

ALLEGATO C
PROGRAMMAZIONE MISURE OBBLIGATORIE ED ULTERIORI

Misure Obbligatorie

A) Rispetto del Codice di Comportamento

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

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

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

Per il 2024/2026 si persegue l'obiettivo di mantenimento ed implementazione prevedendo in particolare le seguenti azioni:

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

B) Astensione in caso di conflitto di interessi

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

Inoltre, è stato predisposto il Servizio Ispettivo interno all'Ateneo, ai sensi della Legge n. 662/1999 ed Atto di Indirizzo MUR N. 39 del 14/05/2018.

Nell'ambito degli appalti pubblici, in particolare, l'ANAC nel PNA 2022 raccomanda alle stazioni appaltanti di prevedere adeguate misure per contrastare frodi e corruzione e per prevenire ogni ipotesi di conflitto di interesse nelle procedure di aggiudicazione degli appalti. A tal fine i dipendenti della stazione appaltante che intervengono nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, sono tenuti a rendere apposita autodichiarazione di inesistenza di interessi finanziari, economici o di altro interesse personale che possa influire sullo svolgimento della

procedura di gara.

Stato di adozione: è stata predisposta apposita modulistica che deve essere resa, a norma delle disposizioni vigenti in materia di autocertificazione, dagli interessati per l'assunzione di incarichi o per compiti quali membri nelle varie commissioni giudicatrici o di gara.

| Rischio | Misura | Sviluppo della misura | Indicatore |
|--|--|---|---|
| Conflitto di interesse in procedure concorsuali, di gara o nell'assunzione di incarichi | Misura di controllo: verifica autocertificazioni da parte degli uffici che gestiscono le procedure. Erogazione del corso di formazione a tutti i dipendenti | Anni 2024-2026. Monitoraggio del RPCT sul controllo delle autocertificazioni da parte degli uffici. Attività formativa specifica per tutto il personale | Controllo annuale da parte degli uffici sulle autocertificazioni per un campione nella misura almeno del 10% Numero dei dipendenti partecipanti al Corso di Formazione |

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio del RPCT sull'applicazione delle indicazioni, attraverso le schede di rilevazione annuale. Analizzare e valutare soluzioni di eventuali situazioni o casistiche che presentano criticità.

C) Incompatibilità ed Inconferibilità degli incarichi

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

Stato di adozione della misura: è acquisita da parte di tutto il personale universitario apposita dichiarazione di insussistenza di cause incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi. Analoga dichiarazione è resa da professionisti, consulenti o collaboratori a vario titolo, preventivamente all'atto del conferimento dell'incarico; nel modulo predisposto è espressamente riportata l'assenza di condizioni ostative al conferimento dell'incarico.

| Rischio | Misura | Sviluppo della misura | Indicatore |
|---|--|---|--|
| False dichiarazioni di assenza di situazioni di incompatibilità ed inconferibilità di incarichi | Misure di controllo: verifiche delle autocertificazioni da parte degli uffici che gestiscono le procedure | Anni 2024-2026. Monitoraggio del RPCT sul controllo delle autocertificazioni da parte degli uffici. Attività formativa specifica per tutto il personale | Controllo da parte degli uffici sulle autocertificazioni per un campione nella misura almeno del 10% |

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio del RPCT sull'applicazione delle indicazioni, attraverso le schede di rilevazione annuale. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentano criticità.

D) Attività ed incarichi extraistituzionali

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

Oltre all'autorizzazione richiesta all'interessato per l'espletamento della predetta consulenza non abituale, l'Area Risorse Umane e i competenti Uffici afferenti sia alla medesima Area che al trattamento economico e alle istruttorie di autorizzazioni in materia, devono verificare (tra l'altro) eventuali situazioni che possano determinare conflitto di interessi, anche potenziale, e quindi pregiudizievole per l'esercizio imparziale delle funzioni rivestite oltre a controllare il rispetto dei limiti retributivi complessivi per tutti gli emolumenti a carico delle Finanze Pubbliche.

In proposito, con due recenti Sentenze, la Corte dei Conti ha tracciato le coordinate delle cc.dd. 'incompatibilità assolute' e delle cc.dd. 'mere consulenze' espletabili da parte dei Docenti universitari. La Corte dei Conti (Sez. II, 31 ottobre 2023, n. 310) ha chiarito che la scelta fatta dai Docenti universitari del regime d'impegno a tempo definito, seppure indubbiamente renda meno stringente il regime delle incompatibilità, non "sterilizza" totalmente il divieto di assunzione di cariche aziendali

presso società private costituite a fine di lucro, rientrando una tale assunzione nel perimetro delle c.d. “incompatibilità assolute”.

La Corte dei Conti (Sez. III App., 31 ottobre n. 447) ha inoltre chiarito che è consentito ai Professori e ai Ricercatori a tempo pieno lo svolgimento di attività extra istituzionali realizzate in favore di privati o enti pubblici ovvero per motivi di giustizia, purché prestate senza vincolo di subordinazione ed in mancanza di un’organizzazione di mezzi e di persone preordinata al loro svolgimento. Trattasi della c.d. “mera consulenza” consentita a patto che, per un verso, deve distinguersi dal lavoro dipendente e, per altro verso, deve distinguersi dall’appalto di servizi e anche dall’attività libero-professionale. Il contenuto deve, cioè, consistere in una prestazione di opera intellettuale, avente necessariamente carattere scientifico, resa da un esperto nel proprio campo disciplinare; deve essere svolta in modo non subordinato, ma anche non organizzato e non implicante il compimento di attività tipicamente riconducibili alle figure professionali di riferimento; non deve comprendere prestazioni di carattere strumentale o esecutivo; deve concludersi con un parere, una relazione o uno studio; deve infine essere svolta in modo occasionale, non abituale, né continuativo.

Stato di adozione: l’Ateneo di Cassino si è dotato di uno specifico Regolamento disciplinante tutte le condizioni previste dalla normativa in merito alle autorizzazioni extra impiego, prevedendo all’interno di esso le varie tipologie di attività compatibili e di quelle che possono precludere l’incarico di riferimento. Sono state acquisite autocertificazioni da parte del personale Docente e T.A.B.

È stata predisposta apposito modello di autocertificazione relativo al rispetto dei limiti retributivi a carico delle Finanze pubbliche ai sensi dell’art. 23-ter del Decreto Legge n. 201/2011, convertito con modificazioni in Legge n. 214/2011, e modificato dall’art. 13 del D.L. 24 aprile 2014 n. 66, convertito con modificazioni in Legge n. 89/2014.

Inoltre, è stato anche predisposto il Servizio Ispettivo interno all’Ateneo, ai sensi della legge n. 662/1999 ed Atto di Indirizzo MIUR N. 39 del 14/05/2018.

| Rischio | Misura | Sviluppo della misura | Indicatore |
|--|--|---|---|
| Dichiarazioni mendaci in ordine all’esistenza di situazioni di incompatibilità, conflitti di interessi e al superamento del limite retributivo | Misura di controllo: verifica delle autocertificazioni da parte degli uffici che gestiscono le procedure. Pubblicazione sul sito istituzionale dei compensi derivanti da attività extralavorativa | Anni 2024-2026. Monitoraggio del RPCT sul controllo delle autocertificazioni da parte degli uffici. Attività formativa specifica per tutto il personale | Controllo annuale da parte degli uffici sulle autocertificazioni per un campione nella misura almeno del 10% Pubblicazione compensi per incarichi extraistituzionali sul sito Amministrazione trasparente. |

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio del RPCT sulle verifiche degli adempimenti degli uffici relativi alle autorizzazioni necessarie, attraverso le schede di rilevazione annuale. Analisi e valutazione di soluzioni per situazioni o casi che presentano criticità.

E) Rotazione del personale/ Segregazione delle funzioni

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

Rotazione ordinaria

È opportuno puntualizzare che, per garantire la massima trasparenza e legalità nelle attività degli uffici, il personale oggetto della "rotazione" non ha, per certi aspetti, un controllo esclusivo su tutto l'iter procedimentale, essendo il processo decisionale composto da più fasi o livelli allo scopo di ridimensionare l'ambito discrezionale ad un unico funzionario (c.d. segregazioni delle funzioni).

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

Vale la pena inoltre precisare che tale misura non risulta utilmente applicabile nei casi di professionalità infungibili, riguardante cioè quelle figure professionali in possesso di determinate competenze e specifica qualifica professionale (come di seguito precisato per aspetti di abilitazioni, iscrizioni in albi professionali etc.) necessarie per poter prestare la propria attività lavorativa.

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

Si presti particolare attenzione al fatto che, laddove non sia oggettivamente praticabile la misura della

rotazione del personale (oltre che nei casi di infungibilità di alcune professionalità, anche ad es., in quelli di ridotte dimensioni dell’Ente o di appartenenza a tipologie particolari dello stesso), si possono adottare altre scelte organizzative, tra cui: modalità operative che favoriscono la condivisione delle attività fra gli operatori; ovvero la separazione delle attività operative, che i PNA 2016 e 2017 definiscono “segregazione delle funzioni”. Quest’ultimo è uno strumento operativo di genesi aziendalista che ha l’obiettivo di prevenire frodi interne, il “SoD – Segregation of Duties” – che tuttavia letteralmente in italiano si traduce “separazione dei compiti”, tant’è, che come inteso dalle aziende d’avanguardia, non prevede affatto la frammentazione tra più funzioni del flusso di lavoro operativo, bensì e piuttosto, la separazione delle attività operative, le quali permangono sotto una imputabilità esclusiva, come ad es. l’assegnazione a differenti impiegati di competenze relative a:

- a) svolgimento di approfondimenti istruttori e ricognizioni;
- b) predisposizione di determinazioni;
- c) concretizzazione delle risoluzioni adottate;
- d) posa in essere dei controlli;
- e) ovvero, ancora, separando incombenze di pianificazione, da quelle di messa in opera di accordi, patti, convenzioni, contratti, obbligazioni.

Nel 2023 è stato presentato il nuovo assetto organizzativo delle strutture dell’Ateneo, pertanto le rotazioni di personale nel periodo 2024/2026 potranno essere riferite a quel personale che in virtù di tale nuovo assetto non siano già transitati nelle nuove assegnazioni di ufficio.

| Rischio | Misura | Sviluppo della Misura | Indicatore |
|--------------------------------------|---------------------|---|---|
| Corruzione e cattiva amministrazione | Rotazione Ordinaria | Anni 2024-2026 Rotazione di unità di personale tecnico - amministrativo compatibilmente con esigenze e dotazioni organiche, salvo i casi di abilitazioni e iscrizioni in albi necessarie per determinate professionalità infungibili | Rotazione dipendenti nella misura minima del 5% |

Monitoraggio adozione ed efficacia della misura: Nel triennio 2024-2026 si prevede un ulteriore reclutamento di personale TAB, tramite procedure PEV e di concorso pubblico. Ciò agevolerà il

reperimento di nuove professionalità e la conseguenza di una più agevole applicazione della misura di rotazione ordinaria del personale.

F) Rotazione straordinaria

Descrizione: La rotazione straordinaria è disciplinata dal D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., che attribuisce alle amministrazioni il compito di procedere alla rotazione del personale nel caso di procedimenti penali o disciplinari riferibili a condotte di natura corruttiva e in ogni altro caso previsto dalla vigente normativa.

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

La rotazione straordinaria è una misura cautelativa che l'Amministrazione valuterà di adottare in caso di ragioni di opportunità, nella pendenza di procedimenti penali per condotte di natura corruttiva a carico del personale dipendente e in ogni altro caso previsto dalla legge vigente, fermo restando quanto previsto altresì in conseguenza di Sentenza definitiva di condanna e quale effetto non discrezionale dei provvedimenti da adottare, anche in relazione al contenuto della decisione giurisdizionale (ad es. pene accessorie etc.).

Inoltre, è reso obbligatorio per i dipendenti di comunicare all'Amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio e in ogni altro caso previsto dalla legge.

L'Ateneo di Cassino ha già applicato in passato tale istituto della rotazione straordinaria a seguito di situazioni che hanno indotto l'Amministrazione, al fine di salvaguardare i principi della massima correttezza amministrativa, trasparenza e legalità, alla sostituzione del personale preposto alla titolarità organizzativa di alcuni particolari Uffici esposti ad un maggior rischio di corruzione, in conseguenza di eventi aventi rilievo rispetto ai suddetti parametri.

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

Sviluppo della misura per l'anno 2024: Monitoraggio ed eventuali Audit con i responsabili

Sviluppo della misura per l'anno 2025: Monitoraggio ed eventuali Audit con i responsabili

Sviluppo della misura per l'anno 2026: Monitoraggio ed eventuali Audit con i responsabili

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

Descrizione:

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

L'ANAC con la Delibera n. 469/2021 contenente Linee Guida in materia di tutela del c.d. Whistleblowing, ha richiamato l'attenzione sull'ambito specifico di segnalazione di condotte illecite, ribadendo che il segnalante debba essere garantito da qualsiasi tipo di ritorsione diretta ed indiretta. Con successiva Delibera n.311 del 12 luglio 2023 l'ANAC ha sostituito le Linee Guida adottate dall'Autorità con la Delibera n.469/2021 fatto salvo il regime transitorio. Le nuove Linee Guida sono state riscritte dall'ANAC in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937. La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato. Chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni. Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon andamento della pubblica amministrazione.

Al riguardo l'Ateneo di Cassino ha adottato le seguenti misure:

- con D.R. n. 223 del 16/03/2023 è stato emanato il Regolamento interno aggiornato per la tutela del Whistleblowing;
- attivato apposito canale telematico "WHISTLEBLOWING PA" direttamente accessibile dalla pagina Amministrazione Trasparente, per la segnalazione di illeciti per i dipendenti e tutti gli stakeholders;
- inserito nella sezione Amministrazione Trasparente apposita pagina informativa sui contenuti e modalità delle segnalazioni;

- inserito nella programmazione della formazione apposito corso sul Whistleblowing;

Pertanto si programma la misura come da tabella che segue:

| Rischio | Misura | Sviluppo Misura | Indicatore |
|---|---|---|---|
| Segnalazione di attività corruttive o di cattiva amministrazione Whistleblowing | Regolamento di Ateneo disciplinante il Whistleblowing | Anni 2024-2026: Monitoraggio del RPCT. Esame delle eventuali segnalazioni pervenute ed adozione dei relativi provvedimenti di competenza. Eventuale interazione con i competenti Uffici dell'Amministrazione, UPD; e con Autorità Giudiziaria, Corte dei Conti, Anac. | Esame delle segnalazioni e loro numero |
| | Formazione | Anni 2024–2026 Erogazione a tutto il personale di formazione in materia di segnalazioni Whistleblowing | Numero di partecipanti al corso di formazione |

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Esame delle segnalazioni e loro numero. Nel 2023 non è pervenuta alcuna segnalazione.

H) Attività di Formazione ed Informazione del Personale

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

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

Inoltre l'importanza di una costante ed aggiornata attività formativa del personale TAB è stata formalizzata con apposito atto regolamentare di cui al D.R. n. 946 del 22/11/2021 recante il regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario dell'Università di Cassino, che prevede annualmente l'approvazione di un piano triennale della formazione da parte del Consiglio d'Amministrazione previa consultazione delle

OO.SS. di Ateneo.

È stata programmata apposita formazione consistente nell'erogazione di Corsi relativi alle tematiche della trasparenza, in ordine all'aggiornamento degli obblighi e delle relative modalità di pubblicazione degli atti nella sezione Amministrazione Trasparente, sui conflitti di interessi ed inconferibilità degli incarichi con particolare riferimento ai pubblici appalti, nonché sull'istituto del Whistleblowing.

Le finalità dell'integrità, della trasparenza e della competenza del pubblico dipendente sono ormai imprescindibili. Per tali obiettivi, determinati dalle istituzioni nazionali e sovranazionali, viene periodicamente inviata a tutto il personale Docente, tecnico-amministrativo e bibliotecario la Circolare "*InForm@Mentis*" a cura del Dr. Pietro Alessio Palumbo, che è risultato uno strumento utile per le finalità sopra richiamate. Infatti, In adempimento di tali precisi obblighi, la Circolare ha lo scopo di facilitare pertinenti e aggiornate competenze di tutto il personale di Ateneo direttamente alla propria postazione. Il piano prevede la trasmissione di Circolari sul cuore di direttive, orientamenti e pareri della recentissima giurisprudenza, degli organismi nazionali, e delle Authorities di Stato. Particolare attenzione è quindi dedicata all'aggiornamento costante sulle più autorevoli decisioni del Consiglio di Stato, dei Tar, della Corte dei Conti e sulle più attuali risoluzioni ANAC, del Garante Privacy e di altre Autorità Nazionali; tutto ciò a bussola di diritto vivente sulla legittimità delle procedure amministrative, ma anche sulla liceità del contegno individuale dei funzionari. L'obiettivo è il *tuning* costante sulla legittimità dei procedimenti amministrativi e sui processi operativi, attraverso un approccio lavorativo stabilmente lecito che gradualmente diventi sempre più sicuro e consapevole, come più volte sollecitato dai Piani Nazionali Anticorruzione (a partire dallo storico PNA 2013, fino agli aggiornamenti più odierni) anche sotto la spinta del GRECO (Gruppo di Stati contro la Corruzione – l'Organo Anticorruzione del Consiglio d'Europa). In un'epoca di stratificazioni di fonti e relative interpretazioni è ormai imprescindibile, imperativo, l'aggiornamento in tali campi che sia continuo e a trecentosessanta gradi, ossia finalizzato a permettere al funzionario di vedere il quadro operativo nel suo insieme, facendo un passo molto più avanti rispetto al singolo procedimento amministrativo in cura. Le Circolari hanno il traguardo di una fruibilità multidisciplinare al fine di sostenere l'integrità comportamentale, la liceità e la trasparenza operativa, ma anche le abilità lavorative, la serenità e la piena tranquillità d'azione; al contempo stimolando le legittime aspettative di crescita professionale e di carriera dei colleghi tutti.

Pertanto le Circolari si presentano come uno strumento utile per implementare l'accuratezza operativa, il rigore, la legalità e la legittimità, la chiarezza dei processi; il tutto sia nella prospettiva generale della nostra Università che del singolo funzionario.

Si segnala altresì la necessità di appositi corsi di formazione in tema di Etica Pubblica, essendo ormai pacifico che il diffondersi della cultura della onestà sia fonte di positivi risvolti sia per il dipendente pubblico, sia per l'Amministrazione, sia per la collettività.

Oggi il termine "corruzione" è spesso abusato, soprattutto in materia penale. Tale termine deriva dal latino "cum e rumpere", dal quale emerge una rottura rispetto all'integrità richiesta per il ruolo pubblico nel quale non può risultare violato il patto di fiducia con chi ha accordato il potere e con la stessa collettività. La corruzione di un funzionario pubblico, di un impiegato, rispecchia questa stessa immagine di rottura di un patto, di sviamento dell'utilizzo di un potere per un fine diverso che non è quello che lo lega alla collettività stessa. In questo senso il funzionario pubblico assolve ad una funzione fondamentale: quella di latore del pubblico potere, di immedesimazione con lo stesso, di cui è personificazione materiale ed intellettuale. La lotta alla corruzione si attua anche cambiando la prospettiva del proprio lavoro, tenuto conto del fatto che è emerso che alla base di comportamenti di *malagestio* vi è spesso un aspetto "culturale" e che, quindi, appare utile investire sulla formazione che possa sensibilizzare a far propri i comportamenti di prevenzione di tali eventi e condotte in ambito pubblico, con vantaggio per l'Amministrazione ed anche per il contesto socio-economico collegato.

I) Contrattualistica Pubblica

Descrizione: Come evidenziato in riferimento alle misure di prevenzione in materia di contrattualistica pubblica sono previste misure per i processi esposti ad un maggior rischio corruttivo e di cattiva amministrazione inerenti agli affidamenti in deroga ai sensi delle recenti disposizioni di cui ai D.D.L.L. 76/2020 e 77/2021. Per tali misure si prevede una programmazione come da tabelle che seguono:

| Rischio | Tipologia di Misura | Sviluppo della misura | Indicatore |
|--|--|--|-------------------------------|
| Mancanza di trasparenza negli affidamenti. Più affidamenti in capo al medesimo operatore economico | <p>Misure di trasparenza: aumento della tracciabilità telematica degli atti di gara, aggiornamento degli elenchi degli operatori economici da invitare a gara, esplicitazione nella determina a contrarre delle motivazioni inerenti alla procedura di affidamento;</p> <p>Misure di controllo: Verifiche degli uffici che gestiscono le</p> | Per gli anni 2024/2026 monitoraggio sugli affidamenti in capo al medesimo operatore sia attraverso MEPA, sia attraverso le procedure informatiche a disposizione dell'Amministrazione. | Numero degli appalti per anno |

| | | | |
|---|--|---|-------------------------------|
| | procedure sulle autocertificazioni d'inesistenza di conflitti di interesse. Monitoraggio ed Auditing da parte del RPCT | | |
| Mancata rotazione degli operatori economici chiamati a partecipare a gara | Misure di controllo: Monitoraggio ed Auditing da parte del RPCT in collaborazione con il Dirigente responsabile di Area di riferimento o il RUP anche sull'applicazione del principio di rotazione | Per gli anni 2024/2026 monitoraggio ed auditing con particolare riguardo ad eventuali cause di mancata rotazione degli operatori economici chiamati a partecipare a gara, soprattutto se finanziate con il PNRR | Numero degli appalti per anno |
| Ritardo nell'esecuzione degli appalti | Misure di controllo: Monitoraggio ed Auditing da parte del RPCT in collaborazione con il Dirigente responsabile di Area di riferimento o presso il RUP sulle eventuali cause relative al ritardo nell'esecuzione degli appalti, soprattutto se finanziate con il PNRR | Per gli anni 2024/2026 monitoraggio ed auditing sulle eventuali cause relative al ritardo nell'esecuzione degli appalti, soprattutto se finanziate con il PNRR | Numero degli appalti per anno |

Rotazione del personale per commissioni gare d'appalto

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

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

Sviluppo della misura per l'anno 2024: eventuale Auditing del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentano criticità.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: eventuale Auditing del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentano criticità.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: eventuale Auditing del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentano criticità.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio del RPCT sulle verifiche degli adempimenti e sull'attuazione delle misure da parte degli uffici interessati, attraverso le schede di rilevazione annuale.

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

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

- gli uffici competenti/titolari dei procedimenti provvedono all'acquisizione delle dichiarazioni sostitutive circa eventuali sentenze di condanna, anche non passate in giudicato, per delitti contro la PA, aggiornando l'autocertificazione che i commissari di gara/concorsi e i relativi segretari devono obbligatoriamente sottoscrivere prima di essere formalmente nominati, con l'inserimento dell'attestazione specifica circa l'assenza di condanne penali relative ai reati di cui sopra;
- gli uffici amministrativi competenti provvederanno ad acquisire la dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'art. 46 D.P.R. 445/2000 circa l'assenza di condanne penali anche non definitive per i reati sopra indicati, da parte dei soggetti che si prevede di assegnare o nominare con funzione direttiva agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

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

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

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

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

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

Sviluppo della misura per l'anno 2023: Monitoraggio attraverso le schede di rilevazione annuale ed eventuale Auditing del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentano criticità.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: Monitoraggio attraverso le schede di rilevazione annuale ed eventuale Auditing del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentano criticità.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: Monitoraggio attraverso le schede di rilevazione annuale ed eventuale Auditing del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentano criticità.

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

Descrizione: in coerenza con le disposizioni normative previste all'art.53 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., è necessario adottare misure atte ad evitare che dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni, svolgano nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione stessa. La norma sul divieto del *pantouflage* "incompatibilità successiva" di cui sopra, prevede inoltre particolari conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto conferito in violazione del divieto di *Pantouflage*, e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferiti incarichi in violazione del divieto, non possono contrattare con la Amministrazione per i successivi tre anni e sono tenuti a restituire i compensi percepiti ed accertati per tali incarichi.

Per il periodo 2024/2026 si programmano le seguenti misure:

| Rischio | Misura | Sviluppo della misura | Indicatori |
|--|---|---|---|
| Incompatibilità successiva (Pantouflage) | Inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale, sia di livello dirigenziale che non dirigenziale, che prevedono tale divieto | Per gli anni 2024/2026 monitoraggio sull'inserimento da parte dell'Area Risorse Umane delle clausole al momento di assunzione in servizio | Controllo da parte da parte dell'Area Risorse Umane su campione nella misura almeno del 10% |
| | Dichiarazione da parte del dipendente da rendere prima della cessazione dal servizio, di impegno a rispettare il divieto di Pantouflage | Controllo da parte dell'Area Risorse Umane delle dichiarazioni rese dal personale cessato dal servizio | Controllo da parte dell'Area Risorse Umane su campione nella misura almeno del 10% |
| | Comunicazione obbligatoria nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, della instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro | Controllo da parte dell'Area Risorse Umane sull'adempimento dell'obbligo di comunicazione | Controllo da parte dell'Area Risorse Umane su campione nella misura almeno del 10% |
| | Attività di formazione a tutto il personale | Organizzazione di corsi di formazione per tutto il personale in servizio | Numero di partecipanti al Corso di formazione |

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio attraverso le schede di rilevazione annuale ed eventuale Audit del RPCT sull'attuazione delle misure da parte degli uffici interessati. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentano criticità.

M) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Descrizione: ai fini di una efficace strategia anticorruzione sono possibili momenti di confronto e/o forme di consultazione per il coinvolgimento degli utenti e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi (Stakeholders) sia in occasione dell'elaborazione/aggiornamento del Piano che nei momenti successivi alla sua divulgazione.

Stato di adozione: con avvisi pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" l'Ateneo ha

negli anni ritenuto utile raccogliere eventuali idee e proposte del personale universitario, degli studenti, delle Organizzazioni Sindacali e di possibili altri portatori di interesse.

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

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

Sviluppo della misura per l'anno 2026: L'Ateneo di Cassino punterà a raccogliere e valutare anche per l'anno di riferimento eventuali suggerimenti formulati dai vari portatori di interesse.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Analisi e valutazione di possibili suggerimenti e idee.

N) Interventi inerenti alla Trasparenza

Descrizione: la Trasparenza costituisce una delle misure strategiche principali in tema di prevenzione della corruzione. L'Ateneo di Cassino effettua le pubblicazioni previste dal D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii., nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente del proprio sito istituzionale. Ciò avviene sotto monitoraggio non solo da parte del RPCT e dal suo ufficio di supporto e, *in primis*, da parte dei Responsabili stessi delle strutture; ciò anche con riguardo alla "qualità" delle informazioni inserite nel rispetto dei criteri di norme e leggi vigenti.

È stato, in particolare, prevista l'implementazione della Sezione Amministrazione Trasparente - Sottosezione "Attuazione Misure PNRR" inerente alla pubblicazione di tutti gli atti normativi ed amministrativi posti in essere dalle Strutture Dipartimentali e dell'Amministrazione centrale e periferica, coinvolti nella realizzazione e gestione dei progetti ed attività finanziate con i fondi PNRR.

MISURE ULTERIORI

O) Patto di Integrità

Descrizione: il Patto d'integrità stabilisce la reciproca e formale obbligazione dell'Amministrazione e dei partecipanti alle gare a conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza nonché l'esplicito impegno anti-corruzione di non offrire, accettare o richiedere somme

di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, ai fini dell'assegnazione del contratto e/o per distorcere la relativa corretta esecuzione.

Stato di adozione: il Patto di Integrità è già utilizzato da tempo dall'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentano criticità.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentano criticità.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentano criticità.

Monitoraggio adozione ed efficacia della misura: Monitoraggio del RPCT sull'adempimento e relativa attuazione, attraverso le schede di rilevazione annuale.

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

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

Stato di adozione: al fine di consentire agli uffici che gestiscono le procedure l'uniformità nell'applicazione delle verifiche sull'acquisizione delle autocertificazioni, sarebbe opportuno predisporre apposito Regolamento su modalità e criteri di campionamento delle medesime.

È stato anche predisposto il Servizio Ispettivo Interno all'Ateneo ai sensi della legge n. 662/1999 ed Atto di Indirizzo MIUR N. 39 del 14/05/2018.

| Rischio | Misura | Sviluppo della Misura | Indicatore |
|---------|--------|-----------------------|------------|
|---------|--------|-----------------------|------------|

| | | | |
|--|--|---|---|
| Benefici conseguiti a seguito di dichiarazioni mendaci | Verifica da parte degli uffici che gestiscono le procedure nella misura del 10% delle autocertificazioni | Anni 2024-2026 verifica delle autocertificazioni da parte dei responsabili dei procedimenti | Numero ed entità di eventuali dichiarazioni mendaci |
|--|--|---|---|

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Monitoraggio sull'adempimento e relativa attuazione da parte del Responsabile anticorruzione, attraverso le schede rilevazione annuale.

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

Descrizione: il RPCT svolge annualmente attività di controllo interno sugli atti e sui procedimenti prodotti dall'Amministrazione, attraverso le schede di rilevazione annuale.

Stato di adozione: il controllo per l'anno 2023 è stato effettuato nei mesi compresi tra settembre e novembre a.c., con riferimento agli atti prodotti nel periodo antecedente.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: il controllo viene effettuato attraverso le schede di rilevazione annuale, con riferimento agli atti prodotti nel periodo temporale antecedente. Sono previsti Audit di II livello con i titolari dei processi particolarmente sensibili al rischio corruzione.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: il controllo viene effettuato attraverso le schede di rilevazione annuale, con riferimento agli atti prodotti nel periodo temporale antecedente. Sono previsti Audit di II livello con i titolari dei processi particolarmente sensibili al rischio corruzione.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: il controllo viene effettuato attraverso le schede di rilevazione annuale, con riferimento agli atti prodotti nel periodo temporale antecedente. Sono previsti Audit di II livello con i titolari dei processi particolarmente sensibili al rischio corruzione.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Pubblicazione delle schede di monitoraggio sul sito istituzionale dell'Ateneo nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti.

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

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

Stato di adozione: sul sito istituzione dell'Ateneo, nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri contenuti" è riportata la procedura per l'accesso civico.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: eventuale aggiornamento delle indicazioni procedurali e dei moduli pubblicati sul sito web.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: eventuale aggiornamento delle indicazioni procedurali e dei moduli pubblicati sul sito web.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: eventuale aggiornamento delle indicazioni procedurali e dei moduli pubblicati sul sito web.

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

S) Diritto all'Accesso Generalizzato

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

Con l'Accesso Generalizzato viene garantito il diritto di chiunque ad accedere a tutti i dati, documenti ed informazioni detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori, rispetto a quelli soggetti ad obbligo di pubblicazione, ai sensi del precitato D.Lgs. n. 33/2013 art. 5, comma 2, come novellato dal D.Lgs. 97/2016, salvaguardando la normativa in tema di protezione dei dati personali.

In caso di diniego totale o parziale o la mancata risposta entro i termini previsti, da parte dell'Unità organizzativa competente, il richiedente può avanzare richiesta di riesame al RPCT, secondo quanto

previsto dalla normativa vigente e dal Regolamento per l'accesso ai documenti amministrativi.

Stato di adozione: sul sito istituzione dell'Ateneo, nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri contenuti" è riportata la procedura per l'accesso generalizzato.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: eventuale aggiornamento delle indicazioni procedurali e dei moduli pubblicati sul sito web.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: eventuale aggiornamento delle indicazioni procedurali e dei moduli pubblicati sul sito web.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: eventuale aggiornamento delle indicazioni procedurali e dei moduli pubblicati sul sito web.

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

T) Registro degli Accessi

Descrizione: la Determinazione Anac n. 1309 del 28 dicembre 2016, con cui sono state adottate le Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui agli articoli 5 e 5-bis D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, prevede l'istituzione e la pubblicazione di un Registro delle richieste di accesso presentate per tutte le tipologie, con l'elenco, l'oggetto, la data, l'esito e la data della decisione. Pertanto è stato istituito presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) il Registro degli Accessi. È possibile visionare il medesimo documento nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti. L'aggiornamento del Registro è semestrale e riporta le istanze presentate nel periodo di gennaio-giugno e luglio-dicembre di ogni anno.

Sviluppo della misura per l'anno 2023: aggiornamento del Registro a cura del Responsabile dell'URP.

Sviluppo della misura per l'anno 2024: aggiornamento del Registro a cura del Responsabile dell'URP.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: aggiornamento del Registro a cura del Responsabile dell'URP.

Monitoraggio adozione ed efficacia della misura: verifica sull'adempimento e relativa attuazione da

parte del Responsabile anticorruzione attraverso le schede di rilevazione annuale.

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

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

V) Gestione Reclami e Segnalazioni

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

Sviluppo della misura per l'anno 2024: eventuale aggiornamento delle procedure da parte del Responsabile dell'ufficio competente.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: eventuale aggiornamento delle procedure da parte del Responsabile dell'ufficio competente.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: eventuale aggiornamento delle procedure da parte del Responsabile dell'ufficio competente.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio sull'adempimento e relativa attuazione da parte del RPCT, attraverso le schede di rilevazione annuale.

W) Gestione del contenzioso

Descrizione:

Con D.R. nr. 693 del 20/09/2019 è stato emanato il Regolamento di disciplina dei patrocini legali;
Con D.R. nr. 34 Del 16/01/2020 è stato emanato il Regolamento per il funzionamento del Settore Attività Legali;

Con D.R. nr.275 del 22/04/2021 è stato costituito l'Albo dei professionisti esterni ai fini del conferimento degli incarichi professionali. I suddetti atti sono pubblicati sul sito dell'Ateneo.

Nell'anno 2022, a seguito di superamento di concorso pubblico, ha preso servizio un Dirigente di II fascia, Avv. Iosè Guzzo, che ha assunto l'incarico di Direttore dell'Area Attività Legali, Contrattuali e AA.GG. A seguito di D.R. n. 269 del 29/04/2022, il suddetto Direttore d'Area ed il Responsabile del Settore Legale afferente alla stessa Area, rivestono il ruolo di Legali dell'Ateneo e sono iscritti nel relativo Elenco Speciale presso l'Ordine degli Avvocati di Cassino, con vincolo di esclusiva di patrocinio in favore solo dell'Università stessa. Entrambi i legali interni sono dotati di discrezionalità professionale e di natura tecnica in ordine alla scelta della tipologia e del contenuto degli atti giudiziari da porre in essere, mentre le scelte discrezionali circa l'attivazione, resistenza nei vari gradi di giudizio, il ricorso al libero Foro, la scelta dei Legali esterni, la convenienza in ordine alla conclusione di accordi transattivi, rimangono riservate in capo al Rettore, al Consiglio D'Amministrazione e al Direttore Generale, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni.

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

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

| Rischio | Misura | Sviluppo della misura | Indicatore |
|---|--|---|--|
| Omissione o ritardo nelle attività procuratorie | Misure di controllo: Monitoraggio ed eventuale Audit con particolare riguardo ad atti di rilievo | Anni 2024-2026 eventuale implementazione della misura in collaborazione con i legali interni | Numero contenziosi internalizzati e relative spese |

X) Servizio Ispettivo di Ateneo

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

personale, anche a tempo determinato, in servizio presso l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale.

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

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