

# **UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SASSARI**

## **Aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (2019 - 2021)**

(Ai sensi dell'art. 1, commi 5, lett. a) e 60 della legge 6 novembre 2012, n. 190)

## Sommario

<b>Premessa – La struttura e aggiornamenti del P.T.P.C.</b> .....	3
Focus sul Piano Nazionale Anticorruzione 2018 .....	3
Analisi delle aree di attività: lo stato dell’arte .....	4
Coordinamento con il Piano strategico integrato di Ateneo (performance) .....	4
Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) .....	5
Il ruolo strategico della formazione .....	7
<b>Sezione prima - Analisi del contesto esterno</b> .....	7
Il contesto economico regionale: il rapporto CRENoS 2018 .....	8
La repressione dei fenomeni di maladministration .....	9
Analisi SWOT .....	11
<b>Sezione seconda - La gestione del rischio</b> .....	14
<b>Sezione terza - Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2019-2021</b> .....	16
Introduzione .....	16
L’organizzazione dell’Ateneo in funzione della trasparenza .....	16
La Rete dei referenti .....	16
Le azioni sulla trasparenza .....	17
La sezione “Amministrazione Trasparente” nel sito istituzionale di Ateneo .....	18
<b>L’accesso civico</b> .....	20
Adozione di una disciplina sulle diverse tipologie di accesso .....	21
<b>Sezione quarta - Le misure di prevenzione</b> .....	23
<b>Attività regolamentare</b> .....	23
<b>Le misure di prevenzione</b> .....	24
Le misure obbligatorie .....	24
Codice di comportamento e obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.....	26
Ufficio procedimenti disciplinari .....	26
Svolgimento di incarichi d’ufficio - attività ed incarichi extra- istituzionali.....	27
Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali .....	28
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors) .....	29
Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione .....	31
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. <i>whistleblower</i> ).....	31
La formazione .....	32
<b>Le misure ulteriori</b> .....	33

## **Premessa – La struttura e aggiornamenti del P.T.P.C.**

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" delinea, a livello decentrato, un sistema in cui ogni amministrazione pubblica definisce un Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (di seguito PTPC) che, sulla base delle indicazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione (intesa in senso lato, comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati) e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Il PNA ha natura di atto di indirizzo (non vincolante) per le pubbliche amministrazioni e gli enti ad esse equiparate e ha lo scopo di indicare come procedere nell'individuazione dei rischi dei fenomeni corruttivi, ovvero di ogni comportamento, anche non consistente in specifici reati, che contrasta con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudica l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse. Ancora individuare possibili misure, organizzative e procedurali, di prevenzione.

### **Focus sul Piano Nazionale Anticorruzione 2018**

Il presente PTPC è stato predisposto con riferimento all'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) di cui alla delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC o Autorità). Il PNA 2018 dedica un focus a due temi di particolare rilevanza nell'ambito della strategie di prevenzione della corruzione quali: il codice di comportamento e il divieto di pantouflage; quanto al primo, il presente PTPC recepisce l'indicazione del PNA di procedere, entro l'anno in corso, ad una consultazione volta alla realizzazione di un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle di codice di comportamento di tutto il personale dell'Ateneo, rinviando alla pubblicazione di specifiche linee guida ANAC, previste nel 2020, la predisposizione di un regolamento unico che comprenda il Codice Etico e il Codice di Comportamento per tutte le componenti dell'ateneo. In merito al pantouflage il presente piano ha introdotto quali nuove misure l'acquisizione di una dichiarazione, da parte del dirigente dell'area, in merito all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo con l'Ateneo (pantouflage – revolving doors art.53 del D. Lgs. 165/2001 e nei contratti di collaborazione e consulenza della clausola relativa al pantouflage – revolving doors art.53 del D. Lgs. 165/2001).

## Analisi delle aree di attività: lo stato dell'arte

L'analisi delle attività alla luce della gestione del rischio ha preso l'avvio nell'anno 2015 secondo il modello suggerito nelle linee guida del PNA 2013 con priorità rivolta alle aree a maggior rischio corruttivo ed è stata ampliata nel 2016 attraverso l'attività di mappatura dei processi alle attività istituzionali legate alla *mission* dell'Ateneo, pertanto il campo di analisi del rischio è stato esteso alle cosiddette Aree specifiche distinte in: *Didattica, Ricerca e Trasferimento tecnologico*. Durante il 2017 è proseguita l'attività di monitoraggio sulle attività evidenziate in precedenza. Nel corso del 2018 si è svolta l'attività di analisi sull'ipotesi di implementazione di un applicativo, elaborato dalla Regione Autonoma della Sardegna, che prevede l'utilizzo gratuito della piattaforma gestionale RAS - ELP (Etica - Legalità - Prevenzione). Per l'anno in corso l'obiettivo sarà l'analisi di fattibilità per addivenire alla stipula con la RAS, finalizzata all'adozione del software gestionale sopra citato, al fine di intraprendere nel 2020 l'attività di mappatura dei processi a partire dalle aree generali già mappate.

## Coordinamento con il Piano strategico integrato di Ateneo (performance)

Al riguardo, tenendo conto di quanto previsto dell'art. 1 comma 8 L. 190/2012 con cui si dispone che *“l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”* il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo ha approvato, il 16 dicembre 2016, il documento con il quale si definisce l'obiettivo strategico (*Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione*) in materia di prevenzione della corruzione.

Il Consiglio di Amministrazione, nel documento citato, ha altresì indicato la declinazione dell'obiettivo strategico nei seguenti obiettivi operativi:

### Tabella 1 – Obiettivi operativi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza

Obiettivi operativi:
Diffondere la cultura dell'integrità mediante attività formative relative alla prevenzione della corruzione.
Aumentare il livello di implementazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dall'Aggiornamento al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel Piano integrato di Ateneo.
Dare piena attuazione alle misure di prevenzione della corruzione.
Innovare i processi e i regolamenti alla luce delle modifiche introdotte dal D. Lgs. 97/2016 (Freedom of information act).
Adozione di un codice di comportamento specifico per la realtà universitaria, come previsto dalla normativa e dalle linee guida.
Aumentare il livello di soddisfazione e partecipazione degli stakeholder

Tali obiettivi operativi comprendono le diverse misure di prevenzione che sono state ~~parzialmente~~ recepite nel Piano Strategico Integrato di Ateneo al fine di concorrere alla misurazione e la valutazione della Performance organizzativa e individuale. Con la delibera del Consiglio di Amministrazione del 21 febbraio 2019 è stato nominato il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nella persona del dirigente **Alessandro Forino**.

### **Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**

Il ruolo e i poteri del RPCT sono stati poi ulteriormente ampliati dal legislatore con il D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, correttivo della richiamata legge 190 del 2012, che ha assegnato al RPCT, di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza.

Dalla normativa richiamata si rileva, in particolare, che il RPCT (art 1, co. 8, L.190/2012) stabilisce in via esclusiva il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPC) e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione. Allo stesso spetta inoltre l'obbligo di segnalare al Nucleo di valutazione di Ateneo, quale Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, indicando in particolare all'Ufficio Procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

L'art. 1 co. 9, lett. c) della legge 190/2012 dispone inoltre che il PTPC preveda "*obblighi di informazione nei confronti del RPCT chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano*", con particolare riguardo alle attività ivi individuate.

L'art 1, co. 10, L.190/2012 stabilisce che il RPCT verifichi l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e proponga modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il Direttore generale, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione.

Ai sensi dell'art. 43, del D. Lgs. 33/2013, inoltre, il RPCT, assolve anche alle funzioni di Responsabile per la trasparenza e, come tale, svolge un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al NdV, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina (UPD) per i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione"

Per lo svolgimento di tali rilevanti compiti di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, il RPCT deve disporre di un adeguato supporto conoscitivo ed informativo: ai sensi dell'art. 1, co. 9, lett. c) della L.190/2012, sono previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure di contrasto del rischio di corruzione. A tal fine, l'art. 16, co. 1 ter, D. Lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a “fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione”, inoltre l'art. 8 del D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 stabilisce che i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a “rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione”.

In tema di rapporti con l'organo di indirizzo (Consiglio di Amministrazione), l'art. 1 co. 8 della L.190/2012 stabilisce che *“l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC”* (tali obiettivi sono stati individuati con la citata delibera del CdA del 16 dicembre 2016). Tali poteri di indirizzo sono strettamente connessi con quelli che la legge attribuisce al RPCT per la predisposizione del PTPC nonché per la verifica sulla sua attuazione e idoneità con conseguente potere di proporre modifiche dello stesso Piano.

In considerazione del complesso e delicato compito assegnato al RPCT, il legislatore ha elaborato un sistema di garanzia a tutela di tale soggetto al fine di evitare ritorsioni nei confronti dello stesso per l'esercizio delle sue funzioni (art. 1, co. 7 e co. 82, L.190/2012, art. 15, co. 3, del D. Lgs. 39/2013), prevedendo anche l'intervento di ANAC recentemente disciplinato con “Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione” adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18 luglio 2018.

In tema di responsabilità del RPCT, la legge 190/2012 prevede (art. 1 commi 12 e 14) che “In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il RPCT risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano” (comma 12). Il comma 14 stabilisce invece che *In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile (...) risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (...) nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le*

*misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano. La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare”.*

Infine, considerato che già nel PNA 2016 l'ANAC aveva ritenuto opportuno sottolineare che la scelta del RPCT dovesse ricadere su persone che avessero sempre mantenuto una condotta integerrima, escludendo coloro che fossero stati destinatari di provvedimenti giudiziari di condanna o provvedimenti disciplinari, coerentemente con questa impostazione, la nomina di RPCT sarà soggetta alla procedura di revoca in caso di condanna di quest'ultimo in primo grado, secondo le modalità definite dal regolamento ANAC adottato con delibera dell'Autorità n. 657/2018.

### **Il ruolo strategico della formazione**

Si conferma il ruolo strategico della formazione quale attività essenziale in tema di prevenzione della corruzione, si prevede una articolazione strutturata su due livelli: un **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti, personale tecnico amministrativo e componente docente che riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale).

Un **livello specifico**, rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai Referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio; riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali.

La consapevolezza che la formazione professionale continua del personale sia una leva strategica del cambiamento e della valorizzazione delle risorse umane, costituisce il presupposto per l'adozione ormai ineludibile di un piano formativo di Ateneo che assolva alla funzione di criterio generale di organizzazione e programmazione delle attività formative, facoltative e obbligatorie, necessarie per rispondere adeguatamente alle continue esigenze di incremento e di miglioramento dei servizi alla didattica ed alla ricerca, tenendo conto della costante evoluzione del quadro normativo di riferimento.

Risulta dunque indispensabile una programmazione dell'attività di formazione continua del personale, supportata da una periodica analisi dei bisogni formativi.

Per una disamina completa delle misure di prevenzione in tema di formazione si rinvia al relativo paragrafo nella sezione IV.

### **Sezione prima - Analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno si propone di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale un ente opera, con riferimento a variabili sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Il Piano strategico integrato 2019 – 2021<sup>1</sup> individua

---

<sup>1</sup> Link: <https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>

quali Aree strategiche caratteristiche, che qualificano l'esistenza e la vocazione stessa dell'Ateneo, la didattica, la ricerca e il servizio a favore del territorio sul piano tecnologico, assistenziale, economico, sociale e culturale. Con riferimento a quest'ultima, si individua la cosiddetta "terza missione" dell'università quale attore primario nello sviluppo culturale e socio-economico del territorio. A tale riguardo, l'analisi del contesto esterno costituisce uno strumento essenziale al servizio di tutte le tre aree strategiche caratteristiche. Tale funzione si esplicita, ad esempio, nella verifica della coerenza tra offerta formativa e domanda di formazione espressa dal sistema professionale territoriale di riferimento o della congruità degli obiettivi formativi dichiarati dai corsi di studio e i risultati di apprendimento previsti; sul piano della ricerca e del trasferimento tecnologico, invece, nel fornire indicazioni perché i risultati della stessa abbiano concrete ricadute positive sullo sviluppo del territorio.

Sul piano strettamente legato alla prevenzione della corruzione, la lettura delle dinamiche socio economiche territoriali e la percezione della diffusione dei comportamenti non improntati all'integrità e alla trasparenza consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione il ruolo propulsivo dell'Ateneo al servizio dello sviluppo culturale ed economico della Regione ma anche la strategia di gestione del rischio e conseguentemente l'individuazione e programmazione di misure di prevenzione specifiche.

### **Il contesto economico regionale: il rapporto CRENoS 2018**

Il Rapporto CRENoS 2018<sup>2</sup> presenta un'analisi strutturale del sistema economico sardo basandosi sul confronto con le altre regioni italiane ed europee e sul monitoraggio degli obiettivi della Strategia Europa 2020. Questa analisi comparativa conferma l'assenza di un sistema produttivo solido in termini di creazione di valore aggiunto e di accumulazione del capitale. Il PIL regionale, pari al 71% della media europea, conferma l'appartenenza dell'Isola al gruppo delle 65 regioni più povere d'Europa.

I tassi di attività e occupazione, per quanto più alti rispetto al Mezzogiorno, appaiono quasi congelati e il tasso di disoccupazione raggiunge il minimo storico dal 2013 (17%).

Segnali incoraggianti sono individuati nel saldo positivo tra attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro e nel processo di accumulazione di capitale umano pur evidenziando, insieme al processo di investimento in ricerca e sviluppo, una ben nota situazione di ritardo. Il turismo, malgrado le difficoltà a sfruttarne tutte le potenzialità, consente alla Sardegna di stare nei primi posti delle classifiche nazionali.

---

<sup>2</sup> Link: <http://crenos.unica.it/crenosterritorio/sites/default/files/allegati-pubblicazioni-tes/CRENoS%20-%2025%C2%B0%20Rapporto%20Economia%20Sardegna%20-%20Nota%20per%20la%20stampa.pdf>. CRENoS (Centro Ricerche Economiche Nord Sud), istituito nel 1993 dalle Università di Cagliari e Sassari, si propone di contribuire ad accrescere le conoscenze sul divario economico tra aree geografiche e di fornire utili indicazioni di intervento. Particolare attenzione è dedicata al ruolo che le istituzioni, l'ambiente, il progresso tecnologico e la diffusione dell'innovazione svolgono nel processo di crescita e sviluppo economico.

Con riferimento al sistema regionale dell'istruzione, all'interno del quale si individuano i principali *stakeholders* dell'università, il rapporto evidenzia che il capitale umano qualificato continua a crescere troppo lentamente. La quota di laureati di 30-34 anni in Sardegna resta una delle più basse d'Europa ed è pari alla metà dell'obiettivo del 40% che dovrebbe essere raggiunto entro il 2020. Un simile ritardo emerge anche con riferimento alla percentuale di laureati in discipline tecnico-scientifiche rispetto alla popolazione attiva.

Lo scenario appare ancora più preoccupante per quanto riguarda i dati sulla percentuale di giovani fuori dal mondo del lavoro e da attività di istruzione o formazione (NEET). Segnali incoraggianti per la Sardegna emergono invece dal calo degli abbandoni scolastici di quasi 5 punti percentuali nell'ultimo anno, e dall'aumento di oltre 2 punti percentuali della popolazione adulta impegnata in attività di istruzione o formazione, per la quale la Sardegna continua ad avere una percentuale superiore alla media italiana e la più alta tra le regioni del Mezzogiorno.

Sul fronte degli investimenti in ricerca e sviluppo, l'incidenza percentuale della spesa sul PIL permane bloccata su livelli troppo bassi e distanti sia dall'obiettivo nazionale sia dalla media europea. Contrariamente alla media nazionale, il contributo del finanziamento privato in Sardegna, comunque minoritario rispetto alla componente pubblica, ed è il più basso tra tutte le altre regioni. I risultati precedenti si riflettono sulle deludenti performance del tasso di innovatività delle imprese, con riferimento alla Sardegna rispetto alle altre regioni così come per l'Italia rispetto al contesto europeo. Le imprese sarde sono in media meno presenti su internet con un proprio sito web rispetto alla media nazionale, ma sono mediamente più attive per quanto concerne le vendite on-line. Il mondo delle startup innovative, invece, offre segnali incoraggianti e permette di misurare una propensione ad innovare in Sardegna sostanzialmente in linea con la media nazionale ed orientata principalmente alla produzione di software e alla consulenza informatica.

Infine, l'approfondimento sulla mobilità degli studenti sardi verso gli atenei della Penisola mette in evidenza che il saldo percentuale degli immatricolati da e verso la Sardegna è negativo. Nonostante la perdita netta di immatricolati sia, in termini percentuali, tra le più basse fra quelle registrate dalle altre regioni del Mezzogiorno, è preoccupante il continuo peggioramento di questo indicatore negli ultimi tre anni accademici. Infatti, se da un lato cresce il numero di giovani sardi che frequentano gli atenei nelle altre regioni, dall'altro lato l'incidenza degli studenti provenienti dalla Penisola sul numero degli immatricolati nell'anno accademico 2016/2017 è inferiore all'1%.

### **La repressione dei fenomeni di *maladministration***

Sul versante della repressione dei fenomeni di *maladministration*, si registra un aumento dei reati in ambito penale e delle sentenze di condanna definite a seguito di giudizi di responsabilità da parte della

magistratura contabile.

Quanto ai reati commessi contro la Pubblica Amministrazione, la relazione sull'amministrazione della giustizia per l'anno 2018 del Procuratore Generale della Corte d'Appello di Cagliari<sup>3</sup> evidenzia un aumento dei delitti contro la pubblica amministrazione, con particolare riferimento ai reati di peculato, corruzione e concussione. Nel periodo in esame sono stati 1.032, di cui 722 contro noti e 310 contro ignoti. I procedimenti definiti sono stati 1.048, di cui 726 iscritti a carico di persone note e 322 a carico di persone ignote. Il quadro si completa con i risultati dell'attività giurisdizionale della Sezione regionale della Corte dei Conti<sup>4</sup>: nell'anno 2018, a fronte di 52 sentenze pubblicate, sono state emesse 40 sentenze di condanna e cinque di assoluzione. Il dato è in aumento rispetto all'anno precedente, rispetto al quale, a fronte di 42 sentenze pubblicate, 29 sono state di condanna e sette di assoluzione.

---

<sup>3</sup> Link: [http://www.giustizia.sardegna.it/allegatinews/A\\_21970.pdf](http://www.giustizia.sardegna.it/allegatinews/A_21970.pdf)

<sup>4</sup> Link:

[http://www.corteconti.it/export/sites/portalecdc/documenti/documenti\\_giurisdizione/sardegna/inaugurazione\\_dellanno\\_giudiziario\\_2019.pdf](http://www.corteconti.it/export/sites/portalecdc/documenti/documenti_giurisdizione/sardegna/inaugurazione_dellanno_giudiziario_2019.pdf)

## Analisi SWOT

L'analisi SWOT è uno strumento di pianificazione strategica usato per valutare punti di forza, debolezza, opportunità e minacce di un progetto che un'organizzazione può intraprendere per il raggiungimento di un obiettivo.

L'analisi riguarda sia l'ambiente interno, ovvero i fattori endogeni che sono controllabili con le scelte gestionali (punti di forza e debolezza), sia l'ambiente esterno che mette in evidenza i fattori esogeni (analizzando minacce ed opportunità) non controllabili con le scelte gestionali.

Nella tabella seguente sono evidenziati i risultati di tale analisi, finalizzata all'individuazione all'applicazione di misure per il contrasto della corruzione, intesa nella ricordata ampia accezione di *maladministration*, all'interno dell'Ateneo.

**Tabella 2 Analisi SWOT in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza**

<b>ANALISI FATTORI ENDOGENI</b>	
<b>PUNTI DI FORZA</b>	<b>PUNTI DI DEBOLEZZA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obiettivo strategico dedicato all'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione.</li> <li>• Nuovo assetto organizzativo: Area Semplificazione dell'azione amministrativa e trasparenza</li> <li>• Rete di Referenti per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione.</li> <li>• Investimenti finalizzati alla dematerializzazione di molti processi.</li> <li>• Istituzione <i>Albo on-line</i> e adozione "Regolamento unico sul diritto di accesso e sul procedimento amministrativo".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parziale centralizzazione degli acquisti di beni di uso comune.</li> <li>• Tempi lunghi per realizzare un cambiamento culturale.</li> <li>• Difficoltà ad implementare un sistema di misure di prevenzione finalizzate al cambiamento.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizzo dei feedback dagli attori interni ed esterni al fine di migliorare il PTI.</li> <li>• Possibilità di potenziare l'attività di formazione interna ed esterna.</li> <li>• Trasmissione automatizzata dati oggetto di obbligo di pubblicazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condizionamento del contesto socio economico territoriale.</li> <li>• Difficoltà operative nell'implementazione e adeguamento delle procedure che realizzano la pubblicazione dei dati sulla Trasparenza nel portale.</li> </ul>
<b>OPPORTUNITA'</b>	<b>MINACCE</b>
<b>ANALISI FATTORI ESOGENI</b>	

## **Punti di forza**

Nell'analisi si rinnova tra i punti di forza il recepimento nella programmazione di Ateneo dell'obiettivo strategico *“Aumentare la responsabilità e consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione”*, tale integrazione è funzionale agli ambiti strategici già presenti nell'ottica di assicurare il pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati negli ambiti della didattica, ricerca e terza missione. Un altro punto di forza è rappresentato dall'istituzione della nuova *Area semplificazione dell'azione amministrativa e trasparenza* che, oltre all'Ufficio Relazioni con il Pubblico e Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, comprende anche l'Ufficio Sviluppo Organizzazione e Innovazione; in questo modo si potranno creare sinergie utili a sviluppare l'attività di *mappatura dei processi*, con maggiore efficienza.

Un ulteriore punto di forza è rappresentato dalla attivazione della rete *di Referenti per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione*, uno strumento utile per un continuo scambio di informazioni e un confronto anche per la *formulazione di obiettivi coerenti con le attività di programmazione* dell'Ateneo. Prosegue la destinazione di investimenti finalizzati alla dematerializzazione dei processi relativi alle attività didattiche, con specifico riferimento agli atti relativi alla carriera dello studente.

Infine altro punto di forza sarà l'adozione dell'*Albo on line*, che consentirà di aumentare i livelli di trasparenza e l'adozione del *Regolamento unico sul diritto di accesso e sul procedimento amministrativo*.

## **Punti di debolezza**

Alla luce dell'attuale assetto organizzativo si segnala l'esigenza di procedere alla centralizzazione degli acquisti di beni di uso comune, lasciando invariata nelle strutture dipartimentali l'autonomia decisionale per quanto riguarda i processi di acquisizione dei beni di carattere specifico che sono funzionali allo svolgimento dei progetti di ricerca. Solo in questo modo si potrà razionalizzare la spesa e standardizzare procedimenti e prassi orientandoli verso una maggiore efficacia ed efficienza.

Si conferma la necessità di tempi lunghi per realizzare un cambiamento culturale in tema di integrità dei comportamenti e di trasparenza, in quanto si riscontra un livello di attenzione molto eterogeneo rispetto agli adempimenti previsti in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza.

Permangono le difficoltà ad implementare un sistema di misure di prevenzione per il perdurare di un atteggiamento improntato al *“mero adempimento”*, caratterizzato dall'approccio formale finalizzato unicamente a evitare responsabilità e sanzioni, che non permette il realizzarsi di un cambiamento culturale.

## Opportunità

Tra le principali opportunità si individuano l'utilizzo dei feedback dagli attori interni ed esterni al fine di migliorare la performance in tema di trasparenza a condizione di migliorare ed ampliare i canali di ascolto interni ed esterni.

Per via degli obblighi previsti dalla L.190/2012 si registra la possibilità di potenziare l'attività di formazione interna, anche attraverso l'erogazione della stessa in modalità *e-learning*, ed esterna, che contribuisce a creare un clima favorevole al cambiamento.

Con l'introduzione dell'obbligo previsto dalla L.240/2010, di adozione della contabilità economico-patrimoniale, si è reso necessario l'utilizzo di nuove procedure informatizzate; questo ha permesso il raggiungimento di molteplici obiettivi come l'ulteriore dematerializzazione delle procedure e la trasmissione automatizzata di alcuni dei dati oggetto di obbligo di pubblicazione tra i software gestionali.

Con l'adozione del portale d'Ateneo si sono ottenuti notevoli miglioramenti che rendono il sistema informativo più integrato.

Permangono tuttavia alcune difficoltà legate al raffinamento dei dati e la necessità di ottemperare al meglio il bilanciamento tra gli adempimenti in tema di trasparenza e privacy.

## Minacce

Le minacce per l'Ateneo in tema di prevenzione della corruzione sono individuate essenzialmente nel condizionamento ad opera del contesto socio economico territoriale, idoneo a influenzare l'indipendenza nei processi decisionali della *governance*; tale minaccia è accentuata dall'essere l'Ateneo inserito in una città di piccole dimensioni e dall'insularità.

Ulteriore minaccia è individuata nelle difficoltà operative nell'implementazione delle procedure che realizzano la pubblicazione dei dati sulla Trasparenza nel portale e nella necessità di operare in un complesso quadro normativo "Trasparenza e Privacy", in quanto non adeguatamente supportati dal Consorzio che gestisce e dovrebbe sviluppare tutti gli applicativi in uso nell'Ateneo.

## Sezione seconda - La gestione del rischio

Richiamato quanto indicato in premessa al fine di portare a completamento l'attività di mappatura dei processi estendendola a tutte le aree di rischio l'Ateneo intende avviare, entro l'anno, un'analisi di fattibilità per la stipula di una convenzione con la Regione Sardegna per l'utilizzo gratuito della piattaforma gestionale RAS - ELP (Etica - Legalità - Prevenzione), così da avviare l'attività di mappatura con l'ausilio del software citato entro il 2020.

RAS – ELP è un software, disponibile in modalità open source, che permette la gestione informatizzata delle diverse fasi di gestione del rischio corruttivo; l'intento nell'utilizzo di questo strumento è realizzare un salto di qualità nella attività svolte in tema di gestione del rischio, nel rispetto di quanto previsto dalla clausola di invarianza contenuta nell'art. 2 della L.190/2012<sup>5</sup>, individuando, processo per processo, i potenziali rischi corruttivi e le opportune misure di prevenzione.

In particolare l'analisi del rischio si potrà sviluppare su livelli crescenti di dettaglio:

;

1. MACROPROCESSI;
2. PROCESSO;
3. FASI e AZIONI.

L'attività così organizzata sarà rivolta a soggetti operanti sui diversi livelli dell'organizzazione che potranno mettere a fattore le diverse competenze; in tal modo si disporrà di molteplici punti di osservazione dei processi e si auspica si possano ricavare anche spunti di miglioramento ed efficientamento delle attività. In particolare i processi, accorpati per categorie, potranno essere descritti con riferimento all'output (documento, atto, etc.) e sarà possibile, inoltre, evidenziare se il processo è informatizzato, aspetto collegato alla discrezionalità che incide notevolmente sul rischio corruttivo.

In particolare, di norma, i Dirigenti delle singole Aree, e i responsabili degli Uffici ed i segretari amministrativi dei dipartimenti offriranno il loro apporto alla definizione dei macroprocessi e processi mentre la descrizione delle singole azioni spetterà agli operatori che materialmente operano quotidianamente con tali attività; in altre parole i dirigenti, al netto della loro funzione di attori necessari del processo di prevenzione del rischio, saranno attivamente affiancati dai loro responsabili e collaboratori.

Per ogni processo analizzato è prevista la compilazione di un questionario che tiene conto dei fattori tradizionali che incidono sulla gravità del rischio corruttivo, in particolare gli indicatori di probabilità e

---

<sup>5</sup> “1. Dall'attuazione della presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

2. Le amministrazioni competenti provvedono allo svolgimento delle attività previste dalla presente legge con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.”

impatto secondo quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione:

Indici di valutazione della probabilità		Indici di valutazione dell'impatto	
D.1	Discrezionalità	D.7	Impatto sulle risorse umane
D.2	Rilevanza esterna	D.8	Impatto economico
D.3	Complessità del processo	D.9	Impatto reputazionale
D.4	Valore economico	D.10	Impatto organizzativo
D.5	Frazionabilità del processo		
D.6	Controlli		

Come anticipato nel triennio 2019-2021 si perseguirà a completare il campo di analisi estendendolo alle aree di attività tipiche per gli Atenei espandendo il livello di dettaglio.

Nella tabella seguente si evidenziano le diverse aree interessate dall'attività di analisi del rischio:

**Tabella 3 - Aree oggetto di analisi del rischio**

Tipologia	Aree (funzione trasversale delle strutture compresi i dipartimenti)
Generali	Acquisizione e alla progressione del personale;
Generali	Affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal D. Lgs. n. 50/2016.
Generali	Adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
Generali	Adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
Generali	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.
Generali	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.
Generali	Precontenzioso, contenzioso e affari legali.
Specifiche	Didattica.
Specifiche	Ricerca.
Specifiche	Trasferimento tecnologico.

## Sezione terza - Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2019-2021

### Introduzione

Il presente aggiornamento conferma la collocazione del programma per la trasparenza quale sezione del piano triennale di prevenzione della corruzione, al fine di coordinare pienamente le attività previste in entrambi gli strumenti di programmazione.

Quest'ultima deve contenere<sup>6</sup> le soluzioni organizzative idonee ad assicurare:

- l'**adempimento** degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente;
- l'**individuazione** dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni;
- il **coordinamento** tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione nonché con il piano della performance al fine di garantire la coerenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti.

### L'organizzazione dell'Ateneo in funzione della trasparenza

#### - I soggetti

L'Università di Sassari costituisce una realtà complessa che ha per attori docenti, studenti e personale tecnico, amministrativo e bibliotecario. Nello specifico, i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza all'interno dell'Università degli Studi sono:

- il Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) con l'ufficio di supporto;
- i referenti (Rete dei referenti) per la prevenzione della corruzione e trasparenza per l'area di rispettiva competenza;
- i dirigenti per le aree di rispettiva competenza;
- il Nucleo Interno di Valutazione (nelle funzioni di O.I.V.) e gli altri organismi di controllo interno;
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari – (UPD);
- i dipendenti dell'amministrazione;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

### La Rete dei referenti

I richiamati rilevanti compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Piano in capo al RPCT suggeriscono di dotare quest'ultimo di un ulteriore supporto conoscitivo ed informativo oltre quello previsto dal ricordato art. 1, co. 9, lett. c) della L.190/2012. A tale proposito, il PNA 2013 incarica il Responsabile della prevenzione della corruzione a definire le modalità e i tempi del raccordo con gli

---

<sup>6</sup> Come richiesto dall'art. art. 10 del novellato D. Lgs. 33/2013 e dalla citata delibera ANAC n. 831/2016.

altri organi competenti nell'ambito del PTPC<sup>7</sup>. In considerazione del carattere complesso della organizzazione amministrativa dell'Ateneo, tenendo conto anche dell'articolazione per centri di responsabilità e delle recenti modifiche organizzative, l'Ateneo si è dotato dal 2016 di una "rete dei referenti" del PTPC. A seguito del recente riassetto della struttura amministrativa dell'Ateneo si rende necessario modificare la composizione della *Rete dei referenti* per la prevenzione della corruzione e trasparenza, costituita con decreto del Direttore Generale n. 1140 del 19 maggio 2016.

I referenti sono stati individuati nei responsabili o loro delegati di tutte le articolazioni e Strutture dell'Ateneo, i quali concorrono con l'RPC alla puntuale attuazione del PTPC. La Rete dei referenti è coordinata dal dott. Alessandro Forino, che la presiede in qualità di RPCT.

A seguito del citato nuovo assetto organizzativo, si aggiornerà l'individuazione dei soggetti della Rete dei Referenti ai fini della prevenzione della corruzione, così da procedere a:

- monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel PTPC di Ateneo e delle ulteriori e specifiche misure impartite dal Responsabile ai Dirigenti dell'Amministrazione generale e ai Referenti delle Strutture dipartimentali;
- monitorare l'aggiornamento e la corrispondenza dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria nella sezione del sito istituzionale *Amministrazione trasparente* alle prescrizioni del D. Lgs. n. 33/2013 e del Piano di Ateneo per la trasparenza;
- formulare indirizzi e proposte in relazione alle modalità di attuazione delle misure sopra menzionate;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

### **Mappatura delle responsabilità**

Nella medesima ottica di rafforzare i presidi a garanzia del rispetto degli obblighi di trasparenza, il presente piano contiene la Mappatura delle responsabilità nella quale per ogni obbligo di pubblicazione relativo al D. Lgs. 33/2013 sono stati individuati l'Area/Ufficio responsabili dell'adempimento (Allegato B) consultabile al seguente link: <https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corruzione> nella sezione dedicata dell'Amministrazione trasparente.

Tale mappatura è stata sottoposta a profonda revisione a seguito della ricordata recente riorganizzazione amministrativa.

### **Le azioni sulla trasparenza**

Sul piano delle misure volte a garantire un flusso aggiornato, tempestivo e completo dei dati oggetto di

---

<sup>7</sup> Come raccomandato dalla Delibera n. 50/2013 - Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, "nelle amministrazioni con un'organizzazione complessa è opportuno che le stesse formalizzino in un atto organizzativo interno e, quando verrà adottato, nel Programma triennale, se vi siano e quali siano i soggetti responsabili, oltre che dell'elaborazione dei dati, della loro trasmissione e pubblicazione sul sito istituzionale, laddove non coincidano con il Responsabile della trasparenza".

pubblicazione obbligatoria, fra le principali misure da intraprendere nel corso dell'anno 2019 sono previste le seguenti:

- Effettuare un monitoraggio sul livello di adempimento degli obblighi di pubblicazione relativi alle sottosezione dedicata agli enti controllati;
- Pubblicazione sul sito internet dell'Ateneo dei questionari di customer satisfaction relativi alla generalità degli stakeholders diversi dagli studenti;
- Predisposizione di una *policy* di Ateneo sul trattamento dei dati personali da pubblicare nel sito istituzionale alla luce delle recenti modifiche sul D. Lgs. 33/2013.

### **La sezione “Amministrazione Trasparente” nel sito istituzionale di Ateneo**

Il sito “Amministrazione Trasparente”, on line all'indirizzo <http://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente>. La sezione “Amministrazione trasparente” è organizzata in sottosezioni, all'interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal decreto legislativo n. 33/2013. Le sotto-sezioni di primo e secondo livello seguono la nuova denominazione prevista dal decreto 97/2016 suddivisa in macro-aree denominate ed elencate sulla base dell'allegato alle suddette linee guida.

Ogni singola sezione è aggiornata costantemente e i dati sono pubblicati in formato aperto; dove è possibile, l'aggiornamento avviene con l'acquisizione automatizzata di dati attraverso i gestionali in uso, nei restanti casi è disposto sulla base di input interni, ossia sollecitazioni da parte di uffici o organismi a ciò deputati.

Tra questi ultimi, un ruolo fondamentale è attribuito al Nucleo di Valutazione (in qualità di O.I.V.) al quale l'art. 14, co. 4, lett. g) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, assegna il compito di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità da parte delle amministrazioni e degli enti, comprese le Università

Nell'anno 2018 la struttura relativa alle sottosezioni dell'Amministrazione trasparente è stata innovata con le modifiche previste dal D. Lgs. 97/2016; al momento è in fase di studio una soluzione informatica che permetta la tempestiva pubblicazione degli “[Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatari distintamente per ogni procedura](#)” relativi alla sottosezione di “Bandi di gara e contratti”.

L'Ufficio Relazioni con il pubblico e prevenzione della corruzione e Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nel corso dell'anno, ha svolto un'attività di monitoraggio sul livello di adempimento relativo alla totalità degli obblighi di pubblicazione previsti ai sensi del D. Lgs. 33/2013 così come previsto nell'Elenco degli obblighi di pubblicazione elaborato dall'ANAC. L'attività ha messo in luce alcune criticità derivanti dalla necessità di superare problemi di carattere tecnico-informatico come, ad esempio, per la sottosezione sopracitata.

Persistono ulteriori criticità ad esempio in merito agli adempimenti previsti dall'art. 14 del D. Lgs.

33/2013 per quanto concerne la sottosezione dell'Amministrazione trasparente "Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo"; per contro si segnala che il livello di adempimento è soddisfacente per molte sottosezioni come, ad esempio, "Bilanci", "Pagamenti dell'amministrazione", "Altri contenuti-Prevenzione della corruzione".

Nel grafico che segue si evidenzia lo stato dell'arte sul livello di adempimento nel mese di febbraio 2019:

*Figura 1 – Livello di adempimento nella sezione "Amministrazione trasparente"*

Nella figura seguente si approfondiscono le cause delle diverse situazioni di "inadempimento" relative al 18% esposto nel grafico precedente:

**Figura 2 – Focus sulle cause dell'inadempimento**

Da un monitoraggio effettuato in collaborazione con l'Ufficio e-learning relativo alle statistiche sugli accessi alla sezione "Amministrazione trasparente" è emerso che nel corso del 2018 il numero complessivo di visualizzazioni delle pagine è stato pari a 40.242, mentre nel 2017 era pari 46.256, un dato in lieve flessione rispetto nel 2016 precedente nel quale sono state registrate 49.366 visualizzazioni.

La tabella che segue mostra il numero degli accessi ad alcune delle pagine della sezione sopracitata con riferimento al triennio 2016, 2017 e 2018:

**Tabella 4 – Visualizzazioni sottosezioni “Amministrazione trasparente”**

<b>Sottosezioni "Amministrazione trasparente"</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Amministrazione trasparente ( <i>pagina di accesso alla sezione</i> )	18.451	12.872	8.378
Personale	3.644	2.573	1.378
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	0	151	82
Bandi di concorso	2.827	2.903	6.092
Bandi di gara e contratti	0	940	1.152
<i>Informazione sulle singole procedure in formato tabellare</i>	0	1.738	859
<i>Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatari distintamente per ogni procedura</i>	0	1.311	597
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	766	476	416
<i>Atti di concessione</i>	679	435	486
Altri contenuti	830	585	245
Prevenzione della corruzione	0	149	67

Fonte: Ufficio E-learning

Dalla tabella sopraesposta emerge nel complesso un trend negativo in materia di accesso alle pagine del sito “Amministrazione trasparente”, probabilmente dovuto all’attenuarsi dell’effetto novità in tema di trasparenza, mentre risalta una tendenza in crescita nella sottosezione dedicata ai *bandi di concorso* per la quale gli accessi sono raddoppiati. Aumenta quindi l’attenzione sui dati relativi alle procedure di selezione e reclutamento.

### **L’accesso civico**

L’art. 5, comma 2 del decreto legislativo n. 33/2013, come riformulato ad opera del dal D. Lgs. n. 97/2016, ha introdotto una nuova tipologia di “accesso generalizzato” 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 ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall’art. 5-bis*”. Si introduce dunque un diritto di accesso avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

Tale rilevante istituto si aggiunge a quello dell’accesso civico, previsto dall’art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013, ai sensi del quale “l’obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione”. In entrambi gli istituti, l’accesso ai documenti non è condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti; inoltre

la legittimazione soggettiva del richiedente non è sottoposta ad alcuna limitazione, in quanto non deve essere motivata, ed è gratuita.

Nel corso del 2018 non sono pervenute istanze di *accesso civico semplice*, mentre sono pervenute quattro istanze di *accesso civico generalizzato*: una relativa alle procedure di selezione di contratti collaborazione, una riguarda i verbali degli Organi Collegiali come il Senato e il Consiglio di Amministrazione, un'altra sul gettito della contribuzione studentesca ed una sui risultati delle attività di censimento effettuato in ambito di monitoraggio scientifico.

E' stato approntato il *registro degli accessi* consultabile al link: <https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-accesso-civico>

Nelle figure seguenti si illustrano le istanze di accesso documentale suddivise per area dirigenziale e area di rischio:

### **Figura 3 – Istanze di accesso per Aree e strutture dipartimentali**

### **Figura 4 – Istanze di accesso per Area di rischio**

### **Adozione di una disciplina sulle diverse tipologie di accesso**

In considerazione dell'introduzione della nuova disciplina dell'accesso "generalizzato", il quale si aggiunge alle altre tipologie di accesso (accesso "documentale" regolato dagli art. 22 e seguenti della L. 241/1990 e accesso civico relativo ai documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria previsto dall'art. 5 comma 1 del citato D. Lgs. n. 33/2013), risulta necessario, accogliendo le raccomandazioni espresse nella Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016, intraprendere la predisposizione di un regolamento interno sull'accesso, che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso.

Allo scopo è stato già predisposto un testo contenente il *Regolamento unico sul diritto di accesso e sul procedimento amministrativo*, già inviato all'approvazione degli Organi di governo. Si intende, in tal modo, dare attuazione al principio di trasparenza introdotto dal legislatore, anche allo scopo di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione, e di predisporre conseguenti soluzioni organizzative, prima fra tutte la concentrazione della competenza a decidere sulle richieste di accesso in un unico ufficio che, ai fini istruttori, dialoga con gli uffici che detengono i dati richiesti, come peraltro raccomandato dalla citata delibera ANAC 1309/2016. Allo scopo è stata prevista una misura di prevenzione, nell'ambito delle attività formative, dedicata all'attivazione di corsi di livello specifico in materia di procedimenti amministrativi.

## **Le iniziative da intraprendere nel triennio 2019 – 2020**

### Pubblicazione on line dei risultati della rilevazione di customer satisfaction

La valutazione dei servizi ha un peso significativo ai fini della misurazione della Performance Amministrativa d’Ateneo poiché essi costituiscono il collegamento diretto tra l’Università e gli utenti e, in generale, gli stakeholder di riferimento.

Attraverso la misurazione del livello di soddisfazione degli utenti è possibile ottenere il duplice risultato di monitorare la qualità dei servizi offerti percepita dagli utenti e ottenere un supporto informativo utile per individuare azioni finalizzate al miglioramento dei servizi. L’obiettivo da conseguire in via prioritaria, entro questa annualità Pubblicazione sul sito internet dell’Ateneo gli esiti relativi all’indagine di customer satisfaction riferiti alla generalità degli *stakeholders* diversi dagli studenti.

### Gestione di segnalazioni e reclami

E’ attivo *on line*, gestito dall’Ufficio Relazioni con il Pubblico e Supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, un servizio per segnalazioni, reclami e suggerimenti utilizzabile al link: <https://www.uniss.it/sugerimenti-segnalazioni-reclami> al quale è possibile scrivere per segnalare eventuali problemi o disfunzioni riscontrati durante la fruizione dei servizi.

### Individuazione dei responsabili della pubblicazione e dell’aggiornamento dei dati

La pubblicazione delle informazioni è effettuata da ciascun responsabile delle direzioni e degli uffici competenti, in linea con le disposizioni dell’art. 43, comma 3 del D. Lgs n. 33/2013 che prevedono che “*i dirigenti responsabili degli uffici dell’amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge*” ed in linea con gli obblighi contenuti dall’art.1 comma 30 della Legge n.190/2012.

Al fine di rendere effettiva tale disposizione, si è predisposta, con riferimento a ciascuna sottosezione della sezione “Amministrazione trasparente” una tabella denominata *Mappatura delle responsabilità-trasparenza* con l’indicazione della struttura-Area/ufficio/struttura responsabile (Allegato n. B).

## Sezione quarta - Le misure di prevenzione

### Attività regolamentare

Numerose misure di prevenzione della corruzione individuate nel presente piano prevedono un'attività di innovazione regolamentare, in quanto le risultanze della mappatura dei processi e quelle relative ai procedimenti di accesso documentale e civico mostrano l'esigenza di procedere a una profonda innovazione nell'ambito dell'attività regolamentare con particolare riferimento a:

- Emanazione di un regolamento, dell'erogazione delle borse per la mobilità internazionale degli studenti e del personale;
- Emanazione di un Regolamento relativo al funzionamento degli organi collegiali e di un Regolamento Generale di Ateneo;
- Integrare nel "Regolamento su incompatibilità e cumulo di impieghi e incarichi" la previsione dell'obbligo di una congrua motivazione dell'assenza di conflitto di interessi da parte dei professori e ricercatori a tempo definito. Tale integrazione dovrà essere riferita anche in relazione alle attività che possono essere svolte senza preventiva autorizzazione;
- UPD: predisporre un Regolamento che disciplini il funzionamento dell'Ufficio e la disciplina del procedimento sanzionatorio;
- Predisposizione di un "Regolamento sui Centri Interuniversitari" che definisca il processo di adesione o costituzione dei Centri interuniversitari e specifichi i criteri di adesione e/o di mantenimento della partecipazione dell'Ateneo all'interno dei Centri;
- Istituzione dell'Albo on line, secondo lo schema di regolamento predisposto (nota prot. n. 8787 del 01/02/2019).

Tra le altre misure di natura regolamentare non si può non tener conto di quanto raccomandato nel PNA 2017 il quale consiglia di procedere alla “Adozione di un documento che unifichi il Codice etico e il Codice di comportamento per l'intera comunità universitaria”.

Tale raccomandazione è stata recepita nel Piano strategico integrato d'Ateneo, e si articola in diverse misure di prevenzione (fase di consultazione, fase di adozione che avverrà in osservanza delle attese linee guida ANAC, previste nel 2020) che recepiscono quanto previsto dal documento sopracitato e che rappresentano ciò che risulta attuabile in termini di sostenibilità, realizzabilità e utilità.

Per una disamina completa delle misure di prevenzione di natura regolamentare si rinvia alle *Misure di prevenzione 2019-2021* (Allegato A).

## Le misure di prevenzione

Coerentemente con quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione le misure obbligatorie riguardano:

**Tabella 5 – Le misure obbligatorie**

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)
Codici di comportamento - diffusione di buone pratiche e valori
Formazione
Formazione di commissioni per l'accesso o selezione a pubblici impieghi, assegnazioni agli uffici e affidamento lavori, servizi e forniture in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione - art. 35 bis D. Lgs 165/2001
Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D.Lgs. 39/2013
Rotazione del personale
Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali
Trasparenza
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

Sono state individuate inoltre misure ulteriori rispetto a quelle obbligatorie previste per legge e sono previste anche misure di carattere trasversale quali il monitoraggio sulle dichiarazioni sostitutive ricevute; una misura ulteriore riguarda l'istituzione dell'Albo *on line* per quanto attiene alla pubblicazione dei bandi di concorso e analisi di fattibilità dell'Albo dei fornitori per le attività relative all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal D. Lgs. n. 50/2016.

Un'elencazione puntuale di tutte le misure obbligatorie e ulteriori è contenuta nell'Allegato A – misure di prevenzione 2019 - 2021

Link: <https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corruzione>

## Le misure obbligatorie

L'aggiornamento al Piano prevede le misure obbligatorie per trattare il rischio, per le quali si rimanda ai paragrafi successivi della presente Sezione.

### Rotazione del personale

La rotazione del personale è una misura organizzativa preventiva, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione<sup>8</sup>.

In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. Nel 2016

<sup>8</sup> Secondo il PNA 2016 l'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

l'Ateneo ha applicato alle proprie articolazioni e alle proprie attività, la regola della rotazione dei dirigenti e dei funzionari in modo da garantire l'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure.

Nel 2018 non sono stati adottati provvedimenti organizzativi che disponessero la rotazione del personale dirigenziale in quanto i dirigenti nelle aree a rischio non hanno ancora maturato il periodo massimo di permanenza previsto dal PNA; a seguito della modifica dell'assetto organizzativo dell'Ateneo avvenuta nel 2019 un coordinatore precedentemente assegnato all'Area Ricerca è attualmente responsabile dell'Ufficio Sviluppo del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, un funzionario precedentemente assegnato all'Area Pianificazione e controllo di gestione è attualmente è il Responsabile dell'Ufficio Ricerca e qualità e il coordinatore dell'Area Pianificazione e controllo di gestione è attualmente il responsabile dell'Ufficio Sviluppo, organizzazione e innovazione.

Per il 2019, il presente Piano ha previsto la verifica della realizzazione della rotazione del personale nelle aree a rischio, in base alle linee guida del PNA, d'intesa con il Direttore Generale. In particolare, saranno individuati i criteri da utilizzare per individuare categorie professionali omogenee in relazione alle quali non si può invocare il concetto di "infungibilità" e che, pertanto, possono essere oggetto di rotazione.

Tuttavia qualora in futuro motivati fattori organizzativi non consentano il ricorso alla misura della rotazione, l'Ateneo si riserva, come previsto dall'All. 1 al PNA 2013, di applicare la misura "al personale non dirigenziale, con riguardo innanzitutto ai responsabili del procedimento" e, qualora anche tale misura presenti difficoltà applicative (a meno di non avere evidenze di comportamenti corruttivi), si adotterà la rotazione delle responsabilità dei procedimenti, in luogo di quella dei responsabili dei procedimenti.

Si dovrà, altresì, tener presente quanto previsto dal PNA 2016: *"Le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, c.d. "segregazione delle funzioni", avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze"*. Per quanto riguarda le attività caratterizzate da un'elevata specializzazione, deve essere prevista l'articolazione dei compiti e delle competenze, in linea con quanto previsto nel PNA 2016: *sarebbe auspicabile che nelle aree a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale."*

## **Codice di comportamento e obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse**

Come accennato nel paragrafo dedicato al Focus sul PNA 2018, si ritiene necessario avviare, entro novembre 2019, un'attività di consultazione, nell'ottica di una procedura partecipata, volta a creare un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle di codice di comportamento di tutto il personale, entro il 2020.

Nel documento sopracitato dovranno essere individuati due distinti livelli di rilevanza:

- 1) doveri che comportano sanzioni disciplinari;
- 2) doveri che comportano sanzioni aventi natura non disciplinare, per violazione dei precetti etici e deontologici.

Dovrà essere prevista un'ulteriore distinzione dei doveri in relazione ai destinatari: doveri in comune con il personale tecnico amministrativo, e doveri specifici per professori e ricercatori, in linea con i principi previsti dal DPR. 62/2013. Inoltre, conformemente alla delibera Civit n. 75/2013 "Linee guida in materia di codice di comportamento della PA" dovranno essere esplicitati in corrispondenza di ciascuna infrazione, il tipo e l'entità della sanzione disciplinare applicabile, individuata tra quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, oltre a quelle espulsive nei casi indicati dai commi 2 e 3 dell'art. 16 del suddetto DPR.

## **Ufficio procedimenti disciplinari**

In base a quanto previsto dal codice di comportamento, la verifica dell'adeguatezza dell'organizzazione per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari è rimessa alla responsabilità dell'UPD così come previsto dalla Legge 190/2012 e dal decreto istitutivo dell'UPD (D.D.G. rep. 3196 del 16 dicembre 2013), la cui composizione è stata ridefinita con decreto D.G. n. 2438 del 19/10/2016.

Più in generale, l'UPD è a pieno titolo incluso tra i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ateneo. In particolare è chiamato a svolgere:

- attività di vigilanza e monitoraggio in merito all'adempimento delle disposizioni contenute nel codice di comportamento;
- aggiornamento del codice di comportamento;
- esame delle segnalazioni di violazione del codice di comportamento;
- raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate.

Tali attività, precisa il comma 3 del DPR 62/2013, si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione. A tale proposito si raccomanda la necessità di meglio definire l'organizzazione relativa all'UPD, in quanto oltre a realizzare un "nocciolo duro" di competenze individuabili nelle funzioni di supporto all'RPCT sia nella predisposizione del codice di comportamento dei dipendenti, sia per l'esercizio delle funzioni di monitoraggio e segnalazioni prevista dall'art. 15, comma 3 del DPR 16 aprile 2013, è investito dell'ulteriore competenza ai sensi dell'art. 55 bis del D.

Lgs 165/2001, relativa all'avvio, contestazione e conclusione dei procedimenti rimessi alla cognizione dello stesso UPD. A tal fine sarebbe necessario individuare di volta in volta, anche in un'ottica di razionalità, economicità e terzietà, un apposito **organo collegiale**, composto da soggetti ordinariamente non investiti di mansioni relative alla gestione di procedimenti disciplinari, al quale affidare la gestione del procedimento ed eventualmente l'irrogazione di una delle sanzioni previste dalla normativa e/o dal vigente CCNL.

Per quanto sopra esposto, è prevista una apposita misura volta all'elaborazione di un regolamento sul funzionamento dell'Ufficio secondo l'impostazione sopracitata e per la disciplina del procedimento sanzionatorio.

### **Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra- istituzionali**

Per quel che concerne l'Ateneo, il richiamato Codice di comportamento dei dipendenti ha previsto un'apposita sezione (TITOLO III- disciplina concernente l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali, artt. 17 – 22).

Da un monitoraggio effettuato sulle autorizzazioni concesse risulta che talvolta le procedure seguite non si attengono strettamente a quanto prescritto dal Codice di Comportamento, pertanto si ritiene di dover procedere con l'adeguamento della modulistica relativa alla "*Richiesta di autorizzazione svolgimento di incarichi esterni*" del PTA, al fine di rendere i contenuti coerenti con la procedura prevista dal Codice. La misura dovrà essere realizzata entro luglio 2019.

Nel definire i criteri per il rilascio dell'autorizzazione relativa agli incarichi extraistituzionali da parte del personale docente, il regolamento di Ateneo su incompatibilità e cumulo di impieghi e incarichi all'art.7 comma 3 prevede che copia dell'istanza di autorizzazione venga trasmessa dall'Ufficio Gestione Docenti alla Commissione per la vigilanza sulle attività esterne dei docenti (istituita con Decreto Rettorale rep. n. 431/2011 e successivamente modificata nella composizione con Decreto Rettorale rep. n. 1245/2011). A tale proposito si segnala la necessità di rendere operativa la commissione sopracitata.

Per quanto riguarda lo svolgimento di incarichi extraistituzionali svolti dal personale docente a tempo definito, l'art. 6 comma 12 Legge 240/2010 e l'art. 3 del *Regolamento su incompatibilità e cumulo di impieghi* Uniss stabiliscono che i professori e i ricercatori a tempo definito possano svolgere attività professionali di lavoro autonomo anche continuative **purché non determinino situazioni di conflitto di interesse**. A tale proposito si rende necessario integrare il citato regolamento con la previsione dell'obbligo di una congrua motivazione dell'assenza di conflitto di interessi da parte dei professori e ricercatori a tempo definito; detta misura dovrà essere attuata entro il novembre 2019 a cura dell'Area Risorse Umane.

Tale integrazione dovrà essere riferita anche in relazione alle attività che, ai sensi degli artt. 62 D.P.R. 3/1957, art. 53 comma 6 del D. Lgs.165/2001, art.6 comma 10 L. 240/2010, possono essere svolte senza preventiva autorizzazione.

### **Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali**

L'Ateneo verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D. Lgs. n. 39/2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/ 2000; dichiarazione sostitutiva che è pubblicata sul sito dell'Ateneo (art. 20 D. Lgs. n. 39/2013), a cura dell'ufficio competente, di cui al link: <https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/personale/dirigenti/nominativi-cv-dirigenti-conferimento>.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Ateneo provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 D. Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto

La dichiarazione sostitutiva sull'insussistenza di cause di incompatibilità, resa dai soggetti interessati, deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ateneo (art. 20 D. Lgs. n. 39/2013), a cura dell'ufficio competente.

Al fine di garantire l'ottemperanza alle norme di legge sopracitate si prevede l'obbligo di comunicazione al RPCT sulla previsione della clausola relativa all'art. 20 D. Lgs 39/2013 all'atto delle procedure per la selezione dei dirigenti.

In merito alla vigilanza sull'osservanza delle norme in materia di inconfiribilità, la stessa è demandata al responsabile della prevenzione della corruzione e alla Autorità nazionale anticorruzione. In particolare, Il RPCT è il soggetto cui la legge, secondo l'interpretazione dell'ANAC e della stessa giurisprudenza amministrativa, riconosce il potere di avvio del procedimento, di accertamento e di verifica della sussistenza della situazione di inconfiribilità, di dichiarazione della nullità dell'incarico, nonché il successivo potere sanzionatorio nei confronti degli autori della nomina dichiarata nulla perché inconfiribile. La Delibera ANAC 833/2016 precisa che la sanzione inibitoria che vieta all'organo conferente di affidare incarichi di propria competenza per un periodo pari tre a mesi, è una sanzione personale, di natura interdittiva, fissa e non graduabile, che tuttavia deve essere irrogata a seguito di una preventiva indagine sull'elemento psicologico di chi deve subirla.

Per quanto attiene al ruolo dell'ANAC, nell'esercizio del potere di vigilanza sull'attività svolta dal RPCT, l'Autorità si riserva di verificare non solo che l'esercizio del potere sanzionatorio avvenga nel rigoroso rispetto delle norme, ma anche che sia garantita al responsabile la massima autonomia e indipendenza e che lo stesso non sia sottoposto ad atti diretti e/o indiretti di influenza e/o ritorsivi, e ciò in attuazione dei principi costituzionali di imparzialità e buon andamento.

Nel differente caso della sussistenza di una causa di incompatibilità, l'art. 19 del D. Lgs. n. 39/2013 prevede la decadenza e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPCT, dell'insorgere della causa di incompatibilità. Ciò comporta per il RPCT - come chiarito dalla la citata delibera ANAC n. 833/2016 - il dovere di avviare un solo procedimento, quello di accertamento di eventuali situazioni di incompatibilità. Una volta accertata la sussistenza di una situazione di incompatibilità, il RPCT contesta all'interessato l'accertamento compiuto. Dalla data della contestazione decorrono i 15 giorni, che impongono, in assenza di una opzione da parte dell'interessato, l'adozione di un atto con il quale viene dichiarata la decadenza dall'incarico Tale atto può essere adottato su proposta del RPCT. In questo caso l'accertamento è di tipo oggettivo: basta accertare la sussistenza di una causa di incompatibilità.

#### **Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)**

La Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (per un approfondimento su tale nuova fattispecie si rinvia al PTPC 2017-2019). Il PNA 2018 precisa che tale fattispecie deve essere estesa anche ai collaboratori e ai consulenti.

Al fine di garantire l'esatto rispetto della delineata normativa, il Dirigente dell'Area Risorse Umane deve assicurare che nei contratti di assunzione del personale, di collaborazione e di consulenza, sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente, consulente o collaboratore.

I dirigenti sono tenuti ad assicurare, inoltre, con riferimento all'area di loro pertinenza, che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ateneo nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Il Dirigente dell'Area Risorse Umane deve comunicare al RPCT l'operatività della clausola di

pantouflage in occasione della cessazione degli incarichi dirigenziali.

Una ulteriore misura di prevenzione in tema di pantouflage recepisce quanto raccomandato dal PNA 2017, con la previsione nel "Codice di comportamento unico" e nel "Regolamento su incompatibilità e cumulo di impieghi e incarichi" di un "periodo di raffreddamento" e di ipotesi più stringenti di incompatibilità e divieto di cumuli di ruoli e incarichi, allo scopo di prevenire il fenomeno del cosiddetto pantouflage "interno"<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Circostanza per cui, coloro che hanno svolto rilevanti incarichi presso autorità, enti, ministeri, ecc. che operano nel campo dell'università e della ricerca, siano chiamati senza soluzione di continuità ad esperire incarichi presso università che fino a qualche giorno prima erano oggetto delle loro decisioni.

## **Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione**

La Legge n. 190/2012 ha *ex novo* introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione. Inoltre, il D. Lgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconfiribilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3). Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013 e, come ricordato nelle pagine precedenti, sono previste sanzioni a carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli in base all'art. 18 del medesimo decreto. A tale proposito è prevista la verifica della dichiarazione dell'assenza di condanne penali per delitti contro la Pubblica Amministrazione (art. 35 bis D. Lgs 165/2001) da parte dei componenti delle commissioni per l'accesso o selezione a pubblici impieghi, assegnazioni ad altri uffici, affidamento di lavori, servizi e forniture.

## **Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*)**

Nell'ottica di attuare tale misura compatibilmente con l'esigenza di rispettare gli obiettivi in tema di razionalizzazione della spesa, si prevede di implementare la piattaforma *open source* messa a disposizione dall'ANAC; in particolare tale strumento si basa su componenti tecnologiche stabili e ampiamente diffuse, si avvale di tecnologie di crittografia moderne e standard, garantendo così la tutela della confidenzialità dei questionari e degli allegati, nonché la riservatezza dell'identità dei segnalanti. Contestualmente dovrà essere diffusa una circolare informativa con i seguenti contenuti:

- Definizione di whistleblower;
- Oggetto della segnalazione;
- Contenuto della segnalazione;
- Presentazione e gestione della segnalazione;
- Tutela del whistleblower;
- Responsabilità del whistleblower.

La gestione della segnalazione è affidata al RPCT il quale, ai sensi dell'art. 8 del Codice di comportamento del Personale dell'Università degli Studi di Sassari:

- qualora ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, trasmette entro 5 giorni gli atti all'Autorità disciplinare competente e adotta ogni altra misura necessaria anche a tutela del lavoratore autore della segnalazione; qualora ritenga la segnalazione non meritevole di approfondimento, ne dà comunicazione al lavoratore autore della stessa.

Per una disamina della tutela previste dalla legge per la figura del *whistleblower* si rinvia al PTPC 2017-

2019.

## La formazione

Si richiama l'esigenza espressa in premessa di avviare una sistematica analisi dei bisogni formativi, funzionali all'adozione di Piano formativo centralizzato, unico e interconnesso con il Piano strategico integrato di Ateneo, che comprenda le esigenze formative contenute nelle Linee guida in merito ai criteri per selezionare personale da destinare ad attività formative esterne dei singoli Dipartimenti e delle altre strutture delle attività di formazione. Per quanto riguarda le attività di formazione di livello generale entro novembre 2019 si dovranno realizzare una serie di attività formative quali:

- Erogazione corsi di livello generale rivolti al personale docente in modalità e-learning: seconda edizione;
- Completamento corsi di livello generale rivolti al personale TA con l'erogazione in modalità e-learning;
- Attivazione corsi di livello specifico in materia di procedimenti amministrativi con riferimento alle procedure comparative in senso lato, con un approccio sia valoriale sia pratico, sul rispetto dei principi generali in materia di attività amministrativa, sia per Dipartimenti che per l'Amministrazione centrale da destinare al personale che opera nelle aree a rischio;
- Individuazione di moduli formativi di base in materia di etica e legalità per il personale di nuova assunzione.

Una ulteriore misura riguarda il monitoraggio delle attività formative svolte in materia di prevenzione della corruzione (feedback discenti, gradimento, suggerimenti) e pubblicazione degli esiti del monitoraggio entro il 15 marzo di ciascun anno.

Tale monitoraggio sarà realizzato attraverso **questionari** destinati ai soggetti destinatari della formazione.

Le domande riguarderanno le priorità di formazione e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati. Al fine di individuare, tramite un *set* di indicatori, eventuali ambiti di miglioramento dei percorsi formativi attuati, ogni singolo corso formativo dovrà consentire la rilevazione del c.d. grado di soddisfazione, con particolare riguardo agli aspetti dell'organizzazione del corso, della omogeneità del gruppo-aula, dell'efficacia didattica dei docenti e della ricaduta professionale, attraverso un questionario appositamente predisposto a cura dell'Area Risorse Umane.

## Patti di integrità negli affidamenti

Con il patto di integrità l'Ateneo e i potenziali contraenti si impegnano reciprocamente a conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, impegnandosi altresì a tenere condotte idonee al contrasto di ogni forma di corruzione.

La misura relativa al patto di integrità è stata adottata nell'anno 2014 con la predisposizione di un

modello standard di Patto di integrità.

### **Nomina del Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante**

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) è una figura individuata all'espletamento del procedimento amministrativo relativo all'applicazione dell'art. 33 – ter del D.L. n. 179/2012 (iscrizione all'Anagrafe unica presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ai sensi dell'articolo 62-bis del codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e aggiornamento annuale dei dati identificativi). A tale riguardo, con il comunicato del Presidente dell'ANAC del 20 dicembre 2017 si chiede ai RPTC di verificare l'avvenuta nomina del RASA. L'Ateneo ha individuato con DDA n. 930 del 12/03/2019 il nuovo responsabile RASA nella persona della dott.ssa Anna Maria Sechi, responsabile dell'Ufficio Appalti, Contratti ed Economato.

### **Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

La partecipazione attiva del cittadino ed il coinvolgimento dei portatori di interesse devono essere prioritariamente attuati attraverso un'efficace comunicazione, strumento mediante il quale il cittadino partecipa alla progettazione ed al controllo della pubblica amministrazione.

L'informazione ai cittadini, il rapporto con chi ne rappresenta gli interessi ed il monitoraggio costante dei fattori di non qualità percepiti dai cittadini attraverso il percorso dei reclami e della metodologia della *customer satisfaction* oltre a quella dell'*audit* civico costituiscono le azioni concretamente messe in campo dall'Ateneo, in coerenza con il sistema dei valori di riferimento dell'organizzazione, per garantire anche la effettività delle misure preventive del PTPC.

A seguito dell'adozione del *Regolamento di Ateneo per la gestione dei reclami, segnalazioni e suggerimenti*, gli utenti possono comunicare con l'Ateneo attraverso il un modulo *on line* al link: <https://www.uniss.it/suggerimenti-segnalazioni-reclami>

### **Le misure ulteriori**

Una disamina completa delle misure di prevenzione ulteriori è contenuta nell'Allegato A - **Misure di Prevenzione** consultabile sul sito *Amministrazione Trasparente* alla sotto sezione *Altri contenuti – Corruzione* al seguente link: <http://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corruzione>.