



**Allegato 2.A – Misure di prevenzione generali
della sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e
trasparenza” del PIAO 2023-2025**

SOMMARIO

A.1 Attività di verifica incarichi extraistituzionali del personale T.A. e del personale docente e disciplina degli incarichi dirigenziali (art. 53, comma 7, del d. lgs. 165/2001)	3
A.2 Incompatibilità e inconferibilità degli incarichi dirigenziali (d. lgs. 39/2013).....	5
A.3 Criteri di rotazione e conferimento degli incarichi.....	7
A.4 Attività formative in tema di anticorruzione	8
Formazione generale.....	11
Formazione specialistica.....	11
Formazione avanzata	12
Formazione nuovi assunti	13
A.5 Codice etico e di comportamento.....	13
A.6 Trasparenza e accesso civico	16
Trasparenza - sezione “Amministrazione trasparente”: trasmissione dei dati e delle informazioni	16
Accesso civico	18
A.7 Monitoraggio dei tempi procedurali.....	20
A.8 Tutela del dipendente che segnala gli illeciti	20
A.9 Disciplina del conflitto di interessi	23
A.10 Formazione delle commissioni e assegnazioni agli uffici.....	27
A.11 Attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage).....	29
A.12 Patti d’integrità.....	32
A.13 Enti e società partecipate dall’Ateneo.....	34

A.1 Attività di verifica incarichi extraistituzionali del personale T.A. e del personale docente e disciplina degli incarichi dirigenziali (art. 53, comma 7, del d. lgs. 165/2001)

L’Ateneo di Catania, già dalla pianificazione 2015-2017, ha previsto l’attività ispettiva a campione tra le azioni di gestione del rischio, per verificare la presenza di incarichi extraistituzionali non autorizzati ai dipendenti dell’Ateneo, quindi svolti in violazione della normativa vigente e dei regolamenti di Ateneo.

L’attività di verifica è curata dall’Area risorse umane che, al 31 dicembre di ogni anno, dopo aver provveduto alla formazione degli elenchi del personale in servizio distinto per categoria (docenti e personale tecnico amministrativo) li trasmette alla Commissione sorteggi di Ateneo, che effettua l’estrazione casuale di un numero di soggetti rappresentativo per ciascuna categoria, per i quali sarà inoltrata la richiesta di verifica di posizioni contributive aperte agli enti competenti su tutto il territorio nazionale.

Al fine di dare ampia diffusione della normativa in materia e della regolamentazione di Ateneo, nell’ambito dei corsi di formazione obbligatori organizzati per neo assunti, già dal 2017 è stata inserita la trattazione dell’argomento relativo all’assunzione degli incarichi extraistituzionali, allo scopo di sensibilizzare e formare i nuovi assunti.

Inoltre, al fine di aggiornare la regolamentazione di Ateneo, nel 2018 è stato revisionato il “Regolamento in materia di incompatibilità e di rilascio di autorizzazioni per l’assunzione da parte del personale docente di incarichi extraistituzionali” con DR. n. 903 del 12.03.2018.

Nel corso del 2023 sarà approvato il “Regolamento interno per il rilascio dell’autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale tecnico-amministrativo” (D.R. n. 2226 del 31.05.1999), di cui già le Aree competenti hanno revisionato il contenuto e ne hanno redatto una prima bozza da presentare agli organi di governo.

Di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio aggiornato al 2022.

Monitoraggio 2020-2021-2022- Indicatori di efficacia della misura.

Anno	Competenza	Misura	Indicatore	Risultato
2020		Verifica incarichi non autorizzati extra istituzionali personale dipendente		Nessuna violazione accertata
2021	ARU	Verifica incarichi non autorizzati extra istituzionali personale dipendente	N° irregolarità/n° soggetti su campione 8% del personale al 31/12/2018 per il personale T.A. di cat. B-C-D-EP e per i professori di I fascia; 10% del personale al 31/12/2018 con riferimento ai professori di II fascia, ai ricercatori di ruolo e ai ricercatori t.d.	Nessuna violazione accertata
2022		Verifica incarichi non autorizzati extra istituzionali personale dipendente		Nessuna violazione accertata

Interventi previsti per il triennio 2023-2025

Struttura competente	Interventi previsti	2023	2024	2025
	Incarichi extraistituzionali del personale dipendente			
Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione (ARU)	Pianificazione di approfondimento della normativa di riferimento nell’ambito dei corsi obbligatori per i nuovi assunti.	31/12	31/12	31/12
	Incarichi extraistituzionali del personale dipendente			
	Verifica presenza incarichi non autorizzati o in violazione della legge attraverso estrazione casuale di un numero di unità per ciascuna categoria calcolato statisticamente su un campione stratificato in modo da garantire una stima corretta.			
ARU	Nota del RPCT prot.37334 del 16.03.2018 (format allegato) in cui si chiede una relazione al 30 novembre di ogni anno che riporti gli esiti delle attività di verifica, in particolare: <ul style="list-style-type: none"> - N. unità di personale per ciascuna categoria di personale al 31/12 dell’anno precedente a quello della verifica - N. unità estratte per ciascuna categoria di personale - N. irregolarità riscontrate per ciascuna categoria di personale - Provvedimenti conseguenti all’eventuale accertamento di irregolarità 	30/11	30/11	30/11
ATM	Revisione: “Regolamento interno per il rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale tecnico-amministrativo" (D.R. n. 2226 del 31.05.1999)	31/12	-	-

A.2 **Incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi dirigenziali (d. lgs. 39/2013)**

Con particolare riferimento agli incarichi dirigenziali, si evidenzia che tutti i dirigenti dell’Ateneo sono in ruolo ad eccezione del Direttore generale. In attuazione del d.lgs. 39/2013 e per quanto previsto nella determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 recante *Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione - Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.A.C. in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili*, l’attività di vigilanza interna sull’osservanza delle norme in materia è demandata al Responsabile della prevenzione della corruzione. A tal fine, l’ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza acquisisce all’atto della nomina del Direttore generale e in caso di nuovi incarichi dirigenziali e, annualmente dal Direttore generale e dai dirigenti in servizio presso l’Ateneo, specifiche dichiarazioni sull’insussistenza di cause di inconfiribilità e di incompatibilità, utilizzando i seguenti moduli:

1. Modulo per la dichiarazione sull’insussistenza di cause di incompatibilità, in cui ogni dirigente dichiara, ai sensi e per gli effetti dell’art. 9, comma 1 e 2, del d.lgs. 39/2013, di non essere titolare di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall’Università di Catania e di non svolgere un’attività professionale in proprio regolata, finanziata o comunque retribuita dall’Università di Catania.
2. Modulo per la dichiarazione sull’insussistenza di cause di inconfiribilità, in cui ciascun dirigente dichiara, ai sensi e per gli effetti dell’art. 3, comma 1 lett. c) e art. 4 comma 1 lett. c) del d.lgs. 39/2013 di non essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati di cui al capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale, e di non aver, nei due anni precedenti all’incarico descritto, svolto incarichi e/o ricoperto cariche in enti di diritto privato, regolati o finanziati dall’Università degli studi di Catania.

L’Ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza cura, annualmente, l’aggiornamento e la pubblicazione delle informazioni contenute nelle dichiarazioni, inserendole nell’apposita sezione di “Amministrazione trasparente” del sito web di Ateneo.

Come consueto, anche nel 2022, sono state svolte le verifiche ispettive sul 100% dei dirigenti in servizio e sul Direttore generale, sia con riferimento all’accertamento delle cause di incompatibilità, che delle cause di inconfiribilità, attraverso apposite richieste all’INPS e al casellario giudiziale, non rilevando alcuna irregolarità.

Anche per gli anni a venire la verifica sarà svolta sulla totalità degli interessati.

Monitoraggio 2020-2021-2022– Indicatori di efficacia della misura

Anno	Competenza	Misura	Indicatore	Risultato
2020	UPCT	Verifica assenza situazioni di inconfiribilità e incompatibilità incarichi dirigenti e di direttore generale	N° irregolarità sul 100% degli incarichi	0 violazioni
2021	UPCT	Verifica assenza situazioni di inconfiribilità e incompatibilità incarichi dirigenti e di direttore generale	N° irregolarità sul 100% degli incarichi	0 violazioni
2022	UPCT	Verifica assenza situazioni di inconfiribilità e incompatibilità incarichi dirigenti e di direttore generale	N° irregolarità sul 100% degli incarichi	0 violazioni

Interventi previsti per il triennio 2023-2025

Struttura competente	Interventi previsti	2023	2024	2025
	Incarichi dirigenti e direttore generale			
UPCT	<ul style="list-style-type: none"> - Richiesta dichiarazione sull'assenza di situazioni di inconfiribilità e di incompatibilità alla fine di ciascun anno - Verifica inconfiribilità e incompatibilità attraverso specifiche richieste agli enti competenti sul 100% dei dirigenti in servizio, compreso il direttore generale 	31/12	31/12	31/12

A.3 Criteri di rotazione e conferimento degli incarichi

La rotazione degli incarichi conferiti al personale che opera all'interno delle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una delle misure di prevenzione della corruzione e di gestione del relativo rischio.

È importante ricordare che la rotazione del personale rientra in un processo più ampio, non strettamente legato alla prevenzione della corruzione, i cui criteri devono essere condivisi dagli organi di vertice amministrativo con le organizzazioni sindacali e che non possono prescindere dalle scelte organizzative indirizzate a garantire efficienza, economicità ed efficacia dell'azione amministrativa.

Nel caso specifico, la piena attuazione di tale misura è rimasta subordinata al completamento del processo di revisione dell'architettura organizzativa dell'amministrazione di Ateneo, avviato con le delibere del CdA n. 250 del 25 marzo 2021 e n. 434 del 25 giugno 2021 e non ancora concluso.

È stata avviata l'attività di un gruppo di lavoro, appositamente costituito con decreto rettorale (DR. 1900 dell'8 giugno 2021), finalizzata a definire i criteri di rotazione e i criteri di conferimento degli incarichi per il personale dirigente e per il personale di categoria EP e dei funzionari dell'Ateneo, attraverso un'apposita attività regolamentare in materia.

Criteri di rotazione:

Nel corso del 2023, l'attività del suddetto gruppo di lavoro sarà focalizzata alla definizione di linee guida tese a stabilire i criteri di rotazione ordinaria del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, nel rispetto dei seguenti criteri indicati nel PNA: a) l'individuazione degli uffici; b) la periodicità; c) le caratteristiche (funzionale o territoriale). Sui criteri citati va attuata la preventiva informativa sindacale che va indirizzata all'organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte.

Anche per quanto riguarda la rotazione straordinaria è necessario prevedere una regolamentazione relativa alle previsioni in casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Un'attenzione particolare deve essere data alla rotazione del personale dirigente. Essendo la rotazione una misura che ha effetti su tutta l'organizzazione di un'amministrazione, progressivamente la rotazione dovrebbe essere applicata anche a quei dirigenti che non operano nelle aree a rischio. Ciò tra l'altro sarebbe funzionale anche a evitare che nelle aree di rischio ruotino sempre gli stessi dirigenti.

La programmazione è necessaria al fine di evitare che la rotazione sia impiegata al di fuori di un programma predeterminato o possa essere intesa o utilizzata in materia non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione. Pertanto, risulta fondamentale che la rotazione sia programmata su base pluriennale e certamente richiede il coinvolgimento di tutti i dirigenti.

Solo dopo la pianificazione potranno essere programmate adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione. La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione.

A.4 Attività formative in tema di anticorruzione

La legge n. 190/2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione. Nel suo significato più ampio di “*essere informati*”, ovvero *consapevoli*, che la formazione è alla base della prevenzione.

L’approccio dell’azione formativa, come suggerito dal PNA, è basato su tre diversi livelli:

1. **Livello generale:** rivolto a tutti i dipendenti e relativo all’aggiornamento delle competenze sui temi dell’etica e della legalità e sui codici di comportamento.
2. **Livello specifico:** rivolto al personale che opera in ambiti particolarmente esposti al rischio di corruzione.
3. **Livello più avanzato:** rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, al suo staff, ai referenti.

L’obiettivo è quello di formare il personale sui programmi e sugli strumenti da utilizzare per affrontare il complesso tema della corruzione all’interno della pubblica amministrazione e di ridurre il rischio che l’illecito sia commesso inconsapevolmente.

Monitoraggio attività formativa anno 2020-2021-2022

Anno	Struttura competente	Interventi e indicatori di monitoraggio		
2020	Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione	Prima edizione corso di livello generale: 24 aprile e 5 maggio 2020	Destinatari: circa il 35% del personale T.A. dell’Ateneo (347 dipendenti)	Argomenti trattati: - l’importanza della cultura della trasparenza nelle politiche di strategia di prevenzione della corruzione: dall’accesso civico al FOIA - il conflitto di interessi: aspetti teorici e approfondimenti operativi; - i codici etici e di comportamento delle amministrazioni pubbliche
		Seconda edizione corso di livello generale: 15 e 28 maggio 2020		
		Terza edizione corso di livello generale: 19 giugno e 2 luglio 2020		
		Quarta edizione corso di livello generale: 18 e 30 settembre 2020		
		Quinta edizione corso di livello generale: 2 e 6 ottobre 2020		
		Sesta edizione corso di livello generale: 6 e 13 novembre 2020		
La formazione specialistica prevista non è stata erogata perché subordinata all’emanazione di regolamenti in materia ancora in attesa di approvazione				
		Entro il 30 novembre: report relativo ai risultati dell’attività formativa di livello generale, con l’obiettivo di valutare l’efficacia della formazione attraverso: - I risultati dei questionari di percezione della corruzione somministrati ai destinatari della formazione sia generale - I risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione generale	Risultati: per il 2020, il personale destinatario della formazione di livello generale è stato ripartito in sei edizioni, che sebbene inizialmente programmate in presenza, a causa dell’emergenza epidemiologica in atto, sono state svolte in modalità a distanza, tramite la piattaforma Microsoft Teams. Ciò ha comportato una riorganizzazione dei tempi della formazione, in particolare per quanto riguarda la durata del corso che è stata di 8 ore, proprio in ragione della differente modalità formativa. Dalle osservazioni emerse dai questionari di gradimento, si evince che tale modalità, rispetto a quella in presenza, ha permesso ai colleghi di seguire il corso senza spostarsi fisicamente dalla propria sede di lavoro, aspetto che ha favorito una maggiore partecipazione. Dall’analisi dei risultati emerge che, per oltre il 70% dei partecipanti, il corso ha soddisfatto le aspettative, infatti le stesse percentuali di gradimento si rilevano per le tematiche trattate, che hanno suscitato l’interesse dei partecipanti in maniera più che adeguata. I docenti sono descritti in maniera molto positiva, sia riguardo alle caratteristiche di spiccata professionalità, chiarezza e coinvolgimento sia riguardo alla metodologia formativa e alla gestione delle interazioni d’aula. Il corso viene giudicato adeguato rispetto alla sua durata dall’82% dei partecipanti e l’organizzazione logistica si conferma buona per il 59% dei partecipanti e ottima per il 33%.	
2021	Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione	Corso di formazione specialistica, svolto in data 19 ottobre 2021, che ha avuto come relatori il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza dell’Ateneo, coadiuvato da due dirigenti, esperti in materia legale.	Destinatari: circa il 50% dei destinatari (personale che si occupa di accogliere le istanze di accesso nelle diverse strutture dell’Ateneo)	Argomenti trattati: - differenza fra accesso documentale e accesso civico (semplice e generalizzato) - presentazione di casi pratici, con l’obiettivo di rafforzare le competenze necessarie per la corretta gestione delle istanze di accesso
		La formazione generale non è stata erogata perché non prevista in programmazione, mentre quella specifica sul risk management era subordinata alla nomina dei referenti anticorruzione all’interno delle strutture, tenuto conto che tale nomina non è avvenuta l’erogazione del corso è rimandata alla nuova pianificazione.		

Anno	Struttura competente	Interventi e indicatori di monitoraggio	
		<p>Entro il 30 novembre: report relativo ai risultati dell’attività formativa di livello generale, con l’obiettivo di valutare l’efficacia della formazione attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I risultati dei questionari di percezione della corruzione somministrati ai destinatari della formazione - I risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione 	<p>Risultati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dall’analisi dei risultati del questionario di percezione della corruzione, emerge che il 65% dei partecipanti ritiene di essere abbastanza informato sui temi della cattiva amministrazione, del clientelismo, degli sprechi pubblici e della corruzione. Mentre solo il 18% ritiene di essere poco informato nonostante la formazione svolta in materia. Si riscontra altresì che la stragrande maggioranza del campione, considera la corruzione come un modo per aggirare le regole, nonché ritiene possa essere un valido strumento alla lotta alla corruzione la denuncia del pubblico dipendente che viene a conoscenza di eventi corruttivi nell’esercizio della sua funzione. Tuttavia va evidenziato che quasi la totalità dei soggetti ha dichiarato che la vittima di corruzione non denuncia per paura delle conseguenze. - Dall’analisi dei risultati del questionario di gradimento emerge che, per oltre il 70% dei partecipanti, il corso ha soddisfatto le aspettative, infatti le stesse percentuali di gradimento si rilevano per le tematiche trattate, che hanno suscitato l’interesse dei partecipanti in maniera più che adeguata. I docenti sono descritti in maniera molto positiva, sia riguardo alle caratteristiche di spiccata professionalità, chiarezza e coinvolgimento sia riguardo alla metodologia formativa e alla gestione delle interazioni d’aula. Dai partecipanti il corso viene giudicato adeguato rispetto alla sua durata, e la valutazione dell’organizzazione logistica si conferma fra buona e ottima.
		<p>Corsi di formazione specialistica, svolti in data 18 e 19 ottobre 2022, da un avvocato esperto in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, avente formazione Coinfo e Sna</p>	<p>Destinatari: corso del 18.11.2022 circa il 4% del personale T.A. (44 dipendenti) Corso del 19.11.2022 circa il 4% del personale T.A. (40 dipendenti)</p> <p>Argomenti trattati: “Regolamento sul diritto d’accesso documentale e civico” “Bilanciamento tra trasparenza e privacy nella pubblica amministrazione”.</p>
		<p>Prima edizione corso di livello generale: 22.06.2022</p>	
		<p>Seconda edizione corso di livello generale: 29.06.2022</p>	
		<p>Terza edizione corso di livello generale: 06.07.2022</p>	
		<p>Quarta edizione corso di livello generale: 14.09.2022</p>	
		<p>Quinta edizione corso di livello generale: 28.09.2022</p>	
		<p>Sesta edizione corso di livello generale: 12.10.2022</p>	<p>Destinatari: circa il 26% del personale T.A. dell’Ateneo (278 dipendenti)</p> <p>Argomenti trattati: “Legalità e trasparenza: Codice etico e di comportamento e prevenzione della corruzione”</p>
<p>2022</p>	<p>Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione</p>	<p>Entro il 30 novembre: report relativo ai risultati dell’attività formativa di livello generale, con l’obiettivo di valutare l’efficacia della formazione attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I risultati dei questionari di percezione della corruzione somministrati ai destinatari della formazione sia generale i risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione generale 	<p>Risultati: per il 2022, il personale destinatario della formazione di livello generale è stato ripartito in sei edizioni. Al fine di garantire una maggiore e più efficace partecipazione sono state garantite anche le lezioni a distanza tramite la piattaforma Microsoft Teams. Dalle osservazioni emerse dai questionari di gradimento, si evince che tale modalità, rispetto a quella in presenza, ha permesso ai colleghi di seguire il corso senza spostarsi fisicamente dalla propria sede di lavoro, aspetto che ha favorito una maggiore partecipazione, senza interferire con lo svolgimento della quotidiana attività lavorativa. Dall’analisi dei risultati emerge che la maggior parte dei partecipanti il corso ha soddisfatto le aspettative, infatti le stesse percentuali di gradimento si rilevano per le tematiche trattate, che hanno suscitato l’interesse dei partecipanti in maniera più che adeguata. I docenti sono descritti in maniera molto positiva, sia riguardo alle caratteristiche di spiccata professionalità, chiarezza e coinvolgimento sia riguardo alla metodologia formativa e alla gestione delle interazioni d’aula. Il corso viene giudicato adeguato rispetto alla sua durata dall’82% dei partecipanti e l’organizzazione logistica si conferma buona per il 50% dei partecipanti e ottima per il 36%.</p>

Formazione generale

Nel 2022, in coerenza con il PTPCT 2022-2024, è stata espletata l'attività di formazione generale in tema di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella P.A.

Il percorso formativo ha avuto come obiettivo quello di rafforzare le conoscenze del personale tecnico-amministrativo sulle tematiche dell'etica, della legalità, della prevenzione alla corruzione, del codice etico e di comportamento, anche attraverso la disquisizione di casi concreti.

Per l'anno 2022, data la numerosità dei partecipanti, la formazione di livello generale è stata suddivisa in sei incontri on line, guidati dal delegato del Rettore per la trasparenza e la legalità e dal personale della struttura di supporto al RPCT.

Entro il mese di febbraio 2023, saranno pianificate le attività di formazione generale per il personale TA, secondo la calendarizzazione prevista dall'ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione.

Formazione specialistica

Nell'ambito delle attività di formazione del personale tecnico-amministrativo in adempimento a quanto previsto dal PTPCT 2022-2024, per l'anno 2022 è stata svolta anche un'attività di formazione di livello specifico in materia di anticorruzione, sui temi dell'accesso documentale e generalizzato, e del giusto bilanciamento fra trasparenza e privacy nella P.A.

Questi interventi sono stati finalizzati alla formazione dei referenti anticorruzione e trasparenza che saranno nominati all'interno di ogni struttura, alla fine di un percorso formativo che sarà completato durante il 2023.

Inoltre sono stati svolti, per il personale che si occupa dei servizi provveditorali presso l'area della centrale unica di committenza e presso i dipartimenti, attività formative relative ai seguenti argomenti:

- "Procedure di affidamento di servizi e forniture sotto soglia: il ruolo del RUP - livello base". L'obiettivo formativo è stato quello di mettere a disposizione idonei strumenti per la corretta predisposizione e gestione delle procedure di affidamento di servizi e forniture, anche in fase di esecuzione dei contratti, in un'ottica di costante aggiornamento delle figure coinvolte nella gestione delle suddette procedure, con particolare attenzione alla figura del Responsabile Unico del Procedimento.
- "Procedure di affidamento di servizi e forniture sotto soglia: il ruolo del RUP - livello avanzato", rivolto a coloro i quali avevano già rivestito incarichi di Responsabile Unico del Procedimento al fine di ampliare le loro conoscenze sulle procedure di affidamento e fornire gli strumenti per poter gestire anche procedure più complesse, con l'obiettivo di uniformare le procedure di affidamento sotto soglia comunitaria, con particolare riferimento alle strutture dipartimentali.
- "Accordo Quadro e Sistemi Dinamici di Acquisizione", con l'obiettivo di creare appositi gruppi di lavoro per la predisposizione di Accordi Quadro e di realizzare acquisti di beni e servizi per esigenze istituzionali dell'Ateneo, con la predisposizione di linee-guida utili al miglioramento e allo snellimento delle procedure.

Nel corso del 2023, secondo un'opportuna calendarizzazione stilata dall'ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione, verranno realizzati i seguenti corsi:

Argomento: *Processo di gestione dei rischi corruzione: il risk management a supporto dell'amministrazione per sviluppare strategie adatte ad affrontare i rischi nelle aree "ad alto rischio" e per favorire la mappatura dei processi all'interno dell'organizzazione*

Destinatari: i referenti della corruzione all'interno delle aree/strutture dell'Ateneo

Durata: 2 giornate (12 ore)

Il corso è rivolto ai referenti anticorruzione e trasparenza

Argomento: *“Procedure di affidamento di servizi e forniture sottosoglia: il ruolo del RUP*

Il corso ha l'obiettivo di rafforzare le competenze del personale coinvolto in attività provveditoriali, con particolare riferimento ai RUP e al personale che opera nelle strutture decentrate con l'obiettivo più generale di facilitare il rigoroso rispetto della normativa in materia, la programmazione della spesa e l'introduzione di miglioramenti organizzativi e procedurali

Destinatari: personale che riveste l'incarico di Responsabile Unico del Procedimento e personale che opera nei servizi provveditoriali delle strutture decentrate

Durata: 3 giornate

Argomento: *“Procedure di affidamento di servizi e forniture sotto soglia”*

Il corso ha l'obiettivo di migliorare le conoscenze procedurali e operative in materia di contratti pubblici, anche in seguito all'adozione del Regolamento d'Ateneo in materia di affidamenti di lavori, beni e servizi per importi inferiori alle soglie di rilevanza comunitaria.

Destinatari: personale che riveste l'incarico di Responsabile Unico del Procedimento e personale che opera nei servizi provveditoriali delle strutture.

Durata: 2 giornate (8 ore)

Per tutti i corsi si prevedono sia attività di didattica frontale, che attività di didattica on line per le quali si ritiene opportuno coinvolgere formatori esperti con specifiche competenze in materia. Ogni corso potrebbe essere riproposto l'anno seguente qualora la numerosità del personale che non vi abbia preso parte sia sufficiente a giustificare una nuova edizione.

Alla fine di ciascun corso sarà effettuato un test di verifica sulle conoscenze acquisite dai singoli partecipanti, al fine di valutare l'efficacia dell'intervento formativo. Contestualmente, verrà somministrato ai partecipanti un questionario di gradimento e un questionario di percezione della corruzione, entrambi obbligatori per il rilascio dell'attestato.

Formazione avanzata

La formazione di livello avanzato, rivolta ai dirigenti, al personale di categoria EP e ai funzionari componenti dell'ufficio prevenzione corruzione e trasparenza, sarà orientata ad approfondire le metodologie e i casi pratici in tema di gestione del rischio, organizzazione di audit/controlli e flussi informativi

Per il 2022 il personale componente dell'ufficio a supporto del RPCT ha partecipato al percorso formativo intensivo in materia di anticorruzione e trasparenza, proposto dal Co.In.Fo, dal titolo: “RPCT e personale a supporto di Università ed Enti di Ricerca” che si è svolto da marzo ad ottobre 2022 in modalità telematica.

Per il 2023, in relazione alla recente nomina del RPCT, saranno valutati percorsi formativi rivolti ad approfondire le principali tematiche a supporto dell'attività da esso svolta, nella prospettiva di una maggiore professionalizzazione di tale ruolo.

Formazione nuovi assunti

Nell’ambito dei corsi obbligatori annuali per i nuovi assunti è stato previsto uno specifico approfondimento riguardante la normativa che regola la disciplina degli incarichi extra istituzionali del personale T.A. e del personale docente e degli incarichi dirigenziali.

Di seguito si riportano gli interventi previsti e gli indicatori per il monitoraggio dei risultati nel triennio 2023-2025

Interventi previsti 2023-2025

Struttura competente	Interventi e indicatori di monitoraggio	2023	2024	2025
Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione	Specifica calendarizzazione dei corsi di formazione ed eventuale revisione del contenuto dei moduli formativi per gli anni successivi alla pianificazione	-	-	-
	Pianificazione edizioni formazione generale e formazione specialistica	28 febbraio	-	-
	Report relativo ai risultati dell’attività formativa, con l’obiettivo di valutare l’efficacia della formazione attraverso: - i risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione - I risultati dei questionari di percezione della corruzione somministrati ai destinatari della formazione - I risultati dei test di verifica sulle conoscenze acquisite (relativamente solo ai corsi di formazione di livello specialistico)	30 novembre	30 novembre	30 novembre
	Indicatore: % di personale formato per ciascun livello della formazione sul totale dei destinatari relativi a ciascuno dei livelli di formazione	Livello generale. 75% del personale t.a. dell’Ateneo	Livello generale. 100% del personale t.a. dell’Ateneo	-
		Livello specialistico: 100% del personale individuato	-	-
	Implementazione del questionario di gradimento delle attività formative e del questionario di percezione della corruzione	31 dicembre	-	-
Dirigenti e responsabili delle strutture coinvolte nelle iniziative di formazione specialistica	Report di valutazione relativo all’analisi dell’efficacia della formazione sul personale coinvolto nella formazione di livello specialistico	30 novembre	30 novembre	30 novembre

A.5 Codice etico e di comportamento

Con il decreto rettorale n. 1166 dell’08.04.2021 è stato emanato il Codice etico e di comportamento dell’Università degli studi di Catania, una raccolta unica di disposizioni che combina il Codice etico e quello di comportamento in un Codice unitario, con specifiche sezioni dedicate alla didattica, alla ricerca e all’attività della terza missione, nonché ai doveri degli studenti. Tale documento, è stato redatto da un gruppo di lavoro appositamente costituito, composto dal RPCT, dai componenti dell’ufficio a supporto al RPCT, dal delegato del rettore alla trasparenza e alla legalità, dal delegato alle pari opportunità, dal presidente del CUG e da un componente dell’ufficio procedimenti disciplinari.

Il Codice etico e di comportamento è pubblicato all'interno della sotto-sezione "Atti generali" della sezione "Amministrazione trasparente" presente nel sito web di Ateneo (<https://www.unict.it/content/codice-di-comportamento>).

Il codice, contiene le norme relative al rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, di lealtà, di imparzialità e di servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, che si applicano al personale tecnico amministrativo e, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori dell'amministrazione, nonché ai collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o di servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Tali norme costituiscono anche "principi di comportamento" per il personale docente, in quanto compatibili con le disposizioni del rispettivo ordinamento.

Sono state poste in essere specifiche misure che riguardano:

- 1) la diffusione del codice di comportamento, ai sensi dell'art. 17 del D.P.R. 62/2013;
- 2) la vigilanza in ordine al rispetto delle norme contenute nel codice di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013;
- 3) l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 3, all'art. 4, comma 6, e all'art. 6, comma 1, del D.P.R. 62/2013;
- 4) la raccolta delle segnalazioni di violazione del codice di comportamento, nonché delle condotte accertate e sanzionate relative a casi di violazione del codice di comportamento medesimo, ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013;
- 5) la formazione del personale per la corretta conoscenza del codice di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 7, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 15, comma 5, del D.P.R. 62/2013.

Per l'anno 2023, in seguito alla modifica introdotta dal Consiglio dei Ministri del 1 dicembre 2022 sul testo che contiene le regole da seguire per chi lavora nella pubblica Amministrazione che prevede l'introduzione, nel Codice di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 62 del 2013, di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione, si valuterà la necessità di modificare e/o integrare il Codice etico e di comportamento dell'Università di Catania.

Inoltre l'Ateneo, nella prosecuzione dell'attività già avviata negli anni precedenti di diffusione e di conoscenza del codice etico e di comportamento, ha inserito, all'interno dei corsi obbligatori organizzati per i nuovi assunti (personale tecnico-amministrativo) un modulo dedicato all'illustrazione e all'applicazione del Codice dell'Ateneo.

L'Università assicura la massima diffusione del Codice etico e di comportamento (pubblicato sul portale di Ateneo <http://www.unict.it/content/atti-generalii>) per favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche, morali e comportamentali in esso contenute.

Monitoraggio anno 2020 – 2021 e 2022 – indicatori dell'efficacia delle misure

Struttura competente	Misura	Indicatore	Risultato anno 2020	Risultato anno 2021	Risultato anno 2022
Ufficio procedimenti disciplinari	Esame segnalazione della violazione del codice di comportamento	n. segnalazioni pervenute/rilevate di violazione	0	0	0
	Esame delle segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari	n. segnalazioni pervenute/rilevate di violazione	0	1	4*
	Esame procedimenti disciplinari avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti	n. procedimenti disciplinari avviati	2	0	1

*sospesi ai sensi dell'art. 55-ter comma 1, del d.lgs.165/2001, fino al termine del procedimento penale

Interventi 2023-2025

Struttura competente	Interventi	2023	2024	2025
Dirigenti e responsabili strutture	1. Attuazione delle disposizioni contenute nel codice di comportamento, sulla base delle indicazioni del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;			
	2. Monitoraggio sul rispetto del codice; Relazione annuale sulle misure adottate per garantire il rispetto del codice di comportamento e giudizio sull'efficacia delle iniziative avviate per garantire il rispetto del codice di comportamento: RIFERIMENTO A: - adempimenti art. 15, comma 1, del dpr 62/2013: misure per garantire la vigilanza e il rispetto del codice di comportamento all'interno della struttura di competenza -adempimenti art. 17 dpr. 62/2013: diffusione codice di comportamento all'interno della struttura di competenza -obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi art. 6, comma 2 e art. 7 del DPR 62/2013 (art. 6, co. 4 del codice di ateneo e art. 7) INDICARE: -N. segnalazioni pervenute/rilevate di violazione del codice di comportamento -N. di violazioni accertate e segnalate all'UPD e provvedimenti conseguenti adottati -esito dei procedimenti avviati	30/10	30/10	30/10
Ufficio procedimenti disciplinari	Predisposizione relazione annuale sui risultati del monitoraggio sullo stato di attuazione del codice di comportamento di Ateneo, nonché sull'esame delle segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legati a eventi corruttivi	30/11	30/11	30/11
ARU	art. 17, comma 1, del dpr 62/2013: diffusione del cod. comportamento consegna/comunicazione del link del DPR e del codice di ateneo a tutti i nuovi assunti dichiarazione di conferma su attuazione dell'art. 17, comma 1			
ARU	art. 4, comma 6, del dpr 62/2013 (art. 4, comma 8, del codice di ateneo) inserire nei moduli di richiesta di autorizzazione per incarichi di collaborazione con soggetti privati, una dichiarazione attestante che gli stessi soggetti non abbiano o non abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza. la dichiarazione deve essere attestata dal responsabile dell'ufficio di appartenenza all'atto del rilascio del nulla osta. dichiarazione di conferma su attuazione			
ARU	art. 6, comma 1 dpr 62/2013 (art. 6, commi 1-2 codice di ateneo) Predisposizione modulistica che il personale tecnico amministrativo deve utilizzare al fine di comunicare all'atto dell'assunzione e dell'assegnazione ad un ufficio, le informazioni riguardanti tutti i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che i dipendenti abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni. dichiarazione di conferma su attuazione			
Strutture provveditorali	art. 17, comma 1 del dpr 62/2013: diffusione del codice e trasmissione del codice ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione. dichiarazione di conferma su attuazione e modalità di trasmissione			
Strutture provveditorali e strutture competenti per la gestione in materia di reclutamento	art. 2, comma 3, del dpr 62/2013 (art. 2, comma 3, del codice di Ateneo) inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi apposite clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto, nel caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice di comportamento. Dichiarazione di conferma su attuazione			
Gruppo di lavoro Codice etico e di comportamento	Revisione e modifica/integrazione Codice	Entro 31/12		

A.6 Trasparenza e accesso civico

La trasparenza, quale importante misura di prevenzione e contrasto della corruzione finalizzata alla promozione della cultura della legalità, rappresenta un principio fondamentale dell'agire dell'Università di Catania.

Pertanto, in adempimento all'art.10 c.3 del d.lgs.33/2013 e ss.mm.ii., la trasparenza riveste un ruolo rilevante nella visione strategica dell'Ateneo, e concorre alla definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Gli strumenti attraverso i quali l'Ateneo di Catania attua la trasparenza amministrativa, sono quelli disciplinati dal d.lgs. 33/2013, in particolare:

- la pubblicazione obbligatoria nella sezione del portale di Ateneo “Amministrazione trasparente” delle informazioni legate all'attività e all'organizzazione delle attività;
- l'accesso ai dati e alle informazioni disciplinati dall'art. 5 del d.lgs. 33/2013, tenuto conto della Determinazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016 (“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co.2 del d.lgs.33/2013”).

Il RPCT, attraverso il supporto dell'ufficio prevenzione della corruzione (UPCT), svolge una continua attività di presidio sulla sezione del sito di Ateneo “Amministrazione trasparente”, effettuando il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Nello svolgimento delle sue attività il Responsabile della Prevenzione della Corruzione si avvale del supporto del Responsabile della protezione dei dati personali (RPD), nominato ai sensi del regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) 679/2016, che svolge compiti consultivi e di verifica prescritti dalla predetta normativa europea, costituendone una figura di riferimento per l'Amministrazione.

A questo proposito si evidenzia quanto previsto in tema di accesso documentale e civico dal Regolamento d'Ateneo, laddove l'RPCT può consultare il RPD sulla tutela dei dati personali durante l'istruttoria di riesame di una richiesta di accesso generalizzato nel quale è prevista l'ostensione di dati personali. Al fine di garantire una maggiore protezione dei dati personali degli interessati, l'RPD può essere consultato, anche dai responsabili delle strutture per la valutazione, in prima istanza, dell'impatto sui diritti degli interessati e/o dei controinteressati che potrebbero derivare dall'ostensione delle informazioni.

Trasparenza - sezione “Amministrazione trasparente”: trasmissione dei dati e delle informazioni

Nell'art. 10 del d.lgs. 33/2013, che prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, è specificato che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni pubblica amministrazione, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Pertanto, l'allegato 2.C alla sotto sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2023-2025, “Sezione “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE” – gestione dei flussi informativi”, contiene le informazioni relative alla gestione dei flussi informativi necessari all'attuazione degli obblighi di trasparenza, per l'Ateneo di Catania, nel quale per ciascun obbligo si evidenzia sia la struttura e il responsabile dell'adempimento in quanto detentore delle informazioni, dei dati e dei documenti da pubblicare, sia il responsabile della pubblicazione.

Nel 2022, il Nucleo di valutazione ha attestato (Attestazione OIV - delibera ANAC 201/2022) che *“l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; l'amministrazione ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPC i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art.10 del d.lgs. 33/2013; l'amministrazione non ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione AT, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente”*.

Nel 2022, sono stati individuati i referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza all'interno di ogni struttura dell'Ateneo, che nel corso del 2023 saranno formalmente nominati alla fine di un percorso di formazione ad hoc, strutturato appositamente per supportare e facilitare lo svolgimento delle attività di ciascun referente all'interno della propria struttura. Inoltre sarà pianificata dall'UPCT un'attività di comunicazione interna, al fine di consolidare la metodologia di lavoro con i Referenti delle strutture che svolgono le seguenti mansioni:

- garantire la trasmissione e o la pubblicazione dei dati e delle informazioni, nelle scadenze previste ferme restando le responsabilità in capo al responsabile della struttura;
- verificare regolarmente, lo stato degli adempimenti di competenza della struttura, sotto il profilo di completezza, aggiornamento, piena comprensibilità e formato dei dati pubblicati;
- proporre azioni di miglioramento del livello di comprensibilità, di semplicità di consultazione di pubblicazione.
- aggiornare, compilare, monitorare e trasmettere annualmente all'UPCT il prospetto relativo agli adempimenti di trasparenza e agli obblighi di pubblicazione delle informazioni a carico della struttura di riferimento, dimostratosi un utile strumento per il monitoraggio degli adempimenti previsti nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Sempre nel 2022, similmente a quanto appena descritto, è stato intrapreso un percorso che prevede la designazione all'interno di ogni struttura dei Referenti per la protezione dei dati personali. Questi avranno, fra l'altro il compito di coordinarsi con il RPD e con il referente della trasparenza della propria struttura, affinché la pubblicazione per finalità di trasparenza venga svolta nel rispetto dell'art. 5 del GDPR 679/2016.

Al fine di assicurare la conformità ai requisiti di pubblicazione sul web di atti e documenti, per l'adempimento degli obblighi e l'osservanza delle norme in materia di protezione dei dati personali, nel 2022 è stato aggiornato e rivisto ulteriormente il manuale - *“Linee guida trasparenza e privacy”*, nato dalla collaborazione tra l'Ufficio prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'Ufficio per la protezione dei dati, che ha lo scopo di guidare i responsabili delle pubblicazioni ad una corretta redazione degli atti destinati alla pubblicazione delle informazioni, sia per finalità di trasparenza che per altre finalità di pubblicità dell'azione amministrativa.

Nel corso del 2022, sempre al fine di migliorare il livello di protezione dei dati contenuti in atti e documenti amministrativi, l'Ufficio prevenzione della corruzione e della trasparenza ha aggiornato le indicazioni operative, relative agli adempimenti in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni concernenti i bandi di concorso e i titolari di incarichi di collaborazione e di consulenza da parte delle pubbliche amministrazioni, rispettivamente disciplinati dagli artt. 19 e 15, comma 1, lettere b) e c), del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.

Nelle predette indicazioni vengono definiti principalmente l’ambito oggettivo e soggettivo di applicazione, nonché le modalità di acquisizione della documentazione richiesta, l’eventuale aggiornamento della stessa, e il monitoraggio previsto.

L’UPCT ha altresì provveduto a diffondere la versione aggiornata delle indicazioni operative secondo cui redigere, validare e pubblicare gli atti a carattere normativo e amministrativo generale.

Considerato che una scorretta attività di diffusione dei dati, potrebbe comportare la lesione del diritto alla riservatezza e alla dignità delle persone, in collaborazione con l’Ufficio protezione dati, nel corso 2022 è stata effettuata la disamina di alcune sezioni di Amministrazione trasparente, in merito alla conformità ai principi di pertinenza, non eccedenza, esattezza, limitazione della finalità e aggiornamento. Con la stessa finalità, quest’attività verrà proseguita anche nel 2023 in modo da poter rivisitare ciclicamente le diverse sezioni di Amministrazione trasparente.

Nel corso degli ultimi due anni, è stata svolta una specifica attività formativa sia di tipo generale che specialistica sulla tutela dei dati personali e sull’applicazione del Regolamento generale per la protezione dei dati (UE) 2016/679 rivolta al personale tecnico-amministrativo, durante la quale si è trattato l’argomento della diffusione di atti e documenti sul web per finalità di trasparenza amministrativa. In particolare si evidenzia il corso di formazione specialistica, tenutosi in data 19 ottobre 2022, dal titolo “Bilanciamento tra privacy e trasparenza nella P.A.” rivolto al personale che si occupa della pubblicazione di documenti informatici all’interno del portale dell’Ateneo.

L’UPCT, inoltre, monitora stabilmente il rapporto statistico di visite alle pagine del sito per la sezione di Amministrazione trasparente, supporta il RPCT nella pianificazione della formazione e nella redazione delle note di promemoria, per le strutture competenti, degli obblighi di pubblicazione in scadenza, nonché coordina le attività relativi alla trasparenza dell’Ateneo.

Accesso civico

La riformulazione dell’accesso civico introdotto dall’art. 6 del d.lgs. 97/16, che modifica ed estende l’istituto disciplinato dall’art 5 c.1 del d.lgs. 33/2013, riconosce il diritto per chiunque di accedere ai dati, ai documenti e alle informazioni detenute dalla pubblica amministrazione senza che ci sia motivazione, né legittimazione soggettiva da parte del richiedente, seppur nel rispetto di specifiche esclusioni (art. 5 bis d.lgs.33/2013).

Vengono così disciplinate due tipologie di accesso:

- L’accesso civico (definito semplice) di cui all’art. 5, c.1 del d.lgs.33/2013 riguardo i dati, informazioni e documenti soggetti ad obblighi di pubblicazione
- L’accesso civico (definito generalizzato) di cui all’art.5, c.2 del d.lgs.33/2013 riguardo i dati, informazioni e documenti ulteriori rispetto agli obblighi di pubblicazione.

Nella sezione di AT- Altri contenuti (<https://www.unict.it/content/accesso-civico>), sono state pubblicate le modalità di richiesta di accesso civico sia semplice che generalizzato, e allo scopo di favorire il diritto all’accesso alle informazioni, dati, documenti detenuti in Ateneo, sono stati, altresì, predisposti e pubblicati nella stessa sezione appositi moduli di richiesta di accesso.

Nel 2021, con Decreto Rettorale n. 1506 del 5.5.2021, è stato emanato il Regolamento sul diritto di accesso documentale e civico che disciplina le diverse tipologie di accesso: documentale e civico (semplice e generalizzato).

A seguito della suddetta emanazione, è stata avviata la revisione della procedura operativa di gestione delle istanze di accesso, che comporterà la modifica anche della pagina all'interno di “Amministrazione trasparente”, ed è stata svolta un'attività di formazione specialistica sui temi dell'accesso, come descritto nel paragrafo A.4

Per quanto riguarda la tenuta e la pubblicazione del registro degli accessi, previsto dall'ANAC nelle Linee guida, i responsabili delle strutture trasmettono semestralmente all'Ufficio prevenzione della corruzione e della trasparenza l'elenco delle istanze ed i relativi esiti degli accessi documentali (L.241/90) e degli accessi generalizzati (d.lgs.33/2013) di competenza della struttura, per consentirne la pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” – Altri contenuti (<https://www.unict.it/it/content/registro-degli-accessi>).

Dal secondo semestre 2021 è disponibile il registro degli accessi on line, compilato dal personale abilitato presso ciascuna struttura, tramite l'accesso all'applicativo disponibile all'indirizzo <https://ws3.unict.it/procedimenti/> nel rispetto di precise indicazioni operative del RPCT.

Nel primo semestre 2022 sono pervenute in totale 5 richieste di accesso civico generalizzato, alcune delle quali relative: alla richiesta convalida titolo accademico conseguito all'estero; visione ed estrazione copia delle delibere adottate dal Consiglio di Facoltà di Medicina e Chirurgia; Richiesta verbale di gara e documentazione impresa aggiudicataria riferiti alla gara inerente agli interventi di adeguamento della rete acque meteoriche della Cittadella Universitaria.

Di seguito si riportano gli interventi previsti e gli indicatori per il monitoraggio dei risultati nel triennio 2023-2025.

Struttura competente	Interventi	2023	2024	2025
Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione	<p>Pianificazione della formazione specialistica con relativa calendarizzazione dei moduli formativi e distribuzione del personale coinvolto.</p> <p>Report relativo ai risultati dell'attività formativa, con l'obiettivo di valutare l'efficacia della formazione attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione - i risultati della valutazione finale prevista a conclusione dei moduli formativi <p>Indicatore: % di personale formato sul totale dei destinatari a cui è rivolta la formazione specialistica</p>	<p>28/02</p> <p>30/11</p> <p>Livello specialistico: 100% del personale individuato</p>	-	-
Tutte le strutture dell'amministrazione	<p>Compilazione del registro on line degli accessi sull'applicativo previsto dal RPT ai fini della pubblicazione</p>	<p>31/01 (relativo al 2° semestre dell'anno precedente)</p> <p>15/07 (relativo al 1° semestre dell'anno in corso)</p>	<p>31/01 (relativo al 2° semestre dell'anno precedente)</p> <p>15/07 (relativo al 1° semestre dell'anno in corso)</p>	<p>31/01 (relativo al 2° semestre dell'anno precedente)</p> <p>15/07 (relativo al 1° semestre dell'anno in corso)</p>
Tutte le aree dirigenziali	<p>Compilazione del prospetto di monitoraggio degli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza e di pubblicazione</p>	15/12	15/12	15/12

A.7 Monitoraggio dei tempi procedurali

L'attività di monitoraggio del rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti ha presupposto la preventiva ricognizione delle tipologie di procedimenti.

Il censimento delle tipologie di procedimenti, suddivisi per ciascuna struttura di responsabilità dell'Ateneo, è gestito attraverso un applicativo informatico realizzato *ad hoc* il cui risultato è pubblicato, in adempimento dell'art. 35 del d.lgs. 33/2013, all'interno della sezione “Amministrazione trasparente” - sottosezione Attività e procedimenti all'indirizzo <https://ws3.unict.it/Procedimenti/>

L'applicativo informatico consente sia gli aggiornamenti semestrali delle schede relative ai procedimenti, affari e attività di competenza di ciascuna struttura, che l'aggiornamento dei tempi medi di conclusione dei procedimenti.

Relativamente all'attuazione di questa misura, è emersa la difficoltà di operare la contabilizzazione del rispetto dei tempi procedurali da parte delle strutture, facendo quindi supporre che i tempi medi vengano stimati e non calcolati.

Si ritiene che tale criticità possa essere superata solo attraverso la dematerializzazione dei flussi documentali, che consentirà - attraverso una "scrivania virtuale" - il monitoraggio delle procedure e l'automatico controllo dei tempi.

Nel triennio 2023-2025, al fine di continuare ad adempiere agli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 35 del d.lgs. 33/2013, le strutture avranno il compito di proseguire ad aggiornare semestralmente l'applicativo informatico dei procedimenti.

Di seguito si riportano gli interventi previsti per il triennio 2023-2025 e gli indicatori per il monitoraggio dei risultati.

Interventi previsti 2023-2025

Area/struttura/ufficio	Interventi	2023	2024	2025
Tutte le strutture dell'amministrazione	Aggiornamento semestrale delle informazioni sui procedimenti amministrativi e ex art. 35, comma 1, del d. lgs. 33/2013 e monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti ex art. 1, comma 9, lettera d) della l. 190/2012	15/03	15/03	15/03
		(2° semestre anno precedente)	(2° semestre anno precedente)	(2° semestre anno precedente)
		31/07	31/07	31/07
		(1° semestre anno in corso)	(1° semestre anno in corso)	(1° semestre anno in corso)

A.8 Tutela del dipendente che segnala gli illeciti

La legge n. 179 del 30 novembre 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 lavoro pubblico o privato”, che modifica l'art. 54-bis del D.lgs. 165/01 rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", da ultima modificata dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021, introduce nuove misure a tutela degli autori di segnalazioni di reati o di altre irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di servizio.

In base a tale disposto, al dipendente pubblico che segnali, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'art. 1, comma 7 della legge 190/2012 ovvero

all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o all'Autorità Giudiziaria ordinaria o contabile, fatti illeciti di cui è venuto a conoscenza per ragioni di servizio, deve essere garantita:

- la tutela della riservatezza dell'identità personale e della segnalazione;
- la tutela da eventuali misure ritorsive o discriminatorie eventualmente adottate dall'ente a causa della segnalazione effettuata;
- l'esclusione della responsabilità nel caso in cui il whistleblower - sia in ambito pubblico, che privato - sveli, per giusta causa, notizie coperte dall'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico o industriale ovvero violi l'obbligo di fedeltà.

Quindi se il datore di lavoro dovesse adottare nei confronti del segnalante un provvedimento penalizzante, ricollegato alla segnalazione/denuncia, il lavoratore interessato o le organizzazioni sindacali possono segnalarlo all'A.N.A.C.

Sarà onere dell'amministrazione dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante non siano state determinate da motivazioni riconducibili alla segnalazione.

In caso di licenziamento, il lavoratore segnalante avrà diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro oltre al risarcimento del danno, ad eccezione del caso in cui sia stata accertata, anche solo in primo grado, la reità (per i reati di calunnia o diffamazione), o la responsabilità civile (ma esclusivamente nei casi di dolo o di colpa grave), del segnalante per i fatti posti in essere con la segnalazione o la denuncia.

L'identità del segnalante non può essere rivelata ed è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale; l'identità del segnalante è inoltre sottratta dall'accesso previsto dagli art. 22 e seguenti della legge 241/90 e ss.mm. ii.

Il nuovo dettato normativo ha ridisegnato il ruolo e le funzioni del RPCT nella gestione delle segnalazioni attraverso l'esercizio di alcune funzioni che, con specifico riguardo alla gestione delle segnalazioni all'interno dell'organizzazione dell'amministrazione (ossia quando il segnalante abbia scelto di utilizzare il canale di inoltro della segnalazione implementato dalla p.a.) sono attribuite dalla legge al soggetto cui l'amministrazione o ente titolare ha conferito l'incarico di RPCT.

In particolare il RPCT è il soggetto legittimato, per legge, a trattare i dati personali del segnalante e, eventualmente, a conoscerne l'identità o chiedere un'integrazione della segnalazione, oltre ad effettuare per la segnalazione la valutazione di sussistenza dei requisiti essenziali contenuti nel co. 1 dell'art. 54-bis. Il termine per l'avvio dell'istruttoria è di quindici giorni lavorativi che decorrono dalla data di ricezione della segnalazione, mentre quello per la definizione dell'istruttoria è di sessanta giorni che decorrono dalla data di avvio della stessa. Resta fermo che, laddove si renda necessario, l'organo di indirizzo può autorizzare il RPCT ad estendere i predetti termini fornendo adeguata motivazione.

Per quanto suddetto, per l'anno 2023 risulta fondamentale adeguare in modo dettagliato la procedura che consente di gestire le segnalazioni del dipendente che segnala illeciti. Inoltre si prevede di aggiornare la pagina web dedicata al *whistleblower*, al fine di consentire a tutti coloro che intendano segnalare di essere informati sulle modalità della procedura di segnalazione e sulle garanzie di riservatezza e di tutela del segnalante. Sarà data rilevanza sia alle misure tecniche che a quelle organizzative messe in atto dall'amministrazione, al fine di rendere meno estraneo questo utile strumento di segnalazione.

Nella sotto-sezione "Altri contenuti" della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo, all'indirizzo <http://www.unict.it/content/tutela-del-dipendente-che-segnala->

gli <http://www.unict.it/content/tutela-del-dipendente-che-segnala-gli-illeciti>, unitamente alle indicazioni operative previste dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è riportata la procedura prevista, nel paragrafo 4.2 della determinazione ANAC n. 6/2015, per inoltrare eventuali segnalazioni, anche riguardanti il responsabile della prevenzione della corruzione, direttamente all'Autorità.

Si ritiene, inoltre, che verranno valutate eventuali piattaforme Open Source messe a disposizione delle amministrazioni per la gestione delle segnalazioni.

Ad oggi, il responsabile della prevenzione della corruzione non ha ricevuto alcuna segnalazione.

A.9 Disciplina del conflitto di interessi

L’art. 1, comma 41, della l. 190/2012 ha introdotto l’art. 6 *bis* della l. 241/1990, rubricato “Conflitto di interessi”. La disposizione stabilisce che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi, in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013: l’art. 6, comma 2, del D.P.R., infatti, prevede che *“il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall’intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici”*; il successivo art. 7 dispone che *“il dipendente si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull’astensione decide il responsabile dell’ufficio di appartenenza.”*

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse; essa prevede anche una clausola di carattere generale riferita a tutte le ipotesi in cui si manifestino “gravi ragioni di convenienza”.

L’Ateneo di Catania ha garantito l’attuazione delle disposizioni sopracitate attraverso le disposizioni di cui agli artt. 34 e 35 del Codice etico e di comportamento dell’Ateneo, adottato in attuazione delle previsioni dell’art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 1, comma 44, della l. 190/2012.

Inoltre, al fine di prevenire eventuali casi di conflitto di interesse nell’ambito delle procedure di reclutamento di personale, l’Ateneo adotta una serie di misure. Più precisamente, l’Area risorse umane – con specifico riferimento alle procedure di nomina delle commissioni di concorso per l’assunzione di personale tecnico-amministrativo, anche a tempo determinato, acquisisce dai commissari nominati, all’atto dell’insediamento della commissione, una dichiarazione dalla quale risulti di non avere tra loro alcuna relazione di parentela o di affinità, fino al 4° grado incluso. Analoga dichiarazione viene resa dai commissari nei confronti dei candidati alla procedura di selezione, allorquando, successivamente alla predeterminazione dei criteri di valutazione, prendono visione del relativo elenco.

Inoltre, con specifico riferimento alle procedure di reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell’art. 24, comma 6, della legge 240/2010, il vigente Regolamento per l’assunzione dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell’art. 24 della legge n. 240 del 30 dicembre 2010 (D.R. 3516 del 25.11.2020) prevede all’art. 6 che *“le commissioni sono composte da tre professori di ruolo, di cui uno designato dal consiglio di Dipartimento che ha richiesto l’avvio della procedura. I componenti della commissione devono appartenere ad Atenei italiani diversi tra loro. Il commissario designato può appartenere all’Università degli Studi di Catania e verrà individuato dal Dipartimento che ha richiesto la copertura del ruolo (...) i restanti commissari possono essere professori di prima o di seconda fascia in servizio presso altro Ateneo, inquadrati prioritariamente nel settore scientifico-*

disciplinare e, in subordine, nel settore concorsuale a cui si riferisce il bando ovvero, laddove il bando non preveda uno specifico settore scientifico disciplinare, nel settore concorsuale oggetto della procedura (...) I suddetti commissari sono selezionati a seguito di un sorteggio, effettuato dalla commissione sorteggi dell’Ateneo, sulla lista di nominativi dei professori individuati dal Consiglio di Dipartimento interessato secondo le procedure stabilite da apposite linee guida. Le delibere relative alla composizione della Commissione sono assunte dal Consiglio di Dipartimento interessato ristretta ai professori di prima e di seconda fascia, ai ricercatori a tempo indeterminato e ai ricercatori a tempo determinato di tipo b). La commissione, composta dal componente designato dal Consiglio di Dipartimento e dai due componenti esterni individuati all’esito del sorteggio, è nominata dal Rettore e la sua composizione è pubblicata nel sito istituzionale dell’Ateneo”.

Per quanto attiene alla nomina delle commissioni giudicatrici nelle procedure di chiamata dei professori di prima e seconda fascia, il vigente Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e di seconda fascia - artt. 18 e 24 della legge 240/2010 (D.R. 3514 del 25.11.2020), prevede all’art. 7 che *“la commissione è composta da professori di ruolo di prima fascia in possesso della qualificazione necessaria per l’inserimento nelle liste dei professori eleggibili per la partecipazione alle commissioni per l’abilitazione scientifica nazionale di cui all’art. 16 della legge 240/2010 (...) I componenti della commissione, nel numero di tre per le procedure di chiamata per professore di prima e di seconda fascia, devono appartenere ad Atenei italiani diversi tra loro. Uno dei commissari, che può appartenere anche all’Università degli Studi di Catania, fermo restando il possesso da parte del docente dei requisiti di cui al precedente comma 2, è individuato dal Dipartimento che ha richiesto il bando tra i professori di prima fascia e deve essere inquadrato nel settore concorsuale a cui si riferisce il bando. Il Dipartimento ha la facoltà di scegliere direttamente il membro o di definire procedure per la sua individuazione. I restanti commissari devono essere individuati tra i professori di prima fascia inquadrati prioritariamente nel settore scientifico disciplinare e, in subordine, nel settore concorsuale a cui si riferisce il bando ovvero, laddove il bando non preveda uno specifico settore scientifico disciplinare, nel settore concorsuale oggetto della procedura e sono selezionati a seguito di un sorteggio, effettuato dalla commissione sorteggi dell’Ateneo, su una lista formata secondo la procedura stabilita da apposite Linee guida. Per la individuazione del commissario designato e per la formazione della lista, il Consiglio di Dipartimento delibera con la maggioranza dei professori di prima fascia, per le procedure di chiamata dei professori di prima fascia, dei professori di prima e di seconda fascia, per le procedure di chiamata dei professori di seconda fascia”.*

In merito alla formazione delle commissioni giudicatrici relative alle predette procedure di reclutamento di ricercatori a tempo determinato (art. 24, comma 6, della legge 240/2010) nonché a quelle di chiamata dei professori di prima e seconda fascia (artt. 18 e 24 della legge 240/2010), l’Amministrazione, con i decreti n. 1075 e n. 1076 entrambi del 05 aprile 2022, ha modificato i rispettivi Regolamenti aggiungendo la seguente disposizione: *“La commissione è costituita nel rispetto delle norme in materia di incompatibilità e conflitto di interessi. Non possono far parte delle commissioni i docenti che siano coautori, per una percentuale pari o superiore al 50%, delle pubblicazioni presentate dai candidati, fatta eccezione, in quei settori che ne sono interessati, per le cd. “mega collaborazioni”, intendendosi come tali quelle in cui i coautori sono in numero superiore a 100”.*

Obblighi di astensione in caso di conflitto di interessi

L’Ateneo, a partire dall’anno 2015, al fine di dare piena attuazione delle disposizioni sopracitate, ha dettato le seguenti indicazioni operative:

- 1) il dipendente che ritiene di trovarsi in una situazione di potenziale conflitto di interesse invia specifica comunicazione scritta al proprio responsabile di struttura;
- 2) il responsabile di struttura che riceve la comunicazione valuta, preliminarmente, se la situazione configura un conflitto di interesse; quindi, procede tempestivamente, sollevando il dipendente dall'attività ovvero motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte dello stesso.

Anche per l’anno 2022, in attuazione di quanto previsto nel PTPC, l’Area risorse umane, ha proceduto all'acquisizione delle dichiarazioni da parte dei componenti delle commissioni giudicatrici per il reclutamento del personale docente, T.A. e dei collaboratori esterni, al fine di verificare l'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, nei confronti dei candidati. L’Area della centrale unica di committenza ha proceduto a far sottoscrivere ai componenti delle commissioni di gara, nell'ambito delle procedure aperte e negoziate per l'acquisizione di forniture di beni, di servizi e di lavori, una specifica dichiarazione da cui risulti l'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con riferimento alla procedura in oggetto e nei confronti dei soggetti partecipanti alla gara, e a darne immediata comunicazione al responsabile della prevenzione della corruzione, nel caso in cui si ravvisino situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, specificando il provvedimento adottato.

Specifiche dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse sono sottoscritte da parte dei RUP con riferimento alle procedure negoziali e ai DL e DEC nell’ambito dell’esecuzione dei contratti di lavori e di forniture di beni e servizi.

Si precisa che, in relazione a quanto dichiarato dalle strutture competenti, non è stata riscontrata alcuna situazione di conflitto di interesse (anche potenziale) nell'ambito delle procedure di reclutamento del personale docente, T.A. e del personale esterno e nell'ambito delle procedure aperte e negoziate per l'acquisizione di forniture di beni, di servizi e di lavori.

Si riportano, schematicamente, gli interventi da attuare nel triennio 2023-2025 e gli indicatori finalizzati al monitoraggio dell’efficacia delle misure.

Monitoraggio anno 2020, 2021 e 2022 – Indicatori dell’efficacia delle misure

Competenza	Misura	Indicatore	Risultato anno 2020	Risultato anno 2021	Risultato anno 2022
ARU	Monitoraggio dichiarazioni acquisite dai componenti delle commissioni giudicatrici di concorso	1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d’interesse segnalate o riscontrate	0	0	1
		2. n. situazioni conflitto d’interesse accertate/n. dichiarazioni acquisite	0	0	0
		3. n. ricorsi conclusi con esito negativo per l’Ateneo nell’ultimo triennio	0	0	0
ACUC	Monitoraggio effettuato sulle dichiarazioni acquisite dei componenti della commissione giudicatrice sull’esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) nei confronti dei soggetti partecipanti alle procedure negoziali, distinte per tipo di procedura	1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d’interesse segnalate o riscontrate	0	0	0
		2. n. situazioni conflitto d’interesse accertate/n. dichiarazioni acquisite	0	0	0
		3. n. ricorsi conclusi con esito negativo per l’Ateneo nell’ultimo triennio	0	0	0
Dirigenti e responsabili di struttura	Monitoraggio effettuato ai fini dell’attuazione degli artt. 34 -35 del codice etico e di comportamento dell’Ateneo	1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d’interesse segnalate o riscontrate	0	0	0
		2.n. ricorsi presentati e conclusi con esito negativo per l’Ateneo nell’ultimo triennio	0	0	0

Interventi 2023-2025

Struttura competente	Interventi e indicatori per il monitoraggio	2023	2024	2025
ARU	<p>Procedure di reclutamento del personale e selezioni</p> <p>1.Richiesta di una specifica dichiarazione dei componenti della commissione giudicatrice, che riporti l’esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) nei confronti dei candidati</p>	per ciascuna selezione	per ciascuna selezione	per ciascuna selezione
	<p>1.Trasmissione al RPCT di una relazione annuale sui risultati del monitoraggio effettuato sulle dichiarazioni acquisite, distinte per tipo di procedura, in cui si riporti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. di dichiarazioni acquisite - n. di situazioni di conflitto di interesse (anche potenziale) segnalate o riscontrate. - tipo di provvedimenti adottati in seguito all’accertamento di conflitto. - esito dei provvedimenti avviati in caso di accertamento di conflitto. -n. di ricorsi presentati per presenza di conflitto di interessi -esito di eventuali ricorsi presentati per presenza di conflitto di interessi <p>periodo di rilevazione 1/1 1/anno (t-1) - 30/10 anno (t)</p> <p>Indicatori:</p> <p>1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d’interesse segnalate o riscontrate</p> <p>2. n. situazioni conflitto d’interesse accertate/n. dichiarazioni acquisite</p> <p>3. n. ricorsi conclusi con esito negativo per l’Ateneo nell’ultimo triennio</p>	30/11	30/11	30/11
ACUC	<p>Procedure aperte e negoziate per l’acquisizione di forniture di beni, servizi e lavori</p> <p>Richiesta di una specifica dichiarazione dei componenti della commissione giudicatrice sull’esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) nei confronti dei soggetti partecipanti alle procedure negoziali.</p>	per ciascuna procedura	per ciascuna procedura	per ciascuna procedura
	<p>Trasmissione al RPCT di una relazione annuale sui risultati del monitoraggio effettuato sulle dichiarazioni acquisite, distinte per tipo di procedura, in cui si riporti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. di dichiarazioni acquisite (n. componenti seggi di gara e commissioni) - n. di situazioni di conflitto di interesse (anche potenziale) segnalate o riscontrate 	30/11	30/11	30/11

Struttura competente	Interventi e indicatori per il monitoraggio	2023	2024	2025
Dirigenti e responsabili di struttura	- tipo di provvedimenti adottati in seguito all'accertamento di conflitto. - esito dei provvedimenti avviati in caso di accertamento di conflitto. - n. di ricorsi presentati per presenza di conflitto di interessi -esito di eventuali ricorsi presentati per presenza di conflitto di interessi Indicatori: 1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate 2. n. situazioni conflitto d'interesse accertate/n. dichiarazioni acquisite 3. n. ricorsi conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio periodo di rilevazione 1/1 1/anno (t-1) - 30/10 anno (t)			
	Attuazione art. 34-35 del codice etico e di comportamento: Trasmissione al RPCT di una relazione annuale sui risultati del monitoraggio effettuato ai fini dell'attuazione degli artt. 34-35 del codice etico e di comportamento, che riporti le seguenti informazioni: -n. di situazioni di conflitto di interesse segnalate o riscontrate nei confronti del personale di competenza rispetto alle pratiche affidate o nell'esercizio delle funzioni - n. di segnalazioni da parte del personale di propria competenza circa il manifestarsi di situazione di conflitto di interesse rispetto alle pratiche affidate - esito dell'accertamento della situazione di conflitto di interessi segnalato o riscontrato - provvedimenti adottati in caso di accertamento della situazione di conflitto di interessi. Indicatori: 1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate 2.n. ricorsi presentati e conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio periodo di rilevazione 1/1 1/anno (t-1) - 30/10 anno (t)	30/10	31/10	31/10

A.10 Formazione delle commissioni e assegnazioni agli uffici

L'art. 1, comma 46, della legge 190/2012 ha introdotto l'art. 35 *bis* del d. lgs. 165/2001, rubricato "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici". Si tratta di una disciplina che introduce misure di prevenzione di carattere soggettivo e che pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive di uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Al fine di dare attuazione a tale disposizione normativa, il Responsabile della prevenzione della corruzione, già dal 2015, ha coinvolto i responsabili delle strutture interessate, i quali hanno assicurato il rispetto della prescrizione normativa, anche attraverso la richiesta delle opportune dichiarazioni sostitutive di certificazione. Inoltre, a partire dalla pianificazione prevista nel PTPC 2015-2017, è stata avviata un'attività ispettiva finalizzata ad accertare la veridicità delle attestazioni rilasciate e il rispetto dei divieti contenuti nel predetto art. 35 *bis*.

La verifica a campione è avvenuta ad opera dei responsabili delle strutture interessate, attraverso l'estrazione a sorte di un numero di soggetti individuato in base alle regole stabilite all'interno dei piani e/o trasmesse con apposite note operative.

Pertanto, per ciascuna area interessata ogni anno vengono individuate le unità di personale coinvolte nelle attività di:

- componente di commissione per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- componente di commissione per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;

- componente di commissione per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi o sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- preposto alla gestione delle risorse finanziarie e all'acquisizione di beni servizi e forniture;
- preposto all'erogazione di sovvenzioni, contributi o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

Ogni anno, inoltre, è prevista un'attività ispettiva finalizzata ad accertare la veridicità delle attestazioni rilasciate e il rispetto dei divieti contenuti nell'art.35bis, svolta attraverso l'estrazione a sorte, da parte di una commissione sorteggi di Ateneo creata ad hoc, di un campione rappresentativo dei soggetti coinvolti nelle attività di cui sopra e la successiva richiesta di verifica al casellario giudiziale competente, dalla quale per l'anno 2021 non è emersa alcuna violazione. Nel complesso la metodologia risultata efficace e pertanto il presente piano, in linea con quanto già programmato, continuerà a prevedere le attività di ricognizione e di verifica nel rispetto delle seguenti indicazioni operative:

Attività ricognitiva

Per monitorare lo stato di attuazione delle disposizioni in oggetto, il presente piano attribuisce ai dirigenti interessati il compito di comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza i nominativi dei dipendenti ai quali verrà richiesto di rilasciare la dichiarazione sostitutiva di certificazione.

Attività di verifica

Nel secondo semestre 2022 verrà ripetuta l'attività ispettiva finalizzata ad accertare la veridicità delle attestazioni rilasciate e il rispetto dei divieti contenuti nel predetto art. 35 bis. La verifica avverrà ad opera dei responsabili delle strutture interessate e riguarderà:

- nel caso in cui il numero di unità coinvolte nelle funzioni previste dalla norma sia uguale o inferiore a 10, la totalità degli interessati;
- nel caso in cui il numero di unità coinvolte nelle funzioni previste dalla norma sia compreso tra 11 e 100, almeno 10 soggetti interessati, da individuare tramite estrazione a sorte;
- nel caso in cui il numero di unità coinvolte sia superiore a 100, un numero pari ad almeno il **10%** dei soggetti interessati, da individuare tramite estrazione a sorte.

Con riferimento ai soggetti sorteggiati, il responsabile della struttura invierà una richiesta agli uffici competenti al fine di acquisire i certificati dei carichi pendenti per verificare l'esistenza o meno di condanne, ai sensi dell'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001; quindi si procederà alla verifica dell'eventuale violazione delle disposizioni di legge in argomento, con ogni conseguente determinazione. In caso di mancato riscontro da parte dei predetti uffici sarà effettuata una segnalazione all'ANAC.

Di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio 2020, 2021 e 2022 e gli interventi previsti per il triennio 2023-2025.

Monitoraggio anno 2020, 2021, 2022 – Indicatori dell’efficacia delle misure

Competenza	Misura	Indicatore	Risultato anno 2020	Risultato anno 2021	Risultato anno 2022
ARU	Verifica a campione del rispetto dei divieti contenuti nell’art.35 bis d.lgs. 165/2001	n. verifiche effettuate/n. componenti	120/603	109/543	114/482
AFi		n. verifiche con esito positivo (accertamento violazione) / n. totali verifiche	0	0	0
ACUC					
ADi					
ATM					

Interventi previsti nel triennio 2023-2025

Struttura competente	Interventi e indicatori per il monitoraggio	2023	2024	2025
	Acquisizione dichiarazioni sostitutive per accertamento sussistenza condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici appositamente individuati.	Per ciascuna commissione	Per ciascuna commissione	Per ciascuna commissione
	Verifica a campione del rispetto dei divieti contenuti nell’art. 35 bis del d. lgs. 165/2001			
ARU	Relazione al 15 luglio di ogni anno dalla quale risultino il numero di soggetti che hanno svolto le funzioni previste dall’art.35 bis del d.lgs.165/2001 e il numero di dichiarazioni acquisite per l’anno precedente e per il primo semestre dell’anno in corso	15/07	15/07	15/07
AFi	Relazione al 15 novembre di ogni anno che evidenzia i risultati dell’attività di monitoraggio, al fine di verificare l’efficacia delle misure introdotte. Informazioni obbligatorie della relazione: Periodo di riferimento: Il semestre dell’anno precedente a quello di riferimento e I semestre dell’anno in corso			
ACUC				
ADi				
ATM				
		- n. componenti commissioni periodo di riferimento - n. dichiarazioni acquisite - n. verifiche effettuate - n. verifiche con esito negativo (nessuna violazione) - n. verifiche con esito positivo (accertamento violazione)	15/11	15/11
	Indicatori - n. verifiche effettuate/n. componenti - n. verifiche con esito positivo (accertamento violazione)/ n. totali verifiche			

A.11 Attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage)

L’art. 1, comma 42, lettera l), della legge 190/2012 ha introdotto il comma 16 *ter* dell’art. 53 del d.lgs. 165/2001, il quale recita: “*I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti*”.

Ai sensi del successivo comma 43 della legge 190/2012 “*le disposizioni di cui all’art. 53, comma 16 ter, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 [...] non si applicano ai contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge*”.

Tale previsione normativa è volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all’impiego del dipendente, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa artatamente preconstituire situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare, a proprio fine, la posizione e il potere all’interno dell’amministrazione per ottenere un incarico o impiego presso il soggetto privato con cui entra in contatto.

I dipendenti interessati sono coloro che, nel corso degli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali all’interno delle strutture provveditorali di Ateneo, ricoprendo il ruolo di responsabile o di dirigente. Rientrano nella categoria anche il Direttore generale e i direttori di dipartimento.

Già dal 2015, al fine di dare attuazione a tale disposizione, il responsabile della prevenzione della corruzione ha dato indicazioni alle strutture provveditorali in ordine all’attuazione del Piano triennale, ribadendo l’obbligo preesistente di inserire nei contratti per la fornitura di lavori, di beni e di servizi, una clausola con la quale il soggetto privato contraente dichiara di non aver conferito incarichi di lavoro subordinato o autonomo o occasionale a ex dipendenti dell’Ateneo, cessati da meno di tre anni, che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri negoziali per conto dell’Ateneo medesimo nei propri confronti. Inoltre sono state avviate le attività di ricognizione e di verifica sui dipendenti cessati interessati all’applicazione della norma in oggetto.

Attività ricognitiva

L’Area risorse umane provvede ad effettuare una ricognizione trimestrale dei dipendenti cessati che hanno ricoperto gli incarichi sopra individuati, con la seguente tempistica:

- 30 aprile per il primo trimestre del medesimo anno;
- 31 luglio per il secondo trimestre del medesimo anno;
- 31 ottobre per il terzo trimestre del medesimo anno;
- 31 gennaio per il quarto trimestre dell’anno precedente.

A seguito di tale ricognizione, l’Area risorse umane provvederà e far sottoscrivere una dichiarazione nella quale i soggetti interessati si impegnano, per i tre anni successivi alla cessazione, a non accettare incarichi di lavoro subordinato o ad esercitare lavoro autonomo o occasionale.

Attività di verifica

L’Area risorse umane procederà, come previsto nel precedente piano, entro il **31 luglio di ogni anno**, a svolgere le verifiche relative ai dipendenti cessati nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

La verifica riguarderà:

- nel caso in cui il numero di unità cessate sia uguale o inferiore a 10, la totalità degli interessati;
- nel caso in cui il numero di unità cessate sia compreso tra 11 e 100, almeno 10 soggetti interessati, da individuare tramite estrazione a sorte;
- nel caso in cui il numero di unità cessate sia superiore a 100, un numero pari ad almeno il 10% dei soggetti interessati, da individuare tramite estrazione a sorte.

Con riferimento ai soggetti sorteggiati dall’apposita commissione sorteggi di Ateneo, l’Area risorse umane invierà una richiesta ai competenti enti previdenziali e assistenziali per verificare l’esistenza

o meno di correlate posizioni aperte; quindi, si procederà al riscontro dell’eventuale violazione delle disposizioni di legge in argomento, con ogni conseguente determinazione. In caso di mancato riscontro da parte dei predetti enti, sarà inviata una segnalazione all’ANAC.

Fino ad oggi non sono state riscontrate violazioni della disposizione in oggetto.

Di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio 2020, 2021, 2022 e gli interventi previsti per il triennio 2023-2025.

Monitoraggio anno 2020, 2021 e 2022 – Indicatori dell’efficacia delle misure

Competenza	Misura	Indicatore	Risultato anno 2020	Risultato anno 2021	Risultato anno 2022
ARU	Verifica annuale incarichi dipendenti cessati – triennio precedente	n. verifiche effettuate/n. cessazioni del triennio	10/10	10/12	10/17
		n.verifiche con esito positivo (accertamento violazione) /n. totali verifiche	0	0	0
		n.verifiche con esito positivo (accertamento violazione) /n. totali cessazioni	0	0	0

Interventi 2023-2025

Struttura competente	Interventi e indicatori	2023	2024	2025
Strutture provveditorali	Assicurare la presenza della clausola risolutiva nei contratti per la fornitura di lavori, di beni e di servizi, con la quale il soggetto privato contraente dichiara di non aver conferito incarichi di lavoro subordinato o autonomo o occasionale a ex dipendenti dell’Ateneo, cessati da meno di tre anni che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri negoziali per conto dell’Ateneo medesimo.	Per ciascun contratto	Per ciascun contratto	Per ciascun contratto
		31/01	31/01	31/01
ARU	Attività ricognitiva nei confronti dei dipendenti cessati dal servizio con cadenza trimestrale, entro il mese successivo al trimestre di riferimento.	30/04 31/07 31/10	30/04 31/07 31/10	30/04 31/07 31/10
	Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive da parte dei dipendenti all’atto della cessazione dal servizio a valere sul triennio successivo.		All’atto della cessazione	
	Avvio attività di verifica a campione, con riferimento alle dichiarazioni acquisite da avviare entro il 30 luglio di ogni anno.	31/07	31/07	31/07
	Relazione al 15 ottobre sullo stato di attuazione delle misure introdotte, con specifico riferimento all’esito delle verifiche a campione. Informazioni obbligatorie della relazione: - n. cessazioni dei soggetti interessati nel triennio di riferimento - n. dichiarazioni acquisite - n. verifiche effettuate - n. verifiche con esito negativo (nessuna violazione) - n. verifiche con esito positivo (accertamento violazione)	15/10 Triennio di riferimento	15/10 Triennio di riferimento	15/10 Triennio di riferimento

A.12 Patti d'integrità

L'art. 1, comma 17, della legge 190/2012, stabilisce che “...Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara...”.

Sull'opportunità della previsione di Patti d'integrità e della relativa clausola di esclusione dalla gara, in caso di mancato rispetto delle clausole ivi contenute, è successivamente intervenuta l'ANAC che, nell'aggiornamento del PNA 2015, ne favorisce l'introduzione, attribuendo a questi lo scopo di ampliare e rafforzare l'ambito di operatività delle misure di prevenzione e di contrasto alle diffuse forme di illegalità nel settore dei pubblici appalti.

Sulla natura del “Patto d'integrità” si chiarisce che esso è uno strumento che mira a rendere più trasparente il processo di una gara d'appalto, istituendo un “patto” di fiducia e reciproco impegno a principi di correttezza, lealtà e trasparenza tra tutti i soggetti coinvolti nella procedura.

Tale misura è stata inserita all'interno del PTPCT 2017-2019 dell'Università di Catania e il Patto d'integrità è stato approvato dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 46/2018.

L'art. 3, comma 7 del D.L. n. 76/2020 (c.d. Decreto Semplificazioni), convertito in legge 120/2020, introduce nel D.lgs. 159/2011 l'art. 83- bis “Protocolli di legalità” che, al comma 3, statuisce che le stazioni appaltanti dovranno prevedere *negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto*”.

Tale previsione si affianca e rafforza, dunque, quella contenuta nell'articolo 1, comma 17 della l. 190/2012, come espressamente chiarito dall'ANAC con delibera n. 1120 del 22 dicembre 2020, che mira a confermare, alla luce della recente giurisprudenza nazionale¹ e della Corte di Giustizia Europea², la compatibilità delle due previsioni con il principio di tassatività delle clausole di esclusione e del rispetto dei limiti del principio di proporzionalità. Nel caso specifico, gli impegni assunti nei protocolli e nei patti d'integrità non devono eccedere quanto necessario per raggiungere l'obiettivo perseguito, conformemente al principio di proporzionalità che, al pari della parità di trattamento, non discriminazione e trasparenza, costituisce un principio generale dell'Unione Europea.

Alla luce dell'esperienza degli anni precedenti, qualora si presenti un caso di rifiuto (adeguatamente motivato), totale o parziale, di sottoscrizione del Patto di integrità da parte di un'impresa/ente, il RPCT avrà il compito di valutare, caso per caso, l'opportunità di prendere in considerazione la documentazione alternativa proposta dall'impresa/ente oppure di procedere con l'esclusione della stessa dalla procedura.

Di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio 2020-2021-2022 e gli interventi e gli indicatori di monitoraggio previsti per il triennio 2023-2025.

¹ In particolare pronunce Consiglio di Stato, Sezione V, n. 4042/2015, n. 722/2018 e n. 6458/2020.

² In particolare Corte di Giustizia Europea, causa c-425/14, pronuncia del 22/10/2015.

Monitoraggio anno 2020 – 2021 - 2022

Competenza	Misura	Indicatore	Risultato anno 2020	Risultato anno 2021	Risultato anno 2022
Strutture provveditorali dipartimentali	Relazione sugli esiti dell'utilizzo dei patti d'integrità	n. di ditte che si sono rifiutate di sottoscrivere il patto d'integrità	1	0	0
ACUC ASI SSC		n. di esclusioni dalla procedura: - in caso di mancata sottoscrizione - in caso di violazione del “Patto d'integrità”	0	0	0
		In caso di violazione del “Patto d'integrità” indicare: - il tipo di violazione - la sanzione erogata.	0	0	0

Interventi 2023-2025

Struttura competente	Interventi e indicatori	2023	2024	2025
ACUC	Eventuali aggiornamenti o revisioni dei Patti d'integrità	30/11	30/11	30/11
Strutture provveditorali dipartimentali	Utilizzo dei patti d'integrità Relazione sugli esiti dell'utilizzo del patto d'integrità che riporti le seguenti informazioni:			
ACUC ASI SSC	1. n. di ditte che si sono rifiutate di sottoscrivere il patto d'integrità 2. n. di esclusioni dalla procedura: - in caso di mancata sottoscrizione - in caso di violazione del “Patto d'integrità” 3. In caso di violazione del “Patto d'integrità” indicare: - il tipo di violazione - la sanzione erogata.	5/11	5/11	5/11

A.13 Enti e società partecipate dall’Ateneo

La determinazione dell’ANAC n.1134 dell’8 novembre 2017 “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”, ha chiarito, a seguito delle modifiche al d.lgs. 33/2013, introdotte con il d.lgs. 97/2016, e all’adozione del “Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica” (d.lgs. 175/2016 modificato dal d.lgs. 100/2017), le novità in materia di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle società a controllo pubblico, negli enti di diritto privato controllati, nelle società partecipate e negli altri enti di diritto privato, di cui all’art. 2 bis, comma 3 del d.lgs. 33/2013, prevedendo, altresì, un’attività di vigilanza da parte delle Amministrazioni controllanti, partecipanti o vigilanti.

Il PNA 2017, nella sezione dedicata alle Università, ha inoltre dato indicazioni circa l’individuazione di possibili misure di vigilanza da adottare nei confronti degli enti partecipati e controllati da parte degli Atenei. Successivamente, tali raccomandazioni sono state confermate nell’Atto di indirizzo del Ministro dell’Università, dell’istruzione e della ricerca, On. Fedeli, nel maggio 2018.

Come ribadito nella determinazione ANAC n. 1134/2017, uno specifico obbligo di trasparenza per le amministrazioni partecipanti e controllanti, è sancito all’art. 22 del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. Tale obbligo ormai consolidato, si accompagna alla necessità di introdurre specifiche misure di vigilanza, in materia di prevenzione di corruzione e di trasparenza, poste in essere dalle società di capitale controllate o partecipate dall’Ateneo, dalle associazioni, fondazioni, consorzi, anche interuniversitari, e spin-off.

Come previsto già nelle precedenti pianificazioni sono state svolte delle attività finalizzate a:

- Individuare quali sono le società o gli enti sui quali l’Ateneo deve esercitare specifiche attività di vigilanza, sulla base dell’aggiornamento della ricognizione già svolta dall’Area competente (Area dei rapporti istituzionali e con il territorio).
- Definire quali sono gli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza cui tali soggetti sono tenuti.
- Effettuare un’analisi dei rischi che derivano dal rapporto tra l’Università e l’ente, a seguito della specifica individuazione delle attività di interesse per l’Ateneo.
- Individuare specifiche misure per contrastare gli eventuali rischi scaturenti dai risultati della precedente analisi.
- Valutare la necessità di prevedere schemi di patti di integrità tra l’Ateneo e gli enti, da sottoscrivere sia in fase di instaurazione di un nuovo rapporto, che in caso di rapporti preesistenti.

Con specifico riferimento agli enti partecipati dall’Università, al fine di procedere alla razionalizzazione degli enti partecipati dalla stessa, annualmente sono svolte tutte una serie di attività derivanti da adempimenti di legge.

Adempimenti in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell’Art. 22 del d.lgs. 33/2013: pubblicazione e aggiornamento annuale dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato.

Annualmente è richiesto agli enti partecipati dell’Ateneo l’aggiornamento di tutti i dati e le informazioni richieste al citato art. 22, organizzandole in apposite tabelle distinte per tipologia di ente. I documenti sono inviati al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

e pubblicati nella sotto-sezione “Enti controllati” di “Amministrazione trasparente” sul sito istituzionale di Ateneo.

Adempimenti in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ai sensi dell’art. 20 del d.lgs. 39/2013.

Con riferimento all’obbligo di pubblicazione delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi conferiti dall’Ateneo presso gli enti partecipati o controllati, viene garantito l’aggiornamento annuale, fermo restando l’obbligo dei soggetti incaricati di comunicare tempestivamente l’insorgenza di cause di inconferibilità. Anche in questo caso le informazioni richieste e le dichiarazioni sono pubblicate attraverso la predisposizione di tabelle distinte per tipologia di ente e pubblicate, nella sotto-sezione “Enti controllati” di “Amministrazione trasparente”.

Adempimenti di cui al decreto interministeriale 1 marzo 2007 – Criteri per l’omogenea redazione dei conti consuntivi delle Università.

Tale adempimento prevede la raccolta dei dati di natura economica e finanziaria (patrimonio netto, risultato di esercizio, contributo annuo dell’Università, % posseduta, partecipazione patrimoniale) degli enti partecipati. I dati raccolti sono trasmessi al MIUR, attraverso un documento contabile telematico insieme alla relazione di cui alla razionalizzazione delle partecipazioni societarie e alla Relazione di cui all’art. 2, comma 5, del decreto interministeriale n. 90/2009 predisposta dal Collegio dei Revisori, sulle caratteristiche dell’indebitamento degli enti e delle società partecipate, sulla relativa sostenibilità e sull’eventualità della ricaduta di responsabilità finanziaria sull’Ateneo. La relazione evidenzia le partecipazioni che presentano criticità di carattere finanziario, valuta i profili di rischio attinenti al mantenimento della partecipazione, individuando i possibili casi di dismissione delle partecipazioni o in caso di mantenimento le possibili riduzioni di costo.

Rilevazione annuale delle partecipazioni e dei rappresentanti, condotta dal Dipartimento del Tesoro, ai sensi dell’art. 17 D. L. n. 90 del 24 giugno 2014

Attraverso l’applicativo “Partecipazioni” del portale Tesoro, un sistema informatico di acquisizione di dati e provvedimenti di razionalizzazione, si inseriscono tutta una serie di dati riguardanti le partecipazioni detenute:

censimento annuale delle partecipazioni detenute dall’Università;

censimento annuale dei rappresentanti delle amministrazioni presso gli organi di governo di società e di enti partecipati (in tale censimento è confluito l’adempimento CONSOC, previsto dal comma 587 dell’art. 1 della legge n. 296/2006 che è stato abrogato);

Trasmissione dei provvedimenti di razionalizzazione ai sensi del testo unico sulle società. In particolare, in data 23 novembre 2018 la struttura di indirizzo, monitoraggio e controllo sull’attuazione del Testo unico sulle società istituita presso il Dipartimento del Tesoro ha reso pubbliche le linee guida che contengono uno schema tipo per la redazione del provvedimento di razionalizzazione da redigere ai sensi dell’art. 20 del TUSP.

Razionalizzazione delle partecipate dell’Ateneo. Adempimenti di cui al decreto legislativo n. 175/2016, recante “Testo unico in materia di società partecipate dalla pubblica amministrazione”.

Il procedimento di razionalizzazione è stato avviato con l’adozione del piano di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni universitarie ai sensi dell’art. 1, comma 611, della legge 190/2014 (legge di stabilità 2015). A tal fine, l’ufficio nello svolgimento dell’attività di monitoraggio ha

richiesto alle società partecipate dall’Ateneo tutta una serie di dati relativi all’esercizio di bilancio dell’ultimo triennio, oltre agli stessi documenti di bilancio, dai quali sono stati presi in considerazione: capitale sociale, patrimonio netto e risultato di bilancio, fatturato, nonché i dati relativi al costo del personale e degli organi di controllo e di governo. Acquisiti tutti i dati, l’ufficio ha redatto il piano di razionalizzazione, corredato di relazione tecnica, dove sono state previste le società da dismettere e quelle da mantenere con una serie di misure di razionalizzazione. Il suddetto piano è stato approvato dal Consiglio di amministrazione dell’Università, nella seduta del 2 aprile 2015 e trasmesso alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti con nota prot.n. 46713 del 14.04.2015.

L’attività di razionalizzazione è proseguita con la redazione della relazione sui risultati conseguiti dal piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie, ai sensi dell’art. 1, comma 612 della Legge di stabilità 2015, approvata dal Consiglio di amministrazione dell’Università, nella seduta del 4 aprile 2016 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti con nota prot.n. 45048 del 19.04.2016.

A seguito dell’introduzione del Testo Unico sulle società partecipate, l’Università è stata chiamata a realizzare una “revisione straordinaria delle proprie partecipate” secondo le modalità ed i requisiti previsti dall’art. 24. Per l’Università tale razionalizzazione costituisce “aggiornamento” dell’attività di razionalizzazione già svolta. L’aggiornamento e la relativa relazione tecnica sono stati approvati dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 15 marzo 2017 e inviati alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti con nota prot.n.33483 del 28.03.2017. Conformemente al suddetto aggiornamento è stato redatto il “modello standard” dell’atto di ricognizione e relativi esiti per il corretto adempimento di cui all’art. 24 del d.lgs. n 175/2016 in ottemperanza della deliberazione n. 19 dell’adunanza del 19 luglio 2017 della Corte dei Conti – Sezioni autonomie, trasmesso con nota prot.n. 125358 del 27.10.2017.

A seguito della revisione straordinaria delle partecipate, il legislatore ha previsto un’attività di razionalizzazione “periodica” ai sensi dell’art. 20 del citato Testo unico, ovvero una procedura di razionalizzazione delle società partecipate a carattere ordinario che l’Università è chiamata annualmente a sottoporre al vaglio dei criteri enunciati dal legislatore allo scopo di ridurre il numero delle proprie partecipate e di promuovere l’efficienza delle rimanenti. A tal fine, l’ufficio nello svolgimento dell’attività di monitoraggio annualmente richiede alle società partecipate dall’Ateneo tutta una serie di dati relativi all’esercizio di bilancio precedente oltre allo stesso documento di bilancio, dai quali sono stati presi in considerazione: capitale sociale, patrimonio netto e risultato di bilancio, fatturato, nonché i dati relativi al costo del personale e degli organi di controllo e di governo. Attraverso l’esame dei suddetti dati, l’ufficio provvede a redigere il piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie ai sensi dell’art. 20 del citato testo unico, la relativa relazione tecnica ed il modello standard dell’atto di ricognizione delle partecipate secondo lo schema offerto dalla Corte dei conti. Tale attività tiene conto delle precedenti misure di razionalizzazione già attuate con i precedenti piani e dei relativi risultati conseguiti. L’Università provvede a redigere annualmente, altresì, una relazione sull’attuazione del piano, evidenziando i risultati conseguiti.

La razionalizzazione periodica delle partecipazioni societarie dell’Università degli studi di Catania (anno 2018), ai sensi dell’art. 20 d.lgs. n. 175 del 19.8.2016, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 30.09.2018 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti. Il suddetto piano di razionalizzazione è stato integrato con la razionalizzazione delle partecipazioni indirette, approvata dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 20 dicembre 2018.

La razionalizzazione periodica delle partecipazioni societarie dirette ed indirette dell'Università degli studi di Catania (anno 2019) e la relazione sui risultati della razionalizzazione (anno 2018) è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 20.12.2019 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti.

La razionalizzazione periodica delle partecipazioni (anno 2020) e la relazione sui risultati della razionalizzazione (anno 2019) è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 22.12.2020 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti.

La razionalizzazione periodica delle partecipazioni (anno 2021) e la relazione sui risultati della razionalizzazione (anno 2020) è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 22.12.2021 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti.

L'ultima razionalizzazione periodica delle partecipazioni (anno 2022) e la relazione sui risultati della razionalizzazione (anno 2021) è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 22 dicembre 2022 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti.

I provvedimenti sono pubblicati nella sotto-sezione “Enti controllati” di Amministrazione trasparente.

Infine si riporta l'esito dell'analisi del rischio svolta e l'individuazione delle misure da attuare nel triennio 2023-2025.

Misure da attuare nel triennio 2023- 2025

Processo	Fase del processo	Soggetti coinvolti	Possibili rischi	Misure attuate e risultati anno 2022	Aggiornamento 2023-2025
Costituzione e adesione ad enti di diritto privato	Proposta di costituzione di enti di diritto privato o di adesione ad enti già esistenti	Docenti	Costituzione di enti partecipati o controllati finalizzata allo svolgimento di attività non rientranti in quelle di pubblico interesse	<p>Applicazione nuove procedure di costituzione dell’ente, ed in particolare della verifica dei presupposti e dei requisiti iniziali per valutazione preventiva sull’opportunità di costituire nuovi enti.</p> <p>Alla proposta viene allegata tabella dati amministrativi, economici finanziari dell’ente con espressa indicazione delle motivazioni analitiche di cui all’art. 5, comma1, del D.lgs. n. 175/2016</p> <p>Risultati: riduzione delle istanze di adesioni o costituzione</p>	<p>Continuare ad applicare la misura. Potenziamento e miglioramento della raccolta di informazioni utili alla valutazione preventiva, richiesta piano di fattibilità degli enti costituenti.</p>
		Consiglio di dipartimento o Senato accademico	Ingiustificato ricorso all’esternalizzazione di attività di interesse generale nei casi in cui le funzioni delegate possano essere svolte ordinariamente dall’Ateneo, mancata necessità di costituzione dell’ente, mancanza di controllo diffuso e trasparenza nell’attività svolta	<p>La proposta deve contenere la motivazione della costituzione o adesione e gli impegni dell’Ateneo con indicazione delle motivazioni analitiche di cui all’art. 5, comma1, del D.lgs. n. 175/2016.</p> <p>Pubblicazione nel sito istituzionale da parte dell’Ateneo delle motivazioni della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato o di acquisire quote di partecipazione ai sensi dell’art. 5, comma 4, del D.lgs. n. 175/2016</p> <p>Risultati: riduzione delle istanze di adesioni o costituzione</p>	

Allegato 2.A – Misure di prevenzione generali della sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” - PIAO 2023-2025

Processo	Fase del processo	Soggetti coinvolti	Possibili rischi	Misure attuate e risultati anno 2022	Aggiornamento 2023-2025
		Rettore	Possibili pressioni esterne finalizzate ad alterare la volontà di costituire o aderire all'ente	<p>Nel caso di adesione ad enti già costituiti è richiesta la compilazione (mediante un format predisposto) di una serie di dati amministrativi, economici e finanziari dell'ente nonché la richiesta espressa delle misure adottate in tema di prevenzione alla corruzione e trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013 e della legge 190/192.</p> <p>La misura è stata rafforzata con l'espressa richiesta di indicare il link riferimento al fine di verificare l'adempimento delle singole misure adottate in tema di anticorruzione e assicurare il collegamento con i siti istituzionali delle società partecipate.</p> <p>Risultati: riduzione delle istanze di adesioni o costituzione</p>	Continuare ad applicare la misura Potenziamento misure di sensibilizzazione enti sull'adempimento normativa
		ATM		<p>L'ufficio esamina i risultati di bilancio dell'ultimo triennio e i dati economici; in caso di società, l'ufficio verifica il rispetto della normativa introdotta dal T.U. in materia di società a partecipazione pubblica. Estensione dei controlli economici amministrativi previsti per le società dal Testo unico sulle società anche alle altre tipologie di enti di diritto privato. Riscontro sulle motivazioni analitiche rese dall'Università in merito a nuove adesioni.</p> <p>Risultati: riduzione delle istanze di adesioni o costituzione</p>	Continuare ad applicare la misura. Potenziamento misure di sensibilizzazione e di miglioramento della raccolta di informazioni utili alle valutazioni
		Consiglio di amministrazione		<p>Valutazione collegiale in ordine alla proposta di costituzione di un ente partecipato</p> <p>Risultati: riduzione delle istanze di adesioni o costituzione</p>	

Allegato 2.A – Misure di prevenzione generali della sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” - PIAO 2023-2025

Processo	Fase del processo	Soggetti coinvolti	Possibili rischi	Misure attuate e risultati anno 2022	Aggiornamento 2023-2025
	Nomine e designazione negli organi degli enti partecipati di spettanza di Unict	Consiglio di dipartimento Rettore	Possibili pressioni esterne finalizzate ad indirizzare la nomina/designazione su determinati soggetti. Attribuzione di cariche a professori in pensione	Aggiornamento del Codice etico e di comportamento, tenendo della necessità di evitare conflitti di interesse sia pure potenziali nello svolgimento degli incarichi (D.R. 2278 del 5.7.2022)	Continuare a dare attuazione alla misura
		ATM		Risultati: Riduzioni pressioni finalizzate a indirizzare nomine e designazioni	
		Consiglio di amministrazione		Richiesta di autocertificazione sull'inesistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità e pubblicazione delle autocertificazioni su amministrazione trasparente	Continuare a dare attuazione alla misura, aggiornando la pubblicazione delle dichiarazioni alla normativa ENTRO IL 2023
Gestione del rapporto con gli enti partecipati	Monitoraggio sull'opportunità del mantenimento della partecipazione da parte di Unict	ATM	Possibili pressioni esterne finalizzate ad alterare gli esiti della valutazione sul mantenimento della partecipazione	L'ufficio annualmente raccoglie dati, sulla base dei quali il Collegio dei revisori predispone una relazione che evidenzia le partecipazioni che presentano criticità di carattere finanziario, valuta i profili di rischio attinenti al mantenimento della partecipazione, individuando i casi di possibile dismissione	Continuare a dare attuazione alla misura con ulteriori dismissioni di partecipazioni
		Consiglio di amministrazione	Conflitti di interesse tra controllore e controllato	Risultati: dismissione di enti partecipati dall'Ateneo	
				Approvazione del piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie con eventuale dismissione delle società non conformi ai requisiti di cui al D. Lgs. n. 175/2016 e applicazione delle misure di razionalizzazione agli enti mantenuti	Continuare a dare attuazione alla misura con ulteriori dismissioni di partecipazioni societarie
				Risultati: dismissione di enti partecipati dall'Ateneo	

Allegato 2.A – Misure di prevenzione generali della sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” - PIAO 2023-2025

Processo	Fase del processo	Soggetti coinvolti	Possibili rischi	Misure attuate e risultati anno 2022	Aggiornamento 2023-2025
		ATM	Reclutamento del personale secondo regole privatistiche	Predisposizione bozza patti d'integrità per definire specifici obblighi di condotta per gli enti partecipati	Approvazione bozza patti d'integrità e pubblicazione sul sito istituzionale di Ateneo ENTRO IL 2024
Costituzione di spin off	Proposta di costituzione	Personale universitario	Conflitti di interesse con le attività di didattica e di ricerca svolte dai docenti proponenti	Regolamento volto a disciplinare il processo di attivazione di spin off Istituzione Commissione interna al Consiglio di amministrazione per accertare eventuali conflitti di interesse Risultati: riduzione casi di conflitto di interesse	Aggiornamento processo di attivazione di spin off a seguito dell'approvazione del nuovo regolamento in tema di spin off ENTRO IL 2024
		Comitato spin off	Mancato perseguimento interesse istituzionale e inadeguatezza proposta mercato di riferimento Pressioni volte a modificare la ripartizione delle risorse	Parere del Comitato spin off: valutazione del piano di fattibilità e verifica condizioni di mercato Schema standard di proposta Risultati: mancata attivazione di spin off con requisiti difformi	Aggiornamento proposta a seguito dell'approvazione del nuovo regolamento in tema di spin off ENTRO IL 2024
			Uso distorto dei locali di Ateneo	Schema standard di convenzione per uso locali Risultati: riconsegna locali di Ateneo da parte di spin off	Aggiornamento convenzione anche alla luce del nuovo assetto organizzativo a seguito del nuovo regolamento ENTRO IL 2024
		ATM	Rischi derivanti dalla partecipazione di soggetti esterni al mondo universitario	Richiesta per tutti i soci “persone fisiche” delle società spin off della dichiarazione di possesso di requisiti di onorabilità e affidabilità morale e per i soci “persone giuridiche” della dichiarazione che non versano in situazioni in cui si sia verificata una causa di scioglimento o sia sottoposta a procedure concorsuali o oggetto di sanzioni interdittive o altre sanzioni che comportano l'esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi Risultati: mancata attivazione spin off	Continuare a dare attuazione alla misura

Allegato 2.A – Misure di prevenzione generali della sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” - PIAO 2023-2025

Processo	Fase del processo	Soggetti coinvolti	Possibili rischi	Misure attuate e risultati anno 2022	Aggiornamento 2023-2025
		Consiglio di dipartimento, Senato e Consiglio di amministrazione	Possibili pressioni esterne finalizzate ad alterare la volontà di istituzione dello spin off / conflitti di interesse e distorsione della concorrenza/	<p>Valutazione collegiale in ordine alla creazione di uno spin off</p> <p>Costituzione Commissione interna agli organi Collegiali per il monitoraggio degli spin off che valuta in tema di conflitto di interesse e violazione del principio della concorrenza</p> <p>Risultati: mancata attivazione di spin off con conflitti di interesse</p>	<p>Continuare a dare attuazione alla misura.</p> <p>Limitatamente agli spin off partecipati dell’Ateneo estensione riscontro effettivo dei criteri adottati in sede di valutazione nella motivazione analitica ai sensi dell’art. 5, comma 1 del d.lgs. n. 175/2016</p> <p>ENTRO IL 2023</p>
Gestione del rapporto con lo spin off	Monitoraggio delle attività poste in essere	Responsabili delle strutture di afferenza	Conflitti di interesse del personale universitario coinvolto nello Spin off e distorsione concorrenza	<p>Verifica del responsabile della struttura di afferenza del personale</p> <p>Risultati: riduzione casi di conflitti di interesse</p>	Continuare a dare attuazione alla misura.
		Comitato Spin Off		<p>Valutazione del Comitato spin off della relazione delle strutture di afferenza</p> <p>Nomina Commissione interna al CDA per valutare l’eventuale conflittualità e/o concorrenzialità dello spin off con le attività svolte dall’Università</p> <p>Risultati: rilevazione di alcuni casi di conflitti di interesse</p>	
		ARU		<p>Norma regolamentare di incompatibilità tra le cariche accademiche e i ruoli nelle società</p> <p>Aggiornamento regolamento incarichi extraistituzionali personale universitario docente: regolamentazione analitica delle procedure relative al rilascio dell’autorizzazione degli incarichi (DR 2317 del 7.7.2022)</p> <p>Risultati: riduzione casi incompatibilità</p>	<p>Aggiornamento Regolamento in materia di spin off: previsione ulteriori cause incompatibilità e casi più stringenti di dieto cumulo ruoli e incarichi, disciplina conflitti di interesse e specifiche procedure in merito al dovere di dichiarazione e di astensione del docente che versi in situazione di conflitto.</p> <p>ENTRO IL 2024</p> <p>Aggiornamento regolamento incarichi extraistituzionali personale universitario amministrativo</p> <p>ENTRO IL 2023</p>

Allegato 2.A – Misure di prevenzione generali della sotto sezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza” - PIAO 2023-2025

Processo	Fase del processo	Soggetti coinvolti	Possibili rischi	Misure attuate e risultati anno 2022	Aggiornamento 2023-2025
		Rettore		<p>Previsione regolamentare di richiesta autorizzazione del docente per assunzione di cariche direttive o amministrative negli “spin off” o “start up”</p> <p>Norma regolamentare di richiesta di autorizzazione per il docente a tempo pieno per svolgere cariche direttive</p> <p>Risultato: riduzione attribuzioni cariche direttive a docenti a tempo pieno</p>	
		ATM	Percezioni indebite del personale universitario	<p>Norma regolamentare di richiesta di autorizzazione per percepire compensi</p> <p>Risultato: mancata percezione compensi indebiti</p>	
		ATM	Trasferimenti di somme allo spin off non dovuti e mancata acquisizione di somme dovute per convenzioni	<p>Richiesta tabelle dati economici finanziari agli spin off partecipati dall’Ateneo</p> <p>Monitoraggio incassi derivanti da convenzione Richieste agli spin off di somme dovute per convenzioni tramite emissione di fattura elettronica.</p> <p>Risultati: Recupero somme dovute</p>	Continuare a dare attuazione alla misura
	Mantenimento del rapporto	CSO	Venir meno dei requisiti per continuare le attività come spin off	<p>Relazione annuale del CSO sull’andamento dello spin off approvata dal Consiglio di amministrazione</p> <p>Esame della relazione annuale da parte della Commissione sul monitoraggio degli spin off</p> <p>Risultati: dismissioni spin off</p>	Continuare a dare attuazione alla misura
		ATM	Possibili pressioni esterne finalizzate ad alterare gli esiti della valutazione sul mantenimento della partecipazione	<p>Applicazione delle misure di razionalizzazione agli spin off partecipati dall’Ateneo ai sensi dell’art. 26, comma 12-ter del D.Lgs. n. 175/2016 agli spin off</p> <p>Risultati: dismissioni partecipazioni in spin off</p>	Aggiornamento del regolamento in tema di spin off con l’estensione delle disposizioni di cui al testo unico sulle società partecipate (D.Lgs. n. 175/2016), agli spin off partecipati dall’Ateneo per quanto compatibili. ENTRO IL 2024