

AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA (2022 – 2024)

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

Università degli Studi di Sassari

Premessa – La struttura e aggiornamenti del P.T.P.C	2
1 Linee guida Anac 2022 e Piano Nazionale Anticorruzione 2019	2
2 Analisi delle aree di attività: lo stato dell’arte	3
3 Coordinamento con il Piano strategico integrato di Ateneo (performance).....	3
4 Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)	5
5 Il ruolo strategico della formazione.....	6
Sezione prima	8
1.1 Analisi di contesto esterno ed interno	8
Sezione seconda	12
2.1 Gestione del rischio	12
Sezione terza – Le misure di prevenzione.....	18
3.1 Focus sulle misure realizzate	18
3.2 Misure di prevenzione 2022-24	20
3.2.1 Codice di comportamento e diffusione di buone pratiche e valori	24
3.2.2 Formazione	24
3.2.3 Pantouflage.....	24
3.2.4 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali.....	25
3.2.5 Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali	25
3.2.6 Trasparenza	26
3.2.7 Rotazione	26
3.2.8 Whistleblowing	27
3.2.9 Misure ulteriori	27
3.2.10 Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive	27
3.2.11 Misure ulteriori di natura regolamentare.....	27
3.2.12 Misure ulteriori relative alla Fase esecutiva dei contratti pubblici	28
3.2.13 Altre Misure ulteriori.....	28
Sezione Terza - Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità 2022-2024.....	29
Introduzione.....	29
3.1 Mappatura delle responsabilità	29
3.2 L’organizzazione dell’Ateneo in funzione della trasparenza	29
3.2.1 I soggetti	29
3.2.2 La Rete dei referenti	30
3.3 Le azioni sulla trasparenza.....	31
3.4 La sezione “Amministrazione Trasparente” nel sito istituzionale di Ateneo	31
3.5 L’accesso civico	35

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 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. Un’ulteriore finalità del PNA è quella di individuare possibili misure, organizzative e procedurali, di prevenzione.

1 - Linee guida Anac 2022 e Piano Nazionale Anticorruzione 2019

Il presente aggiornamento del PTPC è stato predisposto anche con riferimento alle Linee guida dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC o Autorità) *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza”*, approvato dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022, che prevede degli spunti per il trattamento dell’Area a rischio relativa ai Contratti Pubblici, indicando in dettaglio quali sono gli elementi di criticità osservati nella realtà, ai quali far fronte con specifiche misure di prevenzione. A tale proposito il presente aggiornamento prevede due misure di prevenzione dedicate all’area di rischio sopracitata (per approfondimento si rinvia al paragrafo 3.2.12).

Il documento dell’Autorità non costituisce un nuovo PNA in quanto, successivamente all’entrata in vigore dell’articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”*, si attendono Linee guida per la redazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che diventerà il documento unico di programmazione e governance in tema di gestione risorse umane, performance, anticorruzione e trasparenza¹. In

¹ Il PIAO definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

conseguenza della situazione sopradescritta, in data 12 gennaio 2022 il Consiglio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione ha deliberato di rinviare la data per l’approvazione dei piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza per l’anno 2022, fissata al 31 gennaio di ogni anno dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, al 30 aprile.

Anche il presente aggiornamento del PTPC è stato predisposto con riferimento al Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) di cui alla delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione. In un’ottica di semplificazione, il PNA 2019 consolida in un unico atto di indirizzo le indicazioni date fino ad oggi con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

In particolare, il PNA 2019 concentra l’attenzione sulla figura e il ruolo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT) sulla elaborazione di nuove indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi (analisi di contesto, mappatura dei processi, valutazione con un approccio qualitativo e trattamento del rischio, monitoraggio e riesame), allo scopo di determinare un approccio alla prevenzione della corruzione da un punto di vista sostanziale e non meramente formale.

2 - Analisi delle aree di attività: lo stato dell’arte

L’analisi delle attività svolte 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 *Terza missione*. Durante il 2017 è proseguita l’attività di monitoraggio sulle attività evidenziate in precedenza.

Il Piano Nazionale di prevenzione della corruzione 2019, in particolare nell’allegato 1, “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”², ha previsto una nuova metodologia di valutazione del rischio. Nel corso dell’anno è stata svolta un’analisi della fase esecutiva dell’affidamento dei lavori relativi ad una procedura a campione; le risultanze sono state propedeutiche all’individuazione di nuove misure di prevenzione di cui al paragrafo sopracitato (per una disamina delle attività previste nell’ambito della gestione del rischio si rinvia alla sezione seconda “Gestione del rischio”).

3 - Coordinamento con il Piano strategico integrato di Ateneo (performance)

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

2

<http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anadocs/Attivita/Atti/Delibere/2019/Allegato%201%20-%20PNA%202019S.pdf>

prevenzione della corruzione.

Il Piano Strategico Integrato 2022 – 2024 recepisce il citato obiettivo strategico: “Aumentare la responsabilità e consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione”, allo scopo di garantire l'integrazione con il presente aggiornamento al PTPCT. A tale riguardo, si precisa che ogni misura di prevenzione individuata nell'Allegato A al presente Piano è da intendersi come azione di miglioramento nel Piano Strategico Integrato.

Inoltre, secondo quanto previsto dalla legge 190 del 2012 e dal D. Lgs. 33 del 2013, il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che gli adempimenti, i compiti e le responsabilità inseriti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, dovranno essere integrati nel Ciclo della Performance.

4 - Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

L'attuale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il dirigente Dott. Paolo Pellizzaro, è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione, il 14 novembre 2019.

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 Nucleo di Valutazione (NdV) nella sua veste di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) per i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione".

Per lo svolgimento di tali rilevanti compiti di vigilanza 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".

Infine, il presente aggiornamento prevede quale specifica misura di prevenzione l'obbligo di informare il RPCT su notizie, fatti o ipotesi di azioni o comportamenti a rischio corruzione nonché dell'avvio di procedimenti penali e di responsabilità amministrativa e contabile nei confronti sia del personale docente sia del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

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 Consiglio di Amministrazione 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 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 aver 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.

5 - Il ruolo strategico della formazione

Si conferma il ruolo strategico della formazione quale attività essenziale in tema di prevenzione della corruzione, in particolare il presente piano contiene tre misure relative alla formazione di livello **generale**, rivolto a tutti i dipendenti, personale tecnico e la componente docente, che riguarda l’aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell’etica e della legalità (approccio valoriale).

Il presente aggiornamento al piano prevede tre misure di prevenzione in tema di formazione: una prima interessa in modo specifico il personale di nuova assunzione, una seconda, da realizzare in modalità e-learning, riguarda tutto il personale tecnico amministrativo e bibliotecario ed il personale docente, infine un’ulteriore iniziativa specifica sarà destinata in modo particolare al personale tecnico amministrativo. Si tratta nel dettaglio di:

- realizzare un corso con un approccio contenutistico e valoriale, al fine di diffondere e informare la conoscenza del personale di nuova assunzione dei doveri del dipendente in ambito disciplinare, in materia di etica e legalità.
- riproporre corsi di livello generale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza rivolti al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario e al personale docente in modalità e-learning.
- attivazione corsi di livello generale in materia "Tecniche di redazione degli atti amministrativi" con un taglio pratico.

Sezione prima

1.1 - Analisi di contesto esterno ed interno

L'analisi del contesto esterno non può prescindere dal considerare l'impatto dell'evento pandemico iniziato nel 2020 e i conseguenti effetti economici aggravati dall'aumento dei costi di materie prime e risorse energetiche a causa del recente conflitto russo-ucraino.

Il ruolo dell'Ateneo in un territorio già "povero" ancor prima dell'emergenza pandemica, diventa ancor più importante in quanto le attività svolte sono un fattore di sviluppo culturale ed economico per il territorio. Il 28° Rapporto CRENoS (Centro Ricerche Nord Sud) sull'Economia della Sardegna, nel delineare il grave ritardo del sistema economico regionale rispetto al panorama italiano ed europeo, evidenzia il ruolo trainante dell'Università e della ricerca. Si riportano alcuni stralci:

"La Sardegna non è in grado di stare al passo con la crescita dell'Unione e perde 3 punti percentuali nei cinque anni considerati, passando dal 72% del PIL per abitante dell'UE nel 2015 al 69% nel 2019. In questo ha un andamento peggiore rispetto al complesso nazionale: l'Italia negli stessi anni vede il reddito medio passare dal 97% al 96% della media dell'Unione³".

"Nel 2020 peggiora il tasso di attività, e quindi la partecipazione al mercato del lavoro – 43mila forze di lavoro in meno – e si riduce di quasi due punti percentuali il tasso di occupazione (da 40,8% a 39%). Rispetto a questi due indicatori la Sardegna è in assoluto la regione italiana che fa segnare la peggiore variazione sul 2019, forse a causa della particolare struttura occupazionale. Tra i settori più colpiti dalle conseguenze economiche della pandemia rientra infatti quello del commercio, alberghi e ristoranti (- 7,3% di occupati), che in Sardegna impiega quasi un lavoratore su quattro. Sono invece in controtendenza il settore dell'agricoltura e quello delle costruzioni. La pandemia ha inoltre avuto effetti asimmetrici su diverse categorie di lavoratori, contribuendo ad esasperare le disuguaglianze già presenti. La riduzione complessiva del numero di occupati (-27mila lavoratori) è determinata quasi esclusivamente dal calo dell'occupazione tra i lavoratori con minore tutela contrattuale, ossia quelli con contratto a tempo determinato. Tornano a peggiorare anche il differenziale di genere, con il tasso di attività e di occupazione che si riduce più tra le donne che tra gli uomini, e le prospettive occupazionali per i lavoratori meno qualificati. Proprio le lavoratrici meno qualificate sembrano rappresentare la categoria che ha subito maggiormente gli effetti della pandemia: per ogni dieci occupati in meno rispetto al 2019, più di quattro sono donne con un titolo di studio inferiore al diploma, nonostante questo gruppo rappresentasse solo il 12% del totale degli occupati."⁴

"Non si può non riconoscere che lo sviluppo economico dell'Isola dovrà puntare a rafforzare e approfondire l'economia della conoscenza. Infatti, le opportunità offerte dal PNRR richiederanno elevati standard di capitale umano, adeguate capacità delle imprese di condurre attività di ricerca e sviluppo e di innovare i propri processi produttivi e prodotti. Le istituzioni sociali, economiche e politiche, gli enti locali, le università e i centri di ricerca sono chiamati a un impegno straordinario, che richiede la capacità, per niente ovvia dalle nostre parti, di perseguire obiettivi condivisi."⁵

Nel contesto economico sopradescritto il nostro Ateneo sarà coinvolto nell'attività progettuale e nella gestione di ingenti risorse relative al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) in ambito partenariale con il compito di promuovere l'interazione tra le istituzioni pubbliche, il sistema della ricerca e il sistema produttivo.

³ CRENoS_ 28° Rapporto sull'Economia della Sardegna - pag. 22

⁴ CRENoS_ 28° Rapporto sull'Economia della Sardegna - pag. 55

⁵ CRENoS_ 28° Rapporto sull'Economia della Sardegna - pag. 9

In particolare è stato avviato il progetto relativo alla costituzione dell'ecosistema e.INS – Ecosystem of Innovation for Next Generation Sardinia; la compagine proponente è costituita da 24 soggetti di natura pubblica che privata, di questi, 10 sono soggetti costituenti l'HUB: RAS-Regione Sardegna, UniSS-Università di Sassari, UniCA-Università di Cagliari, Banco di Sardegna, Fondazione di Sardegna, Unioncamere Sardegna, Confindustria Sardegna, Legacoop Sardegna, So.G.Aer Spa, Autorità di Sistema Portuale del Mare di Sardegna, mentre gli altri 14 si suddividono tra coordinatori e affiliati Spoke.

L'ecosistema che ha dato vita alla proposta progettuale è inserito nell'area di specializzazione "Humanistic culture, creativity, social transformations, society of inclusion" ed è stato delineato in stretta correlazione con le principali strategie di sviluppo regionali, con dieci ambiti di intervento: Medicine, Tourism and Cultural Heritage, AgriVet, Finance and Credit services to the territory and to businesses, Aerospace, Energy, Digital, Mobility, Environmental Heritage, Biopharmacology.

Il processo di selezione porterà alla costituzione di 12 Ecosistemi su tutto il territorio nazionale e il valore complessivo degli interventi è pari a 120 milioni di euro.

In caso di successo della selezione, i partner che hanno aderito all'HUB come soggetti costituenti si sono impegnati alla formalizzazione della **partnership** in forma consortile entro i 30 giorni che seguiranno la comunicazione del MUR.

Il quadro sopradescritto potrebbe causare un aumento del rischio corruttivo soprattutto per quanto attiene alle aree di rischio legate ai "Contratti pubblici" alla "Gestione degli Enti e delle attività esternalizzate dalle università".

Contestualmente si osserva un aumento significativo dei prezzi di materie prime che porteranno un peggioramento della capacità di spesa dei cittadini e il rischio di chiusura di molte attività economiche; questo fenomeno potrebbe influire sui livelli occupazionali e, in via indiretta, sul numero degli iscritti.

Il trend in calo, sia per quanto riguarda il numero degli immatricolati che per il numero degli iscritti, ha iniziato a manifestarsi già nel corrente anno accademico 2021/22 come evidenziato nella tabella seguente:

Tabella 1 - Evoluzione n. iscritti e immatricolati Uniss nel triennio (Corsi di Laurea e Lauree Magistrali)

Anno Accademico	2019/2020	2020/21	2021/22*
Isritti	13.769	13.980	12.642
Immatricolati	4.178	4.404	3.661

Elaborazione e Fonte: Area Didattica, Orientamento e Servizi agli Studenti - *dati provvisori

Di seguito alcune tabelle che mostrano l'analisi della componente del personale tecnico amministrativo e bibliotecario per età, genere e inquadramento (dati aggiornati al 23 marzo 2022):

Tabella 2 - Componente del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per età

Fasce di età	n. dipendenti PTAB
30-39	13
40-49	139
50-59	234
60-67	119
Totale complessivo	505

Elaborazione: Urp e supporto al RPCT– Fonte: Ufficio gestione del personale PTAB

Tabella 3 - Componente del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per genere:

Genere	n. dipendenti PTAB
F	289
M	216

Elaborazione: Urp e supporto al RPCT – Fonte: Ufficio gestione del personale PTAB

Tabella 4 - Componente del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario per inquadramento

Categoria	n. dipendenti PTAB
Categoria B - Area amministrativa	10
Categoria B - Area servizi generali e tecnici	21
Categoria B - Area socio-sanitaria	4
Categoria C - Area amministrativa	156
Categoria C - Area biblioteche	27
Categoria C - Area socio-sanitaria	7
Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	92
Categoria D - Area amministrativa-gestionale	109
Categoria D - Area biblioteche	7
Categoria D - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	28
Categoria EP - Area amministrativa-gestionale	8
Categoria EP - Area biblioteche	2
Categoria EP - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati	7
Collaboratore esperto linguistico t.det.(500 ore)	6
Collaboratore Linguistico Madre Lingua	5
Collaboratore Linguistico Madre Lingua	11
Collaboratore madre lingua t.i. (700 ore)	1
Dirigente	4
Totale complessivo	505

Elaborazione: Urp e supporto al RPCT – Fonte: Ufficio gestione del personale PTAB

Di seguito alcune tabelle che mostrano l'analisi della componente del personale docente per ruolo, genere ed età, genere (dati aggiornati al 24 marzo 2022):

Tabella 5 - Componente del personale docente per inquadramento

Ruolo	n. docenti
Professori Ordinari	141
Professori Associati	254
Ricercatori Universitari	82
RTD A	84
RTD B	61
Totale complessivo	622

Elaborazione: Urp e supporto al RPCT – Fonte: Ufficio gestione del personale docente

Tabella 6 - Componente del personale docente per genere

Genere	n. docenti
F	220
M	402
Totale complessivo	622

Elaborazione: Urp e supporto al RPCT – Fonte: Ufficio gestione del personale PTAB

Tabella 7 - Componente del personale docente per età

Età	n. docenti
30-39	51
40-49	163
50-59	223
60-69	180
70-71	5
Totale complessivo	622

Elaborazione: Urp e supporto al RPCT – Fonte: Ufficio gestione del personale PTAB

Un focus sulla valutazione dei punti di forza, debolezza, opportunità e minacce (analisi SWOT⁶) che l'Ateneo si troverà a dover affrontare è contenuto nel Piano Strategico integrato di Ateneo, recentemente approvato dal Consiglio di Amministrazione.

⁶ Com'è noto 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.

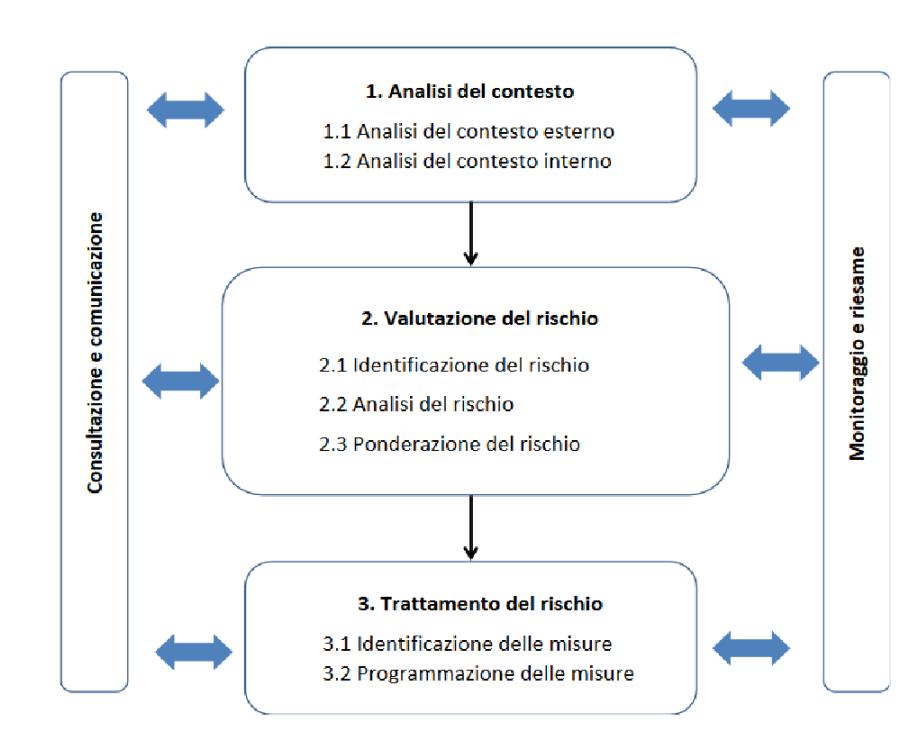
Sezione seconda

2.1 - Gestione del rischio

Le attività di gestione del rischio sono principalmente consistite nell'osservazione empirica di procedimenti amministrativi; in alcuni di essi sono state isolate fasi che hanno richiesto un intervento volto a neutralizzare/ridurre il rischio corruttivo insito in tali attività. Analogamente, la valutazione del rischio è stata effettuata tenendo conto di dati empirici per quanto attiene il contenzioso, le istanze di accesso ricevute e i reclami nonché le generali richieste di delucidazioni o informazioni sulle procedure in atto; in questo modo sono state individuate le misure di prevenzione di carattere ulteriore.

Nel triennio 2022-24 si dedicheranno maggiori risorse per avviare un'attività di gestione del rischio improntata a quanto previsto dall'Allegato 1 del PNA 2019, che introduce un approccio valutativo di carattere qualitativo. Il documento sopracitato ribadisce la natura ciclica del processo di gestione del rischio di corruzione:

Figura 1– Il processo di gestione del rischio di corruzione



Fonte: Allegato 1 - PNA 2019

Al fine di acquisire rigore nel metodo si procederà con l'analisi delle attività mediante la compilazione di schede di processo e schede di attività.

In particolare le attività saranno orientate ai requisiti di utilità, chiarezza e fruibilità rispetto degli obiettivi specifici in tema di prevenzione della corruzione, si procederà "formalizzando il necessario"⁷ e osservando le attività in un'ottica di processo, che ha un'accezione più ampia del concetto di procedimento amministrativo.

⁷ "Il process mapping in pratica" pagg. 6 e 7 – A. Gandolfi, F. Frigo-Mosca e R. Bortoletto - Franco Angeli editore.

L'attività sarà svolta nella prospettiva di rivolgere nel tempo l'attenzione a tutte le attività svolte dall'organizzazione e non solo a quelle che, a seguito di un'analisi non strutturata, sono ritenute a rischio; particolare attenzione sarà rivolta all'Area di rischio relativa ai Contratti pubblici, con riferimento alla fase esecutiva dei lavori, anche alla luce degli indirizzi Anac contenuti nel citato documento *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”*.

Al riguardo, si è riscontrata l'esigenza di approfondire informazioni di dettaglio sui contratti relativi all'esecuzione di lavori e di acquisizione di beni e servizi che hanno subito modifiche sostanziali alle condizioni contrattuali ai sensi dell'art. 106 del D.Lgs. 50/2016 (Modifica di contratti durante il periodo di efficacia) quali proroghe tecniche, corresponsione di importi a titolo di revisione dei prezzi, allo scopo di verificare la sussistenza nelle clausole di modifica del contratto (compresa la revisione dei prezzi) dei requisiti richiesti dalla norma ovvero che le modifiche sopraggiunte siano chiare, precise e inequivocabili.

Un ulteriore campo di analisi riguarda l'approfondimento sulle procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando, allo scopo di verificare l'effettiva sussistenza dei presupposti di urgenza derivante da eventi imprevedibili e non imputabili alla stazione appaltante, così come indicato nella sezione dedicata ai Contratti pubblici della linee guida Anac *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”*, paragrafo *“Focus 2 – Affidamenti diretti “per estrema urgenza in mancanza dei presupposti”*.

A tale proposito sono state individuate apposite due misure di prevenzione, volte alla *“Elaborazione proposte sulle possibili verifica sia operative che legali con particolare riferimento alla modifica dei contratti di beni e servizi, quali proroghe tecniche, corresponsione importi a titolo revisione prezzi”* ed alla *“Elaborazione di un report di periodicità annuale in cui si illustrino i casi di “Affidamenti con procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando per estrema urgenza” da pubblicare sul sito dell'Amministrazione trasparente”*.

L'Anac individua Aree di rischio *“generali”*, che riguardano tutte le pubbliche amministrazioni, e Aree di rischio *“specifiche”*, anche con riferimento alle Università.

Le aree di rischio generali e specifiche di riferimento sono evidenziate nella tabella seguente:

Tabella 8 - Aree oggetto di analisi del rischio

Tipologia	Aree (funzione trasversale delle strutture compresi i dipartimenti)
Generali	A. Acquisizione e alla progressione del personale.
Generali	B. Contratti pubblici ex 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	C. Adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
Generali	D. Adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
Generali	E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.
Generali	F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.
Generali	G. Incarichi e nomine
Generali	H. Precontenzioso, contenzioso e affari legali.
Specifiche	I. Didattica.
Specifiche	J. Ricerca.
Specifiche	K. Trasferimento tecnologico.
Specifiche	L. Reclutamento dei docenti
Specifiche	M. Gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne
Specifiche	N. Gestione degli Enti e delle attività esternalizzate dalle università

Per quanto riguarda la fase dell'analisi del rischio, il PNA introduce il concetto di fattori abilitanti, ovvero i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione:

Figura 2 – Esempi di fattori abilitanti il rischio corruttivo

- mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli: in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Fonte: Allegato 1 - PNA 2019

Per quanto concerne la fase di stima del livello di rischio, posto che il PNA 2019 raccomanda un approccio qualitativo, è necessario definire in via preliminare gli indicatori del livello di esposizione del processo al rischio di corruzione in un dato arco temporale secondo l'esempio indicato dal PNA stesso:

Figura 3 – Esempi di indicatori di stima del livello di rischio

- **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- **grado di discrezionalità del decisore interno alla PA**: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- **opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- **livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Fonte: Allegato 1 - PNA 2019

Si dovrà altresì tener conto dei dati oggettivi derivanti dall'osservazione di tali fenomeni:

- i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti:
 - i reati contro la PA;
 - il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione

(artt. 640 e 640-bis c.p.);

- i procedimenti aperti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti);
- i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici;
- le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente le segnalazioni ricevute tramite apposite procedure di whistleblowing, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità. Altro dato da considerare è quello relativo ai reclami e alle risultanze di indagini di customer *satisfaction* che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti di taluni processi organizzativi;
- ulteriori dati in possesso dell'amministrazione (es. dati disponibili in base agli esiti dei controlli interni delle singole amministrazioni, rassegne stampa, ecc.).

L'analisi del rischio corruttivo tiene conto della tipicità del comparto universitario, caratterizzato da ampi margini decisionali a livello strategico e operativo e libertà e autonomia istituzionale, secondo quanto specificato nell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016⁸. Tale documento individua potenziali rischi per le mission svolte negli Atenei:

- didattica: l'organizzazione delle attività didattiche può presentare criticità in fase di svolgimento delle attività, ad esempio la reiterata sostituzione del titolare del corso da parte di collaboratori, interferenze degli interessi personali con l'esperimento dei propri compiti istituzionali di didattica e ricerca, conflitto di interesse nello svolgimento di esami di profitto o in altre funzioni didattiche anche nel ruolo di componente di commissioni, assunzione di comportamenti discriminatori nei confronti degli studenti; scarsa responsabilizzazione dei Direttori di Dipartimento nella vigilanza sui comportamenti tenuti dai professori;
- la ricerca può essere esposta a rischi di cattiva gestione, ad esempio in fase di progettazione potrebbero verificarsi possibili asimmetrie informative sulle opportunità di finanziamento, nella fase successiva di valutazione e finanziamento dei progetti potrebbero verificarsi possibili rischi nei procedimenti di selezione dei valutatori o realizzarsi disomogeneità delle procedure di adesione; in fase di svolgimento della ricerca potrebbero manifestarsi fenomeni di *maladministration* sulle modalità di individuazione del coordinatore della ricerca, dei componenti del gruppo e sulle modalità di gestione dei rapporti interni al gruppo di ricerca o nei modi di utilizzazione dei risultati della ricerca;
- nell'ambito della valutazione della qualità della ricerca, caratterizzata da una forte concentrazione delle competenze in pochi soggetti, si possono verificare deviazioni in tutto il sistema, ad esempio coloro che hanno svolto rilevanti incarichi presso autorità, ministeri ed enti che operano nel campo dell'università e della ricerca potrebbero, essere chiamati a svolgere incarichi presso soggetti pubblici che in precedenza erano oggetto delle loro decisioni;
- il reclutamento dei docenti, che, sebbene le varie procedure di selezione e assunzione siano disciplinate dalla normativa nazionale, può essere soggetto a episodi di corruzione, disparità di trattamento, conflitto di interesse e scarsa trasparenza;
- i presidi posti per l'imparzialità dei docenti, rispetto ai quali è possibile individuare, in termini di rischio, possibili criticità nello svolgimento dei procedimenti disciplinari, a causa dell'accettazione

dei poteri di iniziativa e di proposta della sanzione nella figura del Rettore, l'assegnazione al Collegio di Disciplina, la cui composizione non è puntualmente disciplinata dall'ordinamento, di competenze istruttorie e consultive circa l'esito e il conferimento al Consiglio di Amministrazione di Ateneo del potere di infliggere la sanzione o di archiviare il procedimento.

Come accennato, l'analisi del contesto interno ha portato all'individuazione di misure di prevenzione in processi o fasi di processo che hanno presentato problematiche di rischio corruttivo. Dato che nel tempo l'attività di mappatura potrebbe portare ad individuare priorità di intervento, si rende necessario adottare maggiore analiticità nella fase dell'analisi del rischio.

La metodologia che si deciderà di adottare dovrà permettere di distinguere il cosiddetto **rischio inerente** dal **rischio residuo** ovvero il rischio che grava su un'organizzazione in assenza di qualsiasi azione in grado di alterare la probabilità e/o l'impatto del rischio stesso, dal rischio che rimane dopo l'effettiva implementazione delle azioni tese al contrasto del rischio stesso.

L'entità del rischio inerente dipende da come interagiscono le dimensioni della **probabilità** e dell'**impatto**, quanto è probabile che un evento si verifichi e quali sono le conseguenze derivanti dal verificarsi del rischio. Si dovranno quindi sottoporre i processi mappati ad una stima del livello di esposizione del rischio che, individuati i fattori abilitanti da prendere in considerazione, consista in una valutazione espressa in termini qualitativi, fermo restando che per rendere la valutazione efficace ciascuno degli indicatori potrà essere ampliato o modificato nel processo valutativo.

L'entità del rischio residuo dipende dal livello di efficacia dei controlli interni esistenti, perciò anche i controlli dovranno essere valutati in funzione della loro efficacia con una scala di valutazione che potrebbe essere:

Tabella 9 - Scala di valutazione dell'efficacia dei controlli esistenti

Valutazione	Descrizione
Massima	Il sistema di controllo applicato costituisce un incisivo strumento di neutralizzazione del rischio
Medio-Alta	Il sistema di controllo applicato è efficace
Media	Il sistema di controllo applicato è efficace per una percentuale approssimativa del 50%, riducendo in parte il rischio
Bassa	Il sistema di controllo applicato interviene solo in alcuni casi e riducendo il rischio in minima parte
Minima	Il rischio rimane indifferente: a) Esistono sistemi di controllo ma non sono efficaci b) Non esistono dei sistemi di controllo

Pertanto la valutazione del livello di rischio residuo sarà il frutto della ponderazione tra la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio e la valutazione dell'efficacia dei controlli esistenti come per esempio:

Tabella 10 - Scala di valutazione del rischio residuo

Valutazione complessiva livello di esposizione al rischio	Valutazione efficacia dei controlli esistenti	Valutazione del livello di rischio residuo
Alto	Massima	Medio-Basso*
Alto	Medio-Alta	Medio
Alto	Media	Medio-Alto
Alto	Bassa	Alto*

<i>Valutazione complessiva livello di esposizione al rischio</i>	<i>Valutazione efficacia dei controlli esistenti</i>	<i>Valutazione del livello di rischio residuo</i>
Alto	Minima	Alto
Medio-Alto	Massima	Medio-Basso
Medio-Alto	Medio-Alta	Medio
Medio-Alto	Media	Medio
Medio-Alto	Bassa	Medio-Alto
Medio-Alto	Minima	Alto*
Medio	Massima	Basso
Medio	Medio-Alta	Medio-Basso*
Medio	Media	Medio-Basso
Medio	Bassa	Medio
Medio	Minima	Medio-Alto*
Medio-Basso	Massima	Basso
Medio-Basso	Medio-Alta	Medio-Basso*
Medio-Basso	Media	Medio-Basso
Medio-Basso	Bassa	Medio-Basso
Medio-Basso	Minima	Medio
Basso	Massima / Medio-Alta / Media / Bassa / Minima	Basso

Sezione terza – Le misure di prevenzione

3.1 - Focus sulle misure realizzate:

L'attività di monitoraggio, ha coinvolto i Dirigenti e i Responsabili degli uffici; ciò ha permesso di aggiornare le cause di attuabilità/non attuabilità delle misure previste.

Nel corso dell'anno sono state attivate le procedure per l'attuazione della misura di prevenzione n. 36 prevista nel precedente aggiornamento del PTPCT "*Rinnovo del collegio di disciplina dei docenti.*" Com'è noto, si tratta di un organo collegiale che, secondo quanto stabilito dall'art. 32 dello Statuto, è competente a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari a carico dei docenti e ad esprimere in merito parere conclusivo. Nel mese di giugno 2021 è stato emanato il nuovo "Regolamento per la Composizione del Collegio di Disciplina" e la composizione del collegio è stata rinnovata con Decreto Rettorale rep. n. 3964 del 22 ottobre 2021, prot. n. 135628. La composizione del Collegio di Disciplina è pubblicata nel sito istituzionale al link: <https://www.uniss.it/ateneo/governo/collegio-di-disciplina-triennio-20212024>.

Con l'emanazione, nel mese di agosto 2021, del "Regolamento per le Chiamate dei Professori e per il reclutamento dei Ricercatori a tempo determinato" si è proceduto ad attuare la misura ulteriore di natura regolamentare n. 27 "*Predisposizione del Regolamento di Ateneo relativo alla programmazione delle assunzioni del personale docente e ricercatore in linea con il PNA 2017 e con l'atto indirizzo MIUR n. 39/2018*"; si ravvisa tuttavia la necessità di integrare ulteriormente i contenuti del regolamento di cui sopra e, a tal proposito, è stata inserita nel presente aggiornamento la misura n. 18 "*Adeguamento del vigente Regolamento di Ateneo nella parte relativa alla programmazione delle assunzioni del personale docente e ricercatore in linea con il PNA 2017 e con l'atto indirizzo MIUR n. 39/2018 attraverso espressa previsione dell'obbligo di specificare le ragioni della scelta di ricorrere, tra le procedure previste della 240/2010, quelle ex art.18 o ex art. 24.*"

È stata attuata la misura di prevenzione n. 3 relativa alla realizzazione di una "Consultazione volta all'adozione di un Regolamento unico che comprenda il Codice Etico e il Codice di Comportamento." e il sopracitato regolamento è stato approvato dagli Organi Accademici nel mese di marzo.

Allo stato attuale, è in fase di attuazione la misura relativa all'attivazione della procedura informatica dedicata al whistleblowing "*Adozione della piattaforma Open Source, predisposta dall'Anac, per il whistleblowing*" nell'ambito della Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito; a tale riguardo è stata autorizzata la spesa per l'acquisizione del servizio di Whistleblowing per la gestione delle segnalazioni delle condotte illecite richiesto dal PTPC di Ateneo 2021/2023.

È stata attuata, inoltre, la misura "*Modificare la modulistica relativa alle autorizzazioni per attività extraistituzionali, in particolare sia nella fase del procedimento di richiesta sia su quello di concessione, con 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.*"

Nel corso dell'anno è stata realizzato l'aggiornamento dell'archivio relativo agli interessi finanziari relativo alla componente del personale tecnico amministrativo e bibliotecario: "*Realizzare una percentuale di copertura sul personale del 80% dell'archivio relativo agli interessi finanziari.*"; la misura ha coinvolto il personale tecnico amministrativo in una percentuale superiore al target fissato, e sarà reiterata nel 2024 data la cadenza biennale dell'obbligo in questione.

Nel corso del 2021 è stato erogato per la componente del personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario, il corso di formazione di livello generale "L'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione" erogato in modalità e-learning.

3.2 - Misure di prevenzione 2022-24

Coerentemente con quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione le misure di prevenzione contenute nel presente piano (Allegato A) si distinguono in misure obbligatorie delle aree maggiormente esposte a rischio corruttivo e in misure ulteriori.

La tabella che segue contiene il focus delle misure obbligatorie previste nel presente aggiornamento con evidenziazione delle misure nuove:

Tabella 11 - Focus sulle misure di prevenzione di carattere obbligatorio:

<i>n.</i>	<i>Misura Obbligatoria</i>	<i>Area di rischio</i>
1	Realizzare una percentuale di copertura sul personale del 80% dell'archivio relativo agli interessi finanziari.	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
2	Regolamento in materia di incarichi extraistituzionali relativi alla componente del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario che comprenda l'adeguamento della modulistica utilizzata per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi extraistituzionali del PTAB	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
3	Realizzazione di un corso con un approccio contenutistico e valoriale, al fine di diffondere e informare la conoscenza del personale di nuova assunzione dei doveri del dipendente in ambito disciplinare, in materia di etica e legalità.	Adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
4	<i>Riproposizione periodica</i> corsi di livello generale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza rivolti al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario e al personale docente in modalità e-learning.	Adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
5	Attivazione corsi di livello generale in materia "Tecniche di redazione degli atti amministrativi" con un taglio pratico	Adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
6	Obbligo di 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).	Affidamento di lavori, servizi e forniture nonché affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 50/2016

7	Obbligo di inserimento nei contratti di assunzione del personale, di contratti di collaborazione e consulenza, della clausola relativa al pantouflage – revolving doors art.53 del D. Lgs. 165/2001 qualora l'oggetto del contratto contempli l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali.	Acquisizione e progressione del personale
---	---	---

<i>n.</i>	<i>Misura Obbligatoria</i>	<i>Area di rischio</i>
8	Verifica delle dichiarazioni sostitutive relative all'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. La condizione ostativa di inconfiribilità deve essere esplicitata anche negli interpellati interni.	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
9	Verifica nell'ambito della nomina del DG e dei dirigenti delle dichiarazioni sostitutive di incompatibilità/inconfiribilità, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs 39/2013, sulla base della documentazione complessiva presentata dal dichiarante.	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
10	Monitoraggio dei rilievi pervenuti dalla Corte dei Conti in merito al rispetto dell'obbligo di pubblicazione previsto dal D. Lgs. 33/2013 - art. 31.	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
11	Con riferimento alle procedure di ammissione alle Scuole di Dottorato di ricerca, pubblicazione dei verbali della Commissione giudicatrice, delle prove e delle graduatorie finali aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge di bilancio 2020.	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
12	Ricognizione e aggiornamento procedimenti "post modifiche organizzative" al fine di adeguare il documento da pubblicare in Amministrazione Trasparente nella sottosezione "Attività e procedimenti".	Trasversale
13	Adozione di linee guida specifiche in materia di assenze dal servizio, di fruizione dei permessi per quanto concerne la componente del Personale Tecnico amministrativo e bibliotecario.	Acquisizione e progressione del personale
14	Monitoraggio dei criteri seguiti in materia di rotazione del personale nelle aree a rischio, in base alle linee guida del PNA, in tutte le strutture.	Acquisizione e progressione del personale
15	Adozione della piattaforma Open Source, predisposta dall'Anac, per il whistleblowing.	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Elaborazione: Urp e supporto al RPCT

Rispetto a quelle obbligatorie, previste per legge, sono state individuate ulteriori misure di prevenzione, relative ad attività che vertono sui controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni, contratti pubblici, reclutamento dei docenti, gestione degli Enti e delle attività esternalizzate dalle università, acquisizione e progressioni del personale; alcune di esse hanno carattere trasversale.

Nella tabella che segue sono riportate le misure ulteriori aventi natura regolamentare con evidenziazione di quelle di nuovo inserimento:

Tabella 12 - Focus sulle misure di prevenzione di carattere regolamentare:

n.	Misura ulteriore	Area di rischio
17	Predisporre un Regolamento concernente il funzionamento e la composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), la disciplina del procedimento sanzionatorio, anche con riferimento alle procedure disciplinari previste dal CCNL. Il regolamento sopracitato deve prevedere un piano di monitoraggio e vigilanza in materia di applicazione del "Codice di Comportamento", in accordo con il RPCT, i Dirigenti e i Direttori di dipartimento e strutture di controllo.	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
18	Adeguamento del vigente Regolamento di Ateneo nella parte relativa alla programmazione delle assunzioni del personale docente e ricercatore in linea con il PNA 2017 e con l'atto indirizzo MIUR n. 39/2018 attraverso espressa previsione dell'obbligo di specificare le ragioni della scelta di ricorrere, tra le procedure previste della 240/2010, quelle ex art.18 o ex art. 24.	Reclutamento dei docenti
19	Adozione di " <i>Linee Guida sui Centri Interuniversitari</i> " 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.	Gestione degli Enti e delle attività esternalizzate dalle università
20	Emanazione del " <i>Regolamento Generale di Ateneo</i> ", così come previsto dall'art. 64 dello Statuto. Il Regolamento sopracitato deve prevedere norme sul funzionamento degli organi collegiali nonché la Regolamentazione delle singole fasi relative alle procedure di conferimento di incarico a componenti organi di indirizzo politico, dirigenti generali esterni ed altri, ivi comprese le verifiche dell'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.	Trasversale
21	Revisione del Regolamento in materia di incarichi extraistituzionali, relativo alla componente del personale docente, in linea con il PNA 2017 e con l'atto indirizzo MIUR n. 39/2018	Gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne

Elaborazione: Urp e supporto al RPCT

Nella tabella che segue sono riportate le misure ulteriori:

Tabella 13 - Focus sulle misure di prevenzione ulteriori:

n.	Misura ulteriore	Area di rischio
16	Realizzare controlli sulle dichiarazioni sostitutive ricevute.	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
22	Monitoraggio sulla conformità al PNA 2017 e all'atto di indirizzo MIUR n. 39/2018 delle procedure di reclutamento del personale docente e ricercatore ai sensi dell'art. 24 comma 6	Reclutamento dei docenti
23	Valutazione dell'analisi di fattibilità relativa all'istituzione dell'Albo dei fornitori.	Contratti pubblici
24	Abrogazione dell'ipotesi relativa all'affidamento diretto di consulenze a docenti di "chiara fama" ex art. 10 comma 5 nel " <i>Regolamento disciplinante la procedura comparativa pubblica per il conferimento degli incarichi esterni di collaborazione</i> ".	Acquisizione e progressione del personale
25	Elaborazione proposte sulle possibili verifiche sia operative che legali con particolare riferimento alla modifica dei contratti di acquisizione lavori, beni e servizi, quali proroghe tecniche, corresponsione importi a titolo revisione prezzi.	Contratti pubblici
26	Elaborazione di un report di periodicità annuale in cui si illustrino i casi di "Affidamenti con procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando per estrema urgenza" da pubblicare sul sito dell'Amministrazione trasparente.	Contratti pubblici
27	Obbligo di informare il RPCT, qualora si venisse a conoscenza, di notizie, fatti o ipotesi di azioni o comportamenti a rischio corruzione; di avvio procedimenti penali e di responsabilità amministrativa e contabile nei confronti sia del personale docente sia del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Elaborazione: Urp e supporto al RPCT

Un'elencazione puntuale di tutte le misure obbligatorie e ulteriori, riportata di seguito, è contenuta nell'Allegato A – misure di prevenzione 2022 – 2024.

Di seguito le suddette misure vengono raggruppate per ambiti di intervento.

3.2.1 - Codice di comportamento e diffusione di buone pratiche e valori

Sono numerose le misure di prevenzione della corruzione, individuate nel presente piano, che prevedono un'attività di innovazione regolamentare, attraverso l'adozione di Codici di comportamento e più in generale della diffusione di buone pratiche e valori; in particolare si segnala:

- *Realizzare una percentuale di copertura sul personale del 80% dell'archivio relativo agli interessi finanziari.*
- *Adozione di un regolamento in materia di incarichi extraistituzionali relativi alla componente del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario che comprenda l'adeguamento della modulistica utilizzata per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento degli incarichi extraistituzionali del PTAB.*
- *Realizzazione di un corso con un approccio contenutistico e valoriale, al fine di diffondere e informare la conoscenza del personale di nuova assunzione dei doveri del dipendente in ambito disciplinare, in materia di etica e legalità.*

3.2.2 - Formazione

Nello specifico, per quanto riguarda le attività di formazione di livello generale in materia di prevenzione si dovranno realizzare una serie di attività formative quali:

- *Realizzazione di un corso con un approccio contenutistico e valoriale, al fine di diffondere e informare la conoscenza del personale di nuova assunzione dei doveri del dipendente in ambito disciplinare, in materia di etica e legalità.*
- *Riproposizione periodica corsi di livello generale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza rivolti al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario e al personale docente in modalità e-learning.*
- *Attivazione corsi di livello generale in materia "Tecniche di redazione degli atti amministrativi" con un taglio pratico.*

3.2.3 - Pantouflage

Al fine di garantire l'esatto rispetto della normativa in tema di pantouflage (art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001), il Dirigente dell'Area Risorse Umane deve assicurare che nei contratti di assunzione del personale, di collaborazione e di consulenza che contemplino l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali 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.

Nello specifico sono state previste le seguenti misure:

- Obbligo di 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).
- Obbligo di inserimento nei contratti di assunzione del personale, di contratti di collaborazione e consulenza, della clausola relativa al pantouflage – revolving doors art.53 del D. Lgs. 165/2001 qualora l'oggetto del contratto se l'oggetto del contratto contempli l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali.

3.2.4 - Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento incarichi dirigenziali

In materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione, (art. 35bis D.Lgs. 65/2001) nell'aggiornamento al piano è prevista la misura:

- *Verifica delle dichiarazioni sostitutive relative all'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. La condizione ostativa di inconfiribilità deve essere esplicitata anche negli interpellati interni.*

3.2.5 - Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Nell'ambito del conferimento di incarichi dirigenziali l'Ateneo verifica, all'atto dell'attribuzione stessa, la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende attribuire 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, nella pagina "Dirigenti di seconda fascia in servizio" 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.

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.

Nell'aggiornamento al piano è prevista una specifica misura:

- *Verifica nell'ambito della nomina del DG e dei dirigenti delle dichiarazioni sostitutive di incompatibilità/inconferibilità, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs 39/2013, sulla base della documentazione complessiva presentata dal dichiarante.*

3.2.6 - Trasparenza

Relativamente alle attività e alle azioni in materia di **trasparenza** si prevede l'adozione di alcune misure che riguardano attività su aree di rischio di carattere trasversale, sui controlli, verifiche e ispezioni e sull'acquisizione del personale. In particolare:

- *Monitoraggio dei rilievi pervenuti dalla Corte dei Conti in merito al rispetto dell'obbligo di pubblicazione previsto dal D. Lgs. 33/2013 - art. 31.*
- *Con riferimento alle procedure di ammissione alle Scuole di Dottorato di ricerca, pubblicazione dei verbali della Commissione giudicatrice, delle prove e delle graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge di bilancio 2020."*
- *Ricognizione e aggiornamento procedimenti "post modifiche organizzative" al fine di adeguare il documento da pubblicare in Amministrazione Trasparente nella sottosezione "Attività e procedimenti"*
- *Adozione di linee guida specifiche in materia di assenze dal servizio, di fruizione dei permessi per quanto concerne la componente del Personale Tecnico amministrativo e bibliotecario.*

3.2.7 - Rotazione

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.

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 presente aggiornamento è prevista la seguente misura:

- *Monitoraggio dei criteri seguiti in materia di rotazione del personale nelle aree a rischio, in base alle linee guida del PNA, in tutte le strutture.*

In particolare il monitoraggio verterà sulla verifica dell'effettiva rotazione o, qualora non sia stata realizzata, alla verifica dell'adozione di soluzioni organizzative alternative che possono avere effetti analoghi quali, a titolo esemplificativo, la previsione di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze, c.d. "segregazione delle funzioni", come raccomanda il PNA 2019.

Saranno approfonditi 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.

3.2.8 - Whistleblowing

Relativamente alle misure di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower) e 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 è prevista un'apposita misura quale:

- *Adozione della piattaforma Open Source, predisposta dall'ANAC, per il whistleblowing.*

La gestione della segnalazione è affidata al RPCT.

3.2.9 - Misure ulteriori

Nell'aggiornamento del presente Piano sono state previste ulteriori misure di prevenzione che, seppur non obbligatorie, sono ritenute indispensabili, come indicato in premessa, per l'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.

3.2.10 - Controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive

In quest'ottica è stata prevista, quale area di rischio trasversale, una misura relativa controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive quale:

- Realizzare controlli sulle dichiarazioni sostitutive ricevute.

3.2.11 - Misure ulteriori di natura regolamentare

In virtù del fatto che la procedura di richiesta autorizzazione degli incarichi extraistituzionali non è stata ripresa dal nuovo Codice Etico e di Comportamento si rende necessario prevedere la seguente misura di innovazione regolamentare:

- Revisione del Regolamento in materia di incarichi extraistituzionali, relativo alla componente del personale docente, in linea con il PNA 2017 e con l'atto indirizzo MIUR n. 39/2018.

Le ulteriori misure di natura regolamentare sono di seguito elencate

- Abrogazione dell'ipotesi relativa all'affidamento diretto di consulenze a docenti di "chiara fama" ex art. 10 comma 5 nel "Regolamento disciplinante la procedura comparativa pubblica per il conferimento degli incarichi esterni di collaborazione".
- Adozione di un Regolamento concernente il funzionamento e la composizione dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), la disciplina del procedimento sanzionatorio, anche con riferimento alle procedure disciplinari previste dal CCNL. Il regolamento sopracitato deve prevedere un piano di monitoraggio e vigilanza in materia di applicazione del "Codice di Comportamento", in accordo con il RPTC, i Dirigenti e i Direttori di dipartimento e strutture di controllo.
- Adeguamento del vigente Regolamento di Ateneo nella parte relativa alla programmazione delle

assunzioni del personale docente e ricercatore in linea con il PNA 2017 e con l'atto indirizzo MIUR n. 39/2018 attraverso espressa previsione dell'obbligo di specificare le ragioni della scelta di ricorrere, tra le procedure previste della 240/2010, quelle ex art.18 o ex art. 24.

- Adozione di "Linee Guida sui Centri Interuniversitari" che definiscano il processo di adesione o costituzione dei Centri interuniversitari e specifichino i criteri di adesione e/o di mantenimento della partecipazione dell'Ateneo all'interno dei Centri.
- Emanazione del "Regolamento Generale di Ateneo", così come previsto dall'art. 64 dello Statuto. Il Regolamento sopracitato deve prevedere norme sul funzionamento degli organi collegiali nonché la Regolamentazione delle singole fasi relative alle procedure di conferimento di incarico a componenti organi di indirizzo politico, dirigenti generali esterni ed altri, ivi comprese le verifiche dell'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.

3.2.12 - Misure ulteriori relative alla Fase esecutiva dei contratti pubblici

In linea con quanto previsto dalle linee guida Anac "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" si è ritenuto di inserire nel presente aggiornamento due misure di prevenzione riguardanti la fase esecutiva delle attività di acquisizione di beni, servizi e lavori.

In particolare l'attenzione è rivolta all'utilità di proposte di analisi relative alle situazioni di modifica sostanziale degli elementi del contratto definiti negli atti di gara, al fine di avvantaggiare il contraente. L'analisi ha per oggetto i dati relativi ai contratti di acquisizione di lavori, beni e servizi che hanno subito modifiche sostanziali alle condizioni contrattuali ai sensi dell'art. 106 del D.Lgs. 50/2016 (Modifica di contratti durante il periodo di efficacia), quali proroghe tecniche, corresponsione di importi a titolo di revisione dei prezzi.

- Elaborazione proposte sulle possibili verifiche sia operative che legali con particolare riferimento alla modifica dei contratti di acquisizione lavori, beni e servizi, quali proroghe tecniche, corresponsione importi a titolo revisione prezzi.

Un'ulteriore misura è rivolta a verificare i casi in cui le procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando siano avviate in carenza del presupposto dell'estrema urgenza derivante da eventi imprevedibili e non imputabili alla stazione appaltante, così come indicato nella sezione dedicata ai Contratti pubblici delle linee guida sopracitate, paragrafo "Focus 2 – Affidamenti diretti "per estrema urgenza in mancanza dei presupposti":

- Elaborazione di un report di periodicità annuale in cui si illustrino i casi di "Affidamenti con procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando per estrema urgenza" da pubblicare sul sito dell'Amministrazione trasparente.

3.2.13 - Altre Misure ulteriori

- Monitoraggio sulla conformità al PNA 2017 e all'atto di indirizzo MIUR n. 39/2018 delle procedure di reclutamento del personale docente e ricercatore ai sensi dell'art. 24 comma 6.
- Valutazione dell'analisi di fattibilità relativa all'istituzione dell'Albo dei fornitori.
- Obbligo di informare il RPCT, qualora si venisse a conoscenza, di notizie, fatti o ipotesi di azioni o comportamenti a rischio corruzione; di avvio procedimenti penali e di responsabilità amministrativa e contabile nei confronti sia del personale docente sia del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

Sezione Terza - Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2022-2024

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 ed evidenziare la natura preventiva delle attività svolte in tema di trasparenza.

La trasparenza è intesa come strumento di dialogo dell'Ateneo con tutti i portatori di interesse e come dimensione principale ai fini della determinazione degli standard di qualità dei servizi pubblici da adottare con le carte dei servizi secondo quanto previsto dall'art. 10 comma 9 del D. Lgs 33/2013.

Infine, la valenza strategica della trasparenza e il collegamento con il Ciclo della Performance trovano enunciazione nell'obiettivo strategico *"Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione"* (per un approfondimento si rinvia a quanto esposto nella sezione seconda *"La gestione del rischio"* del presente documento).

La presente sezione contiene le soluzioni organizzative programmate per assicurare l'**adempimento** degli obblighi di pubblicazione mediante l'**individuazione** dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni⁹.

3.1 - Mappatura delle responsabilità

L'esigenza di rafforzare i presidi a garanzia del rispetto degli obblighi di trasparenza ha comportato una profonda revisione della Mappatura delle responsabilità che, per ogni obbligo di pubblicazione previsto ai sensi del D. Lgs. 33/2013, individua l'Area/Ufficio/Struttura responsabili dell'adempimento (Allegato B). Il documento sopracitato è consultabile al seguente link:

<https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corruzione> nella sezione dedicata dell'Amministrazione trasparente.

Al fine di garantire una gestione più agevole del flusso di informazioni da pubblicare, alcune "Aree/Uffici responsabili del dato" sono state modificate imputando direttamente all'Ufficio Relazioni con il Pubblico e supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza la responsabilità della raccolta e pubblicazione del dato, fra i quali gli obblighi relativi alle sottosezioni: *"Organizzazione - Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo"*, *"Personale – Titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice"*.

Di contro si prevede di avviare durante l'anno una serie di attività che permettano la realizzazione della cosiddetta "redazione diffusa": tale soluzione organizzativa consentirà ad ogni soggetto responsabile degli obblighi di trasparenza di procedere autonomamente alla pubblicazione nelle sottosezioni dedicate, per la parte propria competenza.

Per una disamina più agevole dei contenuti dell'allegato B sopra citato, i paragrafi che seguono illustrano i soggetti coinvolti nella dimensione della trasparenza.

3.2 - L'organizzazione dell'Ateneo in funzione della trasparenza

3.2.1 - I soggetti

L'Università di Sassari costituisce una realtà complessa che ha per attori docenti, studenti e personale

⁹ Come previsto dall'art. art. 10 del novellato D. Lgs. 33/2013 e dalla citata delibera ANAC n. 831/2016.

tecnico, amministrativo e bibliotecario. Nello specifico, i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza all'interno dell'Ateneo sono:

- il Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) con l'Ufficio Relazioni con il Pubblico e supporto al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- 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.

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.

Le risultanze delle attestazioni prodotte da parte del Nucleo di Valutazione in materia di pubblicazione dei dati riferiti al sito "Amministrazione trasparente" sono disponibili nella sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione - Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe" al seguente link:

<https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi>.

Tra i documenti consultabili al link sopracitato è presente l'attestazione relativa all'anno 2020 la cui scadenza, normalmente fissata al 31 marzo, è stata posticipata dall'Anac al mese di luglio a causa dell'emergenza pandemica.

3.2.2 - La Rete dei referenti

I compiti di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Piano in capo al RPCT hanno determinato la necessità di individuare un ulteriore supporto conoscitivo ed informativo oltre quello derivante dal generale obbligo di informazione a favore del RPCT¹⁰.

A tale proposito, il PNA 2013 incaricava il Responsabile della prevenzione della corruzione a definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del PTPCT e, in attuazione anche di quanto disposto nella delibera n. 50/2013¹¹, nel 2016 l'Ateneo si è dotato di una "rete dei referenti" del RPCT, costituita con decreto del Direttore Generale rep. n. 1140 del 19 maggio 2016.

Nel 2019, a seguito di provvedimenti di riorganizzazione disposti con Decreto del Direttore Generale, rep. n. 744/2019 del 22/02/2019, l'assetto della rete sopracitata è stato aggiornato con D.D.G. rep. n. 3904 del 12 dicembre 2019 al fine di:

- 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

¹⁰ Art. 1, co. 9, lett. c) della L.190/2012.

¹¹ 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".

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.

La Rete è composta dai dirigenti per quanto riguarda l'amministrazione centrale e, per quanto concerne le strutture dipartimentali, dai responsabili amministrativi referenti per la struttura ai fini della prevenzione della corruzione e della trasparenza; il coordinamento è affidato al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

3.3 - Le azioni sulla trasparenza

Per una disamina dettagliata delle misure previste in tema di trasparenza si rinvia alla sezione seconda del presente Piano.

3.4 - La sezione "Amministrazione Trasparente" nel sito istituzionale di Ateneo

La sezione "Amministrazione Trasparente", consultabile on line all'indirizzo <http://www.uniss.it/ateneo/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 sono coerenti con denominazione prevista dal decreto 97/2016 suddivisa in macro-aree denominate ed elencate sulla base delle linee guida Anac¹², aggiornata con i nuovi obblighi di pubblicazione previsti dalla L. 160/2019 (Legge di bilancio 2020).

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, in particolare per alcuni dati relativi alle sottosezioni "Bandi di gara e contratti", "Consulenti e collaboratori", "Sovvenzioni, sussidi, contributi e vantaggi economici", nei restanti casi la pubblicazione avviene sulla base di input interni, ossia sollecitazioni da parte di uffici o organismi a ciò deputati.

Con l'intento di aumentare il livello di adempimento relativo agli obblighi di pubblicazione, soprattutto per quanto concerne i dati/informazioni che non possono essere trasmessi con flusso automatizzato, nel corso del 2022 è stato effettuato un ulteriore aggiornamento delle "Istruzioni operative in tema di trasparenza"¹³. Il documento sopracitato è stato trasmesso nel mese di novembre alle Aree/Uffici/Strutture (prott. 147017 e 147129). Il documento contiene un'analisi delle fattispecie tipiche per le attività dell'Ateneo con l'intento di chiarire la natura e individuare la sottosezione di destinazione, ad es: "Sovvenzioni, contributi, sussidi ..." vs "Consulenti e collaboratori"; sono state approfondite alcune problematiche legate alla privacy e, per alcune fattispecie quali le *Collaborazioni e consulenze a titolo gratuito e gli Incarichi a titolo gratuito conferiti ai dipendenti*, sono stati proposti degli schemi facsimile che permettano una presentazione omogenea dei dati da pubblicare.

Il documento sopracitato integra altresì ulteriori istruzioni in cui si ribadisce la necessità di procedere alla pubblicazione dei decreti nomina e dei curricula dei componenti la commissione di Gara per le procedure di importo superiore a € 40.000 e si richiama l'obbligo di pubblicazione delle determinazioni a contrarre per tutti i tipi di gare.

In tema di consulenze e collaborazioni si è precisato inoltre che la "Dichiarazione di insussistenza di conflitti

¹² <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/AttiDellAutorita/ Atto?ca=6667>

¹³ Una prima versione delle istruzioni in questione era stata inviata con prott. 29772 e 29781 alle strutture interessate nel 2015.

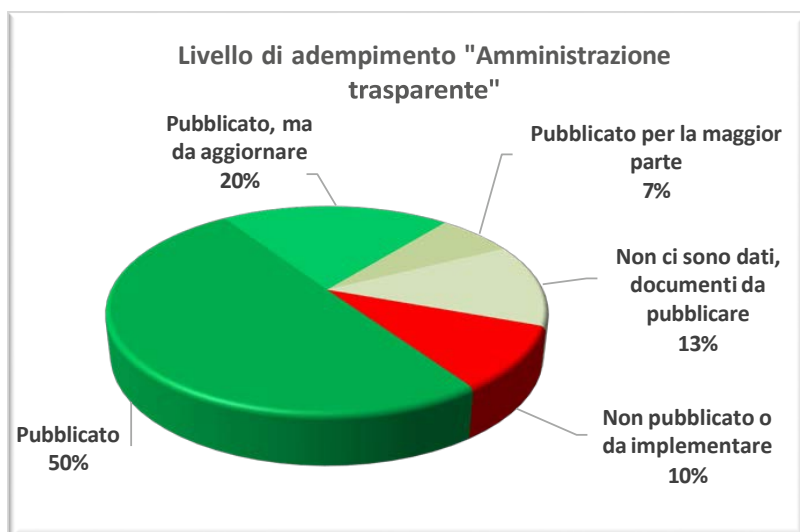
di interesse” consiste in una verifica sul caso concreto da effettuare anche utilizzando le informazioni disponibili nel modello “Dichiarazione ai fini dell'applicazione dell'art. 15 c. 1 lettera c del D. Lgs.33/2013”, il modello di cui sopra contiene infatti dati su eventuali incarichi o cariche in enti di diritto privato a carico della finanza pubblica o sullo svolgimento di attività professionali che possono essere utili per valutare la sussistenza di situazioni anche potenziali di conflitto di interesse nello svolgimento delle attività relative alla collaborazione/consulenza in questione.

L'Ufficio di supporto, in considerazione anche del rinnovo della Governance che si è insediata nell'anno accademico 2021/22, ha svolto, oltre al monitoraggio di carattere generale, un monitoraggio specifico sugli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 14 del D.Lgs. 33/2013 a carico dei titolari degli incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo; a tal proposito si osserva un aumento del livello di adempimento rispetto al passato. Un ulteriore focus è stato posto sull'obbligo di pubblicazione relativo ai provvedimenti degli organi di indirizzo politico e di titolari di incarichi dirigenziali (art. 23, c. 1 - D.Lgs 33/2013; Art. 16 - L. 190/2012) in quanto si è estesa la pubblicazione dei dati alle strutture dipartimentali pubblicando i provvedimenti del direttore della struttura.

L'ufficio di supporto ha offerto sostegno alle diverse strutture interessate in merito all'attuazione dell'adempimento previsto dall'art. 1. C. 32 della Legge 190/2012 (Dati delle gare e contratti in formato xml), nonché dall'art. Art. 23, c. 1 - D.L.gs 33/2013

Nel grafico che segue si evidenzia il livello di adempimento osservato nel mese di marzo 2022:

Figura 4 - Livello di adempimento nella sezione “Amministrazione trasparente”



Elaborazione: Urp e supporto al RPCT

Nel grafico che segue si evidenzia il livello di adempimento osservato nel mese di febbraio 2021

Figura 5 - Livello di adempimento nella sezione "Amministrazione trasparente" – Anno 2020



Elaborazione: Urp e supporto al RPCT

Un fattore di criticità che potrebbe inficiare il livello di adempimento è legato al futuro rinnovamento del portale www.uniss.it che porterà ad uno switch-off tra la vecchia e nuova versione del sito web nel mese dicembre 2022.

A tale proposito si è reso necessario presidiare l'attuale livello di adempimento degli obblighi di pubblicazione che, per alcune sottosezioni di Amministrazione trasparente, è reso possibile dall'integrazione tra il gestionale di contabilità U-Gov e il portale stesso.

L'attività di analisi ha portato all'elaborazione di un documento "*Ricognizione Amministrazione trasparente per Cineca*" che illustra:

- l'elenco dei dati/documenti/informazioni da pubblicare con riferimento alle singole sottosezioni di "Amministrazione trasparente",
- un focus sulle sottosezioni in cui la pubblicazione avviene in modo automatizzato mediante il collegamento U-gov - portale,
- una serie di richieste evolutive presentate in passato, ma non ancora soddisfatte.

Nel corso del 2022 sarà avviata un'attività interlocutoria con il Cineca perché siano studiate e rese operative le soluzioni tecniche necessarie affinché il livello di adempimento attuale rimanga invariato.

Allo stato attuale non risultano stanziare risorse per supportare l'attività di cui sopra.

Da un monitoraggio effettuato in collaborazione con l'Ufficio Comunicazione emerge che le statistiche annuali sugli accessi alla sottosezione Amministrazione trasparente sono pubblicate nella sottosezione "Servizi erogati - Servizi in rete" al link:

<https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/servizi-erogati/tempi-medi-di-erogazione-dei-servizi>.

In particolare la pagina di ingresso nella sottosezione "Amministrazione trasparente" ha ricevuto 8528 visualizzazioni nell'anno 2021; le altre pagine più consultate sono state quelle relative alla sottosezione "bandi di concorso" e "titolari di incarichi di collaborazione e di consulenza" rispettivamente con 13565 e 1720 visualizzazioni.

Si precisa che il numero di visualizzazioni relative alla sottosezione "bandi di concorso" è maggiore rispetto a quelle della pagina di ingresso della sezione "Amministrazione trasparente" in quanto le singole sottosezioni sono direttamente accessibili ai motori di ricerca.

Tabella 4 – Numero accessi in Amministrazione trasparente 2017-2021

Anno	n. accessi in "Amministrazione trasparente"
2021	46.823
2020	49.463
2019	47.403
2018	40.242
2017	46.256

Fonte: Ufficio Comunicazione

La tabella che segue mostra il numero degli accessi ad alcune delle pagine della sezione sopracitata con riferimento al periodo 2017-2021

Tabella 5 – Visualizzazioni sottosezioni "Amministrazione trasparente"

Sottosezioni "Amministrazione trasparente"	2017	2018	2019	2020	2021
Personale	2.573	1.378	1.724	2.254	1.358
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	151	82	99	39	104
Bandi di concorso	2.903	6.092	9.013	7.539	13.565
Bandi di gara e contratti	940	1.152	1.470	1.354	716
Informazione sulle singole procedure in formato tabellare	1.738	859	904	338	558
Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatari distintamente per ogni procedura	1.311	597	866	585	1.391
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	476	416	366	3.792	3.584
Atti di concessione	435	486	794	3.557	3.204
Altri contenuti	585	245	190	701	1.209
Prevenzione della corruzione	149	67	68	46	115

Fonte: Ufficio Comunicazione

Dalla tabella sopraesposta emerge una tendenza alla decrescita ad eccezione delle sottosezioni dedicate al Personale e alle Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici.

3.5 - L'accesso civico

L'art. 5, comma 2 del decreto legislativo n. 33/2013 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".

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.

Il "Regolamento unico sul diritto di accesso e sul procedimento amministrativo"¹⁴, emanato nel 2019 prevede la gestione centralizzata delle istanze di accesso individuando quale Centro Unico di raccolta l'Ufficio Relazioni con il Pubblico e supporto al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In tal modo si è data piena attuazione al principio di trasparenza introdotto dal legislatore, allo scopo di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione e di predisporre 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.

Durante l'anno 2021 sono state ricevute 90 istanze di accesso documentale, in incremento rispetto a quelle ricevute l'anno precedente, pari a 75.

Inoltre, il regolamento sopracitato – art. 40 - ha istituito presso il *Centro Unico* di raccolta delle istanze di accesso, il Registro degli accessi che, aggiornato con cadenza mensile, è consultabile al link:

<https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-accesso-civico>.

Il registro sopracitato si suddivide in tre sezioni dedicate alle diverse tipologie di accesso:

- accesso ai documenti amministrativi;
- accesso civico;
- accesso generalizzato.

Per ciascun procedimento il registro contiene informazioni di dettaglio tra le quali:

- a) data di presentazione dell'istanza di accesso;
- b) oggetto della richiesta;
- c) presenza di controinteressati;
- d) esito del procedimento: accoglimento, rifiuto totale, rifiuto parziale;
- e) data del provvedimento.

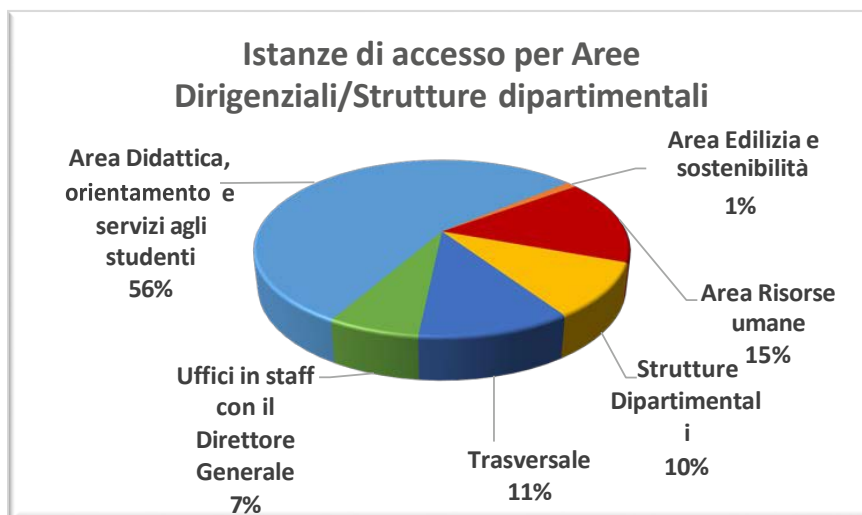
Durante l'anno sono pervenute sei istanze di accesso civico generalizzato, di cui due relative alla procedura di ammissione al Corso di specializzazione per il sostegno, una in riferimento alla procedura di attivazione del Corso di Dottorato di ricerca, una relativa dati sui docenti dipendenti dell'Ufficio Scolastico regionale con contratto di utilizzazione presso Uniss, una riguardante la procedura di selezione per 7 posti di ricercatore, una relativa agli atti relativi ad accordi con enti privati.

¹⁴ Decreto del Rettore rep. 2534, prot. n. 98556 del 02/09/2019 link:

<https://www.uniss.it/ateneo/documenti-di-ateneo/regolamento-unico-sul-diritto-di-accesso-e-sul-procedimento-amministrativo>

Nelle figure seguenti si illustrano le istanze di accesso documentale pervenute nel 2021 suddivise per area dirigenziale e area di rischio:

Figura 6 – Istanze di accesso per Aree e strutture dipartimentali – anno 2021



Elaborazione: Urp e supporto al RPCT

Figura 7 – Istanze di accesso per Area di rischio – anno 2021

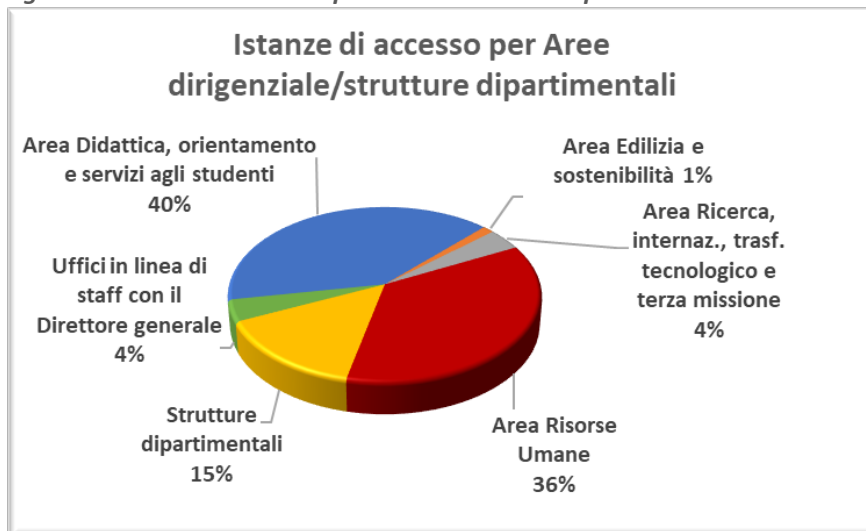


Elaborazione: Urp e supporto al RPCT

In incremento rispetto all'anno precedente le istanze relative alle procedure di selezione per percorsi formativi, in particolare sono state ricevute 27 istanze relative ai procedimenti di selezione per l'ammissione ai Corsi di Laurea ad accesso programmato, 12 relative ai percorsi di formazione per insegnanti e 7 relative alle selezioni per l'accesso alle Scuole di Specializzazione medica.

Nelle figure seguenti si illustrano le istanze di accesso documentale che erano invece pervenute nel 2020 suddivise per area dirigenziale e area di rischio:

Figura 8 – Istanze di accesso per Aree e strutture dipartimentali – anno 2020



Elaborazione: Urp e supporto al RPCT

Figura 9 – Istanze di accesso per Area di rischio – anno 2020



Elaborazione: Urp e supporto al RPCT

Per maggior chiarezza si precisa che:

- Nell'area di rischio "Acquisizione e gestione del personale" sono comprese le istanze di accesso relative alle selezioni per il reclutamento del personale tecnico amministrativo e bibliotecario, le procedure valutative per progressioni economiche del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, le attività di contrattazione integrativa, le procedure di stabilizzazione ai sensi del D. Lgs. 75/2017, la gestione della retribuzione del personale docente.
- Nell'area di rischio "Adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto e immediato" sono ricomprese le istanze di accesso relative ai concorsi per

l'ammissione al Dottorato di ricerca e alle Scuole di specializzazione, alle selezioni per la mobilità studentesca, selezione per l'erogazione di borse di studio post-lauream, alle procedure di selezione per l'affidamento di contratti di collaborazione, cessioni di brevetti.

- Nell'area di rischio "Adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica senza effetto economico diretto e immediato" sono comprese le istanze di accesso relative a corsi di laurea ad accesso programmato nazionale e locale, esami di stato per l'abilitazione all'esercizio della professione, procedure di selezione per la formazione degli insegnanti.
- Nell'area di rischio "Contratti pubblici" sono inserite le istanze di accesso relative a gare di appalto per lavori di costruzione o manutenzione.
- Nell'area "Gestione della didattica" sono considerate le istanze di accesso relative ad atti riguardanti la carriera universitaria.
- Nell'area "Reclutamento dei docenti" sono ricomprese le istanze di accesso alle procedure di reclutamento dei docenti e ricercatori.
- Nell'area "Incarichi e nomine", le istanze di accesso relative ai provvedimenti di assegnazione di incarichi negli organi statutari.
- Nella residuale area "Trasversale" sono considerate le istanze di accesso relative agli atti degli Organi collegiali nonché all'attività regolamentare.