

ISTITUTO CIMBRO
KULTURINSTITUT LUSERN

38040 - Luserna / Lusérn (TN)

Delibera n. 2/18

Verbale di deliberazione del Consiglio di Amministrazione

Oggetto: Approvazione del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020 dell'Istituto Cimbro

Il giorno martedì 30 gennaio 2018 ad ore 16.00 presso la sala riunioni dell'Istituto cimbro - Kulturinstitut Lusérn, in seguito di regolare convocazione inviata ai Consiglieri, si è riunito il

Consiglio di Amministrazione

in seduta ordinaria sotto la presidenza del:

PRESIDENTE: **Gianni Nicolussi Zaiga**, in rappresentanza della P.A.T.

CONSIGLIERI PRESENTI:

Giacobbe Nicolussi Paolaz in rappresentanza della M.C.A.C

Andrea Nicolussi Castellan in rappresentanza della Regione Autonoma Trentino – Alto Adige / Südtirol

Ermenegildo Bidese Presidente del Comitato scientifico

Nadia Nicolussi Paolaz in rappresentanza del Comune di Luserna/Lusérn

Luca Nicolussi Paolaz in rappresentanza del Comune di Luserna/Lusérn

CONSIGLIERI ASSENTI:

il Direttore con funzioni di segretario verbalizzante: dott.ssa **Anna Maria Trenti Kaufman**

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

Deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 2 di data 30 gennaio 2018

OGGETTO: Approvazione del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020 dell'Istituto Cimbro

La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante: "Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" ha previsto che ciascuna pubblica amministrazione adotti un piano triennale di prevenzione della corruzione, il quale sulla scorta dell'analisi dei rischi specifici di corruzione, individui misure adeguate volte a prevenire la corruzione. In particolare, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, il Piano triennale deve essere approvato ogni anno.

Con la deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 5 del 28 aprile 2014 è stato approvato il primo Piano di prevenzione della corruzione dell'Istituto Cimbro relativo al triennio 2014-2016 che reca gli esiti dello svolgimento del processo di gestione del rischio della corruzione nell'ambito dell'Istituto Cimbro, secondo le indicazioni del Piano nazionale anticorruzione.

Con la deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 32 di data 9 novembre 2015 è stato approvato il Piano triennale 2016-2018 di prevenzione della corruzione dell'Istituto Cimbro.

Con la deliberazione n. 55 di data 13 dicembre 2016 è stato adeguato del Piano 2016-2018 dell'Istituto alle nuove indicazioni operative fornite dal ANAC con Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015

Con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 di data 1 marzo 2017 è stato approvato il Piano triennale 2017-2018 di prevenzione della corruzione dell'Istituto Cimbro.

Con la deliberazione Anac n. 1208 del 22 novembre 2017 è stato definitivamente approvato l'aggiornamento 2017 del Piano nazionale di prevenzione della corruzione (PNA), che non modifica sostanzialmente le indicazioni agli Enti e agli altri soggetti pubblici in materia di redazione del PTPCT.

Il D.lgs. 97/2016 recante "*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*", ha apportato numerosi cambiamenti alla normativa sulla trasparenza, rafforzandone il valore di principio che caratterizza l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni e i rapporti con i cittadini.

Il D.lgs. 33/2013 prevede tra le maggiori novità la piena integrazione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità del Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT). Le amministrazioni e gli altri soggetti obbligati sono tenuti ad adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, un unico Piano triennale della corruzione e della trasparenza in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

Nel corso del mese di gennaio 2018 il responsabile Anticorruzione e trasparenza ha provveduto all'elaborazione della proposta di Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'Istituto Cimbro per il triennio 2018-2020, da presentare al Consiglio di Amministrazione, unitamente ai documenti di analisi dei rischi corruttivi dei processi gestiti nelle aree a rischi e la tabella "Amministrazione trasparente" -Elenco degli obblighi di pubblicazione Allegato 1) .

Vista la legge provinciale 31 agosto 1987, n. 18, istitutiva dell'Istituto Cimbro/Kulturinstitut Lusérn, come modificata con la legge provinciale 23 Luglio 2004, n. 7.

Visto lo Statuto dell'Istituto Cimbro/Kulturinstitut Lusérn, approvato con la deliberazione della Giunta provinciale n. 2731 di data 26 novembre 2004 da ultimo modificato nel testo coordinato con deliberazione della Giunta provinciale 620 del 28 aprile 2017.

Visti i pareri con i quali:

- in ordine alla regolarità tecnico amministrativa il Direttore esprime parere favorevole

IL DIRETTORE
dott.ssa Anna Maria Trenti Kaufman

Tutto ciò premesso,
con voti favorevoli 6, contrari n. 0 ed astenuti n. 0, su n. 6 consiglieri presenti e votanti.

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020 dell'Istituto Cimbro-Kulturinstitut Lusérn, il quale forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Adunanza chiusa alle ore 17.00

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Dott. Gianni Nicolussi Zaiga

IL SEGRETARIO
dott.ssa Anna Maria Trenti Kaufman

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.
Lusern/Lusérn, li

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO



Istituto Cimbro Kulturinstitut Lusérn

ISTITUTO CIMBRO/KULTURINSTIUT LUSÉRN PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2018-2020

Ai sensi dell'art. 1 della L. 6 novembre 2012, 190 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della integrità nella pubblica amministrazione)

CAPO I - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Art. 1

Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) dell'Istituto Cimbro è individuato nella figura del Direttore dell'Istituto, dott.ssa Anna Maria Trenti Kaufman.

Art. 2

Definizioni

Ai fini del presente Piano di prevenzione della corruzione, si intende:

- a) Per "L. 190/2012", la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- b) per "Responsabile anticorruzione" il responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'Istituto Cimbro indicato all'art. 1;
- c) per "Referente anticorruzione", stante l'organizzazione e la ridotta articolazione di personale dell'ente, lo stesso Responsabile per la prevenzione della corruzione nella figura del Direttore dell'Istituto;
- d) per "attività a maggior rischio", le attività che, a seguito del processo di analisi del rischio corruzione, sono risultate esposte ad un valore di rischio della corruzione superiore a quello individuato quale valore soglia della maggiore esposizione a rischio.
- e) per "d.lgs. 39/2013", il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, "disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- f) per "d.lgs. 33/2013", il 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", come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
- g) per "d.lgs. 165/2001", il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
 - h) per "processo di gestione del rischio", il processo di gestione del rischio della corruzione descritto nell'Allegato I al Piano nazionale anticorruzione approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione in data 11 settembre 2013;
 - i) per "soggetto competente" il dipendente al quale è assegnata l'attività istruttoria, il Direttore dell'Istituto, in quanto competente all'adozione dell'atto conclusivo del procedimento, nonché il componente della commissione chiamata ad esprimere una valutazione;
 - j) per "interessato", la persona fisica o giuridica che presenta la domanda di partecipazione ad una procedura concorsuale o domanda di emanazione di un provvedimento ampliativo della propria sfera giuridica e, in generale di qualsiasi provvedimento comunque riconducibile ai procedimenti indicati all'art. 1, comma 16, della L. 190/2012.
 - k) per "domanda", la manifestazione di volontà del soggetto interessato presentata al fine dell'emanazione di uno dei provvedimenti indicati all'art. 1, comma 16 della L. 190/2012 e comunque di uno dei processi, il cui svolgimento è disciplinato da questo Piano.

CAPO II - ANALISI del CONTESTO

Art. 3

Il contesto esterno

L'Istituto Cimbro è Ente strumentale di diritto pubblico della Provincia autonoma di Trento, previsto dall'art. 33 e allegato A della L.P. 3/2006. Ha natura di ente pubblico non economico, istituito al fine di tutelare, salvaguardare, promuovere e valorizzare il patrimonio etnografico e culturale della minoranza germanofona del Comune di Luserna/Lusérn, con particolare riguardo alle espressioni linguistiche alle espressioni storiche, alla tutela dell'ambiente ed allo sviluppo economico e culturale del territorio di insediamento della minoranza.

L'Istituto si colloca nel più ampio contesto sociale e culturale in cui opera la Provincia. A tal fine sembra opportuno in questa sede richiamare l'analisi del contesto esterno effettuata dalla Provincia Autonoma di Trento all'interno del proprio Piano Anticorruzione, che in sintesi presenta la fotografia di un contesto sociale e culturale "sano", connotato da un sistema di welfare radicato e in cui si ha una percezione del fenomeno della criminalità organizzata poco diffuso.

Oltre a ciò si rileva che l'Istituto opera per lo più all'interno di una specifica comunità di lingua minoritaria di esigua entità (circa. 300 persone nel comune di Luserna, e complessivamente 1072 nell'intera Provincia di Trento), nella quale i vincoli di parentela, così come i rapporti di conoscenza e/o frequentazione, costituiscono una rete di relazioni non sempre eludibile, specie a fronte della necessità di reperire specifiche competenze di tipo linguistico-culturale, che già di per sé rappresentano un ambito di attività circoscritto a pochi individui.

Art. 4

Il contesto interno

L'articolazione dell'Istituto deriva dallo "Statuto dell'Istituto Cimbri/Kulturinstitut Lusérn" approvato con deliberazione dell'Istituto Mocheno-Cimbri n. 39 del 26 ottobre 2004 e successive modifiche ed integrazioni di cui alle deliberazioni del Consiglio di amministrazione dell'Istituto Cimbri n. 3 del 23 marzo 2013, n. 27 del 20 novembre 2014

Sono organi dell'Istituto:

- a) Il Consiglio di Amministrazione: nominato dalla Giunta Provinciale, è composto da due rappresentanti del Comune di Lusérn/Luserna designati dal Consiglio comunale tenuto anche conto delle indicazioni di enti e associazioni, da un rappresentante designato dalla Giunta della Provincia autonoma di Trento, da un rappresentante designato dalla Magnifica Comunità degli Altipiani cimbri e da un rappresentante designato dalla Giunta della Regione autonoma Trentino Alto Adige/Südtirol e dal Presidente del Comitato scientifico. Svolge le funzioni di governo, di indirizzo generale e amministrativo dell'Istituto e di verifica e controllo sull'andamento delle attività.
- b) La Commissione Culturale: il Comitato scientifico è nominato dal Consiglio di amministrazione, è composto da tre a cinque membri e dura in carica fino alla scadenza del Consiglio di amministrazione che lo ha nominato. I membri del Comitato scientifico devono essere scelti fra docenti universitari, di istituti scolastici, universitari o di ricerca o esperti in materie linguistiche, storiche, filologiche, antropologiche o politico-sociologiche, o qualificati esperti che abbiano svolto attività o pubblicato studi aventi come oggetto questioni attinenti le minoranze linguistiche. Ha compiti di consulenza tecnico scientifica e propone i programmi dell'attività culturale dell'istituto, formula proposte in ordine alla programmazione, esprime pareri su ogni argomento di carattere scientifico relativo all'attività dell'Istituto.
- c) Il Direttore: ha un incarico di natura dirigenziale, assicura la gestione, è responsabile delle risorse finanziarie e strumentali e provvede alla direzione ed al coordinamento del personale dell'Istituto.
- d) Il revisore dei conti: nominato dalla Giunta provinciale, dura in carica per il periodo corrispondente a quello del Consiglio di Amministrazione ha il controllo sulla gestione finanziaria.

l'organizzazione La Giunta Provinciale definisce direttive ed esercita il controllo attraverso l'approvazione del bilancio preventivo, del conto consuntivo, del programma triennale delle attività, dei regolamenti concernenti dell'Istituto.

Sotto il profilo dell'organizzazione amministrativa, l'Istituto è articolato in:

- a) Direzione, che costituisce l'unità fondamentale della struttura organizzativa dell'Istituto. Alla Direzione è preposto un Direttore con un incarico di natura dirigenziale, nominato dal Consiglio di Amministrazione secondo procedure rispettivamente concorsuali/selettive mediante avviso pubblico.

e in settori, facenti riferimento alle competenze specifiche in cui è articolata l'attività dell'Ente:

- b) area amministrativa;

- c) servizi linguistici culturali;
- d) area comunicazione.

La pianta organica dell'Istituto è composta da 5 unità di personale (1 Direttore, 2 assistenti amministrativi, 2 assistenti culturali)

L'organico è inoltre integrato da figure di collaboratori, assunti dall'Istituto con contratti occasionali, per lo svolgimento di particolari mansioni (progetti di ricerca linguista, comunicazione su TV, web e carta stampata in lingua e didattico/educativi).

CAPO III - IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

Art. 5

La valutazione del rischio della corruzione

In esito allo svolgimento del processo di analisi del rischio della corruzione, sono considerate esposte al maggior rischio di corruzione le attività che hanno conseguito un valore complessivo del livello di rischio della corruzione maggiore di 10.

Nel corso del 2017, sulla base delle indicazioni fornite da ANAC con determinazione nr. 12 del 28 ottobre 2015 è stata redatta una scheda di analisi del rischio di corruzione per ciascun processo gestito dall'Istituto rientrante nelle seguenti aree di rischio:

- A) acquisizione e progressione del personale;
- B) contratti pubblici;
- C) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- D) incarichi e nomine;

Le schede vengono confermate anche per il triennio di validità del presente piano ed evidenziano come il processo di analisi non abbia portato ad individuare attività esposte a maggiore rischio di corruzione.

Nessun settore dell'Ente è pertanto considerato esposto al rischio di corruzione, in quanto nessun settore è generalmente investito dello svolgimento di attività esposte a maggiore rischio di corruzione.

CAPO IV - MISURE GENERALI di PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Art. 6

Formazione

L'attività di formazione in materia di anticorruzione nel periodo di validità del presente piano si svolge nei confronti del personale individuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione. A tal fine l'Istituto si avvale dei programmi di formazione messi in atto dalla Provincia autonoma di Trento in materia, anche a beneficio dei propri enti strumentali.

Al personale a tempo determinato neoassunto è garantita una specifica azione di formazione sui contenuti del presente Piano e sulle sue modalità attuative.

Il bilancio di previsione 2018-2020 deve prevedere gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione e/o l'aggiornamento sulla materia, che si dovessero rendere necessari.

Art. 7

Applicazione della disciplina delle inconferibilità ed incompatibilità di incarichi

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione cura la pubblicazione delle dichiarazioni di insussistenza delle fattispecie di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi disciplinati dal d.lgs. 39/2013 entro il 31 gennaio di ogni anno.

Art. 8

Conflitti di interesse

L'art. 1, comma 9, lett. e) della legge 190/2012 richiede che i rapporti tra i dipendenti dell'amministrazione ed i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti finalizzati alla concessione di vantaggio di qualsiasi genere, siano monitorati verificando eventuali rapporti di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci ed i dipendenti degli stessi soggetti ed i dirigenti e dipendenti dell'amministrazione.

Il Direttore e tutti i dipendenti dell'Istituto competenti ad adottare pareri, valutazioni, altri atti infra-procedimentali o il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interesse, segnalando al Direttore ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Per conflitto di interessi, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente/collaboratore/consulente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per l'Istituto Cimbro.

Tutti i dipendenti nei rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti, devono curare gli interessi dell'Ente rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale ed astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Tali soggetti devono altresì astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possono coinvolgere interessi:

- ✓ propri, di parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale;
- ✓ di soggetto od organizzazioni di cui siano tutore, curatore, procuratore o agente;
- ✓ di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti.

Art. 9

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.

Come esposto dall'art. 1, comma 51 della Legge 190/2012, *“..il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio 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”*.

Pur richiamando la garanzia di cui al comma precedente, onde evitare che da parte dei dipendenti siano omesse segnalazioni di illecito per timore di subire conseguenze

pregiudizievoli, è stata resa operativa la seguente casella mail: corruzione@kil.lusern.it, casella alla quale dipendenti e non, potranno segnalare casi illeciti concreti o potenziali, nella consapevolezza che gli atti di denuncia sono sottratti per legge al diritto di accesso e che la casella suddetta avrà accesso esclusivamente il Responsabile della prevenzione e della corruzione.

Sul sito istituzionale, nella sezione amministrazione Trasparente è stato pubblicato un modello di segnalazione, che ne consenta la presentazione anche in forma anonima. La segnalazione anonima è presa in considerazione se adeguatamente circostanziata ed idonea a far emergere fatti relativi a contesti determinati. Nel caso in cui il segnalante si sia identificato, l'identità di questi non può essere rivelata da chi ha ricevuto la segnalazione.

Art. 10

Il divieto di prestazione di attività lavorativa nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (art. 53, comma 16 ter, d.lgs. 165/2001)

L'ente provvedere a richiedere nelle opportune fasi procedurali, ai soggetti con i quali intende contrarre, una specifica dichiarazione dalla quale risulti l'osservanza del divieto di rapporto di lavoro o professionale con dipendenti cessati dal servizio presso l'Ente nei precedenti tre anni.

In caso di mancata dichiarazione o di dichiarazione di esistenza dei rapporti di lavoro o professionali, il contratto non potrà essere concluso.

Art. 11

Individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti e i criteri di autorizzazione allo svolgimento di incarichi (art. 53 comma 5 d.lgs. 165/2001)

Nel conferimento di incarichi a dipendenti di altre pubbliche amministrazioni o nell'autorizzazione all'effettuazione di incarichi esterni i propri dipendenti l'Ente si attiene a quanto stabilito in merito dalla relativa normativa provinciale in vigore.

E' in ogni caso vietato autorizzare i dipendenti dell'Ente ad accettare incarichi conferiti da soggetti con i quali ha avuto funzioni nei procedimenti di stipula dei contratti e nei procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere.

Art. 12

Codice di Comportamento

L'Istituto Cimbri applica il Codice di comportamento approvato dalla Provincia Autonoma di Trento con deliberazione della Giunta Provinciale n. 1217 dd 18 luglio 2014, riconoscendo a tale Codice l'efficacia di strumento atto a declinare regole di comportamento concrete e porre in atto meccanismi di denuncia di violazione del Codice stesso.

Gli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento sono estesi, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

A tal fine, una copia del Codice di Comportamento è stata consegnata a tutti i dipendenti

dell'Istituto. Per quanto riguarda i collaboratori sono state inserite clausole di osservanza e rispetto in tutti gli schemi contrattuali.

Nei confronti di imprese fornitrici di beni o servizi è stato adottato un modello di dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto notorio nel quale la ditta dichiara che il Codice di Comportamento le è stato trasmesso e che si impegna a rispettarlo.

Art. 13

I controlli interni sull'attività amministrativa

Qualora, nel corso dello svolgimento dei controlli interni sull'attività amministrativa, siano riscontrate situazioni che possono essere indizio di grave irregolarità o anomalia, il personale incaricato dello svolgimento del controllo ne dà notizia anche al Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Art. 14

Divieto di ricezione di regalie

È fatto divieto al Direttore e ai dipendenti dell'Istituto di accettare regali da parte di soggetti con i quali hanno avuto rapporti nei procedimenti di stipula dei contratti e nei procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, fatti salvi regali simbolici quali gadget e materiale pubblicitario, che in ogni caso non eccedano valori limitati.

CAPO V - MISURE SPECIFICHE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NELLE ATTIVITÀ DI MAGGIOR RISCHIO

Art. 15

Ambiti di attuazione

Le misure di cui ai successivi articoli del presente capo si applicano qualora, a seguito di revisione del processo di analisi del rischio di corruzione, emergessero attività a maggior rischio, vale a dire processi che hanno conseguito un valore complessivo del livello di rischio della corruzione maggiore di 10.

Art. 16

Meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione

Ogni soggetto competente dichiara, all'atto dell'avvio del procedimento o, se successivo, al momento di assegnazione dell'istruttoria, che non sussiste alcuna situazione idonea a generare un conflitto di interesse ai sensi del Codice di comportamento, ovvero, nel caso contrario, di astenersi dal compito d'ufficio per conflitto di interesse.

Nei settori che svolgono attività a maggior rischio, sono apprestate le misure necessarie al fine di impedire all'interessato la comunicazione telefonica diretta con i dipendenti addetti a questa attività. Eventuali richieste di informazioni dovranno essere inoltrate avvalendosi dell'indirizzo PEC dell'Istituto. Entro il 30 giugno dell'anno in cui dovessero evidenziarsi attività a maggior rischio, il Responsabile anticorruzione definisce le misure di cui sopra, tenuto conto delle esigenze organizzative di ciascuna struttura compatibilmente con la natura dell'attività svolta.

Art. 17
La formazione del personale nelle attività a maggior rischio

L'attività di formazione in materia di anticorruzione nel periodo di validità del presente piano si svolge nei confronti del personale individuato dal Responsabile della prevenzione della corruzione. A tal fine l'Istituto si avvale dei programmi di formazione messi in atto dalla Provincia autonoma di Trento in materia, anche a beneficio dei propri enti strumentali. Qualora la revisione del processo di analisi evidenzia attività a maggior rischio di corruzione, il Responsabile per la prevenzione della corruzione forma, entro il 31 ottobre di ciascuna annualità del triennio, l'elenco del personale assegnato a tali attività, con conseguente iscrizione all'attività annuale di aggiornamento in materia di anticorruzione programmata per l'anno successivo.

Art. 18
Personale assegnato alle attività a maggior rischio

Per il personale che viene assegnato ai settori che evidenziassero maggior rischio viene previsto un colloquio individuale con il responsabile per la prevenzione della corruzione, il cui contenuto verterà sul presente Piano, sulle misure in esso previste e sulla loro adozione pratica.

Art. 19
Rotazione del personale

L'art. 1, comma 5, lett. b) della legge 190/2012 impone di provvedere, nei settori particolarmente esposti a rischi di corruzione, la rotazione di dirigenti e funzionari. Per contro tale principio nel caso dell'Istituto Cimbri incontra oggettive difficoltà di applicazione in ragione del limitato numero di personale, che per le funzioni apicali si identifica con una singola figura professionale (n. 1 Direttore); allo stesso modo il settore amministrativo può contare ancora solamente su n. 2 assistenti amministrativi di cui 1 a tempo determinato, mentre le restanti figure professionali (n. 2 assistenti culturali) svolgono specifiche attività di carattere linguistico e culturale, che solo in casi particolari e in misura limitata possono affiancarsi o sostituire il personale amministrativo nell'istruzione delle pratiche. Essendo pertanto "oggettivamente" impossibile attuare la rotazione del personale, si supplisce ad essa con una metodologia di lavoro trasparente, coinvolgendo tutti i dipendenti nei procedimenti in corso, attraverso riunioni e scambi di idee, in modo che ogni atto adottato, ogni scelta assunta, sia a conoscenza di tutto il personale.

CAPO VI – MISURE IN MATERIA DI TRASPARENZA

Art. 20
Premessa

La legge provinciale 30 maggio 2014, n. 4 recante "Disposizioni riguardanti gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni e modificazione della legge provinciale 28 marzo 2013, n. 5" ha disciplinato gli obblighi di trasparenza concernenti l'organizzazione e l'attività della Provincia nonché dei suoi enti strumentali, adeguando la normativa

provinciale ai principi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni individuate ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190. Il processo di riforma in materia di trasparenza avviato a livello statale con l'adozione del D. Lgs. n. 97 del 2016 si è concluso a livello provinciale con l'approvazione della legge provinciale n. 19 del 2016 (legge collegata alla manovra di bilancio provinciale 2017) che ha approvato alcune modifiche della legge provinciale n. 4 del 2014 e ad altre disposizioni provinciali in essa richiamate.

Con l'entrata in vigore, a far data dal 31 dicembre 2016, dell'art. 3 della legge provinciale n. 19 del 2016 è assicurata la coerenza dell'ordinamento provinciale rispetto alla normativa nazionale in materia di trasparenza.

L'Istituto Cimbro valorizza l'informazione al cittadino sul proprio funzionamento come un punto centrale per lo sviluppo della consapevolezza tra istituzione e cittadini dell'operato dell'amministrazione. Il percorso scelto per questo sviluppo è quello della trasparenza attraverso la pubblicazione di numerosi dati riguardanti i procedimenti amministrativi e relativa modulistica e l'organizzazione ed il personale, secondo le modalità e i criteri fissati dalla Provincia Autonoma di Trento.

La presente sezione individua le iniziative dell'ente volte a garantire un adeguato livello di trasparenza in attuazione della normativa sopra citata ed è integrata dall'allegato 1) "Mappa degli obblighi e delle responsabilità in materia di trasparenza" che ne integra sostanzialmente il contenuto.

Art. 21 **Modalità e termini di pubblicazione**

Sul sito istituzionale dell'Istituto Cimbro, nella sezione "Amministrazione trasparente" sono pubblicati i dati e le informazioni previste dal d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016, adeguati alle caratteristiche istituzionali e strutturali dell'Istituto Cimbro.

La tabella di cui all'articolo che precede allegato 1) individua in dettaglio i dati e le informazioni dei quali è obbligatoria la pubblicazione, unitamente ai referenti per la loro elaborazione ed aggiornamento ed alla tempistica della pubblicazione.

I dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati tempestivamente e mantenuti costantemente aggiornati. Sono altresì pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personale. Decorso tali termini i relativi dati sono accessibili ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 97/2016.

Art. 22 **Monitoraggio**

Il RPCT svolge, come previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso apposito monitoraggio, mediante riscontro tra i dati pubblicati e quanto previsto nel presente piano.

Gli esiti dell'attività di monitoraggio confluiscono all'interno della relazione del responsabile della prevenzione della corruzione da redigere annualmente ai sensi dell'art. 1, c. 14 della L. 190/2012.

Art. 23 Accesso civico

Per effetto del novellato articolo 5, comma 2 del D.lgs. 33/2013 la modifica di nozione del principio generale di trasparenza intesa non più come semplice accessibilità alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, ma con portata ben più generale estesa a qualsiasi dato o documento detenuto dall'amministrazione, ha come ulteriore rafforzamento l'introduzione nell'ordinamento di una nuova fattispecie di accesso civico, generalmente identificato con l'acronimo FOIA (Freedom of information Act), ai sensi del quale "chiunque" ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

Gli istituti oggi presenti sono quindi i seguenti:

- l'accesso civico: sostanzialmente correlato agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. 33/2013;
- l'accesso civico generalizzato (il c.d. FOIA): che si caratterizza per una notevole ampiezza rispetto all'ordinario strumento previgente e che riguarda tutti i dati e i documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori dati rispetto a quelli soggetti all'obbligo di pubblicazione, ai quali chiunque ha il diritto di accedere senza alcun oneri motivazionale.

Entrambe le tipologie di accesso sono caratterizzate da:

- ✓ assenza di limitazioni in ordine alla legittimazione soggettiva: la richiesta di accesso può essere formulata da chiunque;
- ✓ assenza di obblighi motivazionali in capo al richiedente: chiunque formuli la richiesta non deve dimostrare un interesse diretto, concreto ed attuale alla conoscenza del dato o del documento;
- ✓ gratuità del rilascio, salvo il rimborso del costo di riproduzione;
- ✓ obbligo di conclusione del procedimento di accesso civico con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni (salva la possibilità, per il solo accesso civico generalizzato, di un suo prolungamento nei casi di notifica ad eventuali controinteressati, ai sensi dello stesso art. 5, comma 5 del decreto).

L'accesso civico non sostituisce il diritto di accesso di cui all'art. 32 della L.P. 30 novembre 1992, n. 23 sull'attività amministrativa. Quest'ultimo infatti resta uno strumento finalizzato a proteggere interessi giuridici particolari da parte di soggetti portatori di un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento, nei confronti del quale è richiesto l'accesso e si continua ad esercitare con visione o estrazione di copia del documento amministrativo.

L'art. 4 della legge provinciale n. 4 del 2014 (modificata ed integrata dalla citata legge provinciale 29 dicembre 2016, n. 19) detta forme e modalità di applicazione della disciplina sostanziale dell'accesso civico.

A livello provinciale sono state istituite due Unità di Missione Strategiche alle quali spetta l'impostazione, anche per l'Istituto Cimbro, in qualità di ente strumentale della Provincia, degli adempimenti riguardanti il diritto di accesso civico e quelli connessi agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni.

Al fine di favorire l'accesso civico, nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Altri contenuti - Accesso civico" l'Istituto pubblica informazioni aggiuntive rispetto a quelle

per cui è previsto l'obbligo che assumano rilevanza in termini di conoscenza dell'attività dell'Istituto e della gestione delle risorse pubbliche.

Nel corso dell'anno 2017 non è pervenuta all'Istituto Cimbro alcuna richiesta di accesso civico generalizzato.

CAPO VII - DISPOSIZIONI ATTUATIVE FINALI

Art. 24

Atto interno di programmazione

Il P.T.P.C. ovvero Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, rappresenta il documento fondamentale dell'Amministrazione pubblica per la definizione della strategia di prevenzione all'interno di ciascuna amministrazione. Il Piano è un documento di natura programmatica che ingloba tutte le misure di prevenzione obbligatorie per legge e quelle ulteriori, coordinando gli interventi finalizzati alla riduzione del rischio di corruzione.

Art. 25

Rispetto del piano da parte del personale

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 la violazione da parte dei dipendenti dell'amministrazione delle misure di prevenzione previste da questo Piano costituisce illecito disciplinare. Il dirigente, anche in qualità di responsabile anticorruzione, provvede ad attivare il procedimento nel rispetto delle norme di riferimento.

Art. 26

Relazione sull'attuazione del Piano

Il RPCT, entro i tempi stabiliti annualmente dalla Autorità nazionale Anticorruzione pubblica sul sito web istituzionale dell'ente una relazione recante i risultati dell'attività svolta.

Art. 27

Attuazione del Piano

Con appropriate integrazioni del presente Piano e con direttive indirizzate al personale saranno dettate disposizioni, volte alla piena e sollecita esecuzione degli adempimenti stabiliti dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e in attuazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione:

Il RPCT :

- a) verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività dell'amministrazione;
- b) elabora, ogni anno, la relazione del rendiconto di attuazione del Piano, finalizzata ad individuare le criticità riscontrate con riferimento ai fatti che si sono concretamente realizzati;
- c) sottopone annualmente il rendiconto di attuazione del Piano triennale della prevenzione dell'anno di riferimento al controllo del nucleo di valutazione per le attività di valutazione dei dirigenti;
- d) trasmette, per conoscenza copia del presente Piano, al Dipartimento Affari istituzionali e legislativi, cui afferisce la struttura di riferimento referente per questo istituto.

I dipendenti destinati a operare in settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione, il direttore e tutto il personale con riferimento alle rispettive competenze

previste dalla legge e dai regolamenti vigenti, attestano di essere a conoscenza del Piano di prevenzione della corruzione e della Trasparenza e provvedono all'esecuzione; essi devono astenersi, in caso di conflitto di interessi, segnalando tempestivamente ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

Art. 28

Pubblicazioni, consultazioni e aggiornamento del Piano

Questo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è pubblicato sul sito istituzionale dell'Istituto Cimbro, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezioni "Disposizioni generali" ed "Altri contenuti".

Il RPCT cura la raccolta e la pubblicazione di eventuali osservazioni da parte dei soggetti interessati.

Tabella di analisi dei rischi della corruzione nei processi delle nuove aree esposte a rischio corruzione

ISTITUTO CIMBRO/KULTURINSITUT LUSÉRN

Area di rischio: A - “**Acquisizione e progressione del personale**”

Processo mappato: Assunzione di personale

L.P. 7/1997 “Revisione dell'ordinamento del personale della Provincia Autonoma di Trento”

Descrizione del processo

Avvio:

Lo svolgimento di tale processo riguarda l'assunzione di personale attraverso pubblico concorso. Il processo trova avvio con la richiesta di attivazione del concorso al Servizio per il Personale della Provincia Autonoma di Trento che gestisce il processo a livello centrale. Ai fini della selezione è individuato, di norma, un rappresentante dell'Istituto all'interno della commissione di valutazione. Essendo tuttavia l'organico dell'Istituto al completo non si prevedono assunzioni.

Fasi intermedie:

Le fasi intermedie si concretizzano nella richiesta di attivazione del concorso, in presenza della previsione in Pianta organica dell'unità di personale necessaria o previo acquisizione dell'autorizzazione da parte della Provincia di procedere con l'assunzione di personale a tempo determinato.

Conclusione del processo:

il processo si conclude con l'adozione del provvedimento di nomina dell'avente titolo da parte del Consiglio di Amministrazione o di determinazione da parte del Direttore, nei casi previsti dalla disciplina. La stipula del contratto avviene previa verifica della compatibilità e convertibilità dell'incarico. All'avente titolo è consegnato il codice di comportamento e la documentazione prevista dalle direttive della Provincia nel caso di nuove assunzioni.

Analisi del contesto interno

L'attività del processo mappato vede il coinvolgimento di più unità di personale e coinvolge di norma almeno 2 unità di personale:

Il suddetto personale è inquadrato nella qualifica professionale: Direttore e assistente amministrativo.

Il suddetto personale:

- ha svolto formazione anticorruzione negli ultimi tre anni: **sì**, fatta eccezione del l'assistente amministrativo iscritto al programma di aggiornamento 2018.
- ha svolto formazione di aggiornamento normativo negli ultimi tre anni: **sì**
- ha partecipato al monitoraggio delle relazioni personali che possono comportare conflitto: **sì**

Analisi del contesto esterno

Con riferimento al contesto esterno del processo in esame i soggetti coinvolti dovranno essere in possesso dei requisiti previsti dal bando e dalle norme sull'incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi.

Individuazione dei rischi corruttivi

Nello svolgimento del processo in esame i possibili rischi di corruzione potrebbero riguardare principalmente forme di abuso nella scelta del candidato finalizzate a favorire determinati soggetti. Tali rischi sono arginati da accorgimenti che escludono arbitrarie valutazioni, in particolare si privilegia il ricorso a procedure basate sulla valutazione anonima delle prove scritte e sull'estrazione a sorte delle domande nelle prove orali.

Tabella per la ponderazione dei rischi corruttivi

Gli indicatori riportati nelle colonne 1 e 2 di questa tabella dovranno essere ponderati applicando un punteggio da 1 a 5, laddove il punteggio pari a 1 indica l'assenza della circostanza o dell'evento considerato e il punteggio pari a 5 indica la massima gravità della circostanza o dell'evento considerato ed i punteggi intermedi indicano una presenza di gravità crescente della medesima.

Dovrà essere calcolato il valore medio dei punteggi ottenuti sulle sue colonne; il valore medio sarà arrotondato all'unità inferiore per decimali inferiori a 4 e arrotondato all'unità superiore per i decimali uguali o maggiori di 5. Il punteggio del rischio corruttivo relativo al processo sarà dato dalla moltiplicazione dei due valori medi arrotondati.

In caso di processo articolato, qualora le circostanze valorizzate in tabella si connotino diversamente nelle fasi che compongono il processo, potranno essere compilate più tabelle.

1. La probabilità dei rischi corruttivi: circostanze che favoriscono il verificarsi dell'evento corruttivo	Punti	2. L'impatto dei rischi corruttivi (considerazione delle sentenze degli ultimi tre anni)	Punti
a) mancanza di controlli	1	a) Sentenze penali di condanna per reati contro la PA, per falso o truffa nello svolgimento delle mansioni.	1
b) mancanza di trasparenza	1	b) Sentenze della Corte dei Conti per responsabilità da danno erariale nello svolgimento delle mansioni.	1
c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento	3	c) Sentenze di annullamento o risarcimento dei danni del giudice amministrativo di provvedimenti conclusivi del processo analizzato	1
d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	2	d) Gravità degli episodi corruttivi analizzati, in considerazione dei doveri comportamentali interessati, del coinvolgimento dei livelli direttivi e dirigenziali, del potenziale danno all'immagine dell'Istituto	1
e) scarsa responsabilizzazione interna	2		
f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	2		
g) inadeguata diffusione della cultura della legalità	1		
h) alta discrezionalità o mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e	2		

amministrazione			
Valore medio	1,75	Valore medio	1
Ponderazione dei rischi corruttivi (prodotto dei due valori medi)	1,75		