Dichiarazione dell'insussistenza di conflitto di interessi ai sensi	Già in atto	

	dell'articolo 6bis della legge n. 241/1990 e successive modifiche.		
Utilizzo di rimedi per la risoluzione di controversie durante l'esecuzione del contratto	Ricorso alla consulenza interna dell'Amministrazione provinciale (Avvocatura, Agenzie appalti, Ufficio contratti) e ricorso alla gestione della controversia tra Committente ed Affidatario.	Entro 2015	Direttore
	Inserimento nella documentazione di gara della procedura da adottare per la risoluzione delle controversie durante l'esecuzione del contratto.	Entro 2015	

Inoltre, per il triennio 2015 - 2017 sono identificate e programmate le seguenti misure a carattere trasversale:

- ✓ la **formazione** in tema di prevenzione della corruzione. Entro marzo 2015 il presente Piano verrà presentato ed approfondito con tutti i dipendenti dell'Istituto con l'obiettivo non solo di prevenire fenomeni corruttivi ma anche di diffondere e promuovere il comportamento etico dei dipendenti pubblici.
- ✓ L'**informatizzazione** dei processi. Questa consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce quindi il rischio di "blocchi" non controllabili con emersione delle responsabilità per ciascuna fase. L'Istituto fonda la propria azione su un sistema informatico efficiente caratterizzato da una continua evoluzione ed aggiornamento. Nel triennio di vigenza del Piano è previsto un significativo sviluppo del sistema.
- ✓ **Codice di comportamento**: adozione del nuovo codice di comportamento dei dipendenti provinciali così come approvato dalla Giunta provinciale con la deliberazione n. 938 del 29/07/2014. L'informazione è stata fornita a tutti i dipendenti ancora nel corso del 2014 – le misure sono da adottare entro il 2015.

- ✓ **L'accesso telematico** a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti (d.lgs. n. 82 del 2005); questi consentono l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e, quindi, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte di esterni.

- ✓ **La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito** (c.d. *whistleblower*). Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 *bis* del d.lgs. n. 165 del 2001. I dipendenti dell'Istituto potranno effettuare in via telematica le segnalazioni indirizzandole all'indirizzo email del responsabile per la prevenzione della corruzione nella certezza che verrà garantita la massima riservatezza. Anche eventuali altri dipendenti che dovessero venire a conoscenza della segnalazione o che venissero successivamente coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari, salva l'eventuale responsabilità civile e penale dell'agente. La misura trova da subito applicazione.

- ✓ **Rotazione del personale.** Il Piano nazionale anticorruzione prevede determinati casi in cui non si deve procedere alla rotazione del personale. In ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, l'Istituto ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dei compiti svolti. Pertanto, l'Istituto non si attiverà per la rotazione del personale.

5. Trasparenza

Al fine di realizzare un'adeguata prevenzione ed una incisiva repressione dei fenomeni della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, il legislatore ha, tra l'altro, introdotto numerose disposizioni a tutela dell'applicazione del principio di trasparenza in tutti gli aspetti dell'azione amministrativa. Il principio di trasparenza, infatti, prevede l'attribuzione ai cittadini del potere di esercitare un controllo democratico sullo svolgimento dell'attività amministrativa, sulla sua correttezza e imparzialità, e sulla conformità della stessa agli interessi sociali e ai precetti costituzionali.

Con il D.Lgs. n. 33/2013, adottato nell'esercizio della delega conferita dalla L. n. 190/2012, si rafforza, infatti, la qualificazione della trasparenza già intesa con il D.Lgs. n. 150/2009 come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Emerge dunque con chiarezza che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento a garanzia di un'amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'accountability nei confronti dei cittadini.

Nel presupposto che la trasparenza costituisca una misura fondamentale di contrasto alla corruzione, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.), costituisce una sezione del presente P.T.P.C., così come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013. Il P.T.T.I. è volto a garantire:

- un adeguato livello di trasparenza;
- la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Le informazioni, i dati e i documenti contenute nel P.T.T.I. sono riferiti all'organizzazione e all'attività di competenza dell'Istituto e sono stati raccolti in forma strutturata in conformità alle specifiche ed alle regole tecniche di cui all'allegato A del D.Lgs. n. 33/2013.

All'interno del P.T.T.I. vi sono compiti ed attività che sono di competenza della Provincia autonoma di Bolzano, quali ad esempio il costo del personale a tempo indeterminato o il costo delle strutture, in quanto l'Istituto è Ente strumentale della Provincia.

Si riporta in allegato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'Istituto.

Allegato: Il programma triennale (2015-2017) per la trasparenza e l'integrità

DENOMINAZIONE SOTTOSEZIONE	DENOMINAZIONE DELL'OBBLIGO	CONTENUTO DELL'OBBLIGO	RIFERIMENTO NORMATIVO	INCARICATO	Attivato sì/no
Disposizioni Generali	Programma per la Trasparenza e l'integrità	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione	Art.10, c.8, lett. A, dlgs. 33/2013	Direttore	Si
		Dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità e inconfiribilità	Art.15 c.1, 2, dlgs. 33/2013		
Organizzazione	Organi di indirizzo politico-amministrativo	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze	Art.13 c.1, lett. A, dlgs 33/2013	Direttore	Si
	Telefono e posta elettronica http://www.afi-ipl.org/it/chi-siamo/il-team-afi-ipl	Numeri telefonici uffici, caselle di posta elettronica istituzionali e PEC	Art.13 c.1, lett. D, dlgs 33/2013	Direttore	Si
Consulenti e collaboratori	Collaboratori esterni e incarichi di consulenza	Tabelle relative agli elenchi degli incarichi di consulenza e collaborazione con indicazione di oggetto, durata e compenso dell'incarico.	Art.15 c.2, dlgs 33/2013 Art.53 c.14, dlgs 165/2001	Direttore	Si
Personale	Incarichi dirigenziali	Dati concernenti il titolare di incarico dirigenziale e curriculum vitae	Art.15 c.1, 2, dlgs. 33/2013	Direttore	Si
Bandi di gara e contratti	Bandi e avvisi per appalti di servizi e forniture nei settori speciali	Collegamento al Portale Gare Telematiche alla sezione "Bandi e avvisi speciali"	Art.37 c.1, dlgs. 33/2013	Direttore	Si
	Obblighi di trasparenza di aggiudicazione e affidamenti ai sensi della legge 190/2012 art. 1 comma 32	Elenco procedure di gare con indicazioni sulle singole procedure con: Codice identificativo gara (CIG); Struttura proponente; Oggetto del bando; Procedura di scelta del contraente; Elenco degli operatori invitati a	Art.1 c.32, 190/2012 Art.3 delib. AVCP n. 26/2013	Direttore	Si

		presentare offerta e numero di offerenti che hanno partecipato al procedimento; aggiudicatario; Importo di aggiudicazione; Tempi di completamento dell'opera, servizio o fornitura; Importo delle somme liquidate. Tabelle riassuntive, in formato digitale standard aperto, con gli stessi dati riferiti all'anno precedente			
Servizi erogati dall'Istituto	Bilancio preventivo e consuntivo	Dati del bilancio in forma aggregata e semplificata	Art.29 c.1, dlgs 33/2013	Direttore	Si
	Servizi erogati	Programma e rapporto sull'attività dell'Istituto	Art.32 c.1, dlgs 33/2013	Direttore	Si
Pagamenti dell'amministrazione	Pagamento dei debiti scaduti della pubblica amministrazione ai sensi del Dlg. Dell'8 aprile 2013, n.35	L'Istituto Promozione Lavoratori non ha debiti certi, liquidi ed esigibili alla data del 31/12/2014 e quindi non ha dovuto adempiere agli obblighi previsti dall'art. 6, comma 3 (piano pagamenti) e art. 6, comma 9 (comunicazione ai creditori).	Dlg. 35/2013	Direttore	Si
Accesso civico	Informazioni sull'esercizio del diritto di accesso	Nome del responsabile della trasparenza cui è presentata la richiesta di accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione di recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	Art.5 c.1, dlgs 33/2013	Direttore	Si
Prevenzione corruzione	Provvedimenti per la prevenzione della corruzione	Nomina del responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190.	Art.43 c.1, dlgs 33/2013	Direttore	Si