



**Piano triennale per la prevenzione della corruzione**  
**Periodo 2017 – 2019**

Approvato con delibera della Giunta d'Istituto n. 1/2017 del 12.01.2017

## Indice

Premessa.....	3
1. Il piano triennale (2017-2019) di prevenzione della corruzione (PTPC) .....	4
2. Le fonti normative in materia di anticorruzione.....	6
3. Assetto organizzativo e compiti dell'IPL.....	8
4. Il processo di costruzione del P.T.P.C.....	10
4.1. Nomina del Responsabile anticorruzione e del responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti .....	10
4.2. Costituzione di un gruppo di lavoro interno all'Istituto .....	11
4.3. Predisposizione della mappatura dei rischi.....	11
4.4. Valutazione del rischio .....	12
4.5. Misure di prevenzione del rischio corruzione.....	15
5. Disposizioni finali.....	20
6. Trasparenza.....	20
Allegato: Il programma triennale (2017-2019) per la trasparenza e l'integrità .....	22

## 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.”*

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 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”.

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

## **1. Il piano triennale (2017-2019) 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” e 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.

### **2.4. Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39: “Disposizioni in materia di inconfiribilità 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 inconfiribilità 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 inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali nelle pubbliche

amministrazioni. La stessa circolare impartisce anche delle direttive agli enti strumentali provinciali quali l'IPL.

**2.7 Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 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.”**

### **3. Assetto organizzativo e compiti 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 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 alla 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 16 rappresentanti dei sindacati e precisamente 4 per ognuna delle organizzazioni CGIL-AGB, ASGB, SGB/CISL, UIL-SGK; da 3 rappresentanti delle organizzazioni sociali KVW e ACLI e un rappresentante dell'amministrazione provinciale.

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

Il/la Presidente è il 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.

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

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

- Creazione di un sistema di procedure volto 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.

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

- 4.1) Nomina del Responsabile anticorruzione e del responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti
- 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 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 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 n. 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 D.lgs. n. 33 del 14 marzo 2013.

Con disposizione interna il Direttore Stefano Perini in data 14.02.2017 ha nominato il collaboratore Luca Frigo quale responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del Decreto Legislativo 33/2013, art. 10, comma 1.

#### **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 ridotte, l'attività è molto diversificata. 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 erogazione 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:**

- 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.

#### 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.

La valutazione finale delle aree di rischio, emersa nel piano 2016-2018 dalla valutazione congiunta dei membri del gruppo di lavoro viene mantenuta inalterata per il piano 2017-2019, in quanto le attività dell'Istituto non sono cambiate.

Nel piano 2017-2019 sono state poi inserite due nuove voci. La prima è riferita al "processo di selezione di personale assunto con contratto a tempo determinato di diritto privato". La seconda a "studi per un importo superiore a € 10.000", per cui la decisione è rimandata alla Giunta IPL.

Aree di rischio	Valore medio delle probabilità							Valore medio dell'impatto				Valutazione complessiva del rischio	
	∅	DISCREZIONALITÀ	RILEVANZA	COMPLESSITÀ	VALORE	FRAZIONABILITÀ DEL PROCESSO	CONTROLLI	∅	IMPATTO	IMPATTO	IMPATTO		IMPATTO ORGANIZZATIVO,
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													

<b>Definizione dell'oggetto per l'affidamento</b>	3,7	4	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	7,4
<b>Definizione dello strumento per l'affidamento</b>	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6
<b>Redazione della documentazione d'appalto</b>	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6
<b>Requisiti di aggiudicazione</b>	3,5	3	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	7,0
<b>Valutazione delle offerte</b>	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6
<b>Procedure negoziate</b>	3,3	2	5	1	5	5	2	2	4	1	0	2	6,6
<b>Utilizzo di rimedi per la risoluzione di controversie durante l'esecuzione del contratto</b>	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)

#### 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.

<b>Are di rischio</b>	<b>Misure di prevenzione</b>	<b>Tempi</b>	<b>Responsabili</b>
<b>Processo di selezione di personale assunto con contratto a tempo determinato di diritto privato</b>	Avviso del bando sul sito dell'Istituto e sul sito provinciale "borsa lavoro".	In fase di avvio	Direttore
	Criteri di selezione che tengono conto dei curricula, della qualifica ottenuta e di esperienze lavorative simili.	In fase di avvio	
	Costituzione di una commissione di valutazione indipendente che procede alla selezione dei candidati e alla determinazione del vincitore / della vincitrice.	In fase di avvio	Giunta d'Istituto
<b>Conferimento di incarichi di collaborazione</b>	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	
	Per incarichi che superano somme di € 5.000 lordi,	Già in atto	Giunta d'Istituto

	valutazione dell'adeguatezza dell'offerta di collaborazione da parte di un organo indipendente, ossia della Giunta dell'Istituto.		
<b>Definizione dell'oggetto per l'affidamento</b>	Ricorso alla ricerca di mercato per affidamenti non rientranti nell'attività ordinaria.	Già in atto	Direttore
	Divieto di frazionamento del valore dell'appalto.		
<b>Definizione dell'oggetto nel caso di studi &gt; € 10.000</b>	Valutazione dell'opportunità di sondaggi, indagini e studi qualora superino € 10.000.	Già in atto	Giunta d'Istituto
	Preventiva identificazione di sinergie con Istituti partner.		
<b>Redazione della documentazione d'appalto</b>	La documentazione di gara viene redatta da persona diversa da quella che autorizza l'atto.	Già in atto	Direttore
<b>Requisiti di aggiudicazione</b>	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	
<b>Valutazione delle offerte</b>	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 dal solo prezzo, si istituisce una commissione di valutazione seguendo le disposizioni della legge provinciale.	Già in atto	Direttore
<b>Procedure negoziate</b>	Ricorso al mercato elettronico provinciale <a href="http://E-Procurement/www.bandialtoadige.it">E-Procurement/www.bandialtoadige.it</a>	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 dell'articolo 6bis della legge n. 241/1990 e successive modifiche.	Già in atto	
<b>Utilizzo di rimedi per la risoluzione di controversie durante l'esecuzione del contratto</b>	Ricorso alla consulenza interna dell'Amministrazione provinciale (Avvocatura, Agenzie appalti, Ufficio contratti) e ricorso alla gestione della controversia tra Committente e Affidatario.	Viene stabilito 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	

Sono identificate e programmate le seguenti misure a carattere trasversale:

- ✓ la **formazione** in tema di prevenzione della corruzione.  
Il Piano viene portato a conoscenza dei nuovi assunti, a mezzo pubblicazione sulla pagina internet dell'Istituto. L'IPL si impegna a favorire la partecipazione, nell'arco del triennio 2017-2019, di tutti i dipendenti e collaboratori, indipendentemente dalle loro funzioni, a corsi di formazione specifici volti a contrastare il fenomeno della corruzione, fornendo loro informazioni sulle situazioni concrete di rischio. L'Istituto favorisce inoltre una formazione mirata ai dipendenti che operano nelle aree riconosciute di rischio.
- ✓ 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 evoluzione e aggiornamento continui. Nel triennio 2017-2019 di vigenza del Piano è previsto un ulteriore affinamento 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 dalla Direzione generale stessa. Ogni anno l'Istituto provvederà a inoltrare nuovamente il documento ai dipendenti di ruolo, rammentando l'osservanza delle disposizioni ivi contenute.
- ✓ 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 **sezione "Amministrazione Trasparente"**, ottimizzata a partire dall'aggiornamento del nuovo sito dell'ente, avvenuto nella parte finale del 2015, verrà ulteriormente integrata nelle sue componenti secondo quanto stabilito dalla normativa nazionale e provinciale, assicurando il sempre tempestivo aggiornamento dei contenuti.
- ✓ 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.

54bis del D.lgs. n. 165 del 2001. I dipendenti dell'Istituto potranno effettuare in via telematica le segnalazioni indirizzandole all'indirizzo e-mail 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 il generico principio di rotazione del personale. L'Istituto non esclude la possibilità di una rotazione del personale, soprattutto per quelle figure professionali direttamente a contatto con situazioni a potenziale rischio corruzione. Tuttavia, questa scelta rientra nella sfera di competenza dell'ufficio personale provinciale e del responsabile per la trasparenza e anticorruzione per l'Amministrazione provinciale.
- ✓ **Obbligo di segnalazione e astensione in caso di conflitto di interesse:** 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 pregiudichi, anche solo potenzialmente, l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite, e 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 un'apposita segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

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 soggetti 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:** 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.

- ✓ **Trasparenza amministrativa:** Al fine di favorire la trasparenza del proprio operato e della propria struttura organizzativa, l'IPL si impegna a pubblicare tempestivamente i propri dati e documenti nell'apposita sezione dell'"Amministrazione Trasparente". Periodicamente, con cadenza almeno annuale e in relazione alla tipologia dei dati, si provvede all'aggiornamento delle informazioni disponibili.
  
- ✓ **Azioni e misure specifiche di prevenzione del rischio di corruzione in materia di affidamenti:** Le disposizioni contenute nel Regolamento che regolano gli affidamenti in economia di beni, servizi e lavori sono congrue per la prevenzione di reati di corruzione.

## 5. Disposizioni finali

L'IPL nella figura del/-la Responsabile per la prevenzione della corruzione, verificherà annualmente l'efficacia ed 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/altri-contenuti-corruzione/](http://www.afi-ipl.org/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corruzione/)

## 6. 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. 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 contenuti 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 (2017-2019) per la trasparenza e l'integrità

DENOMINAZIONE SOTTOSEZIONE	DENOMINAZIONE DELL'OBBLIGO	CONTENUTO DELL'OBBLIGO	RIFERIMENTO NORMATIVO	INCARICATO	Attivato sì/no
<b>Disposizioni Generali</b>	Programma per la Trasparenza e l'Integrità	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione.	Art. 10, comma 8, lett. A, D.lgs. 33/2013	Direttore	Sì
		Dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità e inconferibilità.	Art. 15 comma 1, 2, D.lgs. 33/2013		
<b>Organizzazione</b>	Organi di indirizzo politico-amministrativo	Organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze.	Art. 13 comma 1, lett. A, D.lgs. 33/2013	Direttore	Sì
	Telefono e posta elettronica <a href="http://afi-ipl.org/it/kontakt">http://afi-ipl.org/it/kontakt</a>	Numeri telefonici uffici, caselle di posta elettronica istituzionali e PEC.	Art.13 comma 1, lett. D, D.lgs. 33/2013	Direttore	Sì
<b>Consulenti e collaboratori</b>	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 comma 2, D.lgs. 33/2013; Art. 53 comma 14, D.lgs. 165/2001	Direttore	Sì
<b>Personale</b>	Incarichi dirigenziali	Dati concernenti il titolare di incarico dirigenziale e curriculum vitae.	Art. 15 commi 1 e 2, D.lgs. 33/2013	Direttore	Sì
<b>Bandi di gara e contratti</b>	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 comma 1, D.lgs. 33/2013	Direttore	Sì

	Obblighi di trasparenza di aggiudicazione e affidamenti ai sensi della legge 190/2012 art. 1 comma 32	Elenco procedure di gara 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 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.	Art. 1 comma 32, L. 190/2012; art. 3 delib. AVCP n. 26/2013	Direttore	Sì
<b>Servizi erogati dall'Istituto</b>	Bilancio preventivo e consuntivo	Dati del bilancio in forma aggregata e semplificata.	Art. 29 comma 1, D.lgs. 33/2013	Direttore	Sì
	Servizi erogati	Programma e rapporto sull'attività dell'Istituto.	Art. 32 comma 1, D.lgs. 33/2013	Direttore	Sì
<b>Pagamenti dell'amministrazione</b>	Pagamento dei debiti scaduti della pubblica amministrazione ai sensi del D.L. dell'8 aprile 2013, n. 35	L'Istituto Promozione Lavoratori non ha debiti certi, liquidi ed esigibili alla data del 31/12/2016 e quindi non ha dovuto adempiere agli obblighi previsti dall'art. 6, comma 3 (piano pagamenti) e art. 6, comma 9 (comunicazione ai creditori).	D.L. 35/2013	Direttore	Sì
<b>Accesso civico</b>	Informazioni sull'esercizio del diritto di accesso	Nome del responsabile della trasparenza cui è presentata la richiesta di	Art. 5 comma 1,	Direttore	Sì

		accesso civico, nonché modalità per l'esercizio di tale diritto, con indicazione dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale	D.lgs. 33/2013		
<b>Prevenzione corruzione</b>	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 comma 1, D.lgs. 33/2013	Direttore	Sì