



Piano triennale per la prevenzione della corruzione

Periodo 2025 – 2027

(approvato con delibera della Giunta d'Istituto n. 1/2025 del 27.01.2025)

Indice

Premessa	3
1. Il piano triennale (2025-2027) di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) .	4
2. Le fonti normative in materia di anticorruzione	6
3. La costruzione del P.T.P.C.T. e il processo di gestione del rischio	8
3.1. Nomina del Responsabile anticorruzione e del responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti	8
3.2. Costituzione di un gruppo di lavoro interno all'Istituto	8
3.3. Analisi del contesto esterno	10
3.4. Analisi del contesto interno	10
3.5. Identificazione delle "aree di rischio"	13
3.6. Analisi del rischio.....	13
3.8. Monitoraggio delle misure di prevenzione del rischio	22
4. Disposizioni finali	22
5. Trasparenza	23
6. Allegato relativo alle sezioni dell'Amministrazione Trasparente (ex Programma triennale per la trasparenza e l'integrità)	26

Premessa

La corruzione è una delle principali cause dell'inefficienza dei servizi destinati alla collettività, del dissesto delle finanze pubbliche e della disaffezione dei cittadini nei confronti delle istituzioni democratiche. Essa comporta non solo ingenti costi economici ma anche costi sociali, in quanto compromette il principio di uguaglianza, minando le pari opportunità dei cittadini e rivelandosi un fattore di disgregazione sociale.

Il legislatore 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 legge 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."

È 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 ed 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”.

Il piano sarà sottoposto a revisione annuale ai sensi di legge.

1. Il piano triennale (2025-2027) di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)

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.T., 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.

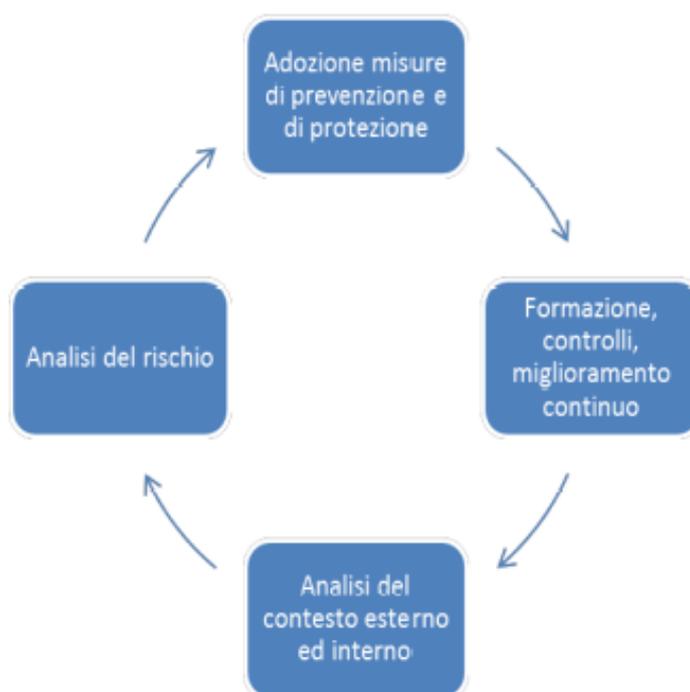
Il P.T.P.C.T. quindi è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e dei tempi. Il P.T.P.C.T. 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 sia in termini di effettiva applicazione che di efficacia preventiva della corruzione.

Il P.T.P.C.T. 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 un'impostazione basata sulla prevenzione e sulla formazione della cultura della legalità, rendendo residuale la funzione di repressione dei comportamenti difformi. Proprio questa è 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.

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.

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 legge 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”.

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, c. 35, della legge 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.

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, c. 49, della legge 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, nonché un sistema sanzionatorio in caso di violazioni.

Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall’A.N.A.C. (Autorità nazionale anticorruzione) con delibera n. 831 del 03.08.2016

Il Piano nazionale anticorruzione (P.N.A.) 2016 approvato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con delibera n. 831 del 3 agosto 2016 contiene le linee guida per la predisposizione e integrazione del P.T.P.C.T.

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.

Decreto legislativo 25 maggio 2016, nr. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”

Con questo decreto legislativo il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità è stato integrato nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Questo significa che fra trasparenza e prevenzione del rischio corruttivo c’è una stretta relazione.

Piano Nazionale Anticorruzione

Il PNA 2019 racchiude in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni previste dai precedenti PNA, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo che sono stati anche oggetto di appositi atti regolatori. Sono dunque da intendersi superate le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli aggiornamenti precedentemente adottati, salvo alcune eccezioni.

3. La costruzione del P.T.P.C.T. e il processo di gestione del rischio

Per avviare il processo di costruzione del Piano l'Istituto ha approfondito i contenuti della normativa di riferimento e delle circolari esplicative. In seguito, si è svolta un'analisi del contesto di riferimento e dei relativi rischi al fine di identificare delle misure volte a contenerlo.

Per assicurare l'idoneità, inoltre, sono stati tenuti in considerazione anche i seguenti principi di organizzazione interna:

- creazione di un sistema di procedure volta a consentire, al massimo grado possibile, di prevedere e contrastare l'eventualità del verificarsi di un fenomeno corruttivo, attraverso la tracciabilità del processo decisionale;
- individuazione, per ciascun settore di attività, di processi lavorativi al fine di verificare/vigilare su tempi e modi di esecuzione degli stessi.

3.1. Nomina del Responsabile anticorruzione e del responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti

Il responsabile anticorruzione dell'ente, individuato nella persona del Direttore Stefano Perini, è stato comunicato alla Direzione generale provinciale già con lettera datata 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 n. 3/2015, ai sensi dell'art. 1, c. 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190. Come previsto dalla normativa il nominativo del responsabile è stato reso pubblico mediante pubblicazione sul sito dell'Istituto.

La nomina è avvenuta coerentemente con quanto disposto dall'art. 1, c. 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'art. 43 del d.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013.

Con atto interno il Direttore Stefano Perini in data 13.09.2024 ha nominato il collaboratore Tommaso Badia in sostituzione della collega Alice Rampazzo (al momento in maternità) quale responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, art. 10, c. 1.

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

Nella fase di definizione del PTPCT 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 ridotte, l'attività è molto diversificata. Il contributo offerto dai coordinatori è stato comunque prezioso e determinante per l'elaborazione del Piano perché come sottolineato da ANAC "l'interlocuzione e la condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione sé da

ritenersi fondamentale ai fini del buon successo dell'intera politica di anticorruzione". 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 sull'osservanza del Piano.

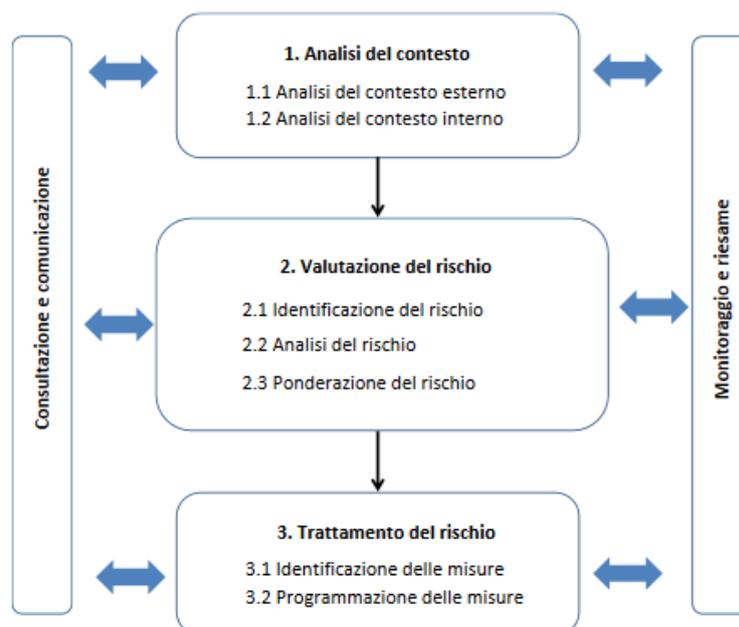
L'Allegato 1 del PNA 2019 contiene nuove indicazioni metodologiche per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del sistema di gestione del rischio corruttivo e per la conseguente predisposizione della relativa parte del PTPCT fornendo nuovi indicatori per la costruzione delle aree a rischio.

La nuova metodologia contenuta nel PNA propone l'utilizzo di un approccio qualitativo anziché quantitativo, come precedentemente previsto.

Il cambio di metodologia da parte di ANAC si basa sull'assunto che allo stato attuale le amministrazioni non dispongano di serie storiche sulla frequenza dell'accadimento di episodi corruttivi, o, laddove siano disponibili, queste siano scarse e poco affidabili e pertanto propone l'utilizzo di tecniche qualitative basate su valori di giudizio soggettivo, sulla conoscenza effettiva dei fatti e delle situazioni che influiscono sul rischio.

Qui di seguito vengono rappresentate le varie fasi del processo di gestione del rischio, che verranno poi trattate nei seguenti paragrafi:

Figura 1 – Il processo di gestione del rischio di corruzione



3.3 Analisi del contesto esterno

L'Istituto Promozione Lavoratori rientra tra gli enti pubblici presenti sul territorio provinciale che fanno parte del Sistema statistico provinciale, il cui scopo è quello di assicurare il coordinamento, il collegamento e l'interconnessione, in ambito provinciale, di tutte le fonti informative pubbliche preposte alla raccolta ed elaborazione di dati statistici finalizzati all'informazione statistica ufficiale.

I principali attori sul territorio sono l'Istituto provinciale di statistica (ASTAT), l'Istituto di ricerca economica della Camera di commercio di Bolzano (IRE) e l'Osservatorio sul mercato del lavoro della Ripartizione lavoro dell'Amministrazione provinciale. Partner potenziali sono anche l'INAIL, l'unibz e l'Eurac. Ulteriori partner potenziali sono la Consiglieria di parità della Provincia di Bolzano e il Comitato unico di garanzia dell'Azienda sanitaria dell'Alto Adige, con cui l'IPL ha sviluppato diversi progetti comuni. Negli ultimi anni l'Istituto ha intensificato anche i rapporti con i partner trentini (Agenzia del lavoro), in particolare anche con il Lares (Laboratorio relazioni di lavoro e sindacali) e con i partner del Tirolo austriaco, in particolare con la Arbeiterkammer Tirol.

Nel 2020 l'IPL è stato inoltre ufficialmente riconosciuto da Eurostat e da COMSTAT (Comitato nazionale di indirizzo e coordinamento dell'informazione statistica) come ente di ricerca statistico.

3.4. Analisi del contesto interno

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 18 dicembre 2018, n. 1404, è una struttura che cura gli interessi professionali ed economico-sociali di tutti i lavoratori e di tutte le lavoratrici dipendenti in Alto Adige.

L'Istituto più precisamente può:

- a. effettuare, di propria iniziativa o su richiesta, studi e rilevazioni di carattere economico e sociale;
- b. su richiesta della Giunta o di un assessore provinciale, pronunciarsi in merito all'elaborazione dei piani e dei programmi economici, territoriali e settoriali, nonché formulare osservazioni e proposte su problemi che implicino indirizzi di politica economica, sociale e del lavoro;
- c. realizzare – anche in collaborazione con i sindacati dei lavoratori dipendenti, con altre forme sociali e con le pubbliche amministrazioni – iniziative in materia di

- formazione, aggiornamento professionale e riconversione professionale dei lavoratori;
- d. provvedere alla traduzione e divulgazione di leggi, regolamenti, contratti collettivi, studi e altri documenti attinenti alla sua attività;
 - e. pronunciarsi ed avanzare proposte sul funzionamento e sull'organizzazione del collocamento al lavoro, della formazione professionale, dell'osservatorio del mercato del lavoro, nonché del controllo sul collocamento al lavoro.

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 revisore / la revisora dei conti.

Il Consiglio d'Istituto ha funzione di indirizzo strategico e stabilisce le linee e gli orientamenti generali per l'attività dell'Istituto. È composto da venti membri e rimane in carica per un periodo di tre esercizi fino alla deliberazione del bilancio d'esercizio.

Sedici membri sono designati in modo paritetico dalle confederazioni sindacali più rappresentative a livello provinciale, tre sono proposti dalle associazioni sociali dei lavoratori e delle lavoratrici maggiormente rappresentative a livello provinciale e uno è designato dalla Giunta provinciale in rappresentanza della Provincia.

La Giunta d'Istituto è composta da sei membri eletti tra i componenti del Consiglio d'Istituto e resta in carica per lo stesso periodo di tempo del Consiglio d'Istituto. La Giunta provvede alla gestione ordinaria e straordinaria dell'Istituto, prende le decisioni in materia di bilancio e le rispettive variazioni e delibera il programma annuale, seguendo l'orientamento del Consiglio d'Istituto. Essa definisce le priorità e indica i principali contenuti su cui si devono basare i progetti in essere. La Giunta, infine, elegge fra i propri componenti il/la Presidente e il/la Vicepresidente.

Il/la Presidente è il/la rappresentante legale dell'IPL. Convoca e presiede le sedute, sovrintende all'attuazione delle delibere della Giunta d'Istituto e stipula contratti e convenzioni in nome e per conto dell'IPL.

Il Revisore / la Revisora dei conti svolge funzioni di controllo sulla buona amministrazione e vigila sulla gestione finanziaria dell'Istituto.

L'Istituto, sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli *stakeholder* e dei vincoli finanziari, ha individuato quattro aree strategiche:

1. Area della Ricerca;
2. Area della Formazione;
3. Area della Consulenza;
4. Area della Comunicazione.

L'area della **Ricerca** si sviluppa in sei aree tematiche: l'osservatorio dell'economia e della società; redditi e prezzi; conti pubblici e welfare; pari opportunità; mercato del lavoro e risorse umane e infine la contrattazione decentrata. L'area della ricerca costituisce indubbiamente il maggior carico di lavoro per l'Istituto. Ad essa è associato il primo obiettivo strategico, che consiste nel fornire uno spaccato delle diverse situazioni in cui si trovano i lavoratori dipendenti e costituisce un valido strumento di lavoro, di riflessione e di analisi alle istituzioni locali, in modo tale da orientare la loro attività.

La seconda e la terza area di intervento riguardano invece la **Formazione** e la **Consulenza**. Entrambe si basano sul presupposto che per assumere un ruolo attivo nei processi decisionali, sia nell'ambito della contrattazione che dei tavoli della concertazione, si debba disporre di conoscenze aggiornate, di ottime capacità negoziali e comunicative. A tal proposito l'Istituto promuove iniziative formative rivolte ai funzionari sindacali e a quanti sono impegnati in ambito sociale, con lo scopo di incrementare le loro competenze di base e rendere i loro interventi e le loro azioni più incisive ed efficaci.

Un'ulteriore area di particolare importanza è infine quella della **Comunicazione**. A tal riguardo, l'Istituto mette a disposizione materiali ai lavoratori, ai sindacati e all'intera comunità. L'Istituto approfondisce, inoltre, determinate tematiche attraverso cosiddetti Zoom IPL (brevi relazioni ed analisi circoscritte), le quali possono anche diventare oggetto di dibattito pubblico.

In qualità di ente strumentale provinciale l'IPL deve confrontarsi, analogamente ad altri uffici dell'Amministrazione provinciale, con un crescente carico burocratico, legato alle procedure di affidamento per l'acquisto di beni e servizi e alla varia reportistica, richiesta sia da autorità provinciali che nazionali.

Per ulteriori dettagli sull'Istituto si rimanda al sito istituzionale <http://www.afi-ipl.org/>.

3.5. Identificazione delle “aree di rischio”

Si premette che l’Istituto Promozione Lavoratori si dedica alla ricerca, consulenza e formazione del mondo del lavoro dipendente. Non svolgendo perciò funzioni amministrative, di controllo, di erogazioni di contributi o di somme di denaro, i potenziali rischi di corruzione sono limitati.

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

Area acquisizione del personale:

- processo di selezione di personale assunto con contratto a tempo determinato di diritto privato;
- 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.

3.6. Analisi del rischio

Come già anticipato, l’Allegato 1 al PNA 2019 apporta novità all’intero processo di gestione del rischio, proponendo una nuova metodologia e divenendo il riferimento per il suddetto Piano.

Per ciascun processo/attività 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 e 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 attuata da un dipendente/collaboratore 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. Una volta individuati i rischi gli stessi sono stati descritti in un’ottica strumentale alla realizzazione dei fatti di corruzione.

Per ciascun rischio identificato sono stati stimati i valori della “probabilità” della sua realizzazione e dell’impatto. La probabilità consente di valutare quanto sia probabile che

l'evento accada in futuro mentre l'impatto valuta il suo effetto qualora lo stesso si verifichi, ovvero l'ammontare del danno al verificarsi di un determinato evento rischioso. Per ciascuno dei due indicatori (impatto e probabilità) sopra definiti, si è quindi proceduto ad individuare un set di variabili significative caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

Dopo aver individuato i processi a rischio, ai fini della valutazione del rischio secondo un approccio di tipo qualitativo, per ciascuno dei due indicatori (impatto e probabilità), si è proceduto ad individuare un set di variabili significative, che possono assumere un valore da 0 a 5, caratterizzate da un nesso di causalità tra l'evento rischioso e il relativo accadimento.

Le aree maggiormente esposte individuate dal Piano hanno riguardato prevalentemente le attività amministrative che prevedono le procedure contrattuali per l'affidamento di appalti di lavori, forniture e servizi e l'assunzione del personale.

<i>Aree di rischio</i>	<i>Valore medio delle probabilità</i>							<i>Valore medio dell'impatto</i>					<i>Valutazione complessiva del rischio</i>
	Ø	DISCREZIONALITÀ	RILEVANZA ESTERNA	COMPLESSITÀ	VALORE ECONOMICO	FRAZIONABILITÀ DEL PROCESSO	CONTROLLI	Ø	IMPATTO ORGANIZZATIVO	IMPATTO ECONOMICO	IMPATTO REPUTAZIONALE	IMPATTO ORGANIZZATIVO, ECONOMICO E SULL' IMMAGINE	
Area acquisizione del personale													
Processo di selezione di personale assunto con contratto a tempo determinato di diritto privato	3,5	5	4	3	5	1	3	3,5	4	3	4	3	12,3
Conferimento di incarichi di collaborazione	3,3	2	5	1	5	5	2	2	2	1	0	4	6,6

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	7,4
Definizione dello strumento per l'affidamento	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6
Redazione della documentazione d'appalto	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6
Requisiti di aggiudicazione	3,5	3	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	7,0
Valutazione delle offerte	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6
Procedure negoziate	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6
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	6,6

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)

3.7. Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio si divide in due fasi:

1. individuazione delle misure;
2. programmazione delle misure.

Le indicazioni metodologiche di ANAC sono chiare nella distinzione tra misure generali (trasversali sull'intera organizzazione) e quelle specifiche che impattano direttamente sui processi dell'organizzazione. Come specificato dall'Autorità, le misure di trattamento dei rischi vanno programmate adeguatamente e operativamente e pertanto vanno quantomeno individuate le fasi e le modalità attuative della misura del trattamento, le tempistiche di attuazione, le responsabilità dei soggetti che devono attuare le misure, nonché gli indicatori di monitoraggio.

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 possibilità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Sono identificate e programmate di seguito le seguenti misure a carattere trasversale adottate dall'Istituto. Per alcune si rimanda al PTPCT della Provincia Autonoma di Bolzano, trattandosi di misure previste anche nello stesso e che trovano applicazione per l'IPL, poiché parte del personale impiegato presso l'Istituto, quale ente strumentale della Provincia Autonoma di Bolzano, è a tutti gli effetti dipendente provinciale.

✓ **Codice di comportamento: in atto**

Ha il ruolo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli dipendenti pubblici, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPCT persegue con misure di tipo oggettivo e organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni). Da agosto 2018 l'IPL ha adottato il nuovo codice di comportamento dei dipendenti provinciali, così come approvato dalla Giunta provinciale con la deliberazione n. 839 del 28.08.2018. Ogni anno l'Istituto provvederà ad inoltrare nuovamente il documento ai dipendenti di ruolo, rammentando loro l'osservanza delle disposizioni ivi contenute. Ad integrazione l'Istituto prevede determinate regole interne specifiche, a cui tutti i dipendenti devono attenersi.

✓ **Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower): in atto**

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito di cui all'art. 54 *bis* del d.lgs. n. 165 del 2001. Fino al 2022 le segnalazioni potevano essere effettuate in via telematica inviandole all'indirizzo *e-mail* del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. Dall'1.9.2023 sotto consiglio del DPO, è stato implementato un canale dedicato, accessibile alla pagina <https://renorm.it/it-reblowing>, che consente di garantire ancora meglio la riservatezza di coloro che intendano segnalare violazioni di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro. 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. Il dipendente che effettua segnalazioni, inoltre, non potrà essere sanzionato, licenziato o sottoposto a discriminazione. Fino alla data di aggiornamento del presente Piano non risulta pervenuta alcuna segnalazione.

✓ **Rotazione del personale: impossibile da mettere in atto**

Il Piano nazionale anticorruzione prevede il generico principio di rotazione del personale. L'Istituto non esclude in futuro la possibilità di una rotazione del personale, soprattutto per quelle figure professionali direttamente a contatto con situazioni a potenziale rischio corruzione. Questa scelta, tuttavia, risulta ad oggi impossibile da mettere in atto. In primo luogo, perché la rotazione del personale dell'Istituto dotato di professionalità qualificate e di un solido *know-how* comporterebbe un forte rischio di inefficienza ed incompetenza; in secondo luogo, in quanto l'assegnazione di personale alle strutture rientra nella sfera di competenza dell'ufficio personale provinciale.

✓ **Obbligo di segnalazione e astensione in caso di conflitto di interesse: in atto**

L'organo decisionale, tutti i/le dipendenti, collaboratori/trici e consulenti dell'IPL sono tenuti a curare gli interessi dell'Istituto rispetto ad ogni situazione che possa concretizzare un vantaggio personale, anche di natura non patrimoniale, e che possa pregiudicare, anche solo potenzialmente, l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite. Essi, inoltre, devono astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. In caso di conflitto di interessi, attuale o potenziale, tali soggetti sono tenuti ad effettuare apposita segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, ossia al Direttore dell'Istituto. Tali soggetti devono altresì astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri, di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, ovvero di persone con le quali abbiano rapporti di frequenza abituale. Devono altresì astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere

interessi di oggetti o di organizzazioni di cui siano tutore/trice, curatore/trice, procuratore/trice o agente, di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori/trici o gerenti o dirigenti.

✓ **Incompatibilità e inconfiribilità di incarichi: in atto**

Il d.lgs. 39/2013 ha disciplinato specifiche cause di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso gli enti pubblici vigilati. Al/-la Responsabile della prevenzione è rimesso il compito di rilevare l'eventuale presenza di situazioni incompatibili riguardo alle quali dovrà attivarsi. In base all'art. 20 del d.lgs. 39/2013, il dirigente e i componenti della Giunta di Istituto all'atto del conferimento dell'incarico presentano una dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità e l'adempimento di tale obbligo è condizione di efficacia dell'atto. Annualmente questa dichiarazione deve essere presentata dal Direttore dell'Istituto alla Ripartizione Personale della Provincia Autonoma di Bolzano.

✓ **Pantouflage - revolving doors: in atto**

Si tratta della c.d. "incompatibilità successiva" alla cessazione del rapporto di lavoro. In particolare, l'art. 1, c. 42, lett. I della legge 190/2012, ha disposto il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, il quale durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione incarichi una volta cessato il servizio. L'Istituto attua detta misura inserendo apposita clausola negli atti di assunzione del personale assunto con contratto privatistico mentre per il personale provinciale si rimanda a quanto previsto dalla Provincia Autonoma di Bolzano.

✓ **Azioni e misure specifiche di prevenzione del rischio di corruzione in materia di affidamenti: in atto**

Le disposizioni contenute nel Regolamento che regola gli affidamenti di beni, servizi e lavori sono compatibili con le misure volte alla prevenzione di reati di corruzione.

✓ **Formazione in tema di prevenzione della corruzione: in atto**

Il Piano viene portato a conoscenza dei nuovi assunti, tramite la pubblicazione sulla pagina internet dell'Istituto nonché discusso in occasione dei colloqui di team e/o individuali. L'IPL si impegna inoltre a favorire la partecipazione di tutti i dipendenti

e collaboratori, indipendentemente dalle loro funzioni, a corsi di formazione volti a contrastare il fenomeno della corruzione.

✓ **Accesso telematico: in atto**

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

✓ **Trasparenza amministrativa: in atto**

Al fine di favorire la trasparenza del proprio operato e della propria struttura organizzativa, l'IPL si impegna a pubblicare tempestivamente i propri dati nell'apposita sezione dell'"Amministrazione Trasparente", ottimizzata a partire dall'aggiornamento del nuovo sito dell'ente avvenuto a fine 2015. Inoltre, nel corso del 2024 il sito subirà un ulteriore restyling. Periodicamente, con cadenza almeno semestrale e in relazione alla tipologia dei dati, si provvede all'aggiornamento delle informazioni disponibili, garantendo sempre il tempestivo aggiornamento dei contenuti secondo quanto stabilito dalla normativa nazionale e provinciale.

Si sottolinea che l'attività di pubblicazione dei dati sul sito web avviene nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del nuovo Regolamento (UE) 679/2016, quali i principi di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza e tenendo altresì conto del principio di "responsabilizzazione" del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati, e i principi di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

✓ **Informatizzazione dei processi: in atto**

Per tutte le attività dell'amministrazione, l'informatizzazione dei processi consente la tracciabilità dello sviluppo del processo e riduce il rischio di "blocchi" non controllabili con l'emersione delle responsabilità per ciascuna fase. L'Istituto fonda la propria azione su un sistema informatico efficiente caratterizzato da una costante evoluzione ed aggiornamento. Nel triennio 2024-2026 è previsto un ulteriore affinamento del sistema.

✓ **Costruzione di un ciclo delle performance integrato con le misure di prevenzione della corruzione: in atto**

Con riferimento alle misure specifiche vengono qui descritte le principali misure adottate dall'Istituto per alcuni processi che presentano gli indicatori di rischio più elevati:

Aree di rischio	Misure di prevenzione	Tempi	Responsabili
Processo di selezione di personale assunto con contratto a tempo determinato di diritto privato	Avviso del bando sul sito dell'Istituto e sul sito provinciale "ejobLavoro".	Già in atto	Direttore
	Criteri di selezione che tengono conto dei curriculum, della qualifica ottenuta e di esperienze lavorative equiparabili.	Già in atto	
	Costituzione di una commissione di valutazione indipendente che procede alla selezione dei candidati e alla determinazione del vincitore / della vincitrice.	Già in atto	
	Decisione definitiva sull'assunzione o meno da parte di un organo indipendente all'amministrazione.	Già in atto	Giunta d'Istituto
Conferimento di incarichi di collaborazione	Reclutamento riservato a sole figure professionali ad alta specializzazione.	Già in atto	Direttore
	Selezione mediante esame dei curricula, con valutazione della professionalità acquisita dalle precedenti esperienze maturate, sulla base di un colloquio individuale.	Già in atto	
	Modello di autodichiarazione relativamente agli incarichi ai sensi dell'art. 15 del d.lgs. 33/2013, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi.	Già in atto	
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

Requisiti di aggiudicazione	Richiedere all'aggiudicatario di iscriversi nel portale dei Bandi Alto Adige così da poter avere un controllo <i>ex ante</i> sul fornitore.	Quando possibile	Direttore
	Garantire la partecipazione di più concorrenti, evitando requisiti di aggiudicazione troppo restrittivi e/o mirati.	Già in atto	
	Rotazione degli operatori economici da invitare alla presentazione di offerte.	Già in atto	
	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.bandi-altoadige.it	Già in atto	Direttore
	Rotazione degli operatori economici da invitare alla presentazione di offerte.	Già in atto	
	Dichiarazione di insussistenza di conflitto di interessi ai sensi dell'art. 6 bis della l. 241/1990.	Già in atto	
Utilizzo di rimedi per la risoluzione di controversie durante l'esecuzione del contratto	Ricorso alla consulenza interna dell'Amministrazione provinciale (Avvocatura, Agenzia per i procedimenti e la vigilanza in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, Ufficio contratti) e ricorso alla gestione della controversia tra committente ed affidatario.	In caso di necessità	Direttore
	Inserimento nella documentazione di gara della procedura da adottare per la risoluzione delle controversie durante l'esecuzione del contratto.	Già in atto	

3.8. Monitoraggio delle misure di prevenzione del rischio

Completata la programmazione delle misure di prevenzione, è necessario che ciascuna amministrazione sviluppi al suo interno un sistema di monitoraggio e verifica periodica circa lo stato di attuazione delle stesse, volto ad effettuare un riesame periodico circa lo stato complessivo del sistema di gestione del rischio. Le relazioni relative al monitoraggio finora approvate e redatte dal RPCT sono reperibili sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente” nella sottosezione “[Prevenzione corruzione](#)”. Per quanto riguarda gli obblighi in materia di trasparenza, il monitoraggio annuale confluisce nella griglia di rilevazione sull’assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, validata dal RPCT. Le griglie e le attestazioni sono pubblicate sul sito istituzionale dell’Istituto nella sottosezione “[Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe](#)”.

4. Disposizioni finali

L’IPL nella figura del/-la Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza, verificherà annualmente l’efficacia e l’efficienza delle azioni messe in atto per la gestione dei rischi di corruzione. Il Piano verrà aggiornato e, se necessario, verranno introdotte modifiche regolamentari o nuovi regolamenti.

Il presente Piano verrà pubblicato sulla pagina web dell’Istituto www.afi-ipl.org/it/amministrazione-trasparente/23-altri-contenuti

adempiendo in tal modo all’obbligo di trasmissione del PTPCT all’Autorità nazionale anticorruzione ai sensi dell’art. 1, c. 8 della legge 190/2012.

5. Trasparenza

La trasparenza costituisce, oggi, uno dei principali strumenti per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità, in ogni ambito dell'attività pubblica.

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

Il d.lgs. 33/2013, adottato nell'esercizio della delega conferita dalla legge 190/2012, rafforza 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 una 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.

Per effetto delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 97/2016 all'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 le modalità di attuazione della trasparenza non sono più oggetto di un separato atto, ma costituiscono parte integrante del PTPC con apposita sezione. Nella presente sezione è quindi individuato il responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del d.lgs. 33/2013, nonché le modalità organizzative adottate per garantire un adeguato livello di trasparenza promuovendo in tal modo la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. L'art. 10, c. 1 del d.lgs. n. 33/2013 come modificato dall'art. 10 del d.lgs. n. 97/2016, ha previsto infatti che ciascuna pubblica amministrazione indichi, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati in materia di trasparenza. Periodicamente, con cadenza almeno annuale e stabilita in relazione alla tipologia di dati, l'ente deve impegnarsi a provvedere all'aggiornamento delle informazioni già disponibili. L'Istituto provvede all'aggiornamento tramite tre distinti canali: il caricamento diretto sul proprio sito; il diretto collegamento con banche dati e piattaforme specifiche (ad es. SICP, PerlaPA, Rete Civica); e con link diretto al sito dell'Amministrazione provinciale.

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.T., 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 e 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 la gestione dei costi del personale a tempo indeterminato o dei costi delle strutture, in quanto l'Istituto si qualifica come Ente strumentale della Provincia.

La Tabella allegata al d.lgs. n. 33/2013 disciplina la struttura delle informazioni sui siti istituzionali delle PA. Il legislatore organizza in sottosezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Istituto. Le sottosezioni devono essere denominate esattamente come indicato nella tabella del citato decreto legislativo. Nel [sito web](#) dell'Istituto è stata istituita un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" al cui interno sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti pubblicati ai sensi della normativa vigente.

L'utente accede ai contenuti di interesse della sezione "Amministrazione Trasparente" senza dover effettuare operazioni aggiuntive. Tutti i dati ivi contenuti, infatti, sono liberamente accessibili senza necessità di registrazioni, password o identificativi di accesso.

Attraverso l'Area Trasparenza, l'Istituto si ripropone di assicurare un appropriato livello di trasparenza finalizzato a dare adeguata comprensione e conoscenza della sua attività e alla creazione di una relazione diretta con i cittadini. L'Area Trasparenza intende essere un valido riferimento che porti a sensibilizzare i collaboratori creando una vera e propria cultura orientata alla trasparenza. Come noto, il legislatore ha organizzato in sottosezioni di primo e di secondo livello le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web.

A seguito delle modifiche intervenute con il d.lgs. n. 33/2013, l'Istituto adegua costantemente i contenuti presenti nella propria Area Trasparenza, compatibilmente con le risorse disponibili.

All'interno dell'Istituto il Responsabile per la trasparenza, che secondo la normativa vigente coincide con il Responsabile anticorruzione, nello specifico il Direttore dell'Istituto, svolge un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione.

Limitatamente alle voci che hanno pertinenza con l'Istituto vengono curate le seguenti sezioni:

- Disposizioni generali;
- Organizzazione;
- Collaboratori e consulenti;
- Personale;
- Bandi di concorso;
- Performance;
- Provvedimenti;
- Bandi di gara e contratti;
- Bilanci;
- Controlli e rilievi amministrativi;
- Pagamenti dell'Amministrazione;
- Altri Contenuti.

Nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Istituto <http://afi-ipl.org/it/amministrazione-trasparente> è possibile visionare tutti i dati, così come previsto dagli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. n. 33/2013. Questi vengono aggiornati periodicamente.

Si fa inoltre presente che, prima di mettere a disposizione sul sito web istituzionale dati e documenti contenenti dati personali, l'Istituto verifica che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. n. 33/2013 o, in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione e che l'attività di pubblicazione rispetti i principi di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679 tra cui l'adeguatezza, la pertinenza e la limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per i quali i dati sono trattati.

Il RPCT si raccorda ed è supportato dal DPO (per l'Istituto individuato in Renorm S.r.l.) per gli aspetti afferenti al trattamento dei dati personali e, in particolare, per quelli afferenti all'assolvimento degli oneri di pubblicazione e di accesso civico generalizzato di cui al d.lgs. n. 33/2013.

Tale raccordo è volto a garantire il corretto bilanciamento tra la trasparenza, intesa come accessibilità totale alle informazioni, dati e documenti detenuti dalla società e il diritto di tutela dei dati personali.

Il DPO ha il dovere di supporto del RPCT al quale fornisce, spontaneamente o su richiesta di quest'ultimo, indicazioni e pareri.

6. Allegato relativo alle sezioni dell'Amministrazione Trasparente (ex Programma triennale per la trasparenza e l'integrità)

In forma semplificata si illustra di seguito quali sezioni sono attivate e aggiornate periodicamente nell'area del sito "Amministrazione Trasparente" in quanto relative all'attività svolta dall'Istituto. Si riportano inoltre i riferimenti normativi principali, la struttura che si occupa di reperire le informazioni e il responsabile per la trasparenza dell'Istituto (Direttore).

DENOMINAZIONE SOTTO-SEZIONE	RIFERIMENTO NORMATIVO	STRUTTURA	Attivato sì/no
Disposizioni Generali	d.lgs. 33/2013; d.lgs. 165/2001	IPL/ Direttore	Sì
Organizzazione	d.lgs. 33/2013; l. 441/1982	IPL/Direttore	Sì
Collaboratori e consulenti	d.lgs. 33/2013, art.53, c.14; d.lgs. 165/2001	IPL/Direttore	Sì
Personale	d.lgs. 33/2013; d.lgs. 39/2013; l.441/1982	IPL/Direttore	Sì
Bandi di concorso	d.lgs. 33/2013	IPL/Direttore	Sì
Performance	Delibera CIVIT 104/2010; d.lgs. 33/2013	IPL/Direttore	Sì
Provvedimenti	d.lgs. 33/2013; l. 190/2012	IPL/Direttore	Sì
Bandi di gara e contratti	d.lgs. 33/2013; d.lgs. 50/2016	IPL/Direttore	Sì
Bilanci	d.lgs. 33/2013; d.lgs. 91/2011; d.lgs. 118/2011	IPL/Direttore	Sì
Controlli e rilievi sull'amministrazione	d.lgs. 33/2013	IPL/Direttore	Sì
Pagamenti dell'amministrazione	d.lgs. 33/2013; d.lgs. 82/2005	IPL/Direttore	Sì
Altri contenuti	d.lgs. 33/2013; d.lgs. 39/2013; l. 190/2012; l. 241/1990; d.lgs. 82/2005; d.lgs. 179/2016; d.l. 179/2012	IPL/Direttore	Sì