

ALLEGATO C
PROGRAMMAZIONE MISURE OBBLIGATORIE ED ULTERIORI

a cura del RPCT

Misure Obbligatorie

A) Rispetto del Codice di Comportamento

Descrizione: L'Ateneo di Cassino con decreto rettorale del 25 luglio 2014 ha emanato il Codice di Comportamento dei propri dipendenti. Lo stesso è pubblicato sul sito Amministrazione Trasparente. Esso rappresenta uno strumento che attribuisce particolare importanza ai fini della prevenzione dei reati di corruzione, al rispetto delle regole di comportamento sia in servizio che nei rapporti con il pubblico. Eventuali disattenzioni alle norme in esso riportate da parte del personale possono determinare azioni disciplinari.

Inoltre, costituisce elemento complementare al presente Piano, a cui tutta la Comunità Accademica deve conformare il proprio comportamento etico e disciplinare. Ai neo assunti il suddetto Codice di comportamento viene consegnato intendendosi per consegna, nell'ottica di dematerializzazione, l'indicazione del link di riferimento sul sito dell'Ateneo.

In sede di monitoraggio 2022 i referenti hanno comunicato l'avvenuto rispetto delle norme del Codice di comportamento.

Per il 2023/2025 si persegue l'obiettivo di mantenimento ed implementazione prevedendo in particolare le seguenti azioni:

- **Monitoraggio sul rispetto delle norme del codice di comportamento;**
- **Sensibilizzazione del personale attraverso l'erogazione di corsi di formazione destinato ai neo assunti sul Codice di Comportamento;**

B) Astensione in caso di conflitto di interessi

Descrizione: L'Ateneo ha regolamentato gli obblighi di astensione in caso di conflitto di interessi per il proprio personale dipendente, sia all'interno del Codice di Comportamento e sia nella parte specifica degli ambiti della didattica, ricerca, del personale docente e degli Spin-off, riportati anche in questo Piano anticorruzione e trasparenza.

Inoltre, è stato predisposto il Servizio Ispettivo Interno all'Ateneo ai sensi della legge n. 662/1999 ed Atto di Indirizzo MUR N. 39 del 14/05/2018. I dettagli del precitato Servizio sono riportati nell'apposita scheda del presente documento.

Nell'ambito degli appalti pubblici, in particolare, l'ANAC nel PNA 2022 raccomanda alle stazioni appaltanti di prevedere adeguate misure per contrastare frodi e corruzione e per prevenire ogni ipotesi di conflitto di interesse nelle procedure di aggiudicazione degli appalti.

A tal fine i dipendenti della stazione appaltante che intervengono nello svolgimento della

procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, sono tenuti a rendere apposita autodichiarazione di inesistenza di interessi finanziari, economici o di altro interesse personale che possa influire sullo svolgimento della procedura di gara.

Stato di adozione: Come riportato nel precedente PTPCT 2022 – 2024, il RPCT ha predisposto adeguata modulistica che deve essere resa, a norma delle disposizioni vigenti in materia di autocertificazione, dagli interessati per assunzione di incarichi o per compiti di commissari nelle varie commissioni giudicatrici o di gara. Tale modulistica sarà oggetto di aggiornamento come da specifico obiettivo di anticorruzione di cui al paragrafo 2 della presente sottosezione.

Rischio	Misura	Sviluppo della misura	Indicatore
Conflitto di interesse in procedure concorsuali, di gara o nell'assunzione di incarichi	Misura di controllo: verifica autocertificazione Formazione: Erogazione del corso di formazione a tutti i dipendenti	Anni 2023-2025. Monitoraggio costante del RPCT sul controllo delle autocertificazioni. Attività formativa specifica per tutto il personale	Controllo annuale delle autocertificazioni a campione nella misura almeno del 10% Numero dei dipendenti partecipanti al Corso di Formazione

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analizzare e valutare con possibili risoluzioni per situazioni o casi che presentano problematicità.

C) Incompatibilità ed Inconferibilità degli incarichi

Descrizione: previsto un sistema di verifica da parte dei responsabili delle strutture interessate per l'accertamento della sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti che assumono incarichi di titolari di posizioni organizzative che l'organo politico intende conferire.

Stato di adozione della misura: Nel corso dell'anno 2022 è stata acquisita da parte di tutto il personale universitario apposita dichiarazione di insussistenza di cause incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi. Analoga dichiarazione è resa da professionisti, consulenti o collaboratori a vario titolo preventivamente all'atto del conferimento dell'incarico; nel

modulo predisposto è espressamente riportata l'assenza di condizioni ostative al conferimento dell'incarico.

Rischio	Misura	Sviluppo della misura	Indicatore
Falsi dichiarazioni di assenza di situazioni di incompatibilità ed inconfiribilità di incarichi	Misure di controllo: verifiche delle autocertificazioni	Anni 2023-2025 costante attività di monitoraggio delle attività di verifica	Verifiche di autocertificazioni a campione nella misura almeno del 10%

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Analizzare e valutare, con le possibili soluzioni, situazioni o casi che presentano problematicità.

D) Attività ed incarichi extraistituzionali

Descrizione: ottemperanza alle previsioni di legge in materia di conferimento di incarichi extra impiego. A tal riguardo è opportuno sottolineare che, relativamente alle incompatibilità dei docenti in ambito degli affidamenti di consulenze/incarichi (es. CTP E CTU), le ultime sentenze della giurisprudenza contabile hanno definitivamente chiarito la legittimità delle consulenze fornite da professori universitari a tempo pieno, qualunque sia il loro oggetto ed indipendentemente dalla tenuta di partita IVA del soggetto dichiarante purché dette consulenze non abbiano il carattere dell'abitudine.

Oltre all'autorizzazione richiesta all'interessato per l'espletamento della predetta consulenza non abituale, l'ufficio competente deve verificare anche eventuali situazioni che possono determinare conflitto di interessi, anche potenziale, e quindi pregiudizievole per l'esercizio imparziale delle funzioni rivestite oltre a controllare il rispetto dei limiti retributivi complessivi per tutti gli emolumenti a carico delle Finanze Pubbliche.

Stato di adozione: l'Ateneo di Cassino si è dotato di uno specifico Regolamento disciplinante tutte le condizioni previste dalla normativa in merito alle autorizzazioni extra impiego, prevedendo all'interno di esso le varie tipologie di attività compatibili e di quelle che possono precludere l'incarico di riferimento. Nel corso dell'anno 2022 sono state acquisite autocertificazioni aggiornate da parte di tutto il personale docente e T.A.B.

E stata predisposta apposita autocertificazione in ordine al rispetto dei limiti retributivi a carico delle Finanze pubbliche ai sensi dell'art. 23-ter del decreto legge n. 201/2011, convertito con modificazioni in Legge n. 214/2011, e modificato dall'art. 13 del D.L. 24 aprile

2014 n. 66, convertito con modificazioni in Legge n. 89/2014.

Inoltre, è stato anche predisposto il Servizio Ispettivo Interno all'Ateneo ai sensi della legge n. 662/1999 ed Atto di Indirizzo MIUR N. 39 del 14/05/2018. I dettagli del precitato Servizio sono riportati nell'apposita scheda del presente documento.

Rischio	Misura	Sviluppo della misura	Indicatore
Dichiarazioni mendaci in ordine all'esistenza di situazioni di incompatibilità, conflitti di interessi e al superamento limite retributivo	Misura di controllo: verifica delle autocertificazioni Pubblicazione sul sito istituzionale dei compensi derivanti da attività extralavorativa	Anni 2023-2025 costante attività di monitoraggio delle attività di verifica delle autocertificazioni Controlli sulla pubblicazione dei dati sulla pagina Amministrazione trasparente	Verifiche di autocertificazioni a campione nella misura almeno del 10% Pubblicazione compensi per incarichi extraistituzionali sul sito Amministrazione trasparente.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio del RPCT sulle verifiche degli adempimenti degli uffici relativi alle autorizzazioni necessarie. Analizzare e valutare, con possibili soluzioni, situazioni o casi che presentano problematicità.

E) Rotazione del personale/ Segregazione delle funzioni

Descrizione: Lo strumento della rotazione del personale consiste nell'assicurare alternanza tra più soggetti nell'assunzione di decisioni e nella gestione di procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo. L'ANAC ha sottolineato nei diversi PNA l'importanza della rotazione e distinguendo tra:

Rotazione ordinaria

In materia di rotazione del personale, si rimanda a quanto indicato nel precedente PTCT e relativa sottosezione del PIAO 2022 -2024, attese le difficoltà pratiche di adozione di tale misura. Infatti solo 'nel corso dell'anno 2022, a seguito di espletamento di procedura concorsuale, hanno preso servizio presso l'Ateneo n.2 dirigenti di seconda fascia e precisamente: l'Avv. Iosè Guzzo, che ha assunto la responsabilità dell'Area Attività Legali,

Contrattuale e AA.GG. e il Dott. Massimiliano Mignanelli, che ha assunto la responsabilità dell'Area Risorse Umane. Tali Dirigenti si aggiungono ad altra unità Dirigenziale, Dott. Roberto Molle, nei ruoli dell'Amministrazione ed attualmente distaccato presso altra Amministrazione. Le carenze in organico di personale nelle varie categorie contrattuali, aggravate da un consistente numero di cessazioni dal servizio di personale nelle disparate categorie contrattuali, hanno reso ardua l'applicazione di tale misura, tenuto conto dell'esigenza prioritaria di assicurare l'ordinato e proficuo espletamento delle attività istituzionali. In ogni caso per l'Anno 2022 sono stati adottati **n. 23** provvedimenti di rotazione del personale, di cui n. 2 relativi a personale di cat. EP, n. 8 relativi a personale di cat. D., n. 12 a cat. C, n.1 cat. B. È opportuno puntualizzare che, per garantire la massima trasparenza e legalità nelle attività degli uffici, il personale oggetto della "rotazione" non ha, per certi aspetti, un controllo esclusivo su tutto l'iter procedimentale, essendo il processo decisionale composto da più fasi o livelli allo scopo di ridimensionare l'ambito discrezionale ad un unico funzionario (c.d. segregazioni delle funzioni).

A tal riguardo, nei provvedimenti di assegnazione del personale a nuovi incarichi, viene indicata l'espressione "*è provvisoriamente assegnato*", in quanto per il dipendente interessato, dopo un periodo di permanenza nella struttura di nuova destinazione, potrà essere trasferito in un altro Ufficio.

Vale la pena inoltre precisare che tale misura non risulta utilmente applicabile nei casi di professionalità infungibili, riguardante cioè quelle figure professionali in possesso di determinate competenze e specifica qualifica professionale necessarie per poter prestare la propria attività lavorativa.

Sussistono infatti alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici. Ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo. La fattispecie in esame in via esemplificativa è applicabile agli Avvocati di Ateneo, agli Ingegneri, gli Architetti e i Geometri abilitati assegnati alla struttura tecnica dell'Ateneo.

Nel presente PIAO è presentato il nuovo assetto organizzativo della struttura dell'Ateneo approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione, pertanto le relative rotazioni di personale nel periodo 2023/2025 potranno essere riferite a quel personale che in virtù di tale

nuovo assetto non siano già transitati nelle nuove assegnazioni di ufficio.

Rischio	Misura	Sviluppo della Misura	Indicatore
Corruzione e cattiva amministrazione	Rotazione Ordinaria	Anni 2023-2025 Rotazione di unità di personale tecnico - amministrativo compatibilmente con le dotazioni organiche	Rotazione dipendenti nella misura del 5%

Monitoraggio adozione ed efficacia della misura: Nel triennio 2023-2025, si prevede il reclutamento, tramite le procedure di concorso, di ulteriori unità di personale come da Programmazione del fabbisogno del personale allegata alla sezione “Organizzazione e Capitale Umano” ciò agevolerà l’applicazione della misura di rotazione ordinaria del personale.

F) Rotazione straordinaria

Descrizione: La rotazione straordinaria è disciplinata dal decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., il quale attribuisce ai Dirigenti il compito di procedere alla rotazione del personale dipendente loro assegnato ad operare nelle aree a rischio corruzione, nel caso di procedimenti penali o disciplinari riferibili a condotte di natura corruttiva.

L’Autorità raccomanda (PNA 2018) alle Pubbliche Amministrazioni di prestare una particolare attenzione anche per la rotazione straordinaria, sollecitando le amministrazioni a monitorare le ipotesi in cui si verifichino i presupposti per l’applicazione della misura.

La rotazione straordinaria è una misura da adottare in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva a carico del personale universitario dipendente dell’Ateneo di Cassino.

Inoltre, è reso obbligatorio per i dipendenti di comunicare all’Amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio.

L’Ateneo di Cassino ha già applicato in passato tale istituto della rotazione straordinaria, a seguito di procedimenti disciplinari o per situazioni che hanno indotto l’Amministrazione, al fine di salvaguardare i principi della massima correttezza amministrativa, trasparenza e legalità, alla sostituzione del personale preposto alla titolarità organizzativa di alcuni particolari Uffici esposti ad un maggior rischio di corruzione, che hanno dato adito a sospetti

per le attività espletate.

Allo stato non si segnalano situazioni tali da indurre l'applicazione dell'istituto medesimo.

Sviluppo della misura per l'anno 2023: Monitoraggio costante

Sviluppo della misura per l'anno 2024: Monitoraggio costante.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: Monitoraggio costante.

G) Tutela del Dipendente che effettua Segnalazione di illecito (Whistleblower)

Descrizione:

L'art. 54 bis del Dec. Leg.vo 165/2001, aggiunto dall'art.1 c.51 della l. 190/2021 e modificato dalla L. n. 179/2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di pubblico impiego o privati" – fornisce garanzie al dipendente che segnala illeciti assicurando allo stesso la tutela dell'anonimato, oltre che divieto di discriminazione e atti ritorsivi quali conseguenza delle segnalazioni. Inoltre è previsto che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso fatte salve le ipotesi eccezionali di cui al comma 2 dell'art. 50 bis, in caso di necessità di manifestare l'identità del denunciante.

L'ANAC con la delibera n. 469/2021 contenente Linee Guida in materia di tutela del c.d. Whistleblowing, ha richiamato l'attenzione sull'ambito specifico di segnalazione di condotte illecite, ribadendo che il segnalante debba essere garantito da qualsiasi tipo di ritorsione diretta ed indiretta.

Al riguardo l'Ateneo di Cassino, in esecuzione delle suddette disposizioni di legge ed aderendo agli indirizzi ANAC in tema di whistleblowing, ha adottato le seguenti misure:

ha emanato con D.R. n. 223 del 16/03/2023 un regolamento interno aggiornato per la tutela del Whistleblowing;

- ha attivato apposito canale telematico "WHISTLEBLOWING PA" direttamente accessibile dalla pagina Amministrazione Trasparente, per la segnalazione di illeciti per i dipendenti e tutti gli stakeholders;
- ha inserito sul sito Amministrazione Trasparente apposita pagina informativa sui contenuti e modalità delle segnalazioni;
- ha inserito nella programmazione della formazione per l'anno 2023 apposito corso di formazione sul Whistleblowing;

Pertanto si programma la misura come da tabella che segue:

Rischio	Misura	Sviluppo Misura	Indicatore
Segnalazione di attività corruttive o di cattiva amministrazione Whistleblowing	Regolamento di Ateneo disciplinante il Whistleblowing	Anni 2023 - 2025: Monitoraggio costante del RPCT. Esame delle segnalazioni pervenute ed adozione dei relativi provvedimenti di competenza. Interazione con i competenti Uffici dell'Amministrazione, UPD, Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, Anac	Esame di tutte le segnalazioni
	Formazione	Anni 2023 – 2025 Erogazione a tutto il personale di formazione in materia di segnalazioni Whistleblowing	Numero di partecipanti al corso di formazione

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: nel corso dell'anno 2022 non sono pervenute segnalazione di Whistleblowing.

H) Attività di Formazione del Personale

Descrizione: Elemento fondamentale per prevenire il rischio di corruzione, come previsto espressamente dalle disposizioni normative in materia, è rappresentato da un'attività formativa predisposta per sensibilizzare i dipendenti sui temi dell'etica e della legalità.

L'aspetto principale per le misure indicate nel Piano nei vari processi amministrativi è costituito dalla necessità di attivare percorsi formativi, in modo preminente per il personale responsabile che opera in settori particolarmente esposti alla corruzione

Inoltre l'importanza di una costante ed aggiornata attività formativa del personale TAB è stata formalizzata con apposito atto regolamentare di cui al D.R. n. 946 del 22/11/2021 recante il

regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale Tecnico amministrativo e Bibliotecario dell'Università di Cassino, che prevede annualmente l'approvazione di un piano triennale della formazione da parte del Consiglio d'Amministrazione previa consultazione delle OO.SS. di Ateneo.

Per l'anno 2023 è stata programmata apposita formazione consistente nell'erogazione di n. 3 Corsi relativi alle tematiche della trasparenza, in ordine all'aggiornamento degli obblighi e delle relative modalità di pubblicazione degli atti sul sito Amministrazione Trasparente, sui conflitti di interessi ed inconfiribilità degli incarichi con particolare riferimento ai pubblici appalti, nonché sull'istituto del Whistleblowing.

I) Contrattualistica Pubblica

Descrizione: Come già evidenziato nel relativo paragrafo della presente sottosezione, inerente alle misure di prevenzione in materia di contrattualistica pubblica, in aggiunta alle misure di trasparenza già indicate nel precedente PIAO e nelle relative schede di rischio di cui all'allegato A), sono state previste ulteriori misure per i processi esposti ad un maggior rischio corruttivo e di cattiva amministrazione inerenti gli affidamenti in deroga ai sensi delle recenti disposizioni di cui ai D.D.L.L. 76/2020 e 77/2021. Per tali misure aggiuntive si prevede una programmazione come da tabelle che seguono:

Rischio	Tipologia di Misura	Sviluppo della misura	Indicatore
Mancanza di trasparenza negli affidamenti. Più affidamenti in capo al medesimo operatore economico	<p>Misure di trasparenza: aumento della tracciabilità telematica degli atti di gara, aggiornamento degli elenchi degli operatori economici da invitare a gara, esplicitazione nella determina a contrarre delle motivazioni inerente alla procedura di affidamento;</p> <p>Misure di controllo: verifica a campione degli atti di gara. Verifica delle autocertificazioni sull'inesistenza di conflitto di interesse. Auditing</p>	Per gli anni 2023/2025 controlli a campione sugli affidamenti in capo al medesimo operatore sia attraverso MEPA, sia attraverso le procedure informatiche a disposizione dell'Amministrazione.	Almeno 10% degli appalti per anno
Mancata rotazione degli operatori economici chiamati a partecipare a gara	Misure di controllo: verifica da parte del RPCT presso il Dirigente responsabile di Area o presso il RUP dell'applicazione corretta del principio di rotazione	Per gli anni 2023/2025 monitoraggio costante	Almeno il 10% degli appalti per anno
Ritardo nell'esecuzione degli appalti	Misure di controllo: verifica da parte del RPCT presso il Dirigente responsabile di Area o presso il RUP delle cause relative al ritardo nell'esecuzione degli appalti, soprattutto se finanziati con il PNRR	Per gli anni 2023/2025 monitoraggio costante	Almeno 10% degli appalti per anno

Rotazione del personale per commissioni gare d'appalto

Descrizione: rotazione del personale individuato per le Commissioni di gara al fine di evitare che per la stessa tipologia di gara sia nominato più volte consecutive lo stesso membro di commissione.

Stato di adozione: la misura è attuata secondo le compatibilità e le professionalità presenti all'interno del proprio organico.

Sviluppo della misura per l'anno 2023: valutazione per l'individuazione di interventi per eventuali criticità. Monitoraggio costante

Sviluppo della misura per l'anno 2024: Monitoraggio costante

Sviluppo della misura per l'anno 2024: Monitoraggio costante

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio del RPCT sulle verifiche degli adempimenti e sull'attuazione della misura da parte degli uffici interessati.

J) Formazione delle Commissioni di concorso, e di gara ed assegnazione agli uffici

Descrizione: La formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari è disciplinata da disposizioni normative e regolamentari. Alla luce di tali disposizioni, tra cui in particolare l'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001 e s.s.m.m.i.i. che riferisce in merito alle misure previste dal legislatore di prevenzione della corruzione nella formazione delle commissioni di concorso:

- gli uffici competenti/titolari dei procedimenti provvedono all'acquisizione delle dichiarazioni sostitutive circa eventuali sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per delitti contro la PA, aggiornando l'autocertificazione che i commissari di gara/concorsi e i relativi segretari devono obbligatoriamente sottoscrivere prima di essere formalmente nominati, con l'inserimento dell'attestazione specifica circa l'assenza di condanne penali relative ai reati di cui sopra;
- gli uffici amministrativi competenti provvederanno ad acquisire la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000 circa l'assenza di condanne penali anche non definitive

per i reati sopra indicati, da parte dei soggetti che si prevede di assegnare o nominare con funzione direttiva agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

In relazione ai suddetti adempimenti le verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati devono essere effettuate prima che la commissione si riunisca per iniziare l'attività e all'atto dell'assegnazione all'ufficio dei dipendenti.

Inoltre i componenti delle Commissioni di concorso pubblico, presa visione dell'elenco dei candidati devono rilasciare dichiarazione ai sensi dell'art. 47 DPR 445/2000 che non esistono situazioni di incompatibilità di cui agli artt. 51 e 52 c.p.c. tra essi e i partecipanti al concorso, dovendo astenersi e segnalare ogni situazione, anche potenziale, di conflitto di interessi.

Nelle Commissioni di concorso pubblico per l'assunzione del personale deve essere garantita la rotazione dei membri ed assicurata la presenza di membri esterni.

Nelle Commissioni per il conferimento di incarichi esterni, la composizione dovrà assicurare la presenza di esterni con esclusione del responsabile della struttura proponente.

Nelle Commissioni relative agli interpellanti interni ed esterni, dovrà essere assicurata la rotazione dei componenti.

Sviluppo della misura per l'anno 2023: Monitoraggio costante

Sviluppo della misura per l'anno 2024: Monitoraggio costante.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: Monitoraggio costante.

L) Svolgimento attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage)

Descrizione: in coerenza con le disposizioni normative previste all'art.53 del decreto legislativo 165/2001 e s.m.i., è necessario adottare misure atte ad evitare che dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni, svolgano nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione stessa. La norma sul divieto del *pantouflage* "incompatibilità successiva" di cui sopra, prevede inoltre particolari conseguenze

sanzionatorie, quali la nullità del contratto conferito in violazione del divieto di *Pantouflage*, e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferiti incarichi in violazione del divieto, non possono contrattare con la Amministrazione per i successivi tre anni e sono tenuti a restituire i compensi percepiti ed accertati per tali incarichi.

Per il periodo 2023/2025 si programmano le seguenti misure:

Rischio	Misura	Sviluppo della misura	Indicatori
Incompatibilità successiva (Pantouflage)	Inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono tale divieto	Per gli anni 2023/2025 controllo a campione dell'inserimento delle clausole al momento di assunzione in servizio da parte dell'Area Risorse Umane	Controllo autocertificazione a campione nella misura almeno del 10%
	Dichiarazione da parte del dipendente da rendere prima della cessazione dal servizio, di impegno a rispettare il divieto di Pantouflage	Controllo Autocertificazioni rese dal personale cessato dal servizio da parte dell'Area Risorse Umane	Controllo autocertificazione a campione nella misura del 10%
	Comunicazione obbligatoria nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, della instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro	Controllo circa l'adempimento dell'obbligo di comunicazione da parte del Servizio Ispettivo di Ateneo in raccordo con l'RCPT	Controlli a campione nella misura del 10%
	Attività di formazione a tutto il personale	Organizzazione di corso di formazione per tutto il personale in servizio	Numero di partecipanti al Corso di formazione

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio annuale del RPCT sulle verifiche degli adempimenti e sull'attuazione della misura da parte degli uffici interessati.

M) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Descrizione: ai fini di una efficace strategia anticorruzione, ai sensi anche di quanto previsto

dalla specifica normativa, sono previsti momenti di confronto e/o forme di consultazione per il coinvolgimento degli utenti e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi (Stakeholder) sia in occasione dell'elaborazione/aggiornamento del Piano che nei momenti successivi di divulgazione e di informazione.

Stato di adozione: con Avviso pubblicato in data 09 gennaio 2023 nell'apposita pagina del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" l'Ateneo di Cassino ha inteso raccogliere idee e proposte del personale universitario, degli studenti, delle Organizzazioni Sindacali e dei portatori di interesse in genere, finalizzate ad una migliore individuazione delle misure preventive della corruzione.

Sviluppo della misura per l'anno 2023: L'Ateneo di Cassino punta a raccogliere e valutare per l'anno di riferimento i suggerimenti formulati dai vari portatori di interesse.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: L'Ateneo di Cassino punterà a raccogliere e valutare anche per l'anno di riferimento i suggerimenti formulati dai vari portatori di interesse.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: L'Ateneo di Cassino punterà a raccogliere e valutare anche per l'anno di riferimento i suggerimenti formulati dai vari portatori di interesse.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Non risultano presentate proposte e suggerimenti in relazione all'avviso di cui sopra.

N) Interventi inerenti alla Trasparenza

Descrizione: la Trasparenza costituisce una delle misure strategiche in tema della prevenzione inerente alla corruzione. L'Ateneo di Cassino effettua le pubblicazioni previste dal decreto legislativo n. 33/2013 e ss.mm.ii., nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente del proprio sito istituzionale. Nell'anno 2020 è stata rivisitata la sezione, al fine di renderla più conforme alle disposizioni di riferimento e congrua con le informazioni ed i dati in possesso

dell'Amministrazione ed oggetto di pubblicazione.

Costante monitoraggio, non solo da parte del RPCT e dell'Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, ma anche dei Responsabili dell'inoltro dei dati e della loro pubblicazione della qualità delle informazioni pubblicate. La qualità di quest'ultime, ai sensi del precitato decreto, riportate nell'apposita pagina web del sito istituzionale, deve rispondere ai criteri indicati nel paragrafo *"Elementi della Trasparenza"*.

L'importanza di tale aspetto ai fini della prevenzione della corruzione è stata evidenziata con la previsione di apposito obiettivo strategico come meglio evidenziato al paragrafo 2 della presente sottosezione del PIAO al quale si fa rimando, teso al miglioramento della qualità delle informazioni e servizi messi a disposizione dell'Amministrazione, della qualità ed accessibilità delle pubblicazioni a carattere obbligatorio sul sito Amministrazione Trasparente, nonché dell'aggiornamento degli elenchi dei procedimenti di competenza delle singole strutture e dei relativi responsabili e dei tempi previsti per la conclusione dei procedimenti. **E' stato, altresì, prevista l'implementazione ed aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente - Sottosezione "Attuazione Misure PNRR" inerente la pubblicazione di tutti gli atti normativi ed amministrativi posti in essere dalle Strutture Dipartimentali e dell'Amministrazione coinvolti nella realizzazione dei progetti ed attività finanziate con i fondi PNRR.**

MISURE ULTERIORI

O) Patto di Integrità

Descrizione: il Patto d'integrità stabilisce la reciproca e formale obbligazione dell'Amministrazione e dei partecipanti alle gare a conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza nonché l'espresso impegno anti-corruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, ai fini dell'assegnazione del contratto e/o per distorcere la relativa corretta esecuzione.

Stato di adozione: Patto di Integrità attuato da novembre 2018. Gli uffici interessati hanno evidenziato nelle schede predisposte dal RPCT di aver provveduto a far redigere e sottoscrivere agli operatori economici il precitato Patto.

Sviluppo della misura per l'anno 2023: eventuale aggiornamento ed integrazioni.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: eventuale aggiornamento ed integrazioni.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: eventuale aggiornamento ed integrazioni.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Nell'anno 2022 dagli uffici interessati non sono stati segnalati rilievi in merito.

P) Verifiche su autocertificazioni rese ai sensi del DPR n. 445/2000 e ss.mm.ii.

Descrizione: Considerato il diffondersi del ricorso all'autocertificazione a seguito delle novità introdotte dalla legge 183/2011 al DPR n. 445/2000, è necessario porre particolare attenzione alle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio ricevute da terzi nell'ambito dei vari procedimenti amministrativi, attuati dagli Uffici interessati.

Stato di adozione: al fine di consentire agli uffici interessati uniformità nell'applicazione delle verifiche opportune sull'acquisizione delle autocertificazioni, si rende necessario predisporre apposito Regolamento disciplinante le modalità ed i relativi criteri di selezione e di campionamento delle medesime.

È stato anche predisposto il Servizio Ispettivo Interno all'Ateneo ai sensi della legge n. 662/1999 ed Atto di Indirizzo MIUR N. 39 del 14/05/2018. I dettagli del precitato Servizio sono riportati nell'apposita scheda del presente documento.

Rischio	Misura	Sviluppo della Misura	Indicatore
Benefici conseguiti a seguito di dichiarazioni mendaci	Verifica delle autocertificazioni	Anni 2023-2025 verifica autocertificazione da parte dei responsabili dei procedimenti	Verifiche a campione nella misura del 10%

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione, tramite il monitoraggio degli uffici interessati. Al riguardo, a seguito di verifica di autocertificazione resa da una candidata circa i requisiti di accesso al TFA con esito negativo, è stato annullato il relativo titolo di specializzazione conseguito dalla stessa presso l'Ateneo.

Q) Attività di monitoraggio interno da parte del RPCT in collaborazione con i titolari di posizioni organizzative

Descrizione: il RPCT svolge attività di controllo interno sugli atti e sui procedimenti prodotti annualmente dall'Amministrazione.

Stato di adozione: il controllo per l'anno 2022 è stato effettuato nel mese di luglio con riferimento agli atti prodotti nel periodo antecedente.

Sviluppo della misura per l'anno 2023: il controllo viene effettuato 1 volta all'anno con riferimento agli atti prodotti nel periodo antecedente. Possibilità di monitoraggio di II livello per processi più sensibili.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: il controllo viene effettuato 1 volta all'anno con riferimento agli atti prodotti nel periodo antecedente. Possibilità di monitoraggio di II livello per processi più sensibili.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: il controllo viene effettuato 1 volta all'anno con riferimento agli atti prodotti nel periodo antecedente. Possibilità di monitoraggio di II livello per processi più sensibili.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione. Pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione **Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti**, dell'esito dei monitoraggi effettuati.

R) Adozione di misure per garantire l'esercizio del diritto di "Accesso Civico"

Descrizione: il decreto legislativo n. 33/2013 che ha introdotto importanti innovazioni, tra le quali l'accesso civico, ha una rilevanza di grande impatto nella Pubblica Amministrazione in tema di Trasparenza degli atti prodotti. L'accesso civico si configura come il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che le Pubbliche Amministrazioni abbiano omesso di pubblicare, pur avendone l'obbligo. A differenza del diritto di accesso di cui alla legge n. 241/1990 e ss.mm. ii., la richiesta è gratuita e non deve essere motivata.

Stato di adozione: nel sito istituzione dell'Ateneo, nella sezione "**Amministrazione Trasparente**" sottosezione "*Altri contenuti*" è stata attivata la procedura informatica per l'accesso civico tramite l'apposito modulo di richiesta.

Sviluppo della misura per l'anno 2023: monitoraggio per eventuale aggiornamento procedure.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: monitoraggio per eventuale aggiornamento procedure.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: monitoraggio per eventuale aggiornamento procedure.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione.

S) Diritto all'Accesso Generalizzato

Descrizione: Il decreto legislativo 97/2016 ha modificato e integrato il d. lgs. 33/2013 introducendo, tra l'altro, il cosiddetto F.O.I.A. (*Freedom of Information Act*) – Accesso Generalizzato, prevedendo, in particolare una nuova forma di accesso a dati, documenti ed informazioni detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni.

Con l'Accesso Generalizzato viene garantito il diritto di chiunque ad accedere a tutti i dati, documenti ed informazioni detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori, rispetto a

quelli soggetti ad obbligo di pubblicazione, ai sensi del precitato decreto legislativo n. 33/2013 art. 5, comma 2, come novellato dal d. lgs. 97/2016, salvaguardando la normativa in tema di protezione dei dati personali.

In caso di diniego totale o parziale o la mancata risposta entro i termini previsti, da parte dell'Unità organizzativa competente, il richiedente può avanzare richiesta di riesame al RPCT, secondo quanto previsto dalla normativa e dal Regolamento per l'accesso ai documenti amministrativi in fase di aggiornamento.

Stato di adozione: nel sito istituzione dell'Ateneo, nella sezione "**Amministrazione Trasparente**" sottosezione "*Altri contenuti*" è stata attivata la procedura informatica per l'accesso generalizzato tramite l'apposito modulo di richiesta.

Sviluppo della misura per l'anno 2023: monitoraggio sulle richieste e sulla procedura effettuata dagli uffici interessati.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: monitoraggio sulle richieste e sulla procedura effettuata dagli uffici interessati.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: monitoraggio sulle richieste e sulla procedura effettuata dagli uffici interessati.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Verifica dell'adempimento e della relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione.

T) Registro degli Accessi

Descrizione: Premesso che la **Determinazione Anac n. 1309 del 28 dicembre 2016**, con cui sono adottate Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui **agli articoli 5 e 5-bis d.lgs. n. 33 del 14/03/2013, così come modificato dal d.lgs. 97/2016**, prevede l'istituzione e la pubblicazione di un Registro delle richieste di accesso presentate per tutte le tipologie, che ne contenga l'elenco, l'oggetto, la data, l'esito e la data della decisione. Pertanto, da alcuni anni è stato istituito presso l'Ufficio

Relazioni con il Pubblico (URP) il Registro degli Accessi di cui sopra, che contiene quanto sopraindicato. Il medesimo documento è possibile visionarlo nella sezione **Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti – Accesso Civico**. L'aggiornamento del Registro è semestrale e riporta tutte le istanze presentate nel periodo di gennaio/giugno e luglio/dicembre di ogni anno.

Sviluppo della misura per l'anno 2023: verifica dell'aggiornamento del Registro.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: verifica dell'aggiornamento del Registro.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: verifica dell'aggiornamento del Registro.

Monitoraggio adozione ed efficacia della misura: Allo stato per l'anno 2022 risulta aggiornato regolarmente dall'Ufficio competente URP.

U) Assegnazione di obiettivi operativi al personale titolare di posizione organizzative in coerenza con le disposizioni in ambito della prevenzione della corruzione come previsto al piano integrato di riferimento

In coerenza con le disposizioni contenute nella Legge 190/2012 e nella Delibera ANAC 1208/2017, concernente la necessità di predisporre gli obiettivi organizzativi ed operativi, L'Amministrazione ha individuato per il personale titolare di posizioni organizzative obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nell'ottica di integrazione tra i vari documenti di pianificazione, che saranno oggetto di monitoraggio integrato nell'ambito del PIAO. Per l'individuazione degli obiettivi organizzativi e d operativi si fa rimando alla sottosezione Valore Pubblico e Performance del presente PIAO.

V) Gestione Reclami e Segnalazioni

Descrizione: L'Ateneo di Cassino, per semplificare e rendere maggiormente trasparente l'azione amministrativa, ha redatto apposito Regolamento per la gestione dei reclami e delle segnalazioni da parte dell'utenza e degli *stakeholder*. In esso sono previste anche particolari iniziative di interesse generale per le segnalazioni anonime. A tal riguardo è stata predisposta

specifica modulistica *on line* per effettuare l'adempimento in questione. Tale documento è presente sul sito web alla pagina Amministrazione Trasparente.

Sviluppo della misura per l'anno 2023: monitoraggio costante.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: Monitoraggio costante.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: Monitoraggio costante.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Per l'anno 2022 non risultano presentate segnalazioni o reclami.

W) Gestione del contenzioso

Descrizione: si è provveduto all'aggiornamento della valutazione del rischio inerente i procedimenti inerenti la gestione del contenzioso intestati alla competenza dell'Ufficio Legale. Ciò a seguito della nota prot. n. 12811 del 30/06/2021 nella quale il Responsabile del Settore in sede di riscontro ad attività di report e monitoraggio, ai fini della corretta valutazione del Rischio ha evidenziato

Con D.R. nr. 693 del 20/09/2019 è stato emanato il Regolamento di disciplina dei patrocini legali;

Con D.R. nr. 34 Del 16/01/2020 è stato emanato il Regolamento per il funzionamento del Settore Attività Legali;

D.R. nr.275 del 22/04/2021 è stato costituito l'Albo dei professionisti esterni ai fini del conferimento degli incarichi professionali per il quale si è provveduto al primo aggiornamento annuale con D.R. n.

I suddetti atti sono pubblicati sul sito dell'Ateneo.

Nell'anno 2022, a seguito di superamento di concorso pubblico, ha preso servizio un Dirigente di II fascia, Avv. Iosè Guzzo, che ha assunto la carica di Direttore dell'Area Attività Legali e AA.GG., il quale unitamente al Responsabile del Settore Legale, ha assunto la funzione di Legale di Ateneo. Entrambi i legali interni sono dotati di discrezionale di natura tecnica in ordine alla scelta della tipologia e del contenuto degli atti giudiziari da porre in essere, mentre le scelte discrezionali circa l'attivazione, resistenza nei vari gradi di giudizio, il

ricorso al libero Foro, la scelta dei Legali esterni, la convenienza in ordine alla conclusione di accordi transattivi, rimangono riservate in capo al Rettore, al Consiglio D'Amministrazione e al Direttore Generale, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni.

È dato costante aggiornamento alla Direzione Generale in ordine al corretto e tempestivo espletamento delle attività procuratorie.

In relazione al rischio derivante dai relativi processi si prevede l'adozione della seguente Misura:

Rischio	Misura	Sviluppo della misura	Indicatore
Omissione o ritardo nelle attività procuratorie	Misure di controllo: verifica a campione fascicoli ed atti processuali inerenti giudizi di particolare rilievo	Anni 2023-2025 si prevede l'implementazione della misura a cura del RPCT in diretta collaborazione con i legali interni	Controllo fascicoli a campione per anno 10%

X) Servizio Ispettivo di Ateneo

Ai sensi della normativa vigente in materia di Servizio Ispezioni interne alle Amministrazioni (Legge 662/1996), con D.R. n. 872 del 28 novembre 2019 è stato emanato il Regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo Interno all'Ateneo. Le finalità del documento in questione scaturiscono dalla necessità di accertare l'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, divieto di cumulo di impieghi ed incarichi, conflitto di interessi anche potenziale da parte del personale, anche a tempo determinato, in servizio presso l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale.

La verifica può riguardare l'accertamento, anche sotto il profilo della prevenzione, dell'insorgere di situazioni di conflitto di interessi, richiamando la responsabilità disciplinare del personale docente, dei ricercatori, del personale tecnico amministrativo e dei Collaboratori Esperti Linguistici in servizio presso l'Università, per i quali trova applicazione la disciplina vigente.

La competenza allo svolgimento del Servizio precitato, è demandata ad un'apposita Commissione costituita da sei componenti (docenti e non docenti), scelti dal Rettore e Direttore Generale.