

**Institut für Innovative Technologien**  
**Istituto per Innovazioni Tecnologiche**

**Korruptionspräventionplan**  
**Piano di Prevenzione della Corruzione**  
**2018 - 2020**

**Jänner | Gennaio 2018**

## Inhalt

1. Prämisse	
Premessa .....	4
2. Organisation und Funktion	
L'organizzazione e funzioni attribuite .....	6
a. Der Verwaltungsrat	
Il Consiglio di Amministrazione .....	6
b. Der Aufsichtsrat	
Il collegio sindacale.....	6
c. Der Beauftragte für die Korruptionsprävention	
Il Responsabile della prevenzione della corruzione .....	6
d. Angestellte Dipendenti.....	8
e. Externe Mitarbeiter Collaboratori.....	8
3. Die Erarbeitung des Dreijährigen Plans zur Korruptionsprävention: Ziele, Rollen und Verantwortung	
Il processo di elaborazione del PTPC: Obiettivi, ruoli e responsabilità .....	9
4. Methodik der Risikoanalyse	
La metodologia utilizzata per l'analisi del rischio.....	10
5. Analyse des Kontexts	
L'analisi del contesto .....	11
a. Der externe Kontext	
L'analisi del contesto esterno.....	11
b. Analyse des internen Kontexts: Aufzeichnung der Tätigkeiten und Individuierung der Verhaltensweisen, die dem Risiko der Korruption ausgesetzt sind	
L'analisi del contesto interno: la mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio di corruzione .....	11
6. Die Risikobewertung: Assessment der riskanten Ereignisse und Individuierung der Kategorien, die einem Korruptionsrisiko ausgesetzt sind	
Valutazione del rischio: assessment degli eventi rischiosi ed individuazione delle categorie di comportamento a rischio .....	14
7. Die Behandlung des Risikos: Definierung und Programmierung der Präventivmaßnahmen	
Il trattamento del rischio: l'identificazione e programmazione delle misure di prevenzione .....	16
8. Allgemeine Maßnahmen	
Misure generali.....	19
a. La formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici; le azioni di sensibilizzazione e i rapporti con la società civile .....	19
b. Der Verhaltenskodex	
Il Codice Etico .....	20
9. Le misure specifiche di prevenzione .....	21

10.	Le misure di disciplina del conflitto d'interesse: gli obblighi di comunicazione e di astensione	22
11.	Le autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio: le attività e gli incarichi extra-istituzionali .....	23
12.	Le attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro .....	24
13.	L'inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	25
14.	La formazione di commissioni, l'assegnazione di uffici e il conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione .....	26
15.	La rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione .....	27
16.	La tutela del whistleblower .....	28
17.	La consultazione pubblica e il monitoraggio sull'attuazione del PTPC .....	29
18.	Introduzione .....	30
19.	Organizzazione e Funzione .....	31
20.	Le principali novità .....	32
21.	Il procedimento di elaborazione e adozione del programma .....	33
22.	Iniziative in materia di comunicazione del PTTI .....	34
23.	Processo di attuazione del PTTI.....	35
	Scadenziario .....	36
24.	Aggiornamento del Programma .....	37
25.	Dati ulteriori .....	38
26.	Accesso civico .....	39

# Teil I: Der Dreijährige Plan zur

## Korruptionsprävention

### Parte I: Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione

---

#### 1. Prämisse

##### Premessa

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione redatto ai sensi della legge 190/2012 si pone i seguenti obiettivi:

- valutare il livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione
- indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio
- ridurre la probabilità che si manifestano casi di corruzione
- aumentare la capacità di svelare casi di corruzione
- stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione
- monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi

Nel Codice Penale il fenomeno della corruzione è disciplinato dagli artt. 318-322, ma il legislatore non ne dà una definizione. Di conseguenza, il fenomeno va inteso in senso ampio. Per dare comunque una certa delimitazione al fenomeno di corruzione ci si avvale della definizione data da Transparency International, grande organizzazione non-profit fondata a Berlino nel 1993:

*Corruzione è l'abuso di potere conferito al fine di ottenere un beneficio o un vantaggio privato. [...]*

*Spesso si parla di corruzione come un fenomeno invisibile, poiché vi esistono solo, spesso due, colpevoli: colui che corrompe e colui che si fa corrompere. Per ovvie ragioni nessuno dei due vuole farsi scoprire e di conseguenza fanno di tutto pur di svelare le loro azioni. Perciò, quando si parla di prevenzione della corruzione il concetto chiave è trasparenza. Visto che la vittima, oltre a essere inconsapevole è spesso difficilmente identificabile, bisogna garantire pubblicità o controllo ovunque le strutture date (organizzazione, processi, comportamenti) facilitano un comportamento corrotto.*

Da questa definizione si evince il nesso che esiste tra prevenzione della corruzione e trasparenza. Con le parole di Louis Brandeis: "L'attenzione pubblica è giustamente lodata come rimedio ai mali sociali e

industriali. La luce del sole è considerata come il migliore dei disinfettanti". Con il D. lgs. n. 97 del 20.05.2016, il diritto generale di accesso e la trasparenza sono stati ulteriormente rafforzati. Oggi la trasparenza è intesa come accessibilità totale a "dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni".

La seguente normativa è alla base del presente PTPC:

- Decreto legislativo n. 231 del 8 giugno 2001
- Decreto legislativo n. 163 del 12 aprile 2006
- Legge n. 190 del 6 novembre 2012: Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione
- Decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013
- Decreto legislativo n. 39 dell'8 aprile 2013
- Determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) n. 8 del 17 giugno 2015
- Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) n. 1134 del 8 novembre 2017: "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"

Il presente PTPC è stato integrato, come da decisione del Consiglio di Amministrazione, dal modello di organizzazione e di gestione ai sensi del d.lgs. 231/2001. Verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Istituto per Innovazioni Tecnologiche nella sezione "Società trasparente".

## **2. Organisation und Funktion**

### **L'organizzazione e funzioni attribuite**

L'Istituto per Innovazioni Tecnologiche SCARL possiede, per via delle sue dimensioni ridotte, un'organizzazione e struttura chiara e ben definita, che – in rispetto della normativa in materia di trasparenza – è pubblicata sul sito istituzionale nella sezione “Società trasparente”.

L'Istituto per Innovazioni Tecnologiche è un istituto di ricerca senza scopo di lucro, che realizza progetti nel settore della mobilità elettrica. L'unica sede dell'IIT è a Bolzano, in via Enrico Mattei 1, dove sono ubicati ufficio, produzione e distributore di idrogeno.

#### **a. Der Verwaltungsrat**

##### **Il Consiglio di Amministrazione**

A capo dell'IIT sta il Consiglio di Amministrazione i cui 5 membri sono stati nominati dai vari soci; da maggio 2016, il presidente del CdA è Dieter Theiner, che fino a questo momento fungeva da consigliere oltre che da Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

La sua ascesa a capo del Consiglio di Amministrazione ha reso necessaria la nomina di un nuovo Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Da settembre 2016 è Martin Gallmetzer, responsabile del reparto Ricerca e Sviluppo, ad occupare tale posizione (cfr. Sezione C: Der Verantwortliche für Korruptionsprävention; Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza). Il 30 gennaio 2018 gli subentra Thomas Klauser.

Il CdA deve adottare qualsiasi misura per assicurare che l'RPCT possa svolgere il suo compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni.

#### **b. Der Aufsichtsrat**

##### **Il Collegio sindacale**

Dal 2017 il Consiglio d'Amministrazione è affiancato da un Collegio sindacale monocratico (Dott. Patrick Bergmeister). Il suo compito consiste nel vegliare sul controllo dello statuto e nel controllare annualmente il bilancio, la contabilità, l'affidamento di incarichi, ecc.

#### **c. Der Beauftragte für die Korruptionsprävention**

##### **Il Responsabile della prevenzione della corruzione**

Il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto per Innovazioni Tecnologiche ha nominato Dott. Martin Gallmetzer Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza. Per garantire un cambiamento periodico nel ruolo di RPC gli subentra il Dott. Thomas Klauser a decorrere dal 30 gennaio 2018.

Ai sensi dell'art. 1, paragrafo 8 della legge n. 190/2012, il compito principale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) sta nella redazione e nell'aggiornamento del Piano Triennale di

Prevenzione della Corruzione (PTPC) entro il 31 gennaio di ciascun anno, facente riferimento al triennio in corso.

L'RPC è appoggiato dagli impiegati dell'IIT nella redazione del presente piano che a fine elaborazione viene pubblicato sul sito web istituzionale.

Ai sensi della legge n. 190/2012 l'RPC conta tra i suoi compiti:

- Monitoraggio sulla realizzazione efficace del piano oltre che sull'adeguatezza del piano; presentazione di proposte di modifiche qualora si dovessero riscontrare delle violazioni delle norme o qualora vi ci dovessero essere delle modifiche sostanziali nell'organizzazione o nell'attività dell'organizzazione (art. 1, paragrafo 10, lettera a)
- Nomina dei dipendenti, che devono frequentare un corso in materia, poiché impiegati in settori con un alto rischio di corruzione (art. 1, paragrafo 10, lettera c)
- Controllo della funzione e del rispetto del piano (art. 1, paragrafo 12, lettera b)
- Pubblicazione della relazione annuale sul sito web istituzionale dell'IIT entro il 15 dicembre (o altra scadenza come da indicazione dell'ANAC) contenente un bilancio circa l'efficacia delle misure preventive previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione;

La legge 190/2012 indica chiaramente che la mancata elaborazione del Piano e la mancata selezione e formazione del personale impiegato in settori ad alta esposizione di corruzione, è elemento di responsabilità legale dei dirigenti (art. 1, paragrafo 8). Qualora si dovesse riscontrare all'interno dell'IIT un caso di corruzione con sentenza definitiva, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ne risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo datato 30 marzo 2001, n. 165, in versione attuale (responsabilità dirigenziale) sia per quanto riguarda danni monetari e d'immagine, ma anche a livello disciplinare, purché non possa dimostrare che:

- L'RPC ha, prima che l'atto di corruzione sia avvenuto, elaborato il Piano triennale di prevenzione della corruzione introducendo la selezione e la formazione degli impiegati ai sensi dell'art. 1, par. 9 e 10 della legge 190/2012.
- L'RPC ha vigilato sulla funzione e sul rispetto del Piano (art. 1, par. 12).

Inoltre si sottolinea che in caso di continue violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il Responsabile ne detiene la responsabilità in quanto presunto dirigente e per mancato controllo sotto il profilo disciplinare (art. 1, par. 14).

Ai sensi dell'art. 1, par. 13 della legge 190/2012 la sanzione disciplinare del Responsabile non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi.

Al fine di minimare i rischi per l'Istituto e la figura del RPC, l'IIT ha provveduto a fare elaborare un modello organizzativo 231. È stato nominato un Organismo di Vigilanza (OdV) che provvederà a "*vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di curarne l'aggiornamento*" per il triennio 2018-2020. Questa figura è stata individuata nella persona del Dott. Andreas Zojer che provvederà anche con la stesura di una relazione annuale circa l'efficacia e eventuali modifiche del modello organizzativo.

**d. Angestellte  
Dipendenti**

I dipendenti dell'IIT si devono astenere, in caso di conflitto d'interessi, anche potenziale, segnalando tempestivamente all'RPC ogni situazione di conflitto, anche potenziale. I dipendenti, inoltre, partecipano al processo di gestione del rischio e alle iniziative di formazione e osservano le disposizioni del PTPC, del Codice Etico e tutte le disposizioni interne volte alla prevenzione di fenomeni corruttivi.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal PTPC costituisce un illecito disciplinare ed è sanzionabile secondo la disciplina prevista dal contratto collettivo, dal contratto individuale e dal Codice Civile.

**e. Externe Mitarbeiter  
Collaboratori**

I collaboratori a qualsiasi titolo della società devono osservare le misure contenute nel PTPC e devono anch'essi segnalare situazioni di illecito al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.



### **3. Die Erarbeitung des Dreijährigen Plans zur Korruptionsprävention: Ziele, Rollen und Verantwortung Il processo di elaborazione del PTPC: Obiettivi, ruoli e responsabilità**

L'obiettivo della nuova strategia anticorruzione è stato quello di elaborare un sistema organico di azioni e misure, idoneo a prevenire il rischio corruttivo nell'ambito di tutti i processi dell'amministrazione.

Il processo di elaborazione del piano ha previsto la partecipazione e la collaborazione di tutti i dipendenti dell'IIT. Un ruolo fondamentale è stato assegnato al Presidente del CDA e ai responsabili di area, non soltanto nell'ambito delle attività di rilevazione propedeutiche alla predisposizione del piano, ma anche ai fini del futuro monitoraggio, che costituisce parte integrante dei compiti. Pertanto, tenendo conto che il processo di gestione del rischio della corruzione prevede tre macro fasi: analisi del contesto (interno, esterno), valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione), è stata individuata, quale punto di partenza, l'attività di analisi del contesto interno, costituita dalla mappatura di tutti i processi.

Si evidenzia che non soltanto il personale dipendente, ma tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze dell'IIT, tutti i collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto sono tenuti ad osservare le prescrizioni del Codice di comportamento.

Alla definizione delle aree di rischio è seguita la ponderazione dei rischi, al fine di stabilire le priorità d'intervento ed il trattamento differenziato dei rischi stessi; in questa fase, l'indicazione strategica è stata quella di considerare una presunzione di rischio tale da assumere una posizione massimamente garantista. Il passaggio finale di elaborazione del PTPC, relativo al trattamento del rischio, ha ricompreso i due momenti dell'identificazione delle misure di prevenzione e della programmazione delle misure individuate, con l'indicazione dei tempi di attuazione, dei responsabili e degli indicatori di attuazione.

## 4. Methodik der Risikoanalyse

### La metodologia utilizzata per l'analisi del rischio

La metodologia utilizzata per l'analisi dei rischi di corruzione ai fini della stesura del piano triennale anticorruzione si è basata su un principio di prudenza favorendo un sistema di misurazione qualitativo. Si è cercato di concentrare lo sforzo dei responsabili verso la necessaria acquisizione di conoscenze sul contesto ambientale ed operativo delle attività gestite, piuttosto che sulla meccanica applicazione di parametri e formule per il calcolo del rischio. E' evidente che l'adeguato livello di consapevolezza del contesto di minaccia che grava sull'amministrazione costituisce un fondamentale pre-requisito per un efficace attività di contrasto della corruzione.

Il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato rilevando:

- 1) la probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione, raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione deve essere eseguita dal responsabile al meglio delle sue possibilità di raccolta di informazioni ed operando una conseguente, attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto bassa, bassa, media, alta, altissima;
- 2) l'impatto che, nel caso in cui l'evento di corruzione si presentasse, viene valutato calcolando le conseguenze: a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.; b) sugli stakeholders (imprese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

## 5. Analyse des Kontexts

### L'analisi del contesto

L'analisi del contesto ha come scopo quello di comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'IIT per via delle specificità dell'ambiente in cui opera (strutture territoriali, dinamiche sociali, economiche e culturali, ecc.) o per via di caratteristiche organizzative interne.

#### a. Der externe Kontext

##### L'analisi del contesto esterno

L'Istituto per Innovazioni Tecnologiche opera in primis in Provincia di Bolzano – territorio in cui non si manifestano importanti fenomeni di criminalità organizzata. Il tessuto socio-economico è molto solido, caratterizzato da una forte imprenditorialità nel turismo e nell'agricoltura.

Una grande particolarità dell'IIT è costituita dal settore in cui opera, ovvero nella mobilità elettrica, con particolare attenzione al settore della mobilità "a idrogeno". Questo settore è ancora in una fase pre-commerciale in Italia. Di conseguenza, si tratta di un settore senza mercato, cioè con un numero molto ridotto di operatori. Perciò si può constatare che si tratta di un settore che non è ancora entrato nel mirino della criminalità organizzata. Il contesto esterno sarà comunque tenuto sotto osservazione, poiché si stima che nei prossimi anni il settore avrà un forte sviluppo.

Oltre all'Alto Adige, l'IIT collabora anche all'interno di progetti finanziati dall'Unione Europea con altre zone europee, ma anche qui vale l'osservazione che si tratta di un mercato ancora molto ristretto e con un numero di operatori molto limitato.

#### b. Analyse des internen Kontexts: Aufzeichnung der Tätigkeiten und Individuierung der Verhaltensweisen, die dem Risiko der Korruption ausgesetzt sind

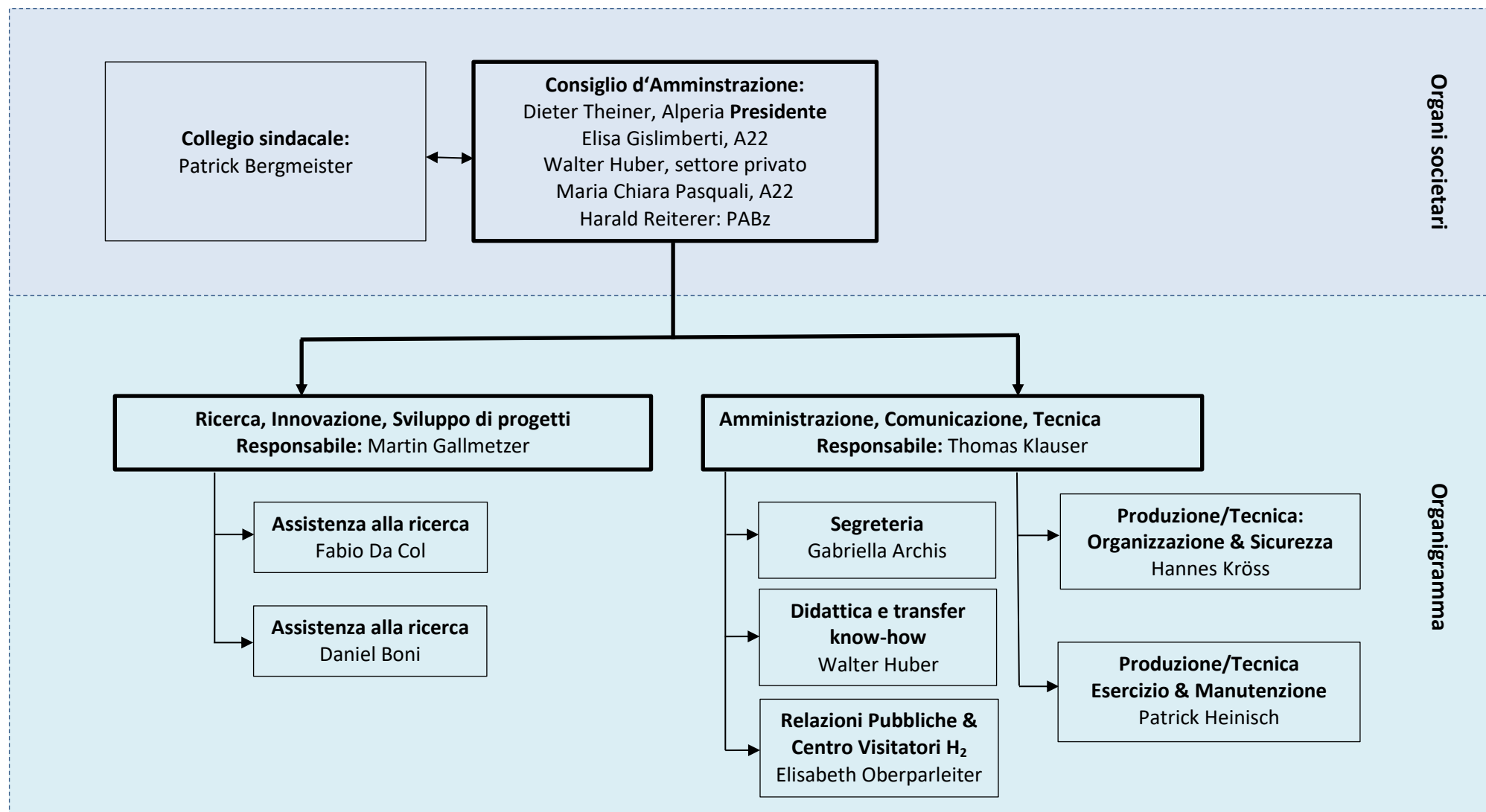
##### L'analisi del contesto interno: la mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio di corruzione

L'Istituto per Innovazioni Tecnologiche è una società consortile a responsabilità limitata, i cui soci sono Alperia SpA, Autostrada del Brennero SpA, Eurac, EcoCenter Srl, Leitner SpA, GPI SpA e SGS Hydrogen Srl. Ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile, l'IIT è da intendersi come società a partecipazione pubblica.

L'Istituto per Innovazioni Tecnologiche Bolzano Scarl è un ente senza scopo di lucro che funge da interfaccia tra amministrazione, enti di ricerca ed economia locale con l'obiettivo di promuovere e realizzare progetti innovativi a beneficio della popolazione locale, e finalizzati al rafforzamento dei circuiti economici esistenti sul territorio. Dal 2006 si occupa principalmente dello sviluppo della tecnologia dell'idrogeno in Alto Adige e lungo l'asse del Brennero.

Per quanto riguarda la mappatura delle attività e l'individuazione dei comportamenti a rischio di corruzione si sottolinea il fatto che "il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo ed è stato individuato nel PNA tra gli elementi fondamentali della gestione del rischio".

La struttura organizzativa è chiara e ben definita visto il numero di dipendenti molto ridotto e si evince dal seguente organigramma.



## 6. Die Risikobewertung: Assessment der riskanten Ereignisse und Individuierung der Kategorien, die einem Korruptionsrisiko ausgesetzt sind

### Valutazione del rischio: assessment degli eventi rischiosi ed individuazione delle categorie di comportamento a rischio

La fase volta all'individuazione dei comportamenti a rischio è stata guidata da un principio di massima analiticità. Si è cercato di fare un'analisi più completa possibile. Dopo aver enumerato i singoli comportamenti a rischio, gli stessi sono stati raggruppati in categorie di eventi rischiosi di natura analoga; si è, poi, proceduto alla misurazione del rischio. Soffermandoci sulle risultanze dell'assessment condotto sulle mappature effettuate, si riporta la seguente rappresentazione, che è un'ipotesi meramente esemplificativa e, come tale, non comprende tutte le fattispecie individuate.

Si rilevano possibili condotte a rischio correlate a:

- alterazione dei contenuti e/o della documentazione in generale ovvero uso improprio della discrezionalità nella rappresentazione dell'istruttoria, nell'elaborazione dei contributi che concorrono alla formazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- rivelazione di notizie riservate e/o violazione del segreto d'Ufficio;
- alterazione della documentazione per occultare eventuali inadempimenti contrattuali, favorire determinate aziende in sede di programmazione e di scelta di un nuovo servizio o tecnologia;
- abuso dei privilegi per acquisire o rendere disponibili a terzi dati personali e/o riservati;
- uso improprio della discrezionalità in sede di affidamento,;
- sovrastima del costo degli interventi;
- alterazione dei dati di bilancio;
- mancata verifica della documentazione al fine di eludere specifiche attività di controllo;

Data la genericità di alcune categorie di comportamento a rischio si è ritenuto opportuno considerarle in maniera trasversale, includendole quindi anche in presenza di altre più specifiche. E' il caso, ad esempio, dell'uso improprio o distorto della discrezionalità" considerato anche in presenza della "alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione", dove ovviamente, il margine di intervento derivante dal secondo comportamento rischioso deriva, necessariamente, da valutazioni non oggettive, legate dunque ad una discrezionalità più ampia.

Comportamento a rischio	Descrizione
<b>Uso improprio o distorto della discrezionalità</b>	Comportamento attuato mediante l'alterazione di una valutazione, delle evidenze di un'analisi o la ricostruzione infedele o parziale di una circostanza, al

	<p>fine di distorcere le evidenze e rappresentare il generico evento non già sulla base di elementi oggettivi, ma piuttosto di dati volutamente falsati.</p>
<p><b>Alterazione/manipolazione/utilizzo improprio di informazioni e documentazione</b></p>	<p>Gestione impropria di informazioni, atti e documenti sia in termini di eventuali omissioni di allegati o parti integranti delle pratiche, sia dei contenuti e dell'importanza dei medesimi.</p>
<p><b>Rivelazione di notizie riservate / violazione del segreto d'Ufficio</b></p>	<p>Divulgazione di informazioni riservate e/o, per loro natura, protette dal segreto d'Ufficio, per le quali la diffusione non autorizzata, la sottrazione o l'uso indebito costituisce un "incidente di sicurezza".</p>
<p><b>Elusione delle procedure di svolgimento delle attività e di controllo</b></p>	<p>Omissione delle attività di verifica e controllo, in termini di monitoraggio sull'efficace ed efficiente realizzazione della specifica attività</p>
<p><b>Pilotamento di procedure/attività ai fini della concessione di privilegi/favori</b></p>	<p>Alterazione delle procedure di valutazione (sia in fase di pianificazione che di affidamento) al fine di privilegiare un determinato soggetto ovvero assicurare il conseguimento indiscriminato di accessi (a dati ed informazioni) e privilegi.</p>
<p><b>Conflitto di interessi</b></p>	<p>Situazione in cui la responsabilità decisionale è affidata ad un soggetto che ha interessi personali o professionali in conflitto con il principio di imparzialità richiesto, contravvenendo quindi a quanto previsto dall'art. 6 bis nella l. 241/1990 secondo cui «Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale».</p>

## Teil II

### Parte II

#### 7. Die Behandlung des Risikos: Definierung und Programmierung der Präventivmaßnahmen

##### Il trattamento del rischio: l'identificazione e programmazione delle misure di prevenzione

Settore	Attività a rischio	Organi e settori coinvolti	Rischio*	Piano d'azione Misure di prevenzione	Scadenza
<b>FATTURAZIONE, CONTABILITÀ</b>	Pagamenti a società, ditte, altri destinatari di pagamenti	Sistema affidamenti Presidente Amministrazione Ricerca e Sviluppo	1/5	Tempestività pagamento: entro 30 giorni dal ricevimento della fattura; indicato su tutti gli incarichi.	mensile
	Corretto rimborso di acquisti effettuati	Presidente Amministrazione Ricerca e Sviluppo	1/5	Il rimborso spese viene fatto esclusivamente tramite la busta paga.	
<b>FORNITURE, SERVIZI, LAVORI</b>	Accettazione e firma di contratti e di accordi con istituzioni pubbliche e private	Consiglio di Amministrazione Presidente	2/5	Sarà trattato in una seduta del CdA	
	Management dei rifiuti e applicazione delle norme previste dal d.lgs. 81/2008	Produzione RSPP	1/5	Rischio molto basso: SEAB ha costi fissi, per lo smaltimento di rifiuti speciali si chiederanno più	



				preventivi.	
	Attività connesse alla pianificazione, valutazione, direzione e collaudo di lavori.	Produzione Sistema affidamenti Amministrazione Ricerca e Sviluppo	2/5	A partire da affidamenti di una somma superiore a 10.000€ o in caso di aggiudicazione di contratto il dipendente responsabile farà una valutazione a fine lavori.	
	Contratti e decisioni strategiche circa acquisti e la loro pianificazione	Sistema affidamenti Presidente Amministrazione Ricerca e Sviluppo	2/5	Grazie al sistema di affidamenti molto definito e alla richiesta di più preventivi, il rischio è molto basso.	
	Redazione del capitolato tecnico per l'affidamento di servizi e forniture	Produzione Amministrazione Ricerca e Sviluppo	2/5	Controllo e firma da un'altra persona	
	Procedure di gara, controllo e applicazione di accordi d'acquisto CONSIP. Rivelazione e trasparenza	Sistema affidamenti	2/5	Regolato dalla legge; basso rischio.	
	Affidamento di lavori e servizi esterni	Sistema affidamenti Presidente Amministrazione Ricerca e Sviluppo	1/5	Il sistema degli affidamenti dell'IT è severamente regolamentato e un processo ben definito. Visto che i vari passaggi di un affidamento vengono effettuati da persone diverse, il rischio di corruzione è basso.	

<b>SISTEMI INFORMATICI</b>	Accesso a programmi a banche dati; utilizzo corretto dei cellulari di servizio e di altra attrezzatura tecnica;	Dipendenti	2/5	Il Codice Privacy dell'IIT indica chiaramente che i cellulari di servizio possono essere utilizzati esclusivamente per scopi di lavoro (ad eccezione di casi di emergenza).	
<b>GESTIONE DEL PERSONALE</b>	Conti e rimborso spese a dipendenti e persone esterne;	Dipendenti Presidente Amministrazione Ricerca e Sviluppo	1/5	Secondo il regolamento si accettano solo richieste di rimborso documentate.	
	Selezione personale	Commissione recruiting	2/5	Effettuata da una commissione composta da tre persone.	
	Contributi e altre misure a favore dei dipendenti; autorizzazione di attività esterne retribuite;	Presidente Amministrazione Ricerca e Sviluppo	1/5	Si decide in accordo tra più persone e il presidente.	
<b>RICERCA</b>	Controllo presenze	Amministrazione Ricerca e Sviluppo	1/5	Buona visione generale visto il numero ridotto di dipendenti; documentazione delle ore di ciascun impiegato	
	Corretto utilizzo delle risorse personali e finanziarie e dell'equipaggiamento scientifico;	Presidente Amministrazione Ricerca e Sviluppo	1/5	Utilizzo all'interno di progetto R&S approvati dai chi mette a disposizione i fondi (UE, Provincia)	

\*Livello del rischio: 1/5 basso; 2/5 medio-basso; 3/5 medio; 4/5 medio-alto; 5/5 alto

## 8. Allgemeine Maßnahmen

### Misure generali

È importante individuare gli strumenti idonei a mitigare i rischi tipici dell'ente stesso, emersi a seguito di specifica analisi e, adottare una classificazione che distingue tra:

- "misure generali", (di governo di sistema) che incidono, cioè, sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione;
- "misure specifiche" che incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio.

Per ciascuna categoria di rischio sono state generalmente individuate molteplici misure di prevenzione, sia di carattere generale che specifico. Peraltro, mentre le misure di carattere specifico sono estremamente eterogenee e diversificate anche con riferimento alla medesima categoria di rischio, le misure di carattere generale, proprio in virtù della loro natura di strumenti di ampio raggio, idonei ad incidere sul complesso sistema di prevenzione, hanno trovato un'applicazione assolutamente generalizzata in tutti i processi dell'amministrazione, soprattutto per mitigare le categorie di rischio afferenti a: "uso improprio o distorto della discrezionalità" e "alterazione/manipolazione/utilizzo improprio delle informazioni o della documentazione".

Per quanto riguarda le misure generali si cita in primo luogo la trasparenza (ved. Parte III), la protezione del Whistleblower (cfr. punto 16), la formazione del personale e il Codice Etico.

#### **a. La formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici; le azioni di sensibilizzazione e i rapporti con la società civile**

Nell'ambito della misura di prevenzione costituita dall'attività di formazione, l'IIT è impegnato nella collaborazione con altri enti per l'erogazione di attività formative verso l'esterno, finalizzate alla diffusione della cultura della legalità e alla corretta applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e di obblighi di trasparenza, come anche nella erogazione di formazione interna che, sarà rivolta a tutto il personale dipendente.

Il personale che si occupa di affidamento di incarichi ha frequentato corsi sui contratti pubblici; in questa sede i partecipanti non hanno solo ricevuto un'analisi ordinata e sistematica della normativa, ma hanno anche visto i problemi in materia. Qualora ci saranno altre novità - a livello sia locale sia statale - si provvederà alla frequentazione di nuovi corsi.

Il percorso formativo per quanto riguarda la normativa sull'anticorruzione, sulla trasparenza e sul codice di comportamento per il 2018 formazioni interne per tutti i dipendenti (tenute dal RPC o da altro soggetto lui nominato) e ha ad oggetto una formazione generale sugli aspetti della normativa. La partecipazione del personale è obbligatoria e ha cadenza annuale.

In aggiunta ai contenuti prettamente legali, le formazioni dovranno essere utilizzate per trasmettere ai dipendenti l'importanza del comportamento per la rappresentanza verso terzi della società.

Chi lavora nelle aree di rischio riceverà una formazione specifica con lo scopo di evidenziare le criticità ed i relativi rischi oltre ad informare sulla normativa in materia di anticorruzione.

La forma in cui si svolgerà la formazione dipende dagli aggiornamenti necessari e viene decisa dal RPCT di anno in anno.

## **b. Der Verhaltenskodex**

### **Il Codice Etico**

Il Codice Etico è stato adottato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione a novembre 2016 ed è stato aggiornato in un primo momento a gennaio 2017 e in seguito il 12.10.2017 nel corso dell'adozione del regolamento in riguardo la legge 231.

Il Codice Etico costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, idonea a mitigare la maggior parte delle tipologie dei comportamenti a rischio di corruzione, poiché specificamente diretto a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a standard di legalità ed eticità. Tale misura opera, quindi, in maniera assolutamente trasversale all'interno della società, in quanto è applicabile nella totalità dei processi. Di particolare rilievo è l'ambito di applicazione del Codice, che si estende non soltanto a tutti i dipendenti della società anche di livello dirigenziale ed a tutti coloro che, a qualsiasi titolo, prestano servizio alle dipendenze della società, ma anche a tutti i collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto, nonché ai collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi.

L'intero Codice Etico è caratterizzato dai principi di trasparenza e legalità per garantire una regolare amministrazione e va a integrare le norme di comportamento contenute nel CCNL.

## **9. Le misure specifiche di prevenzione**

Non sono obbligatorie per legge, ma sono contemplate come utile per l'eliminazione del rischio di corruzione:

- Costante confronto tra l'RPC e i dipendenti: Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è sempre disponibile ad ascoltare, indirizzare e dare consigli ai dipendenti per quanto riguarda situazioni o comportamenti, al fine di prevenire la commissione di fatti corruttivi e di illeciti disciplinari.
- IIT si obbliga a costituirsi parte civile per i processi relativi ai delitti di concussione (Codice Penale, art. 317) e di corruzione (Codice Penale, artt. 318-322) dei quali siano imputati i dipendenti dell'IIT.

## **10. Le misure di disciplina del conflitto d'interesse: gli obblighi di comunicazione e di astensione**

E', altresì, affidata alla disciplina del Codice di comportamento, in conformità alle analoghe disposizioni del DPR n.62 del 2013, la regolamentazione di tutte le ipotesi di conflitto di interessi in cui possano venire a trovarsi i dipendenti e dei relativi obblighi di comunicazione e di astensione.

Sussiste un obbligo di tempestiva comunicazione nel caso in cui gli stessi partecipino ad associazioni od organizzazioni i cui ambiti di interesse possano interferire con lo svolgimento di attività d'ufficio (esclusa, naturalmente, l'adesione a partiti politici o sindacati). Destinatario delle suddette comunicazioni è il superiore diretto, al quale compete di valutare la sussistenza delle eventuali condizioni che integrino ipotesi di incompatibilità, anche potenziale, a cui consegue l'obbligo di astensione e che propone le sue valutazioni al Consiglio di Amministrazione per le conseguenti deliberazioni. Il potere decisionale in eventuali situazioni di conflitto spetta al Presidente del CdA.

Inoltre, il Codice di Comportamento prevede che i dipendenti comunichino al superiore tutti i potenziali casi di conflitto d'interesse. È, poi, vietato avere direttamente o indirettamente, interessi economici in enti, imprese e società che operano in settori di interesse.

Si prevede, infine, un obbligo di astensione dei dipendenti dalla propria attività di ufficio in ogni ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale, di carattere personale o relativo al coniuge, parenti o affini, a prescindere dalla natura specifica del conflitto medesimo, che potrebbe riguardare anche interessi non patrimoniali (ad es., quelli derivanti dal voler assecondare pressioni politiche, professionali, sindacali e dei superiori gerarchici).

Il Codice di comportamento contiene, poi, una clausola generale che disciplina ogni possibile ipotesi di conflitto di interesse, prevedendo un corrispondente obbligo di astensione, anche nel caso in cui non si concretizzi un vero e proprio conflitto, bensì soltanto "gravi ragioni di convenienza". Si prevede, infatti, che il dipendente debba astenersi dall'adozione di decisioni o di attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti o di organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente deve, dunque, astenersi e segnalare per iscritto la propria posizione al suo diretto superiore, cui spetta la valutazione in concreto dei singoli casi di conflitto di interesse e che deve prendere gli opportuni provvedimenti, anche sostituendo l'interessato.

## **11. Le autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio: le attività e gli incarichi extra-istituzionali**

La disciplina relativa all'autorizzazione a poter svolgere, da parte dei dipendenti, attività extra-istituzionali trova la sua ratio nella necessità di evitare situazioni di conflitto di interesse; per questo, l'art.53, comma 5 del d.lgs. 165/2001 come modificato dalla legge n.190 del 2012 stabilisce che "...il conferimento operato direttamente dalla società, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente".

Si prescrive quindi di adottare criteri oggettivi e predefiniti ai fini dell'autorizzazione di incarichi extra-istituzionali, anche se gratuiti. Tale disciplina si estende a tutto il personale, anche a tempo parziale e che presta servizio a qualunque titolo presso l'IIT, compreso quello assunto a tempo determinato, pena la possibilità di incorrere in responsabilità disciplinare, salve più gravi responsabilità previste dalla legge.

## **12. Le attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro**

Al fine di evitare situazioni di corruzione connesse all'attività del dipendente successiva alla cessazione del pubblico impiego, la legge n.190 ha modificato l'art.53 del d.lgs. n.165 del 2001, stabilendo che: "i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri (...)".

Per questo nei contratti di assunzione del personale viene inserita espressamente la condizione ostativa menzionata sopra e all'assunzione i soggetti interessati rendono la dichiarazione di insussistenza della suddetta causa ostativa.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto sopra sono nulli.



### **13. L'inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali**

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico" ha introdotto una disciplina specifica sia in tema di inconferibilità di incarichi dirigenziali (Capi II, III e IV), che in tema di incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (Capi V e VI).

Ha sancito, in particolare, ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali:

- a) a soggetti che siano destinatari di sentenze di condanna per reati contro la pubblica amministrazione;
- b) a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- c) a componenti di organi di indirizzo politico.

Le ipotesi di incompatibilità specifiche per amministratori riguardano, invece:

- a) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni nonché lo svolgimento di attività professionale;
- b) incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

A differenza delle cause di inconferibilità, che comportano una preclusione all'assunzione dell'incarico dirigenziale, le cause di incompatibilità possono essere rimosse mediante la rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il Responsabile della Prevenzione di Corruzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni. In caso contrario la legge prevede la decadenza dell'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato (d.lgs. 39/2013, art. 19).

## **14. La formazione di commissioni, l'assegnazione di uffici e il conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione**

La legge n.190/2012 ha introdotto un nuovo articolo 35 bis nel d.lgs. 165/2001 che fa divieto a coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione di assumere in seguenti incarichi:

- far parte di commissioni di concorso per l'accesso al pubblico impegno;
- essere assegnati ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi o della concessioni dell'erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici;
- far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici.

La condanna, anche non definitiva per i reati di cui sopra rileva, inoltre, ai sensi dell'art.3 del d.lg. n.39/2013 come ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali, come illustrato al paragrafo precedente. Il recepimento della sopra citata disciplina all'interno dell'amministrazione ed, in particolare, le modalità di effettuazione dei controlli sui precedenti penali a carico dei dipendenti e sulle determinazioni conseguenti in caso di esito positivo, avverrà con la ricezione del presente PTPC.

## **15. La rotazione del personale addetto alle aree a rischio corruzione**

Questo punto rappresenta una difficoltà per l'Istituto per Innovazioni Tecnologiche visto il numero ridotto di dipendenti (a inizio 2018 si calcolano 9 dipendenti) che devono coprire tutti gli aspetti di gestione e organizzazione dell'Istituto. Una forzatura di questo principio avrebbe delle conseguenze negative per il buon andamento e l'efficacia dell'IIT.

Come misura alternativa l'IIT attua la cosiddetta "segregazione delle funzioni", ovvero la distinzione dei seguenti compiti:

- Svolgere istruttorie e accertamenti
- Adottare decisioni
- Attuare le decisioni prese
- Effettuare verifiche

In questa maniera si evita che un soggetto abbia il controllo esclusivo del processo.

## 16. La tutela del whistleblower

Le misure di tutela del dipendente che segnala condotte illecite, previste per la prima volta nel nostro ordinamento dalla legge 6 novembre 2012, n.190 (che ha introdotto un nuovo articolo 54 bis all'interno del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165) sono espressamente ricondotte, dal Piano Nazionale Anticorruzione, alle misure di carattere generale finalizzate alla prevenzione della corruzione. Le segnalazioni, ovvero la denuncia, dev'essere fatta "in buona fede".

L'IIT adotta quanto segue:

- È stata montata una casella chiusa (è il solo RPC ad averne la chiave) nella quale i dipendenti possano mettere un foglio con una segnalazione.
- È stato attivato un indirizzo email apposito, che è stato comunicato ai dipendenti, per rendere possibile anche una segnalazione virtuale.
- Ad eccezione dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. L'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso; non appena l'RPC ha ricevuto la segnalazione, l'identità del "whistleblower" deve rimanere anonima.

La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per timore di subire conseguenze negative.

## **17. La consultazione pubblica e il monitoraggio sull'attuazione del PTPC**

Il PTPC con annesso il PTTI saranno pubblicati sul sito istituzionale.

Qualora dovessero arrivare dei suggerimenti, saranno attentamente valutati in sede di monitoraggio ed aggiornamento dei due documenti. In particolare, per quanto riguarda il PTPC, è previsto un monitoraggio con cadenza trimestrale, per verificare la corretta applicazione delle misure in esso contenute e la loro efficacia.

# **Teil II: Der Dreijährige Plan für Transparenz und Integrität**

## **Parte II: Il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità**

---

### **18. Introduzione**

La presente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) è costituita dal Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) in cui l'IIT individua le iniziative volte a garantire un adeguato livello di trasparenza in attuazione del d.lgs. 33/2013, e in particolare della determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 e alla delibera n. 1134 del 8 novembre 2017. All'interno di tale quadro si individuano misure e strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla norma vigente, intesi ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

## **19. Organizzazione e Funzione**

La descrizione delle funzioni e dell'assetto organizzativo dell'Istituto per Innovazioni Tecnologiche (IIT) è riportata nella parte I, al punto 5 (paragrafo b), cui si rinvia.

## **20. Le principali novità**

La normativa a cui fa espressamente riferimento il presente Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità è la determinazione n. 8 emessa dall'Autorità Nazionale Anticorruzione il 17 giugno 2015, in particolare l'Allegato 1 che elenca gli obblighi di pubblicazione da parte di enti di diritto privato che sono partecipate da pubbliche amministrazioni. Tale elenco è stato completato dalla delibera ANAC n. 1134 datata 8 novembre 2017.



## **21. Il procedimento di elaborazione e adozione del programma**

Il Programma è stato proposto ed elaborato dal Dott. Martin Gallmetzer, in veste di Responsabile della Trasparenza (RT) oltre che di Responsabile di prevenzione della corruzione (RPC) al fine di:

- individuare gli obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sulle attività dell'IIT previsti dalla normativa;
- individuare i responsabili dell'elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei dati;
- definire la tempistica per la pubblicazione, l'aggiornamento e il monitoraggio.

Da fine gennaio gli subentra il Dott. Thomas Klauser.

L'obiettivo è quello di rendere conto delle attività svolte dall'IIT e il modo in cui vengono utilizzate le risorse pubbliche ad esso assegnate. L'IIT non dispone di un Piano delle Performance, bensì di una Convenzione Programmatico-Finanziaria con la Provincia Autonoma di Bolzano che elenca gli obiettivi da raggiungere in un anno, oltre che nel triennio 2016-2018.

L'obiettivo è coerente con quanto precisato nella determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, cioè che "la trasparenza è uno degli assi portanti della politica anticorruzione impostata dalla l. 190/2012". Per questa ragione si raccomanda nella stessa determinazione di inserire il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità in una sezione dedicata del PTPC.

Attualmente assumono rilievo come obiettivi quelli esposti nella tabella allegata. In essa, sono individuati i responsabili della elaborazione e/o trasmissione dei dati per la pubblicazione e della pubblicazione, con indicazione dei termini sotto il profilo della completezza e della periodicità dell'aggiornamento dei dati.

## **22. Iniziative in materia di comunicazione del PTTI**

Il programma è pubblicato, in quanto parte del PTPC, sul sito istituzionale dell'IIT.

Inoltre, si comunica la pubblicazione del PTPC e del PTTI ai dipendenti affinché possano conoscere i loro contenuti e rappresentare le loro esigenze informative da valutare ai fini dell'aggiornamento del Programma stesso.

### **23. Processo di attuazione del PTI**

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza dell'IIT ai sensi del d.lgs. 33/2013 si basa sulla forte responsabilizzazione di tutti gli impiegati, in particolare di coloro attivi in amministrazione; a loro compete:

- l'elaborazione dei dati e delle informazioni;
- la trasmissione dei dati e delle informazioni per la pubblicazione;
- la pubblicazione dei dati e delle informazioni;

L'RT ha un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione dei dati, ma non sostituisce gli impiegati nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati. Giova inoltre al RT di coordinare i vari impiegati al fine di garantire un flusso tempestivo e regolare delle informazioni, affinché possano essere pubblicati sul sito istituzionale. Ciò vale anche per informazioni, che non vengono prodotte dall'IIT stesso, ma che provengono da uffici esterni all'amministrazione (per es. Ufficio contabilità, ufficio buste paghe).

Lo scadenziario in allegato individua chiaramente gli impiegati/uffici coinvolti nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati e delle informazioni:

## Scadenziario

Nr.	Beschreibung / Descrizione	Beauftragter / Responsabile	Scadenza
Organi di indirizzo politico-amministrativo			
1	Pubblicazione CV	RPC	una tantum dopo la nomina
2	Pubblicazione e dati secondo linee guida	RPC	annuale
Personale			
3	Costi del personale e dotazione organica	Dati dall'ufficio buste paghe; pubblicato sul sito	annuale
4	Tasso di assenza del personale	Dati dall'ufficio buste paghe; pubblicato sul sito	trimestrale
5	Organigramma	RPC	in caso di cambiamenti
6	Posizioni aperte	RPC, Amministrazione	in caso di posizione aperta
Affidamenti e contabilità			
7	Elenco affidamenti	Amministrazione	bimestrale
8	Contratto di collaborazione	Amministrazione	mensile
9	Bilancio e rapporto del Collegio Sindacale	Amministrazione	annuale

## **24. Aggiornamento del Programma**

Di norma, l'aggiornamento del Programma avviene annualmente entro il 31 gennaio.

In caso di rilevanti modifiche organizzative o funzionali, l'RT nel corso dell'anno può presentare proposte per l'aggiornamento del Programma, sia in relazione a specifiche attività svolte sia in merito a dati, informazioni, nonché alle modalità di comunicazione con gli stakeholder al fine di migliorare il livello di trasparenza dell'IIT.

## **25. Dati ulteriori**

Nella sezione “dati ulteriori” si pubblicano sul sito istituzionale informazioni che non sono riconducibili a un'altra sottosezione.

Al momento non esiste questa sezione.

## **26. Accesso civico**

È diritto di chiunque di richiedere documenti, dati e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui l'IIT abbia omissso la loro pubblicazione sul sito istituzionale.

La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita, e va presentata al Responsabile della Trasparenza.

Sul sito istituzionale viene pubblicato un elenco contenente le richieste pervenute e l'esito di queste richieste.