

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2026 - 2028

Centro di Sperimentazione Laimburg

PREMESSA.....	3
SEZIONE 1. Scheda anagrafica dell'ente.....	4
1. Contesto esterno.....	4
2. Contesto interno.....	4
SEZIONE 2 – Valore pubblico, performance e anticorruzione.....	5
1. VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE.....	5
a) Obiettivi strategici.....	6
b) Modalità e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale.....	18
c) Procedure da semplificare e reingegnerizzazione in attuazione dell'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale.....	19
2. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	19
d) SOGGETTI COINVOLTI.....	20
▪ Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione.....	20
▪ Dirigenti e responsabili delle unità organizzative.....	21
▪ Dipendenti.....	21
e) Antiriciclaggio.....	21
f) MAPPATURA DEI PROCESSI e VALUTAZIONE DEI RISCHI.....	22
g) Trattamento del rischio.....	22
▪ Misure di carattere generale e trasversale.....	22
i. Codice di comportamento.....	22
ii. Rotazione del Personale.....	23
➤ Rotazione ordinaria.....	23
➤ Rotazione straordinaria.....	23
iii. Formazione.....	23
iv. Verifiche e controlli su cause di inconferibilità, incompatibilità degli incarichi e conflitto di interessi.....	24

v.	Rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi	25
vi.	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – Revolving Doors)	25
vii.	Trasparenza ed integrità.....	26
➤	L'accesso civico ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013	27
➤	Trasparenza e Regolamento Generale sulla Protezione dei dati personali – EU 679/2016.....	28
viii.	Segnalazioni – tutela del dipendente che effettua segnalazioni d'illecito	28
▪	ALTRE INIZIATIVE.....	29
i.	Iniziative nell'ambito degli appalti pubblici.....	29
ii.	Iniziative ulteriori nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché vantaggi economici di qualunque genere	30
iii.	Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzazione del sistema di monitoraggio.....	30
iv.	Sanzioni	31
v.	Controlli dell'Autorità di gestione.....	31
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		32
1.	STRUTTURA ORGANIZZATIVA	32
2.	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	33
3.	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DI PERSONALE.....	36
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....		40

PREMESSA

Con Decreto-legge n. 80/2021 convertito con legge N.113/2021 è stato introdotto a livello nazionale il Piano integrato di attività e organizzazione.

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente (approvazione entro il 31 gennaio di ogni anno) e definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo;
- compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili *al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza *dei risultati* dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere;
- Il Piano definisce le modalità di monitoraggio delle attività programmate nel PIAO.
- Il Piano è stato redatto con il coinvolgimento dei diversi Gruppi di Lavoro ed Istituti del Centro, sotto il
- coordinamento del Responsabile dell'amministrazione (anche RPCT).

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'ENTE

Il Centro di Sperimentazione Laimburg è un ente strumentale della Provincia Autonoma di Bolzano, con sede a Vadena (BZ), Laimburg n. 6.

Indirizzo e-mail istituzionale:	centrodisperimentazione@laimburg.it
Indirizzo pec istituzionale:	laimburg.research@pec.prov.bz.it
Indirizzo postale	Laimburg 6, I-39040 Ora (BZ), Italia

Lo statuto del Centro è disponibile al seguente link: [Lexbrowser - g\) Decreto del Presidente della Provincia 27 dicembre 2016, n. 351\) \(provinz.bz.it\)](#).

1. Contesto esterno

Il Centro, da un punto di vista geografico, è sito e opera nel territorio della Provincia autonoma di Bolzano. Assieme alla Provincia autonoma di Trento, la Provincia autonoma di Bolzano fa parte della Regione Trentino-Alto Adige. I soggetti portatori di interessi esterni che instaurano più frequentemente rapporti con il Centro sono si confermano:

- Cittadini;
- Operatori economici nazionali ed europei;
- Agricoltori, cooperative, consorzi, associazioni, società in house;
- Enti di ricerca privati e/o pubblici, Università, Scuole;
- Provincia Autonoma di Bolzano;
- Ricercatori.

Come evidenziato anche nel precedente Piano, il Centro sta proseguendo nella sua politica di rafforzamento dei rapporti con gli altri istituti di ricerca locali al fine di creare una sinergia che permetta di condividere risorse e consentire un efficientamento dei servizi svolti.

Informazioni ulteriori relativi ad elementi del contesto esterno rilevanti per la sezione Rischi corruttivi e trasparenza ai ritrovano al punto 2.2.

2. Contesto interno

Il Centro di Sperimentazione Laimburg (di seguito "**Centro**") è stato istituito con la legge provinciale del 3 novembre 1975, n. 53, come ripartizione 33 della Provincia Autonoma di Bolzano (di seguito anche la "**Provincia**").

Con legge provinciale del 15 maggio 2013, n. 6 divenne un ente strumentale non economico della Provincia, con personalità giuridica di diritto pubblico, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, finanziaria, contabile e patrimoniale. Con decreto del presidente della Provincia del 27 dicembre 2016, n. 35 (in attuazione della deliberazione del 20 dicembre 2016, n. 1446) e con effetti dal 1° gennaio 2017 il Centro è stato sottoposto ad un riordinamento che a parte della sua rinomina (il nome precedente era Centro di Sperimentazione Agrario e Forestale Laimburg) ha comportato la scorporazione del Podere provinciale e l'incorporazione di esso nell'Agenzia demanio provinciale.

Per effetto della Delibera n. 783 del 12.09.2023 è stata modificata la struttura dirigenziale del Centro, regolata dall'art. 10 dello Statuto. Infatti, alle quattro strutture dirigenziali storicamente presenti presso il Centro (e denominate istituti) subordinate alla Direzione, si è aggiunta una struttura dirigenziale denominata "*Amministrazione*". Al momento il ruolo di Direttore del predetto ufficio non è ancora stato coperto.

Le informazioni dettagliate sulla struttura dirigenziale, i nominativi dei dirigenti, nonché un organigramma grafico sono pubblicate sul sito istituzionale del Centro nella sottosezione "Organizzazione – Articolazione degli uffici - Suddivisione della direzione e degli istituti" dell'amministrazione trasparente.

Come già evidenziato nel precedente PIAO è stata adottata nel corso del 2022 la nuova legge sul riordinamento della struttura dirigenziale del personale della Provincia Autonoma di Bolzano - Legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6 – volta ad accrescere l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa nonché ad assicurare la trasparenza, l'imparzialità e la qualità della stessa per garantire la tutela dell'interesse pubblico e dei diritti di cittadini e cittadine.

Organo rilevante per la pianificazione dei programmi di ricerca e sviluppo del Centro è il Comitato scientifico, composto da esperti nei campi di attività in cui il Centro svolge i propri compiti istituzionali.

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

1. VALORE PUBBLICO E PERFORMANCE

Il Centro di Sperimentazione svolge ricerca, sperimentazione scientifiche e crea innovazione, si occupa del trasferimento delle conoscenze e della diffusione di nozioni tecniche nei settori agricolo e forestale delle tecnologie agroalimentari, così come in tutti gli ambiti a essi connessi. L'attività di ricerca segue l'orientamento pratico e persegue l'obiettivo di accrescere la competitività dell'agricoltura altoatesina attraverso una conoscenza sempre più profonda. Il Centro di Sperimentazione contribuisce alla tutela delle colture e all'ottenimento di prodotti agricoli di qualità in Alto Adige. Per un rapido ed efficiente trasferimento nella prassi delle nuove

conoscenze scientifiche, il Centro di Sperimentazione lavora a stretto contatto con Istituti di formazione e consulenza e comunica le nuove conoscenze attraverso conferenze, workshop, eventi, pubblicazioni e dimostrazioni sul campo. I gruppi target di maggior interesse (stakeholder) sono agricoltori altoatesini, aziende dal settore agricolo e della trasformazione degli alimenti, organizzazioni di consulenza, scuole e altri enti di ricerca, l'amministrazione provinciale altoatesina e la popolazione in generale.

a) Obiettivi strategici

2.1 Obiettivi strategici

No.	Obiettivo strategico
1	Attività di ricerca e sperimentazione per introdurre innovazioni orientate al futuro e per risolvere problematiche nel settore agroalimentare

Attraverso la ricerca applicata e le attività sperimentali, il Centro di Sperimentazione Laimburg studia a fondo le necessarie soluzioni ai problemi e innovazioni lungimiranti per l'agricoltura altoatesina e la trasformazione degli alimenti.

Il Programma annuale delle attività comprende circa 390 progetti di ricerca e attività e viene adottato in stretto accordo con il comitato scientifico e i suoi comitati di settore, nei quali sono rappresentati, accanto alle ricercatrici e ai ricercatori, anche altri esperti e importanti rappresentanti degli interessi dell'agricoltura altoatesina, ai cui bisogni il programma delle attività viene annualmente adattato. Il numero di progetti di ricerca in cooperazione con aziende locali ed enti di ricerca è un indicatore della cooperazione degli enti di ricerca e delle aziende per lo sviluppo della ricerca e dell'innovazione in Alto Adige.

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
	x	x		

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
	x	x	x	

Indicatori strategici						
No.	Indicatore strategico	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	No. di progetti e attività svolti secondo il Programma annuale delle attività	436	338	350	365	375
2	No. di progetti di cooperazione con partner locali, nazionali e internazionali	153	110	115	115	115

No.	Obiettivo strategico
2	Trasferimento efficiente e nel breve periodo delle nuove conoscenze scientifiche nella prassi agroalimentare

Per una veloce ed efficiente messa in pratica delle nuove conoscenze scientifiche, il Centro di Sperimentazione lavora a stretto contatto con altre organizzazioni nel settore agricolo e alimentare e trasmette nuove conoscenze orientate ai gruppi target.

La quantità di pubblicazioni è un indicatore importante per il trasferimento delle conoscenze. Con articoli su riviste specializzate locali e internazionali, il Centro di Sperimentazione Laimburg informa in modo mirato i rappresentanti dell'agricoltura altoatesina, il settore della trasformazione degli alimenti e la comunità scientifica internazionale sui risultati della ricerca.

In occasione di conferenze che si tengono in diverse giornate dedicate in e fuori provincia vengono resi noti i risultati della ricerca anche al pubblico di settore. Nel corso di numerose conferenze co-organizzate, il Centro di Sperimentazione Laimburg informa riguardo ai risultati delle sue ricerche, alle nuove conoscenze acquisite e alle proprie attività in generale. Le conferenze si rivolgono sia a un pubblico di settore che al grande pubblico.

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
X	x	x		

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
X	x	x	x	

Indicatori strategici						
No.	Indicatore strategico	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	Pubblicazioni	201	145	145	145	145
2	Conferenze	353	220	230	240	250
3	Eventi co-organizzati dai quattro istituti del Centro	113	52	59	64	64

No.	Obiettivo strategico
3	Disponibilità di servizi e di analisi di laboratorio affidabili e di alta qualità per il settore agroalimentare

Il Centro di Sperimentazione Laimburg offre diverse analisi di laboratorio anche come servizio a terzi. L'offerta comprende anche analisi accreditate secondo la norma ISO 17025.

L'analisi dei terreni e le raccomandazioni per una concimazione mirata che ne derivano, contribuiscono considerevolmente ad un'agricoltura efficiente e a basso impatto ambientale. Attraverso l'analisi delle foglie e degli organi vegetali di piante coltivate e ornamentali si può determinare il loro stato nutrizionale. Conoscere i componenti dei foraggi contribuisce in misura sostanziale a migliorare l'allevamento del bestiame. I dati delle analisi dei foraggi servono come base per un foraggiamento equilibrato ed efficace. Il laboratorio effettua analisi sui residui per garantire, nel rispetto dei limiti residui massimi, l'ottenimento di prodotti agricoli a basso impatto ambientale.

Le analisi del vino e del mosto sono irrinunciabili per rispondere a quesiti scientifici e per assicurare la qualità in cantina. Nel Laboratorio Analisi Vino e Bevande vengono eseguite analisi chimico-fisiche su mosti d'uva, vino, succhi di frutta e distillati, nell'ambito di progetti sperimentali e come servizio in conto terzi.

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
	x	x		

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
	x	x	x	

Indicatori strategici						
No.	Indicatore strategico	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	No. di Analisi di laboratorio per il settore agroalimentare	24.075	22.000	22.000	22.000	22.000
2	No. di metodi di laboratorio accreditati	28	28	28	28	28

No.	Obiettivo strategico
4	Informazione del pubblico sulle attività del centro

Il gruppo di lavoro "Comunicazione scientifica" scrive comunicati stampa ed organizza conferenze stampa su tematiche di particolare interesse, cura i rapporti con la stampa e mette a disposizione materiale informativo per i media. A partire dal 2023, il gruppo "Comunicazione scientifica" pubblica i post sui vari canali di social media del Centro. Il gruppo di lavoro "Event Management" organizza e segue i vari eventi come convegni scientifici, cicli di conferenze oppure partecipazioni a fiere.

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
x				

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
x	x	x	x	

Indicatori strategici						
No.	Indicatore strategico	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	No. di comunicati stampa, conferenze stampa e cooperazioni con la stampa	96	100	90	90	90
2	No. di post sui social media	229	200	200	200	200
3	No. di eventi (co)-organizzati dal Gruppo di Lavoro Event Management	77	60	60	60	60

No.	Obiettivo strategico
5	Promuovere la digitalizzazione e la trasparenza

L'innovazione digitale e le tecnologie intelligenti sono una delle priorità di ricerca del Centro di Sperimentazione Laimburg per i prossimi 10 anni. I campi d'azione di questa priorità comprendono il co-sviluppo e la validazione di nuove tecnologie per l'agricoltura intelligente in Alto Adige, l'integrazione di tecnologie intelligenti validate nei sistemi di coltivazione del futuro e il loro trasferimento nella pratica, così come lo sfruttamento del potenziale dei Big Data nell'agricoltura altoatesina. Un'infrastruttura fondamentale per la realizzazione di questi campi d'azione è il laboratorio in pieno campo per la frutticoltura e viticoltura "LIDO", un progetto finanziato del Fondo di sviluppo regionale (FESR) 2014-2020.

Per incrementare i livelli di trasparenza e l'accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, è stato sviluppato un sistema informativo di ricerca basato sul web che consente agli stakeholder di visualizzare tutti i progetti e le attività del Centro di Sperimentazione Laimburg attualmente in corso e di presentare essi stessi proposte di progetti di ricerca.

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
	x		x	

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
x	x	x	x	x

Indicatori strategici						
No.	Indicatore strategico	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	No. di progetti di ricerca che promuovono l'innovazione digitale nel settore agroalimentare	37	20	22	24	26
2	No. di stakeholder che utilizzano processi digitali nell'interazione con il Centro, anche per accedere alle informazioni sulle attività di ricerca	110	100	100	100	100

No.	Obiettivo strategico
6	Favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Con decreto del Direttore n.031/33.0 del 20.10.2023 è stata sottolineata l'importanza per il Centro di Sperimentazione di garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro improntato su parità di trattamento, correttezza e rispetto introducendo tra le misure a tutela della dignità del personale la nomina di una Consigliera di fiducia.

A partire dal primo gennaio 2025 è stata incaricata la stessa Consigliera di fiducia che ha l'Amministrazione Provinciale con i seguenti compiti:

- dare consigli e assistere le persone che sono vittime di atti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti, di molestie morali, fisiche o sessuali oppure di mobbing.
- La Consigliera/Il Consigliere di fiducia presenta al Centro di Sperimentazione Laimburg, entro il 31 gennaio di ogni anno, una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente.
- La Consigliera/Il Consigliere di fiducia può essere coinvolta/o come esperta/o nello sviluppo di politiche/misure di parità e di tutela della dignità del personale.
- La Consigliera/Il Consigliere di fiducia suggerisce azioni volte a promuovere un clima di lavoro positivo e di reciproco rispetto, idoneo ad assicurare la dignità di tutti i dipendenti. La Consigliera/Il Consigliere di fiducia sottopone al Centro di Sperimentazione Laimburg Gruppo di lavoro Risorse Umane, proposte di iniziative di sensibilizzazione e formazione, rendendosi disponibile a fungere da relatrice/relato.

Il piano per l'uguaglianza di genere (Gender Equality Plan, GEP) è un approccio strategico che mira a raggiungere l'uguaglianza di genere identificando i pregiudizi e le disuguaglianze di genere e fornendo raccomandazioni per contrastarle.

Il Gruppo di lavoro responsabile per il GEP raccoglie e fornisce una valutazione e un monitoraggio retrospettivo e continuo dei dati per far luce sulla situazione e sull'evoluzione delle disuguaglianze di genere al Centro di Sperimentazione Laimburg. Inoltre, interpreta i risultati e li presenta sotto forma di un GEP aggiornato ogni tre anni ai vertici e li pubblica sulla homepage istituzionale. Il GEP comprende gli obiettivi, le misure, la definizione dei target, le tempistiche, le persone responsabili e gli indicatori per promuovere le pari opportunità e l'equilibrio di genere presso il Centro di Sperimentazione Laimburg. Dal 2024, il GEP prevede obiettivi definiti su un arco di tre anni e viene aggiornato con cadenza triennale.

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
				x

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
		x		

Indicatori strategici						
No.	Indicatore strategico	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	Pubblicazione del "Gender Equality Plan", annualmente aggiornato, sul sito web istituzionale	sì	sì	sì	sì	sì
2	Raggiungimento degli obiettivi definiti nel GEP	sì	sì	sì	sì	sì

2.2 Obiettivi operativi

Gli obiettivi operativi contribuiscono alla progressiva realizzazione degli obiettivi strategici nel breve-medio periodo e sono specificati per le unità organizzative responsabili.

Per una descrizione degli obiettivi operativi vedi i corrispondenti obiettivi strategici.

No.	Obiettivo operativo
1	Misure relative alle relazioni pubbliche e alla comunicazione scientifica

Unità organizzative responsabili				
Direzione	Istituto di frutti- e viticoltura	Istituto della salute delle piante	Istituto di chimica agraria e qualità alimentare	Istituto di agricoltura montana e tecnologie alimentari
x				

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
x				

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
	x	x	x	

Indicatori operativi						
No.	Indicatore operativo	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	No. di comunicati stampa e conferenze stampa	36	30	30	30	30
2	No. di cooperazioni con la stampa	60	70	60	60	60
3	No. di post sui social media	229	200	200	200	200
4	No. di eventi (co-) organizzati del GdL Event Management	77	60	60	60	60

No.	Obiettivo operativo
2	Attività di ricerca e sperimentazione per introdurre innovazioni orientate al futuro e per risolvere problematiche nei seguenti ambiti: Frutti- e viticoltura, Salute delle Piante, Chimica Agraria e Qualità alimentare, Agricoltura montana e Tecnologie Alimentari

Unità organizzative responsabili				
Direzione	Istituto di Frutti- e viticoltura	Istituto della Salute delle Piante	Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare	Istituto di Agricoltura Montana e Tecnologie Alimentari
	x	x	x	x

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
x	x	x		

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
	x	x	x	

Indicatori operativi – Istituto di Frutti- e Viticoltura						
No.	Indicatore operativo	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	No. di progetti e attività svolti secondo il Programma annuale delle attività	168	140	140	140	140
2	No. di progetti di cooperazione con partner locali, nazionali e internazionali	43	35	35	35	35

Indicatori operativi – Istituto della Salute delle Piante						
No.	Indicatore operativo	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	No. di progetti e attività svolti secondo il Programma annuale delle attività	93	60	70	80	85
2	No. di progetti di cooperazione con partner locali, nazionali e internazionali	36	20	20	20	20

Indicatori operativi – Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare						
No.	Indicatore operativo	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	No. di progetti e attività svolti secondo il Programma annuale delle attività	66	55	55	55	55
2	No. di progetti di cooperazione con partner locali, nazionali e internazionali	19	15	15	15	15

Indicatori operativi – Istituto di Agricoltura Montana e Tecnologie Alimentari						
No.	Indicatore operativo	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	No. di progetti e attività svolti secondo il Programma annuale delle attività	109	83	85	90	95
2	No. di progetti di cooperazione con partner locali, nazionali e internazionali	61	40	45	45	45

No.	Obiettivo operativo
3	Rapido trasferimento delle nuove conoscenze scientifiche nei seguenti ambiti: Frutti- e viticoltura, Salute delle Piante, Chimica Agraria e Qualità alimentare, Agricoltura montana e Tecnologie Alimentari

Unità organizzative responsabili				
Direzione	Istituto di Frutti- e viticoltura	Istituto della Salute delle Piante	Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare	Istituto di Agricoltura Montana e Tecnologie Alimentari
	x	x	x	x

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
x	x	x		

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
	x	x	x	

Indicatori operativi – Istituto di Frutti- e Viticoltura						
No.	Indicatore operativo	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	Pubblicazioni	96	60	60	60	60
2	Conferenze	132	110	110	110	110
3	Eventi co-organizzati dai quattro istituti del Centro	31	20	20	20	20

Indicatori operativi – Istituto della Salute delle Piante						
No.	Indicatore operativo	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	Pubblicazioni	43	30	30	30	30
2	Conferenze	100	45	50	55	60
3	Eventi co-organizzati dai quattro istituti del Centro	42	8	15	20	20

Indicatori operativi – Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare						
No.	Indicatore operativo	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	Pubblicazioni	18	20	20	20	20
2	Conferenze	41	25	25	25	25
3	Eventi co-organizzati dai quattro istituti del Centro	6	4	4	4	4

Indicatori operativi – Istituto di Agricoltura Montana e Tecnologie Alimentari						
No.	Indicatore operativo	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	Pubblicazioni	44	35	35	35	35
2	Conferenze	80	40	45	50	55
3	Eventi co-organizzati dai quattro istituti del Centro	34	20	20	20	20

No.	Obiettivo operativo
4	Svolgimento di analisi di laboratorio affidabili e di alta qualità per il settore agroalimentare

Unità organizzative responsabili				
Direzione	Istituto di Frutti- e viticoltura	Istituto della Salute delle Piante	Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare	Istituto di Agricoltura Montana e Tecnologie Alimentari
		x	x	

Valore pubblico				
Informazione	Innovazione	Sostenibilità ambientale ed economica	Digitalizzazione e semplificazione	Equilibrio di genere
	x	x		

Stakeholder e beneficiari:				
Cittadini e collettività	Aziende agricole ed imprese private	Enti di ricerca	Organizzazioni di consulenza	Amministrazione provinciale
	x	x	x	

Indicatori operativi – Istituto della Salute delle Piante						
No.	Indicatore operativo	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	No. di analisi fitodiagnostiche	3.490	2.500	2.500	2.500	2.500
2	No. di metodi di laboratorio accreditati	4	4	4	4	4

Indicatori operativi – Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare						
No.	Indicatore operativo	Cons.	Target annuale			
		2025	2025	2026	2027	2028
1	Analisi chimiche di campioni di terreni, piante e foraggio, analisi di residui	12.124	11.000	11.000	11.000	11.000
2	Analisi chimiche e microbiologiche di bevande	11.951	8.500	8.500	8.500	8.500
3	No. di laboratori accreditati	24	24	24	24	24

b) Modalità e azioni per la piena accessibilità fisica e digitale

Il Centro di Sperimentazione, in ottemperanza alla normativa attualmente vigente, stabilisce annualmente gli obiettivi di accessibilità, i quali vengono pubblicati sul proprio sito istituzionale.

Il Responsabile per la transizione digitale è stato individuato nel dott. Aldo Matteazzi a partire dal 20.11.2020.

Sono stati implementate le seguenti misure:

- Sviluppo, rifacimento, implementazione, del nuovo sito istituzionale;
- Miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i,
- Formazioni relativa agli aspetti normativi.

Nell'ambito dei servizi offerti ai cittadini, il Centro è impegnato alla rimozione di qualsiasi barriera architettonica che possa impedire o ostacolare l'accesso ai medesimi.

L'attuale collocazione delle strutture deputate all'offerta del servizio consente una fruizione anche da parte di soggetti ultrasessantacinquenni e/o di soggetti con disabilità.

c) Procedure da semplificare e reingegnerizzazione in attuazione dell'Agenda Semplificazione e dall'Agenda Digitale

Facendo seguito a quanto programmato nel PIAO 2023-2025, il Centro, in collaborazione con la Provincia Autonoma di Bolzano e SIAG, ha implementato un sistema ERP che ha permesso una sostanziale digitalizzazione ed integrazione dei più importanti processi interni dell'Ente, tra i quali quelli contabili e di approvvigionamento di beni e servizi.

A ciò si aggiunga il nuovo portale creato da ACP che consente lo svolgimento dall'inizio alla fine di tutti gli affidamenti di cui al codice dei contratti pubblici attraverso il medesimo.

Nell'arco del 2025 si è continuato con vari incontri con l'Agenzia Contratti Pubblici ai fini di interfacciare il programma S4Hana con il portale ACP.

Nell'arco del 2025 ci sono state varie implementazioni nel programma, in particolare per quanto riguarda "procure to pay"

Il Centro ha procedendo alla realizzazione insieme a SIAG ad un aggiornamento strutturale del sito istituzionale che consenta una maggiore fruibilità ed accessibilità al medesimo da parte dei cittadini.

2. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione del 2022, per valore pubblico, deve intendersi il "miglioramento della

qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo".

Nel medesimo documento, ANAC sottolinea come, *"le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi"*.

Pertanto, è stato necessario considerare nella mappatura dei processi gli obiettivi di valore pubblico al fine di verificare se le misure di prevenzione presenti siano sufficienti per evitare fenomeni che pregiudichino i predetti obiettivi.

Il Centro utilizza dal 2021 la piattaforma GZOOM (dopo aver aderito ad una iniziativa della Provincia Autonoma di Bolzano) per la mappatura dei processi e la gestione del rischio corruttivo.

Attraverso la piattaforma viene eseguita una valutazione del rischio di tipo misto (quantitativo e qualitativo), mantenendo il sistema degli indicatori di valutazione.

La piattaforma si è confermata anche per la predisposizione e monitoraggio del PIAO un importante supporto. Per quanto concerne il contesto esterno ed interno ci si richiama a quanto descritto nella **Sezione 1** del PIAO.

Ai fini della misurazione del rischio corruttivo nella Provincia in cui opera il Centro sono state anche prese in considerazione le risultanze emergenti dal portale ANAC raggiungibile al link: [Come misurare la corruzione: presentato il nuovo portale Anac – www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)

In merito agli episodi corruttivi nell'accezione ampia di cui alla normativa in materia di anticorruzione non risultano essersi registrati casi nel corso del 2025 che hanno visto coinvolto il Centro di Sperimentazione.

Con riferimento al contesto interno, si evidenzia che il Comitato scientifico del Centro svolge un importante ruolo a garanzia dello svolgimento dei propri compiti istituzionali ed orientamento delle proprie attività concrete di ricerca secondo le esigenze della collettività. Difatti, la nomina dei suoi membri avviene ad opera di soggetti esterni al Centro.

Allo stesso modo è necessario porre dei presidi volti ad evitare la possibilità del verificarsi di potenziali pressioni sui membri del comitato volte a favorire l'una o l'altra pianificazione delle priorità previste nel programma di ricerca del Centro.

Si segnala che proprio a tutela di una maggiore trasparenza e controllo dell'operato del comitato scientifico, nel pieno rispetto della sua indipendenza, è stato adottato nel 2023 un Regolamento interno che ne disciplina il funzionamento integrando le disposizioni dello Statuto.

d) SOGGETTI COINVOLTI

▪ Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione

La legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" stabilisce che ciascuna amministrazione pubblica nomini un proprio Responsabile della Prevenzione della Corruzione (articolo 1, comma 7), di norma tra i suoi dirigenti di ruolo in servizio e adotti un piano triennale di prevenzione della corruzione (articolo 1, comma 8).

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione continua ad essere svolto dal Dott. Sascha Aufderklamm (vedasi Decreto del Direttore del Centro n. 32 del 16.10.2018 pubblicato sulla sezione Amministrazione Trasparente), Responsabile del Settore Amministrazione, il quale, sulla base della normativa in materia, svolge le seguenti mansioni:

- elabora la proposta di Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (da leggersi sottosezione del PIAO) ed i successivi aggiornamenti da sottoporre per l'adozione all'organo di indirizzo; o verifica l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e ne propone la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verifica, d'intesa con i dirigenti/responsabili di istituto competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi, secondo i criteri definiti nella presente sezione;
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo i criteri definiti nel presente Piano; o vigila, ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013 nonché delle leggi provinciali in materia, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi;
- promuove, anche in collaborazione con il Direttore ed i Responsabili di Istituto, la diffusione della conoscenza del codice di comportamento nell'amministrazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge n. 190 del 2012 dei risultati del monitoraggio (articolo 15 d.P.R. 62/2013); elabora la relazione annuale sull'attività anticorruzione svolta.

Entro il 31.01.2026 l'RPCT ha provveduto, dopo confronto con l'Organo di Vertice del Centro (il Direttore) a pubblicare sul sito istituzionale, la Relazione annuale anticorruzione relativa all'anno 2025.

▪ Dirigenti e responsabili delle unità organizzative

Come previsto dal PNA 2019 e nel PNA 2022 i dirigenti e i responsabili delle unità organizzative devono coordinarsi con l'RPCT al fine di consentire l'attuazione del processo di gestione del rischio. Allo stesso modo essi devono, tra gli altri compiti, promuovere la formazione del personale assegnati alle proprie unità organizzative e saranno responsabili dell'implementazione delle misure di propria competenza programmate nel Piano.

Con Decreto del Direttore Nr. 15/33.0 del 08.04.2020 i Responsabili di Istituto (in numero pari a 4) sono stati formalmente nominati quali Referenti Anticorruzione per l'istituto di riferimento.

Si segnala come nel corso degli ultimi cinque anni siano cambiati due dei quattro Responsabili d'Istituto (Istituto della Salute delle Piante, Istituto di Chimica Agraria e Qualità Alimentare), nonché il Vice-Direttore dell'Ente, il tutto a beneficio di una rotazione negli incarichi di vertice dell'ente.

Anche nel corso del 2025 l'RPCT ha organizzato riunioni direttive con i Referenti Anticorruzione dei singoli istituti ed il Direttore del Centro al fine di verificare anche lo stato di conformità al Piano Triennale e raccogliere eventuali segnalazioni legate alla prevenzione della corruzione.

▪ Dipendenti

Destinatario delle misure di prevenzione della corruzione è tutto il personale del Centro, sia quello assunto della Provincia Autonoma di Bolzano con sede lavorativa presso il Centro sia quello assunto direttamente dal Centro. La violazione da parte del personale delle misure di prevenzione previste, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

Si rileva che alla data di approvazione del presente PIAO non risultano aperti procedimenti disciplinari a carico di dipendenti del Centro.

e) Antiriciclaggio

Come previsto nel PIAO 2023-2025, con Decreto del Direttore Nr. 06 del 23.02.2023, il Responsabile dell'Amministrazione è stato nominato quale responsabile antiriciclaggio.

Con il medesimo provvedimento, i Responsabili d'Istituto, al fine di creare una rete interna di soggetti capace di dare piena attuazione alla normativa, sono stati nominati quali referenti antiriciclaggio.

In merito alle Linee Guida si fa riferimento alle stesse previste già per la Provincia Autonoma di Bolzano, avendo in tal caso una uniformità di regole. Al momento sono autorizzati ai pagamenti e bonifici unicamente il Direttore del Centro, il suo Vice ed il responsabile della Cantina Vini, dr. Pertoll Günther.

f) MAPPATURA DEI PROCESSI e VALUTAZIONE DEI RISCHI

In continuità con i precedenti piani, avendo gli esiti del precedente monitoraggio confermato l'efficacia delle misure sinora introdotte si è decisa la sostanziale riconferma della struttura delle misure di prevenzione creata nel corso degli ultimi anni.

I risultati del monitoraggio relativi all'anno 2025 attuato anche per il tramite della piattaforma GZOOM attestano, infatti, la corretta implementazione delle misure di prevenzione adottate dall'Ente e la loro efficacia nella prevenzione dei fenomeni corruttivi. Non si sono registrati episodi riconducibili ad ipotesi corruttive.

Come di consueto la procedura di mappatura dei processi ha richiesto il previo svolgimento di tre fasi: 1) identificazione del rischio; 2) descrizione del rischio; 3) rappresentazione del rischio.

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione con il coinvolgimento dei Responsabili dei singoli Istituti competenti per area (Referenti Anticorruzione) ha elaborato la mappatura dei processi con il corrispondente rischio di corruzione.

Vedasi sul punto i file di mappatura estratti dal software GZOOM, nonché in ordine al sistema di valutazione del rischio, quanto esplicitato nei punti che precedono.

g) Trattamento del rischio

In considerazione dei rischi risultanti dall'attività di mappatura dei processi (cfr. file di mappatura estratti da GZOOM- Allegato B) sono state individuate le misure generali e specifiche ritenute necessarie a prevenire i rischi di verifica di eventi corruttivi.

▪ Misure di carattere generale e trasversale

i. Codice di comportamento

Alla data di adozione del PIAO 2026-2028 non risultano modifiche al Codice di comportamento del personale e dei dirigenti della Provincia (il "Codice di Comportamento") aggiornato con delibera n. 839 del 28.08.2018 della Giunta Provinciale ³ e portato a conoscenza da parte della Segreteria generale della Provincia con la circolare Nr. 10 del 31/08/2018 a tutti i singoli dipendenti provinciali. Ex art. 3 del Regolamento interno per il personale del Centro, approvato con il decreto del direttore 027/33.0 del 23.09.2016, il Codice di Comportamento trova applicazione anche al personale assunto direttamente dal Centro e costituisce una parte integrante della presente sezione del PIAO.

Ad ogni collaboratore del Centro viene erogato obbligatoriamente all'atto dell'assunzione il corso e-learning "Codice di Comportamento", creato dall'ufficio di sviluppo personale della Provincia di Bolzano. Per tutti i collaboratori che entreranno in servizio in futuro, sia provinciali sia assunti dal Centro la partecipazione al corso è obbligatoriamente previsto dalla *checklist* (lista di adempimenti per i neoassunti) di assunzione.

Il codice di comportamento è disponibile per la consultazione in qualsiasi momento anche sulla Intranet del Centro di Sperimentazione.

Si segnala che non si sono registrate nell'anno 2025 denunce di violazioni al codice di comportamento.

Nel 2023 sono state approvate le Misure a tutela della dignità del personale del Centro di Sperimentazione Laimburg ed è stata introdotta la funzione della Consigliera/del Consigliere di fiducia. Per garantire una procedura standardizzata, per il personale del Centro è stata nominata la stessa consigliera come per i dipendenti provinciali. Questa ha assunto le sue funzioni a partire dal 01.01.2025.

Per i dipendenti provinciali che lavorano presso il Centro di Sperimentazione Laimburg, si applica il regolamento dei dipendenti provinciali, in particolare le misure previste dalla delibera della Giunta Provinciale n. 584/2022 e quelle definite nel presente documento.

ii. Rotazione del Personale

➤ Rotazione ordinaria

Il Centro, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che la rotazione del personale, oltretutto in gran parte specializzato, causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto, l'Amministrazione ritiene opportuno non applicare alcuna rotazione ordinaria del personale.

Quale misura alternativa alla rotazione ordinaria il Centro ha adottato e aggiorna costantemente i diversi workflow nei processi maggiormente a rischio corruzione (es. gestione appalti, reclutamento personale) per mezzo dei quali è prevista la compartecipazione di diversi soggetti all'interno del medesimo processo (principio dei 4 occhi), proprio per evitare la concentrazione del potere decisionale in capo ad un unico soggetto.

Per quanto riguarda, in particolare, i Dirigenti, il Centro è, ad oggi, costituito da 4 Istituti che operano in settori di ricerca differenti ed hanno a capo massimi esperti del settore di riferimento. È difficile ipotizzare una efficiente rotazione nei suddetti incarichi. Il ruolo di Dirigente nel nuovo ufficio denominato "amministrazione" non è ancora stato coperto.

➤ Rotazione straordinaria

Si dà atto che con riferimento all'anno 2025 non sono stati avviati procedimenti penali/disciplinari nei confronti di dipendenti del Centro rilevanti ai sensi dell'art. 16, comma 1, del D.lgs. 165/2001. Pertanto, non sono stati adottati provvedimenti di rotazione straordinaria del personale.

iii. Formazione

Gli obiettivi in tema di formazione del personale in ambito trasparenza ed anticorruzione per il 2026 sono i

seguenti:

- realizzare iniziative formative di base per tutti i collaboratori in materia privacy, di trasparenza ed anticorruzione.
- realizzare iniziative di formazione specialistiche per il RPCT e quei collaboratori attivi in aree particolarmente a rischio corruzione;
- realizzare iniziative informative sulla tematica dell'antiriciclaggio;

Come per gli anni precedenti, anche per il 2026 è previsto che ad ogni collaboratore neoassunto del Centro venga inoltre fornito tramite una piattaforma e-learning un corso base in materia di anticorruzione con annessi test di verifica intermedi e finali.

Per l'anno 2026 è prevista la partecipazione del RPCT e dei collaboratori di supporto ad almeno un corso in materia di trasparenza ed anticorruzione.

iv. Verifiche e controlli su cause di inconferibilità, incompatibilità degli incarichi e conflitto di interessi

Il D.lgs. n. 39/2013 recante "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico", a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190 ha disciplinato:

- a) particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzative in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- b) situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;
- c) ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

Con riferimento alle suddette ipotesi ed alle ulteriori disciplinate dal testo di legge (incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico etc.), la Provincia ovvero il Centro stesso verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità/incompatibilità a mezzo della richiesta di apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del d.P.R. n. 445 del 2000. Anche nel presente aggiornamento si confermano le misure già implementate con l'ultimo Piano.

La dichiarazione di insussistenza di ipotesi di conflitto di interesse viene sottoposta anche agli incarichi di consulenza e/o collaborazione.

Inoltre, sempre con riferimento alle ipotesi di conflitto di interesse, nell'ambito degli appalti pubblici, il Responsabile Unico del Procedimento (RUP), con la sottoscrizione della Relazione Unica/Delibera a contrarre, dichiara di non trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, neppure potenziale, rispetto alla procedura.

Il Centro effettua controlli in merito alla presenza di precedenti giudiziari in relazione ad ogni incarico che conferisce o assunzione che effettua.

v. Rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi

I dipendenti appartenenti agli uffici che svolgono attività a rischio corruzione, così come individuate nel Piano, al fine della realizzazione del sistema di monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, devono relazionare al RPCT qualsiasi anomalia accertata.

L'articolo 1-quater della legge provinciale 22 ottobre 1993, n. 17 (Misure per incrementare la qualità nell'amministrazione provinciale), è stato integrato con la previsione secondo la quale i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi vengono misurati e monitorati periodicamente nonché sono pubblicati sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente".

Al momento non si riscontrano novità in merito alle modalità e criteri di misurazione da definire con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281).

Non essendo pervenute segnalazioni e non essendo state rilevate particolari anomalie, si ritiene che i procedimenti siano stati espletati nel rispetto dei termini legali di conclusione.

vi. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – Revolving Doors)

Il novellato co. 16-ter dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 1, co. 42, della L. n. 190/2012, stabilisce che "i dipendenti (dirigenti o responsabili del procedimento) che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle P.A., 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 P.A. svolta attraverso i medesimi poteri.

Si riassumono di seguito le misure attualmente già in essere:

- inserimento nelle lettere di incarico apposita dicitura ai sensi della quale l'operatore economico destinatario dell'affidamento dichiara espressamente di *"non aver assunto ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter d.lgs. n. 165/2001, 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, i quali 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."*

- inserimento apposita clausola nei contratti dei dirigenti in forza presso il Centro contengono ai sensi della quale è fatto divieto al dirigente nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri autoritativi o negoziali da lui esercitati per conto dell'amministrazione provinciale negli ultimi tre anni di servizio.

Nel corso degli ultimi 5 anni, i dirigenti cessati sono ancora collaboratori del Centro di Sperimentazione Laimburg. Queste misure continuano ad essere applicate anche in futuro.

vii. Trasparenza ed integrità

Il Piano è stato elaborato anche nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (recentemente novellato dal "Freedom of Information Act – D.Lgs. 97/2016) e della Legge Provinciale 17/1993. Anche la Sezione relativa alla Trasparenza verrà aggiornata secondo le tempistiche previste dalla normativa.

Trasparenza, partecipazione e collaborazione rafforzano la qualità dell'amministrazione, ne aumentano l'efficienza e contribuiscono alla coesione dei diversi gruppi sociali: per questo motivo sul sito istituzionale del Centro è presente la sezione "*Amministrazione Trasparente*", onde garantire il rispetto della trasparenza e della pubblicità. Come evidenziato sopra, la trasparenza nell'operato della pubblica amministrazione costituisce misura fondamentale di contrasto alla corruzione contribuendo alla creazione di valore pubblico favorendo la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che l'ente realizza in favore della comunità di riferimento.

Allo stato, il dott. Sascha Aufderklamm prosegue nel doppio ruolo di responsabile per l'anticorruzione e per la trasparenza.

In continuità con i precedenti piani viene allegato al presente PIAO la "Mappa degli obblighi e responsabilità in materia di trasparenza" ove sono indicati i singoli obblighi ed i relativi responsabili per la trasmissione e pubblicazione dei dati unitamente ai tempi (e responsabili) per il monitoraggio.

Con nota del 10 gennaio 2024 l'Anac ha segnalato che a partire dal 2024 enti e pubbliche amministrazioni non dovranno più compilare e pubblicare il file XML contenente il riepilogo dei contratti in essere nell'anno precedente né inviare il file di pubblicazione via pec ad ANAC.

a. Monitoraggio

L'attuazione e adempimento degli obblighi di trasparenza è stata verificata costantemente da parte del RPCT nel corso dell'anno ed oggetto anche di apposite verifiche verbalizzate in sede di riunioni direttive. Non sono state riscontrate inadempienze rispetto agli obblighi oggetti di verifica rispetto all'anno 2025.

➤ L'accesso civico ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013

Ai sensi del decreto legislativo n. 33, del 15 marzo 2013, è stato istituito l'accesso civico. Originariamente, tramite l'esercizio del diritto di accesso civico era possibile accedere esclusivamente a quei dati, informazioni e documenti oggetto di specifici obblighi di pubblicazione.

Con la novella di cui al D.lgs. 97/2016 si è ampliato il campo di applicazione dell'accesso civico anche a quei dati e documenti rispetto ai quali non è vigente un obbligo di pubblicazione (cd. accesso civico "generalizzato").

La richiesta può essere presentata in qualsiasi momento al RPCT. In caso di ritardo o di mancata risposta il richiedente può rivolgersi direttamente al Direttore Dott. Michael Oberhuber, titolare del potere sostitutivo. In caso di ritardo o inadempimento vale l'art. 2, comma 9 bis, Legge n. 241/90.

In caso di richiesta di accesso civico ai sensi del D.lgs n. 33/2013 la domanda può essere inoltrata nei seguenti modi al RPCT Dott. Sascha Aufderklamm:

1. con posta ordinaria: Responsabile della Trasparenza, Dott. Sascha Aufderklamm, Laimburg 6, 39040 Ora;
2. in forma elettronica:
 - laimburg.research@pec.prov.bz.it o
 - versuchszentrum@laimburg.it o centrodisperimentazione@laimburg.it

In caso di ritardo o mancata risposta da parte del RPCT, titolare del potere sostitutivo è il direttore del Centro Dott. Michael Oberhuber:

3. con posta ordinaria: Direttore Dott. Michael Oberhuber, Laimburg 6, 39040 Posta Ora;
4. in forma elettronica: laimburg.research@pec.prov.bz.it o centrodisperimentazione@laimburg.it

Sul sito del Centro di Sperimentazione Laimburg, nella Sezione Amministrazione trasparente, al fine di semplificare l'esercizio del diritto di accesso è stato caricato una bozza di richiesta di accesso semplice e generalizzato già precompilato nei contenuti essenziali e da completare ad opera del cittadino (<http://www.laimburg.it/it/chi-siamo/accesso-civico.asp>).

Alle richieste di accesso civico inoltrate al Centro, essendo il medesimo ente strumentale della Provincia Autonoma di Bolzano, trova applicazione il Decreto del Presidente della Provincia 13 gennaio 2020, n. 41) Regolamento sull'esercizio del diritto di accesso nonché dei diritti derivanti dagli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni delle pubbliche amministrazioni.

➤ **Trasparenza e Regolamento Generale sulla Protezione dei dati personali – EU 679/2016**

A seguito della riforma del 2018 (entrata in vigore del GDPR) la disciplina relativa al trattamento dei dati personali da parte delle PA non ha subito sostanziali modifiche. Nell'ambito della pubblicazione dei dati personali sulla Sezione Amministrazione trasparente occorrerà, pertanto, tenere conto dei principi e delle indicazioni offerte dal Garante della Privacy, del contenuto del Regolamento, nonché delle disposizioni del Codice in materia di protezione dei dati personali, così come modificato dal D.lgs. 101/2018. Lo stesso Decreto- Trasparenza prevede disposizioni specifiche per il bilanciamento dei diritti derivanti dalla normativa in materia di protezione dei dati personali ed esercizio del diritto di accesso civico così come dalle Linee Guida dell'ANAC (deliberazione n. 1309 del 28 dicembre 2016 – redatte d'intesa con il Garante della Privacy).

Particolare attenzione dovrà, inoltre, essere apprestata nel caso di pubblicazione di dati appartenenti alle particolari categorie di cui all'art. 9 del Regolamento, nonché a quelli giudiziari o relativi a condanne penali (art. 10 Regolamento).

Si segnala che il Centro, in conformità alla prassi adottata anche dalla Provincia Autonoma di Bolzano, ha adottato una particolare cautela nella pubblicazione dei dati personali relativi ai partecipanti ai bandi di concorso per il reclutamento di personale.

Difatti, ai vari candidati viene attribuito un codice il quale si sostituisce nella maggior parte delle pubblicazioni al nome e cognome dello stesso.

La Compliance Consulting – in persone del Dott. Andrea Avanzo – è incaricata come DPO esterno.

viii. Segnalazioni – tutela del dipendente che effettua segnalazioni d'illecito

Con Decreto legislativo Nr. 24/2023 si è messo mano alla disciplina nazionale previgente dell'istituto del cosiddetto Whistleblowing, includendo in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte, ossia comportamenti, atti od omissioni, che costituiscono illeciti amministrativi, contabili, civili o penali, poste in essere in violazione di disposizioni nazionali ed europee nonché violazioni del codice di comportamento o di altre disposizioni disciplinari e che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente, purché le segnalazioni siano basate su elementi concreti.

Possono inoltrare la segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Centro di Sperimentazione Laimburg: i dipendenti della stessa, nonché i lavoratori autonomi e i titolari di un rapporto di collaborazione che svolgono la propria attività lavorativa presso il Centro; i lavoratori o i collaboratori di soggetti che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore del Centro; i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso il Centro; i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la

propria attività presso il Centro; coloro che ancora non lavorano per il Centro, ma che possono aver acquisito informazioni durante le fasi di selezione o di prova, nonché gli ex dipendenti o collaboratori, se le informazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro; le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza del Centro.

L'identità della persona segnalante è nota solo al RPCT, che ha l'obbligo di tutelarne la riservatezza con i limiti previsti dal Decreto. È garantita inoltre la riservatezza dell'identità della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione è sottratta al diritto d'accesso previsto dagli articoli 24 ss. della legge 22 ottobre 1993, n. 17 e, a maggior ragione, all'accesso civico previsto dall'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013.

Il Decreto prevede diverse modalità di segnalazione: interna, ossia rivolta al RPCT dell'amministrazione di riferimento; esterna, ossia rivolta all'ANAC; divulgazione pubblica, ossia tramite la stampa o altri mezzi di diffusione. Le informazioni su come effettuare una segnalazione esterna sono pubblicate sul sito Internet dell'ANAC.

Per effettuare la segnalazione è stato messo a disposizione dal Centro un apposito modulo sul website del Centro, nonché sulla intranet interna.

La segnalazione interna può avvenire nei seguenti modi:

- a mezzo del servizio postale: Per garantire la riservatezza del segnalante si consiglia di separare segnalazione e copia di documento di riconoscimento e di inserire la copia del documento in una seconda busta chiusa di dimensioni più piccole. La busta più piccola viene inserita in quella più grande, che viene inviata per posta.

A partire dal 2025 è possibile effettuare la segnalazione anche attraverso una piattaforma informatica. Si tratta dello stesso software di cui si è dotata la provincia.

Le comunicazioni a mezzo e-mail sono state ritenute da ANAC e dal Garante in materia di protezione dei dati personali una modalità non sicura di segnalazione delle condotte illecite.

Nel corso dell'anno 2025 non è pervenuta alcuna segnalazione di condotta illecita.

■ ALTRE INIZIATIVE

i. Iniziative nell'ambito degli appalti pubblici

Come evidenziato nei precedenti piani, è in vigore presso il Centro (Decreto del Direttore Nr. 3743 del 27.05.2020), dopo l'approvazione da parte dell'Agenzia per i procedimenti e la vigilanza in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (ACP), un *Manuale per l'affidamento di contratti pubblici di importo inferiore alle soglie UE* (il

"Manuale"), la cui entrata in vigore è stata comunicata a tutti i collaboratori con apposita circolare. Il documento è stato caricato sullo "Sharepoint – Laimburg-Info" per la consultazione.

Le disposizioni del Manuale devono essere seguite da tutti i collaboratori del Centro nell'ambito dell'affidamento di contratti per importi al di sotto delle soglie europee.

Nel corso del 2024, come previsto nel precedente PIAO, è stato adottato presso il Centro un sistema ERP - SAP4HANA – volto a consentire una completa digitalizzazione e documentazione di tutte le fasi di qualsiasi procedura di affidamento (dalla più semplice alla più complessa) rendendo il processo stesso ricostruibile in maniera analitica e trasparente (tracciabilità di ogni attività). Questo in aggiunta agli adempimenti relativi ai vari portali all'interno dei quali è necessario svolgere le procedure di gara (bandialtoadige) e/o reperire i beni/servizi. Si segnala che tale misura va nella medesima direzione del nuovo portale implementato da ACP, ai sensi del quale tutte le gare devono essere svolte all'interno del medesimo. Anche gli oneri di pubblicazione relativi alle gare vengono assolti tramite pubblicazione a portale.

ii. Iniziative ulteriori nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché vantaggi economici di qualunque genere

Il Centro non eroga contributi o sussidi.

iii. Iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive e organizzazione del sistema di monitoraggio

Il RPCT ha in programma per l'anno 2026 almeno una verifica assieme ai Referenti Anticorruzione ed al Direttore del Centro al fine di monitorare lo stato di attuazione delle misure di trattamento previste nel Piano.

Tra i compiti dei Referenti vi è quella di svolgere attività informativa nei confronti del RPCT, perché questi abbia elementi e riscontri sull'intera struttura organizzativa e un costante monitoraggio sull'attività delle varie strutture in materia di prevenzione.

In particolare, i Referenti supportano l'RPCT per:

1. la mappatura dei processi decisionali;
2. l'individuazione e la valutazione del rischio corruzione nei singoli processi decisionali e loro fasi;
3. l'individuazione di misure idonee alla eliminazione o, se non possibile, riduzione del rischio corruzione;
4. il monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione;

Come previsto nei precedenti piani, si proseguirà nell'utilizzo della piattaforma Gzoom per svolgere in maniera

analitica un monitoraggio di tutte le misure di prevenzione specifiche previste dal PTPCT.

Monitoraggio 2025

In ottemperanza a quanto previsto nel PIAO 2025-2027, l'RPCT ha organizzato nel corso del 2025 con i Referenti Anticorruzione dei singoli istituti al fine di verificare lo stato di conformità al Piano Triennale e raccogliere eventuali segnalazioni legate alla prevenzione della corruzione.

L'RPCT ha svolto controlli a campione in relazione alle diverse misure adottate nel Piano ed, in particolare relativamente alle aree di rischio: contratti pubblici; personale. Le risultanze risultano nei singoli verbali delle riunioni direttive del 2025.

Nel corso della verifica l'RPCT ha riscontrato la corretta implementazione delle misure di prevenzione previste dal Piano 2025-2027 e non ha riscontrato la presenza di eventi sintomatici di corruzione.

Grazie alla piattaforma GZOOM, è stato condotto un monitoraggio su tutte le misure di prevenzioni speciali contenute nel Piano 2025-2027.

iv. Sanzioni

Oltre alle sanzioni previste per la corruzione dal Codice penale (artt. 317, concussione; 318, corruzione per l'esercizio della funzione; 319 quater, induzione indebita a dare o promettere utilità; 346 bis, traffici di influenze illecite) e dal Codice civile (art. 2635, corruzione fra privati), bisogna tener conto delle sanzioni previste dalla normativa anticorruzione e quelle previste dal Codice di Comportamento.

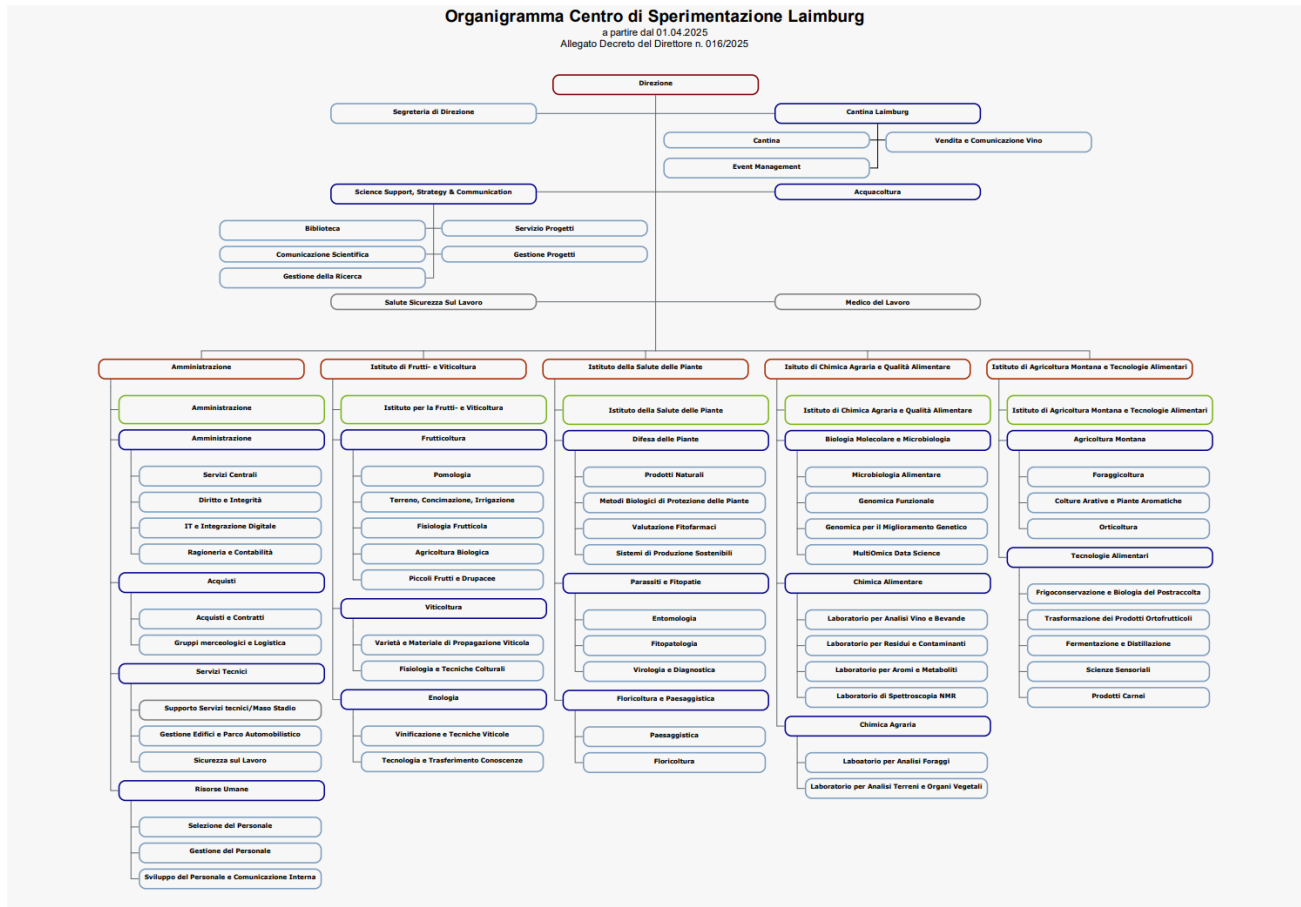
Nel corso dell'anno 2025 non sono state irrogate sanzioni.

v. Controlli dell'Autorità di gestione

Si segnala che il Centro, nell'ambito di progetti di ricerca finanziati con fondi terzi (es. europei) è soggetto ai controlli dell'autorità di gestione relativamente all'utilizzo dei fondi stessi.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Di seguito l'organigramma del Centro



La struttura dirigenziale è regolata dalla legge provinciale del 23 aprile 1992, n. 10, *"Riordinamento della struttura dirigenziale della Provincia Autonoma di Bolzano"* e dall'art. 10 dello Statuto del Centro (allegato al decreto del presidente della Provincia del 27 dicembre 2016, n.35).

Essa è composta dalla direzione del Centro e cinque strutture dirigenziali, denominate istituti e ad essa subordinati. Il Direttore del Centro è il rappresentante legale del Centro di Sperimentazione Laimburg. Il ruolo equivale alla figura del direttore di ripartizione provinciale, mentre i responsabili di istituto, così come il direttore dell'ufficio amministrazione, costituiscono l'equivalente della figura del direttore d'ufficio secondo sempre l'ordinamento provinciale.

La direzione e le strutture dirigenziali sono suddivise in settori, a loro volta composti da gruppi di lavoro.

Come predetto nella *Sezione 2. Rischi corruttivi e trasparenza*, le informazioni dettagliate sulla struttura dirigenziale, i nominativi dei dirigenti, sono pubblicati sul sito istituzionale del Centro nella sottosezione "Organizzazione – Articolazione degli uffici - Suddivisione della direzione e degli istituti" dell'amministrazione trasparente⁵.

Si precisa che il personale del Centro è formato sia da personale assunto dalla Provincia Autonoma di Bolzano/Ripartizione Personale (assegnato e con sede di lavoro presso le diverse sedi del Centro) sia da personale assunto direttamente dal Centro (n. totale dipendenti al 31.12.2025: 81 a tempo determinato e 160 a tempo indeterminato – numero comprensivo dei dipendenti provinciali ed aziendali).

1. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La situazione di emergenza Covid-19 ha introdotto la possibilità per un tempo definito a tutte le amministrazioni pubbliche il ricorso al lavoro agile/smart working. A partire dal DPCM del 23/02/2020 il lavoro agile è stato previsto come misura straordinaria e provvisoria che poteva essere applicato anche in assenza di accordi individuali previsti dalla normativa di riferimento.

Il Centro di Sperimentazione Laimburg è stato in grado di adattarsi in tempi rapidi e con ottimi risultati a questo nuovo contesto e modalità lavorativa con un grande impegno da parte di tutte/i le/i collaboratori/collaboratrici e preposti, in termini di adattabilità, flessibilità e responsabilità.

L'esperienza maturata durante la fase emergenziale ha rappresentato il punto di partenza per la definizione di una disciplina ordinaria del lavoro agile.

Il lavoro agile è stato perciò introdotto ed ha avuto una forte espansione durante il periodo dell'emergenza pandemica Covid-19, e in data 05.08.2021, ancora durante la fase emergenziale, è stato accordato e firmato da parte del Direttore del Centro, della Rappresentanza sindacale (RSU) e da parte del sindacato ASGB l'Accordo in merito all'attuazione del lavoro agile (smart working) presso il Centro di Sperimentazione Laimburg riferito ai dipendenti del Centro. È stato poi approvato e introdotto con effetto dal 04.10.2021 con apposito Decreto del Direttore n. 044/2021. Con questo accordo è stata concordata, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, la disciplina delle modalità di applicazione del lavoro agile presso il Centro di Sperimentazione Laimburg che ha lo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e al fine di più flessibilità, autonomia e responsabilità sul raggiungimento dei risultati. L'obiettivo che il Centro di Sperimentazione Laimburg intende perseguire attraverso il ricorso al lavoro agile è quello di promuovere questo modello culturale caratterizzato di maggior flessibilità organizzativa nell'ottica dei risultati e di una maggiore produttività e, allo stesso tempo, promuovere un'organizzazione del lavoro rivolta a stimolare l'autonomia e la responsabilità dei/delle dipendenti e garantire una maggiore conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Per i dipendenti provinciali l'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021 ha posto le basi per il futuro del lavoro agile nell'Amministrazione provinciale e ha fornito le regole di base per lo smart working dopo il periodo di emergenza Covid-19. Il lavoro agile non deve solo

contribuire alla modernizzazione e miglioramento dell'amministrazione, ma deve anche rafforzare l'efficienza e l'orientamento al cliente dell'amministrazione.

Attraverso il ricorso al lavoro agile il Centro intende perseguire i seguenti obiettivi:

- sperimentare e introdurre nuove soluzioni gestionali ed organizzativi per sviluppare una cultura lavorativa orientata e basata sul lavoro per obiettivi e risultati, e allo stesso tempo, sull'incremento della produttività del lavoro (in termini di miglioramento della performance individuale ed organizzativa)
- diffondere modalità di lavoro e stili manageriali orientati ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone
- realizzare economie di gestione attraverso l'impiego flessibile delle risorse umane e la razionalizzazione degli spazi e delle risorse strumentali
- favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro
- promuovere la più ampia diffusione dell'utilizzo delle tecnologie digitali

Vengono garantiti le seguenti condizionalità:

- invarianza dei servizi resi all'utenza: il lavoro agile applicato durante la fase emergenziale non ha in alcun modo ridotto la fruizione dei servizi dell'amministrazione e non ha creato lavoro arretrato
- adeguata rotazione del personale autorizzato alla prestazione di lavoro agile: ogni dipendente ha un massimo di giorni di lavoro agile fruibili su base mensile prevedendo così il ricorso ad un generale criterio di rotazione del personale presente in sede, al fine di garantire lo svolgimento ed il buon funzionamento delle attività istituzionali
- assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni trattati durante lo svolgimento del lavoro agile, da garantire attraverso strumenti tecnologici idonei: a tutti gli impiegati e le impiegate sono rese disponibili le informazioni e i documenti necessari all'esecuzione delle proprie mansioni, rimanendo il Centro onerata della protezione degli stessi; sono previste, al contempo, misure e soluzioni tecniche idonee a prevenire la perdita e/o la diffusione dei dati, tanto nel rispetto dei principi di riservatezza nei confronti della/del lavoratrice/lavoratore quanto a tutela degli interessi aziendali
- fornitura di idonea dotazione tecnologica al lavoratore: l'utilizzo e la messa a disposizione di tecnologie ICT é considerato necessario per il raggiungimento di una migliore efficacia ed efficienza dei processi e per sostenere l'adozione di strumenti come lo smart working. Il Centro investe sulle tecnologie che permettono l'azione di questo modello lavorativo flessibile ed è stato redatto un piano per l'acquisto della

fornitura della dotazione tecnologica necessaria per tutti i dipendenti. Attualmente la tecnologia è stata fornita al 100 % dei/delle dipendenti che ne hanno necessità per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

–

L'adesione al lavoro agile ha natura consensuale e volontaria ed è consentita a tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori, siano essi con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale e indipendentemente dal fatto che siano stati assunti con contratto a tempo indeterminato o determinato. L'accordo regola le relative modalità di accesso e di applicazione. Vengono inoltre definite le condizioni di attuazione e le modalità di verifica e riesame relative al lavoro agile nonché la compatibilità di tale istituto con il regime lavorativo part-time.

Per l'accesso a questa modalità di lavoro flessibile è necessaria la sottoscrizione di appositi accordi individuali tra le parti (datore di lavoro/preposto e personale).

L'Amministrazione ha proceduto con la stipulazione degli accordi individuali di lavoro agile, qualora le mansioni svolte fossero compatibili con la modalità da remoto e coerentemente alle esigenze organizzative. Ai Responsabili è stato chiesto di valutare le domande di accesso al lavoro agile presentate dai propri collaboratori/dalle proprie collaboratrici e definire, per ciascuno/a di essi/e, il numero di giornate massime mensili autorizzabili per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. Il numero delle giornate effettivamente concesse, sono state indicate nei relativi accordi individuali. Tali giornate possono essere gestite in modo flessibile e variare quindi in base alle esigenze dei dipendenti e del Centro.

Hanno ottenuto la possibilità di lavorare in smart working il 71% del personale tecnico-amministrativo (dipendenti del Centro e dipendenti provinciali assegnati al Centro).

Il Centro intende proseguire il percorso avviato caratterizzato da un modello "misto" (in presenza e da remoto) di organizzazione della prestazione lavorativa, valorizzando a tale riguardo le esperienze acquisite nel periodo emergenziale.

L'obiettivo è quello di continuare a monitorare costantemente l'evoluzione in fase applicativa, prendendo in considerazione gli elementi che emergeranno dalla valutazione delle performance individuali.

Ogni responsabile deve monitorare il raggiungimento degli obiettivi prefissati e i risultati attestati e in ogni caso il lavoro agile non deve comportare un livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati inferiore a quello che sarebbe garantito laddove la prestazione lavorativa fosse svolta interamente in presenza. È previsto il monitoraggio delle condizioni abilitanti il lavoro agile, l'attuazione/l'implementazione, la performance organizzativa e gli impatti (sui servizi offerti, livelli di produttività, clima organizzativo interno), al fine di ottenere una visione sui punti di forza e delle aree di miglioramento, e anche per progettare interventi formativi necessari.

Inoltre, è intenzione del Centro sottoporre ai collaboratori/alle collaboratrici un questionario volto a far emergere l'opinione dei/delle dipendenti relativamente all'esperienza maturata, ai vantaggi e criticità riscontrati (flusso comunicazioni, informazioni, rapporti, aspetti tecnico-organizzativi, ecc.).

Per supportare i collaboratori/le collaboratrici in questa novità, il settore Risorse Umane ha organizzato diversi corsi di formazione mirati, inoltre tutti i nuovi assunti devono partecipare ad una formazione specifica per lo Smart Working.

2. PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNO DI PERSONALE

La rappresentazione della consistenza di personale dipendente del Centro (senza dipendenti provinciali assegnati al Centro) al 31 dicembre 2024 è riportata nella seguente tabella, in cui è indicato il personale in servizio a tempo indeterminato in riferimento all'organico in termini quantitativi, unitamente alla descrizione del personale suddiviso in relazione ai profili professionali. Il Centro può, oltre alle unità previste nell'organico e nei limiti della disponibilità finanziaria, assumere personale con contratto a tempo determinato o stagionale (personale stagionale, personale per esigenze temporanee e/o progetti finanziati con fondi terzi).

ORGANICO - Posti in unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA) al 31.12.25			
Berufsbild	Posti assegnati in organico	Posti occupati	Posti vacanti
Operaio/operaia	0,5128	0,5128	0,000
Addetto/a assistenza	2,4104	1,5400	0,870
Personale amministrativo/di supporto alla ricerca	37,0000	27,6900	9,310
Personale tecnico	5,0000	4,5900	0,410
Tecnic/a di laboratorio/agrotecnico/a	7,0000	3,2800	3,720
Collaboratore scientifico/collaboratrice scientifica	49,8420	35,8500	13,992
	101,765	73,463	28,302

Con Deliberazione della Giunta Provinciale del 09 settembre 2017, n. 973 è stata definita la dotazione organica complessiva del Centro di Sperimentazione Laimburg (relativo al personale assunto direttamente dal Centro) con 44,06 unità (equivalenti a tempo pieno). A causa dell'assegnazione al Centro di ulteriori compiti nell'ambito della ricerca e la conseguente necessità di assumere ulteriore personale di ricerca, tecnico ed amministrativo per poter pianificare e realizzare le attività nel lungo termine, ad aprile 2021, con Deliberazione della Giunta Provinciale del 07 aprile 2021, n. 379 è stata ridefinita la dotazione organica complessiva in 101,765 unità (equivalenti a tempo pieno). Le finalità, compiti ed attività svolte dal Centro vengono definite dal Decreto del Presidente della Provincia

27 dicembre 2016, n. 35 e successive modifiche.

A seguito dell'istituzione del PIAO, il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2026-2028 (relativo al personale del Centro, senza il personale provinciale assegnato al Centro) diventa parte integrante del presente documento. Il piano dei fabbisogni di personale è finalizzato ad individuare le linee di azione che si intende perseguire nel prossimo triennio. Gli obiettivi del piano sono:

- l'impiego ottimale delle risorse umane, attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali necessarie per raggiungere gli obiettivi
 - l'impiego ottimale delle risorse pubbliche disponibili
 - continuo miglioramento della performance
-
- La programmazione dei fabbisogni di personale è strettamente collegata alle attività istituzionali, al programma di attività del Centro e ai risultati da raggiungere, nonché con lo sviluppo dei fabbisogni in relazione al cambiamento dei modelli organizzativi e l'innovazione digitale.

Piano triennale per il fabbisogno di personale 2026-2028:

La dotazione organica del Centro di Sperimentazione Laimburg comprende i/le dipendenti assunti direttamente dal Centro. I/le dipendenti provinciali assegnati al Centro sono integrati nell'organico della Provincia Autonoma di Bolzano e vengono gestiti dall'amministrazione di riferimento. In data 28.10.2025 è stato approvato e consegnato il Piano triennale di fabbisogno di personale 2026-2028 relativo ai dipendenti provinciali.

L'attuale piano e la sua evoluzione tengono conto:

- dell'aumento della dotazione organica avvenuta nell'anno 2021
- della capacità assunzionale calcolata sulla base dei vincoli di spesa: la Provincia Autonoma di Bolzano garantisce al Centro il trasferimento annuale delle risorse finanziarie necessarie all'esercizio delle funzioni conferite, l'entità di tale finanziamento viene determinata annualmente
- delle esigenze quantitative (numero/equivalenti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali del Centro)
- delle esigenze qualitative: profili professionali / competenze necessari per rispondere alle esigenze
- dei processi di specializzazioni (aumento delle professionalità richieste e necessità di inserire personale in possesso di lauree di diverse discipline tecnico-scientifiche)

- della digitalizzazione: non è previsto una riduzione del personale ma per implementare i processi digitali il carico lavorativo è attualmente in aumento
- della razionalizzazione del personale tecnico-amministrativo
- stima del trend delle cessazioni: il Centro non è stato informato di nessuna persona interessata al collocamento a riposo per limiti di età;

ORGANICO - Posti in unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA) al 31.12.25				PIANIFICAZIONE DEL PERSONALE - Posti in unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA)			PIANIFICAZIONE DEL PERSONALE - Posti in unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA)			PIANIFICAZIONE DEL PERSONALE - Posti in unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA)		
Profilo professionale	Posti assegnati in organico	Posti occupati	Posti vacanti	2026			2027			2028		
				Riduzioni programmate di personale	Nuove assunzioni e sostituzioni in ULA	Quota assunzioni obbligatorie	Riduzioni programmate di personale	Nuove assunzioni e sostituzioni in ULA	Quota assunzioni obbligatorie	Riduzioni programmate di personale	Nuove assunzioni e sostituzioni in ULA	Quota assunzioni obbligatorie
Operaio/operaia	0,5128	0,5128	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Addetto/a assistenza	2,4104	1,5400	0,870	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Personale amministrativo/di supporto alla ricerca	37,0000	27,6900	9,310	0,000	2,000	0,000	0,000	2,000	1,000	0,000	3,000	1,000
Personale tecnico	5,0000	4,5900	0,410	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Tecnico/a di laboratorio/agrotecnico/a	7,0000	3,2800	3,720	0,000	1,000	0,000	0,000	1,000	0,000	0,000	1,000	0,000
Collaboratore scientifico/collaboratrice scientifica	49,8420	35,8500	13,992	0,000	2,000	0,000	0,000	3,000	0,000	0,000	3,000	0,000
	101,765	73,463	28,302	0,000	5,000	0,000	0,000	6,000	1,000	0,000	7,000	1,000

Il fabbisogno è indicato con unità di personale a tempo pieno equivalente (FTE): un FTE corrisponde ad una persona che lavora, a tempo pieno, per un anno lavorativo.

Per svolgere e garantire la continuità delle attività istituzionali, considerando il volume del programma delle attività del Centro e nel rispetto dei vincoli finanziari vengono individuate le seguenti priorità per le politiche occupazionali:

- stabilizzazione del personale assunto, a tempo determinato, tramite assunzione a tempo indeterminato di personale già collocato in graduatorie del Centro e impiegato con contratto a tempo determinato per ridurre il ricorso a contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita del personale
- assunzione di personale, non ancora dipendente del Centro, ma già collocato in graduatorie del Centro
- attivazione di procedura di selezione, per l'assunzione a tempo indeterminato e determinato di personale scientifico, tecnico ed amministrativo, in relazione alle esigenze organizzative e gestionali.
- assunzione di personale, appartenente alle categorie protette, a copertura delle quote d'obbligo fissate dalla normativa e dal programma di assunzione per la copertura graduale della quota d'obbligo stipulato tra il Centro e la Ripartizione Lavoro della Provincia Autonoma di Bolzano.
- Specializzazione, del personale assunto già a tempo indeterminato, mediante sviluppi di carriera

La spesa dell'anno 2026 per il personale assunto a tempo determinato e a tempo indeterminato (escluso il personale finanziato tramite fondi terzi) è determinata in Euro 8.200.000,00. Nel budget economico e di investimento 2026-2028 e future variazioni è previsto il costo del personale e l'ente garantisce l'opportuna

copertura finanziaria della spesa anche in riferimento al piano triennale del fabbisogno di personale. Le assunzioni a tempo indeterminato e determinato previste nel piano di fabbisogno 2025-27 non superano la spesa prevista dal budget economico per gli anni di riferimento.

Formazione del personale

Il Centro di Sperimentazione Laimburg predispone, annualmente, un Piano di Formazione per il personale scientifico, tecnico ed amministrativo, con l'intento di sviluppare le competenze e le conoscenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi, nonché di favorire il miglioramento della performance organizzativa e delle prestazioni individuali, finalizzando gli interventi formativi alla crescita e valorizzazione professionale del personale.

Criteri per l'adozione:

- coerenza con le attività istituzionali e le priorità indicate nei documenti di pianificazione/programmazione
- presenza di obblighi normativi;
- possibilità organizzative relative al fabbisogno formativo (es. risorse personale ed economiche disponibili)
- numero di dipendenti interessati

Tale processo, prevede, il coinvolgimento dei/delle responsabili per raccogliere le proposte formative, i quali coinvolgono i collaboratori/le collaboratrici per garantire la condivisione delle iniziative, la valorizzazione delle competenze e della motivazione. Si distingue tra iniziative formative rivolte a specifiche figure professionali e quelle rivolte a tutto il personale tecnico ed amministrativo e in questo caso spesso si caratterizzano per la trasversalità dei destinatari perché sono di interesse del personale tecnico ed amministrativo delle strutture organizzative.

Queste proposte sono state sottoposte a valutazione e inserite nel programma per la formazione dell'anno 2026. Entro ottobre di ogni anno, i responsabili, sono tenuti a comunicare il fabbisogno di formazione, di seguito viene redatto il piano di formazione. Entro il mese di dicembre i dati vengono elaborati, per definire la programmazione di dettaglio del piano formativo annuale. Se si rende necessario, questo programma può essere aggiornato/esteso nel corso dell'anno.

Perseguono la finalità di accrescere le competenze e le abilità professionali e personali del singolo e dell'organizzazione nel suo complesso. Il piano formativo annuale potrà comunque in corso d'anno essere integrata con ulteriori iniziative organizzate in base a nuovi scenari o strumenti adottati che richiedono un adeguamento delle competenze e delle abilità non pianificate.

La redazione del Piano di formazione presuppone il monitoraggio periodico dei fabbisogni formativi del personale tecnico-amministrativo.

Il piano attualmente non prevede il fabbisogno del personale legato ad uno specifico ruolo e la formazione

obbligatoria (sicurezza sul lavoro, referenti privacy, preposti, addetti squadra d'emergenza, privacy, trasparenza e corruzione, codice di comportamento ecc.). Questa formazione obbligatoria viene organizzata in base alla normativa vigente e regolamenti direttamente dal e tramite il settore Risorse Umane. La formazione obbligatoria viene organizzata al momento dell'assunzione dei/delle dipendenti e/o quando necessario e/o previsto dalla normativa vigente

Inoltre, i collaboratori/le collaboratrici di ogni struttura possono accedere liberamente ad attività formative promosse ed organizzate da altri enti o associazioni italiane e straniere attingendo dalle risorse assegnate, al fine di dare risposta più specifica e puntuale ai bisogni formativi settoriali dei dipendenti che vi afferiscono. Il fabbisogno viene valutato con ogni singolo dipendente nell'ambito dei colloqui individuali e organizzato con il sostegno del Gruppo di lavoro Risorse Umane.

L'attuale piano di formazione per il personale del Centro di Sperimentazione Laimburg per l'anno 2026 è stato approvato con Decreto del Direttore n. 057/2025. Il fabbisogno annuale di formazione viene definito con i/le singoli dipendenti in base alle loro attività lavorative, durante il colloquio annuale e viene aggiornato in caso di ulteriori necessità durante l'anno.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In riferimento alle varie sezioni del PIAO:

- **Valore pubblico e Performance:**

- Attraverso la misurazione degli indicatori, viene definito lo stato di attuazione di tutti gli obiettivi operativi e lo stato di avanzamento, con eventuale riprogrammazione dei target, degli obiettivi strategici. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. In particolare,, degli obiettivi assegnati ai vari livelli dell'organizzazione viene effettuato attraverso la Relazione sulla Performance che viene pubblicata annualmente sotto la sezione Amministrazione trasparente;

- **Anticorruzione e trasparenza:**

Con cadenza trimestrale l'RPCT procederà, con il coinvolgimento delle unità organizzative interessate (e relativi Referenti Anticorruzione) dall'implementazione delle misure di volta in volta in esame ad effettuare un monitoraggio sulla attuazione ed adeguatezza delle medesime. Saranno a tal fine da considerare gli indicatori di monitoraggio e target inseriti nella mappatura dei processi.

I risultati di tali attività saranno anche oggetto di discussione in apposite riunioni direttive e debitamente verbalizzate.

Nel corso dell'anno verranno poi condotti dei regolari controlli in relazione all'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza (vedasi sezione *"Monitoraggio- Tempistiche e individuazione del soggetto Responsabile"* dell'Allegato B).

I Referenti svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, perché questi abbia elementi e riscontri sull'intera struttura organizzativa e un costante monitoraggio sull'attività delle varie strutture in materia di prevenzione.

La nuova piattaforma Gzoom consente, inoltre, di svolgere in maniera analitica un monitoraggio di tutte le misure di prevenzione specifiche previste dal PTPCT, in via informatizzata.

- **Formazione del personale, fabbisogno e lavoro agile:**

Verrà monitorato l'effettivo svolgimento dei corsi di formazione preventivato nel piano di formazione, con eventuale aggiornamento di esigenze emerse nel corso del periodo considerato e non contenute in origine nel piano. In merito al fabbisogno di personale il medesimo viene ridiscusso nel corso dell'anno a seconda delle esigenze.

È intenzione del Centro sottoporre dei questionari ai propri collaboratori concernenti lo strumento del lavoro agile, il quale viene anche monitorato attraverso statistiche.

Il Direttore

Dr. Michael Oberhuber

(sottoscritto con firma digitale)

Allegati:

- A - Mappatura processi GZOOM;
- B - Mappa degli obblighi e responsabilità in materia di trasparenza.