

# PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022-2024

## INDICE

PREMESSA .....	3
<b>1 PARTE GENERALE .....</b>	<b>3</b>
1.1 GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ED IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE.....	4
1.2 I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	5
1.3 IL PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PIANO.....	9
<b>2 L'ANALISI DEL CONTESTO .....</b>	<b>10</b>
2.1 IL CONTESTO ESTERNO.....	10
2.2 IL CONTESTO INTERNO.....	12
2.2.1 L'organizzazione .....	122
2.2.2 L'analisi del contenzioso .....	14
2.2.3 L'analisi dei procedimenti disciplinari .....	15
2.2.4 La mappatura dei processi .....	16
<b>3 LA GESTIONE DEL RISCHIO .....</b>	<b>17</b>
3.1 FASE 1: ANALISI DEL CONTESTO (ANALISI CONTESTO ESTERNO E ANALISI CONTESTO INTERNO CHE COMPRENDE ANCHE LA MAPPATURA DEI PROCESSI) .....	18
3.2 FASE 2: VALUTAZIONE DEL RISCHIO (IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO, ANALISI DEL RISCHIO E PONDERAZIONE DEL RISCHIO).....	18
3.3 FASE 3: TRATTAMENTO DEL RISCHIO (IDENTIFICAZIONE DELLE MISURE E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE) .....	19
<b>4 L'AREA DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI .....</b>	<b>20</b>
4.1 PROGRAMMAZIONE .....	20
4.2 PROGETTAZIONE DELLA GARA .....	21
4.3 SELEZIONE DEL CONTRAENTE .....	21
<b>5 LE MISURE GENERALI.....</b>	<b>22</b>
5.1 LA FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA, DELLA LEGALITA' E DELL'ANTICORRUZIONE .....	22
5.2 IL CODICE DI COMPORTAMENTO E IL CODICE ETICO .....	23

5.3	LA ROTAZIONE DEL PERSONALE .....	25
5.4	L'OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE .....	26
5.5	LA DISCIPLINA SPECIFICA IN MATERIA DI SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO - ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI .....	28
5.6	INCONFERIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI .....	29
5.7	DISCIPLINA SPECIFICA IN MATERIA DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	30
5.8	LE MISURE PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER) .....	30
6	LE MISURE SPECIFICHE O ULTERIORI.....	31
6.1	MISURE NELL'AMBITO DELLA RICERCA SCIENTIFICA .....	31
6.2	MISURE NELL'AMBITO DEL RECLUTAMENTO .....	32
6.3	MISURE SPECIFICHE DI SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI .....	33
6.4	MISURE NELL'AMBITO DEI PATTI D'INTEGRITÀ PER GLI AFFIDAMENTI .....	33
6.5	MISURE NELL'AMBITO DELLA GESTIONE PATRIMONIALE BENI .....	34
6.6	MISURE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI, NONCHÉ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE .....	34
7	LA TRASPARENZA .....	34
8	IL MONITORAGGIO DEL PIANO ED IL RIESAME PERIODICO DELLA FUNZIONALITÀ DEL SISTEMA DEL SISTEMA	36
	ALLEGATI .....	
	ALLEGATO 1: TABELLA N. 1 PIAO 2022-2024 – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	
	ALLEGATO 2: TABELLA N. 2 PIAO 2022-2024 – MISURE DI TRASPARENZA.....	
	ALLEGATO 3: TABELLA N. 3 PIAO 2022-2024 – OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE .....	
	ALLEGATO 4: D.D.G. REP. NR. 675/2017 .....	
	ALLEGATO 5: TABELLA OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (ALLEGATO N. 1 AL D.D.G. REP. NR. 675/2017).....	

## Premessa

In attuazione della normativa volta a prevenire le condotte corruttive, a ridurre le circostanze in cui si manifestino casi di corruzione e creare un contesto sfavorevole alla stessa, la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, ha introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, articolato su due livelli operativi:

1. livello nazionale: viene adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), documento strategico generale con funzioni di indirizzo per le Pubbliche Amministrazioni;
2. livello decentrato: le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad adottare un documento programmatico che, nel rispetto delle indicazioni e degli indirizzi forniti dal PNA ed avuto riguardo al proprio peculiare contesto organizzativo, deve riportare un’analisi delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e le misure da porre in essere, volte alla prevenzione, al controllo e al contrasto della corruzione e dell’illegalità, nella salvaguardia dei principi di esclusività, imparzialità e buon andamento nell’esercizio delle funzioni pubbliche. Tale documento ha assunto la denominazione di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

La nozione di “corruzione” va pertanto intesa in un’accezione più ampia rispetto a quella penalistica, ricomprendendo tutte le varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si rilevino “comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all’adozione di) una decisione pubblica, deviando in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri di ufficio, cioè dalla cura imparziale dell’interesse pubblico affidatogli” (PNA 2019).

Sebbene i comportamenti di tipo corruttivo dei pubblici funzionari possano verificarsi in ambiti diversi e con riferimento a funzioni diverse (es.: corruzione relativa all’assunzione di decisioni politico-legislative, all’assunzione di atti giudiziari, all’assunzione di atti amministrativi), ciò non muta il carattere unitario del fenomeno corruttivo nella propria essenza.

Il concetto di “corruzione”, inteso in senso lato, comprende tutte le attività dell’Ateneo (scientifiche, formative, amministrative) e pertanto, il PTPCT è rivolto a tutto il personale dell’Università: personale tecnico amministrativo, C.E.L. ed al personale docente e ricercatore. Per quanto compatibili, le misure e gli obblighi di condotta previsti nel Piano si applicano anche a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l’Ateneo e, in particolare, ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ivi inclusi gli incarichi di didattica ai sensi dell’art. 23 della Legge n. 240/2010; ai titolari di assegni di ricerca di cui all’art. 22 della Legge n. 240/2010; ai titolari di borse di studio e di ricerca; agli studenti titolari di contratti di collaborazione a tempo parziale; ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell’amministrazione, e ad ogni altro soggetto a cui la normativa estenda l’applicazione. Tutti i soggetti citati sono tenuti a prendere visione del Piano, ad osservarlo e a farlo osservare.

Nel rispetto della disciplina civile, penale ed amministrativa, ai sensi dell’art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, l’accertata violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare, e può costituire motivo di determinazione di sanzioni disciplinari da parte degli organi competenti.

Pertanto, il PTPCT si configura come uno strumento di necessaria integrazione del regime sanzionatorio stabilito dal Codice penale per i reati di corruzione, nell’ottica di garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, di rendere trasparenti le procedure e imparziali le decisioni dell’Amministrazione.

## 1 PARTE GENERALE

Nella redazione del presente Piano assume particolare interesse la Delibera ANAC n. 1208/2017 “Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016”, che reca degli approfondimenti specifici riguardanti le istituzioni universitarie. Proprio sulla base di tale documento il Ministero dell’Università e della Ricerca (MUR) ha pubblicato, a maggio 2018, l’ “Atto d’indirizzo della Ministra Sen. Valeria Fedeli, avente ad oggetto l’aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione - Sezione Università”, con il quale intendeva coordinare in un unico testo sia gli aspetti di interesse trattati dall’ANAC nella Delibera n. 1208/2017, sia le azioni ulteriori individuate dal MUR, in attuazione della stessa delibera. In tale contesto si inserisce anche l’Accordo tra ANAC e MUR del 16 ottobre 2019, volto a promuovere, anche con la collaborazione della CRUI, il progressivo adeguamento da parte delle istituzioni universitarie alle indicazioni contenute nei citati documenti. A tal proposito, le parti hanno costituito un tavolo tecnico, finalizzato all’adozione di linee guida nei seguenti ambiti: codici di comportamento degli atenei; regole concernenti la formazione delle commissioni per il reclutamento del personale nelle Università; procedure di reclutamento e di avanzamento di carriera,

con conseguente predisposizione di un'adeguata programmazione del reclutamento stesso; formazione e organizzazione di banche dati dei progetti di ricerca.

L'Ateneo ha recepito le raccomandazioni contenute nell'Aggiornamento 2017 al PNA 2016 – molte delle quali riprese dall'atto di indirizzo del MUR – all'interno del PTPCT, e per il triennio 2022-2024 darà corso ad alcuni importanti cambiamenti organizzativi, con una particolare attenzione al miglioramento delle strategie di prevenzione della corruzione.

Essendo il quadro normativo ancora estremamente dinamico, l'Ateneo adotta il proprio PTPCT, redigendo il presente aggiornamento all'interno del PIAO, nell'osservanza:

- delle disposizioni della Legge 190/2012 e s.m.i., che si propone di prevenire e di limitare i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno della Pubblica Amministrazione, comprese anche le Università;
- delle determinazioni, linee guida e orientamenti (da ultimo gli *“Orientamenti per la pianificazione Anticorruzione e Trasparenza”* del 2 febbraio 2022) dell' ANAC, nonché sulla base delle indicazioni contenute nel PNA 2019-2021 e relativi allegati (approvato con Delibera del 1064 del 13.11.2019), ultimo piano nazionale attualmente vigente;
- gli indirizzi dell'ANVUR in materia di integrazione tra pianificazione della performance, iniziative di anticorruzione e ciclo di bilancio (*“Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane”* approvate dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR con Delibera n. 18 del 23 gennaio 2019).

Il presente Piano rispetta, pertanto, anche quanto previsto dal PNA, che costituisce il *“manuale operativo”* destinato a sostenere e guidare l'attività della Pubblica Amministrazione nell'individuazione e nella prevenzione dei rischi di corruzione o dei casi di conflitto di interessi, ferma restando l'autonomia organizzativa interna, qualificandosi come strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Per essere efficace, la prevenzione della corruzione deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano, all'interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio). Esse, pertanto, si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo, quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo. Rimane nella piena responsabilità delle amministrazioni individuare e declinare queste misure nel modo più adatto allo specifico contesto organizzativo, per prevenire i rischi corruttivi, come identificati nel processo di analisi e gestione del rischio. Il presente PTPCT 2022-2024, redatto come già detto, nel rispetto delle indicazioni fornite dal PNA, utilizza la metodologia di gestione del rischio ivi suggerita; infatti, la finalità è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali.

Il Piano, orientato al perseguimento di tali finalità, ha tenuto conto dei seguenti principi guida:

- principi strategici: coinvolgimento dell'organo di indirizzo, cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio e collaborazione tra amministrazioni;
- principi metodologici: prevalenza della sostanza sulla forma, gradualità nello sviluppo delle diverse fasi di gestione del rischio, selettività nelle priorità di intervento, integrazione e miglioramento e apprendimento continuo;
- principi finalistici: effettività di riduzione del rischio e miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento.

Da ultimo, l'Ateneo ha provveduto nel mese di gennaio 2022 ad una integrazione del PTPCT triennio 2021-2023, inserendo una prima valutazione dell'analisi dei rischi e delle misure specifiche, la cui attuazione sarà oggetto di monitoraggio in corso d'anno.

## **1.1 Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed il collegamento con il Piano della Performance**

La disciplina vigente attribuisce importanti compiti agli organi di indirizzo delle amministrazioni e, tra questi, la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario del PTPCT, unitamente agli esiti dell'attività di monitoraggio.

Di particolare importanza è che il PTPCT mantenga una propria autonomia rispetto agli strumenti di programmazione: le attività di individuazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione devono essere intese non come un mero adempimento, ma come un processo costante e sinergico che, anche in una logica di performance, è finalizzato alla ricerca di maggiore funzionalità e, di conseguenza, alla prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione. Tuttavia, al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione, è necessario che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità e dal Nucleo di Valutazione di Ateneo.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) definisce un ciclo che sviluppa, in modo sistemico, la pianificazione delle attività tecnico-amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della programmazione economico-finanziaria e della strategia relativa alle attività istituzionali. Per realizzare il necessario coordinamento fra i diversi strumenti di programmazione, è fondamentale che il RTPCT interagisca costantemente con il vertice strategico decisionale in fase di programmazione degli obiettivi e delle attività relative alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Nella misurazione e valutazione delle performance, coerentemente con quanto prevede il SMVP, l'Ateneo al fine di agevolare l'implementazione di un programma di attività ben definite e verificabili tiene conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Le attività, svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT, sono introdotte in forma di obiettivi nel Piano della Performance, nel duplice versante della performance organizzativa (art. 8 del D. Lgs. 150/2009) e performance individuale (art. 9 del D. Lgs. 150/2009). A questo fine, il Piano della Performance richiama i contenuti del PTPCT, mentre il PTPCT, viceversa, recepisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, definiti dall'organo di indirizzo dell'Ateneo. Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono tradotte, in tutti i casi in cui ciò è possibile, in obiettivi organizzativi e individuali assegnati ai Dirigenti e rappresentano pertanto, una delle tipologie di obiettivi operativi di performance organizzativa assegnati alle aree amministrative e ai loro responsabili delle strutture (EP, D e C) e, dove possibile, il collegamento con gli obiettivi di performance è esplicitato nell'ambito delle singole misure di prevenzione.

Nel Piano della Performance 2022-2024, approvato nel mese di gennaio 2022, sono stati inseriti i seguenti obiettivi per il 2022:

- per la Direttrice Generale: realizzazione di modelli per l'indagine di customer satisfaction; completamento della revisione del modello organizzativo/tecnico del PTA; revisione dei principali processi impattanti per il Piano Strategico.
- Per i Dirigenti, nella logica di una declinazione a cascata: completamento della revisione del modello organizzativo/tecnico del PTA: Amministrazione centrale (definizione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza) e Amministrazione dei Poli (sulla base degli esiti delle interviste ai Direttori di Dipartimento coinvolti); revisione delle "job descriptions" dei ruoli di responsabilità del PTA, coerente con il nuovo modello organizzativo, a corredo della proposta di micro-organizzazione presentata.
- Per i Responsabili di I° e II° livello: partecipazione attiva in una logica di contribuzione; analisi e revisione dei principali processi impattanti per il piano strategico; definizione di modelli per l'indagine di customer satisfaction.
- Per la Responsabile dell'attività "Trasparenza e anticorruzione": analisi e revisione dei principali processi impattanti per il piano strategico; gestione e coordinamento sezione Amministrazione Trasparente - controllo adempimenti di pubblicazione da parte di altri uffici e relative segnalazioni e solleciti; adozione regolamento "Whistleblowing".

L'obiettivo di revisione organizzativa risponde anche alla logica di definizione dei ruoli e delle responsabilità amministrative-gestionali e della standardizzazione delle regole di gestione dei processi attualmente eterogenee tra i diversi Dipartimenti.

L'obiettivo legato alla revisione dei processi include, altresì, l'aggiornamento della mappatura della valutazione dei rischi, ai fini della prevenzione dei rischi corruttivi e degli obblighi legati alla trasparenza. Pertanto, anche gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza trovano collocazione all'interno del PIAO, affiancando e completando gli obiettivi organizzativi, in un'ottica di integrazione del Ciclo della Performance.

A decorrere dal 2022, il PTPCT 2022-2024 è parte integrante del PIAO e le attività e gli obiettivi indicati sono coordinati con quelli degli altri documenti, che confluiranno all'interno di esso.

Si rileva che, la realizzazione delle misure generali e specifiche, previste nelle tabelle denominate "**ALLEGATO 1: TABELLA N. 1 PIAO 2022-2024 – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**" e "**ALLEGATO 2: TABELLA N. 2 PIAO 2022-2024 – MISURE DI TRASPARENZA**", allegate al presente PTPCT, in quanto inserite nel PIAO, rientra automaticamente tra gli obiettivi di Performance organizzativa e individuale, assegnati dall'Ateneo per l'anno 2022.

## **1.2 I soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione, ruoli e responsabilità**

Il presente aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nasce dalla collaborazione tra la Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Direttrice Generale dell'Università e la Responsabile dell'attività "Trasparenza e anticorruzione", e di tutti coloro che operano nell'Amministrazione e che, a vario titolo, partecipano alla predisposizione ed attuazione delle misure di prevenzione. Tali soggetti sono:

<b>I SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, RUOLI E RESPONSABILITA'</b>	
<b>SOGGETTI</b>	<b>RUOLI E RESPONSABILITA'</b>
<b>L'organo di indirizzo strategico</b>	<p>Secondo l'art. 13 del vigente Statuto e ai sensi della Delibera dell'A.N.A.C. n. 144 del 7/10/2014, l'organo di indirizzo strategico dell'Università è il Consiglio di Amministrazione. In tale veste, esercita la vigilanza sulla sostenibilità finanziaria delle attività ed approva il documento di programmazione triennale; adotta, tra l'altro, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, i suoi aggiornamenti, nonché tutti gli atti di indirizzo di carattere generale che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.</p> <p>In merito alla individuazione della strategia dell'Università interviene anche il Senato Accademico. In particolare, il Senato Accademico contribuisce a determinare gli indirizzi culturali, didattici e scientifici dell'Ateneo, formulando proposte e pareri obbligatori in materia di didattica, di ricerca e di servizi agli studenti. Il Senato Accademico, inoltre, formula proposte e pareri obbligatori con riferimento al documento di programmazione triennale di Ateneo, al bilancio di previsione annuale e triennale.</p>
<b>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza</b>	<p>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è la dott.ssa Loredana Segreto, Direttrice Generale dell'Università, nominata quale RPCT, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 190/2012, con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12/2021/10.3, nell'adunanza del giorno 05/11/2021, con decorrenza dal 16/11/2021 (e-mail: <a href="mailto:direzione.generale@uniupo.it">direzione.generale@uniupo.it</a>). La sostituta in caso di assenza ed impedimento del RPCT è la dott.ssa Elisabetta Zemignani, in qualità di Direttrice Generale Vicaria. Il RPCT svolge le funzioni previste dalla normativa vigente, in particolare: predispone il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e lo sottopone all'organo di indirizzo per la necessaria approvazione (entro il 31 gennaio di ogni anno); segnala all'organo di indirizzo e all'Organismo Interno di Valutazione (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, indicando agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia; vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT); verifica l'efficace attuazione e idoneità del Piano, proponendo eventuali modifiche; verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione; definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare nelle aree a rischio corruzione; redige la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta (entro il 15 dicembre di ogni anno); effettua controlli sull'adempimento, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e, nei casi più gravi, all'Ufficio di Disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. Il RPCT svolge le sue funzioni in modo indipendente attraverso poteri di interlocuzione, con gli organi di indirizzo e con tutti i soggetti interni all'amministrazione, e di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.</p>
<b>I Dirigenti, i Direttori di Dipartimento, il Presidente della Scuola, i Direttori dei Centri e i Responsabili delle Unità Organizzative</b>	<p>I Dirigenti, i Direttori di Dipartimento il Presidente della Scuola di Medicina, i Direttori dei Centri e i Responsabili delle Unità Organizzative partecipano al processo di gestione del rischio.</p> <p>I Dirigenti e i Responsabili delle Strutture Decentrate concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione, fornendo anche informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo e provvedendo al loro monitoraggio.</p>
<b>La "Struttura" di supporto al RPCT</b>	<p>Il supporto al RPCT viene garantito dall'Ufficio Affari Generali e Servizi Legali, e nello specifico, dalla Responsabile della tematica "Trasparenza e anticorruzione" a cui la medesima afferisce, a seguito dell'ultima riorganizzazione dell'Università (e-mail: <a href="mailto:giuseppina.galizia@uniupo.it">giuseppina.galizia@uniupo.it</a>).</p>

<b>Il personale dipendente dell'Università</b>	<p>Il presente Piano si applica a tutto il personale dell'Ateneo che ha il dovere di osservare e attuare le misure di prevenzione, programmate nel PTPCT e di prestare la propria collaborazione al RPCT, secondo quanto previsto sia dal D.P.R. 62/2013 sia dal Codice etico e di comportamento dell'Ateneo; di segnalare situazioni di illecito e casi di personale conflitto di interessi.</p> <p>La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal suddetto Piano costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1, comma 14, della Legge 190/2012.</p>
<b>Il Nucleo di Valutazione</b>	<p>La Delibera n. 9 dell'11 marzo 2010 della Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), ora Autorità Nazionale Anticorruzione, ha chiarito che nelle Università i compiti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, di cui all'art. 14 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, sono svolti dal Nucleo di Valutazione. Il PNA 2019-2021 - all. 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi"- prevede, al paragrafo 2, che gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) e le strutture con funzioni analoghe, devono: offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo; fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi; favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo. A parte quanto sopra, devono: partecipare al processo di gestione del rischio; svolgere compiti propri connessi con l'attività dell'anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (cfr. artt. 43 e 44 del D. Lgs. 33/2013); esprimere parere obbligatorio sul Codice etico e di comportamento adottato.</p>
<b>Il Collegio dei Revisori dei conti</b>	<p>È organo la cui rilevanza, nell'ambito della prevenzione della corruzione, è evidente ove si pensi alla funzione di controllo svolta sulla regolarità della gestione amministrativo-contabile, finanziaria e patrimoniale e, dunque, sulla regolarità delle procedure adottate e dell'utilizzo delle risorse pubbliche messe a bilancio.</p>
<b>Il Responsabile dell'anagrafe unica della stazione appaltante</b>	<p>Il Responsabile dell'anagrafe unica della stazione appaltante (RASA) è provvisoriamente la dott.ssa Loredana Segreto, Direttrice Generale - RPCT dell'Ateneo (e-mail: <a href="mailto:direzione.generale@uniupo.it">direzione.generale@uniupo.it</a>), individuata con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 12/2021/10.3, nell'adunanza del giorno 05/11/2021, con decorrenza dal 16/11/2021, la quale provvederà alla iniziale verifica o compilazione ed al successivo aggiornamento delle informazioni richieste dall'ANAC, da inserire nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). La funzione verrà svolta fino alla nomina del Dirigente Responsabile della Divisione Risorse Patrimoniali.</p>
<b>L'Ufficio procedimenti disciplinari</b>	<p>I procedimenti disciplinari per il personale universitario seguono procedure distinte a seconda della tipologia di personale, tecnico amministrativo o docente.</p> <p>Le forme ed i termini del procedimento disciplinare del personale tecnico amministrativo sono descritti nell'art. 55-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Le sanzioni comminabili sono disciplinate sia dal Decreto stesso sia dal Contratto Collettivo Nazionale (rimprovero verbale; rimprovero scritto – censura; multa di importo variabile fino a un massimo di quattro ore di retribuzione; sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni o da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi; licenziamento con preavviso; licenziamento senza preavviso), e sono irrogabili previa contestazione dell'addebito, contraddittorio ed espletamento di attività istruttorie (dal Dirigente o dall'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, a seconda della gravità del comportamento contestato).</p> <p>L'ufficio competente per gestione dei procedimenti disciplinari del personale tecnico amministrativo è l'Ufficio procedimenti disciplinari (U.P.D.), costituito ai sensi dall'art. 55-bis sopra citato.</p>
<b>Il Collegio di disciplina</b>	<p>Il procedimento disciplinare del personale docente è di competenza del Collegio di disciplina, introdotto dall'art. 10 della Legge 30.12.2010, n. 240: il Collegio di disciplina dell'Ateneo è disciplinato dall'art. 19 dello Statuto, e si divide in tre sezioni - ordinari, associati e ricercatori - che operano secondo il principio del giudizio tra pari. In particolare, si compone di tre professori ordinari, tre professori associati e tre ricercatori a tempo indeterminato, tutti in regime di impegno a tempo pieno, nominati dal Rettore in qualità di componenti effettivi, nonché due supplenti per ciascuna delle predette categorie.</p>

	<p>Il procedimento disciplinare è avviato, su proposta motivata del Rettore, per ogni fatto che possa dar luogo all'irrogazione di una sanzione più grave della censura, tra quelle previste dall'ordinamento vigente (art. 87 R.D. 31.08.1933, n. 1592: censura; sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un anno; revocazione; destituzione senza perdita del diritto a pensione o ad assegni; destituzione con perdita del diritto a pensione o ad assegni); il Collegio, nel rispetto del principio del contraddittorio, esprime entro trenta giorni dalla ricezione degli atti parere vincolante sulla sanzione disciplinare da irrogare, ovvero sull'archiviazione del procedimento e trasmette gli atti al Consiglio di Amministrazione per l'assunzione delle conseguenti deliberazioni.</p>
<p><b>Il Responsabile per la transizione al digitale</b></p>	<p>Al Responsabile per la transizione al digitale è affidata la transizione alla modalità operativa digitale e i conseguenti processi di riorganizzazione finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione digitale e aperta, di servizi facilmente utilizzabili e di qualità, attraverso una maggiore efficienza ed economicità (art. 17, comma 1, del D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 "Codice dell'amministrazione digitale"); tra i compiti attribuiti a tale figura, elencati al suddetto art. 17, si citano: l'indirizzo, la pianificazione, il coordinamento e il monitoraggio della sicurezza informatica relativamente ai dati, ai sistemi e alle infrastrutture, e l'analisi periodica della coerenza tra l'organizzazione dell'amministrazione e l'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, al fine di migliorare la soddisfazione dell'utenza e la qualità dei servizi, nonché di ridurre i tempi e i costi dell'azione amministrativa.</p> <p>Il Responsabile per la transizione al digitale è la dott.ssa Loredana Segreto, Direttrice Generale - RPCT dell'Ateneo (e-mail: <a href="mailto:direzione.generale@uniupo.it">direzione.generale@uniupo.it</a>).</p>
<p><b>Il Responsabile per la protezione dei dati personali</b></p>	<p>Il Responsabile per la protezione dei dati personali è una figura introdotta dal Regolamento (UE) 679/2016 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)", che deve essere obbligatoriamente nominata quando il trattamento di dati è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico.</p> <p>Il RPD ha il compito di: informare e fornire consulenza al Titolare del trattamento o al Responsabile del trattamento, nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento, in merito agli obblighi derivanti dal Regolamento Europeo n. 679/2016 e dalle altre disposizioni dell'Unione o degli Stati membri, relative alla protezione dei dati; sorvegliare l'osservanza delle citate normative, nonché delle politiche del Titolare del trattamento o del Responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo; fornire un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento; cooperare e fungere da punto di contatto con l'autorità di controllo (Garante per la protezione dei dati personali); collaborare nella redazione e aggiornamento dei Registri di trattamento. Il RPD dell'Ateneo è l'avv. Stefano Ricci (e-mail: <a href="mailto:dpo@uniupo.it">dpo@uniupo.it</a>).</p>
<p><b>Il CUG</b></p>	<p>Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è istituito, ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010, per competenze in materia di pari opportunità, della valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Chi ritenga di essere vittima di molestie, di violenza morale o psicologica, di discriminazione diretta e indiretta relativa al genere, all'orientamento sessuale, all'origine etnica, alla lingua, alla religione, alla disabilità, alle opinioni politiche, alle condizioni personali e sociali, può denunciare i fatti al CUG (<a href="mailto:cug@uniupo.it">cug@uniupo.it</a>). Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica. Ha come obiettivo la mediazione e la risoluzione del conflitto e non si sostituisce all'autorità giudiziaria. Si avvale del supporto della Consigliera di fiducia.</p>
<p><b>La Consigliera di fiducia</b></p>	<p>La Consigliera di fiducia presta la sua assistenza a tutela di chiunque appartenga alla comunità universitaria e si ritenga vittima di mobbing o di una molestia sessuale da parte di un altro componente della stessa comunità, per atti che si sono verificati in ambito di studio o di lavoro dell'Ateneo. Contribuisce alla soluzione dei casi e può segnalare all'Amministrazione eventuali casi di disagio che possano compromettere il benessere psicofisico della persona e nello svolgimento della propria funzione. Agisce in piena autonomia e nella massima riservatezza. È a disposizione di studenti, personale docente, personale tecnico-amministrativo e di chiunque voglia avere con Lei un colloquio per informazioni o per sottoporre questioni di interesse. Svolge la propria consulenza periodicamente, con cadenza quindicinale.</p>

	La Consigliera di fiducia dell'Ateneo è l'avv. Francesca Guidotti (e-mail: <a href="mailto:studiolegale@grancescaguidotti.it">studiolegale@grancescaguidotti.it</a> ).
<b>I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Università</b>	I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Università sono tenuti ad osservare le misure del presente Piano e a segnalare situazioni di illecito. L'ufficio che conferisce l'incarico deve procedere alla trasmissione capillare del Codice di comportamento a tali collaboratori, ad allegare copia del Codice ad ogni nuovo contratto o incarico che verrà stipulato, anche tramite imprese esterne, ed inserire negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, consulenze o servizi, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal suddetto Codice. Ad essi è estesa anche, in virtù della recente Legge 30 novembre 2017, n. 179, la particolare tutela prevista per gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

### 1.3 Il procedimento di elaborazione e adozione del Piano

Come già evidenziato, il Piano prende in considerazione le particolarità della propria realtà. Il suo scopo è quello di compiere un'analisi e una valutazione dei rischi specifici di corruzione attraverso una mappatura dei processi dell'organizzazione e, conseguentemente, individuare gli interventi organizzativi più appropriati volti a prevenirli (misure di prevenzione ulteriori o specifiche che siano concrete, sostenibili e verificabili) stante, comunque, l'attuazione delle misure obbligatorie indicate dal PNA.

Fin dall'entrata in vigore della normativa sulla prevenzione della corruzione, l'Università ha proceduto a predisporre piani triennali, pubblicandoli nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet di Ateneo, ai fini anche delle opportune verifiche da parte dell'ANAC.

Il Piano è predisposto dalla RPCT e dalla Responsabile della tematica "Trasparenza e anticorruzione" ed approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Università.

Il presente PTPCT 2022/2024 mantiene la redazione in "due parti", la prima dedicata alla prevenzione della corruzione, la seconda dedicata agli adempimenti in materia di trasparenza. Per entrambi gli ambiti, si è proceduto dapprima all'analisi del processo di attuazione del PTPCT 2021-2023, tenendo presente il PTPCT "integrato" triennio 2021-2023, approvato dal C.d.A. nella seduta del 28.01.2022 e, successivamente, all'indicazione delle misure adottabili, o all'implementazione di quelle già adottate dall'Ateneo, rispetto alle previsioni normative e alle prescrizioni dell'ANAC e del MIUR.

Successivamente, sono stati coinvolti i Dirigenti e i "Referenti" dell'Ateneo nell'esame della gestione del rischio e in apposita riunione effettuata in data 4 aprile 2022, sono state illustrate le schede di monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e richiesti suggerimenti, osservazioni, proposte ai partecipanti all'incontro. Inoltre, come da nota della Direttrice Generale prot. n. 40488 del 10.03.2022, in tempi brevi, si procederà ad effettuare ulteriori incontri, per fornire indicazioni operative.

Prima dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, il PTPCT 2022-2024 è stato sottoposto a consultazione pubblica (dal 20 al 26 aprile 2022), per ottenere, dalla società civile e dalle organizzazioni portatrici di interessi collettivi, eventuali proposte, da acquisire in sede di stesura definitiva del Piano.

Tale consultazione è avvenuta mediante pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente al seguente link: <https://amministrazionetrasparente.uniupo.it/?q=at/disposizioni-general/piano-triennale-prevenzione-corruzione%20e-trasparenza> e pubblicazione sul sito dell'Università di un'apposita news al seguente link: <https://multiblog.uniupo.it/avvisi>.

Inoltre, è sempre possibile, per gli stakeholder interni ed esterni dell'Ateneo effettuare segnalazioni sull'impostazione del Piano a mezzo invio di mail ai seguenti indirizzi: [trasparenza@uniupo.it](mailto:trasparenza@uniupo.it) e [anticorruzione@uniupo.it](mailto:anticorruzione@uniupo.it).

Il presente Piano viene pubblicato sul sito web dell'Ateneo [www.uniupo.it](http://www.uniupo.it) (percorso Regolamenti, trasparenza, sindacati/Trasparenza e Anticorruzione) e nella sezione "Amministrazione Trasparente" alla seguente pagina: Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (percorso Amministrazione Trasparente/Disposizioni generali/Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e percorso Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione), ed è ferma intenzione dell'Ateneo presentarlo annualmente nel corso della Giornata della Trasparenza, di prossima attivazione.

Come sopra scritto, tutti i PTPCT degli anni precedenti sono consultabili nella sezione "Amministrazione Trasparente", alla pagina sopra indicata seguendo i due percorsi sopra riportati.

Nel caso in cui, successivamente all'adozione del presente PTPCT 2022-2024, emergessero osservazioni e proposte dalle consultazioni con i Dirigenti, la RPCTP si riserva di apportare, se necessario, eventuali modifiche al presente Piano.

## 2 L'ANALISI DEL CONTESTO

L'analisi del contesto è la prima macro-fase del processo di gestione del rischio, in cui l'Amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Il PTPCT 2022-2024 è sviluppato in un momento di prosecuzione della crisi pandemica, in cui l'attenzione è volta all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e in cui è fortemente sentita l'esigenza di razionalizzare, semplificare, informatizzare le procedure gestite dalla Pubblica Amministrazione.

### 2.1 Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è richiesta dal PNA per valutare se le caratteristiche dell'ambiente, nel quale l'Amministrazione opera, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno; circoscriverla al territorio piemontese può essere riduttivo, date le relazioni che l'Ateneo intrattiene con il sistema universitario, nazionale ed internazionale.

#### 1. Le statistiche giudiziarie

Con riferimento all'Italia ed al Piemonte si evidenzia un fenomeno di entità non particolarmente allarmante.

I risultati del Rapporto dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) del 17 ottobre 2019 "*La corruzione in Italia (2016-2019) - Numeri, luoghi e contropartite dal malaffare*", redatto sulla base di un'analisi dei provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria, certificano numeri non eccessivamente elevati (117 ordinanze di custodia cautelare per corruzione e 152 provvedimenti della magistratura nel triennio di riferimento).

La maggior parte degli episodi di malamministrazione si è verificata in Sicilia, Lazio, Campania, Puglia e Calabria, riguardando nel 74% dei casi l'ambito degli appalti pubblici, cui seguono: concorsi, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie e atti giudiziari. I settori più colpiti risultano essere lavori pubblici, rifiuti, sanità, decoro urbano e trasporti pubblici; le tipologie di indagati maggiormente coinvolti sono: dirigenti, funzionari e dipendenti, sindaci, assessori, commissari di gara, RUP, consiglieri e vice-sindaci; le amministrazioni prevalentemente interessate sono: comuni, società partecipate e aziende sanitarie, amministrazioni della giustizia, regioni, università e province.

Sebbene il denaro, come contropartita della corruzione, continui a rappresentare il principale strumento dell'accordo illecito, l'analisi dell'ANAC ha consentito di dare riscontro fattuale al cd. fenomeno della "smaterializzazione" della tangente, che vede una sempre minor ricorrenza della contropartita economica, stante anche la difficoltà di occultamento delle somme illecitamente percepite, con una crescente importanza di assunzioni, prestazioni professionali, regalie e altre utilità (benefit di diversa natura, ricompense di varia tipologia e, talvolta, prestazioni sessuali).

#### 2. La percezione dei cittadini su corruzione e trasparenza

Come rilevato nel Piano Trasparenza e Anticorruzione della Regione Piemonte 2022-2024, l'indagine effettuata da IPSOS ha analizzato la percezione dei cittadini sul peso della corruzione. È stata condotta su 28 dei più importanti paesi dei 5 continenti: dai risultati emerge che la corruzione non è al centro della preoccupazione dell'opinione pubblica, ma si colloca al terzo posto, prima del Coronavirus; mentre ritornano in rilievo i temi sulla povertà, la disuguaglianza sociale e la disoccupazione. Tuttavia, il tema della corruzione, sentito dal 28% dell'opinione pubblica dei 28 paesi, resta comunque un indicatore di attenzione. Prendendo in considerazione la percezione dell'incidenza della corruzione e associandola agli altri temi (la povertà, la disuguaglianza sociale, il lavoro e così via), l'Italia, su 28 paesi, si colloca al 22esimo posto, indicando prioritari altri temi (come il lavoro, le tasse, l'ambiente), mentre la corruzione è percepita in minima parte o quasi assente nei paesi come il Canada, la Francia, la Germania e la Svezia.

A fine gennaio 2022, *Transparency International* ha presentato l'edizione 2022 dell'*Indice di percezione della Corruzione (CPI)* riferita al 2021. Tale indice misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Nell'analisi 2021 l'Italia guadagna 3 punti importanti rispetto allo scorso anno, che le consentono di compiere un balzo in avanti di 10 posizioni, nella classifica dei 180 Paesi oggetto dell'analisi. Il CPI 2021 posiziona dunque l'Italia al 42esimo posto, con un punteggio di 56 che evidenzia la ripresa di un trend in positivo, iniziato nel 2012. Tra il 2012 e il 2019, infatti, il nostro Paese ha guadagnato 11 punti, avvicinandosi a Francia e Spagna, passando dal 72esimo posto del 2012 al 52esimo del 2019. Nel 2020 l'Italia non ha fatto ulteriori miglioramenti, rimanendo stabile al 52esimo posto nella classifica con 53 punti. Rispetto alla classifica dei 27 Paesi membri dell'Unione Europea, l'Italia con 56 punti (contro una media europea che si alza dai 64 punti del 2020 ai 66 del 2021) passa dal 20esimo posto, occupato lo scorso anno, al 17esimo, ma resta ancora tra quelli con un indice di corruzione più elevato. Il costante miglioramento dell'Italia, secondo *Transparency International*, è il risultato della crescente attenzione dedicata al problema della corruzione e fa ben sperare per la ripresa economica del Paese, dopo la crisi generata dalla pandemia.

### 3. Il posizionamento del Piemonte

Una prima indicazione sull'intensità del fenomeno corruttivo a scala regionale può essere ricavata dall'indicatore "Corruption", che concorre alla definizione del *Regional Competitiveness Index* - RCI dell'Unione Europea. È importante sottolineare come l'Unione Europea consideri l'intensità del fenomeno corruttivo uno dei fattori che concorrono a determinare il livello di competitività di ciascuna regione; un basso livello di corruzione è un elemento che favorisce il corretto svolgimento dell'attività economica. Nell'edizione più recente dell'RCI (2019) il Piemonte, con un indice di corruzione percepita di -1,18 si colloca tra le regioni italiane al nono posto, subito dopo il Veneto (indice -1,00, ottava posizione), la Lombardia (indice -0,81, settima posizione) e l'Emilia Romagna (indice -0,53, sesta posizione). L'indice attribuito al Piemonte, peraltro, è migliore della media nazionale (-1,25) e dei valori in genere assegnati alle regioni del Sud (ad esempio la Campania: -1,78). Tuttavia, a conferma della classifica di *Transparency International*, l'Italia e il Piemonte registrano un posizionamento inferiore alla media europea, per la quale l'indice di corruzione percepita è pari a 0,17.

### 4. Esame dei dati relativi al tasso di criminalità

L'Università ha provveduto a esaminare i dati relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento, alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, alla possibile rilevanza in questo ambito dell'epidemia da Covid-19 e degli investimenti legati al PNRR.

Con riguardo al profilo criminologico, dalle "Relazioni sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" perdurano le criticità derivanti dalla presenza di criminalità organizzata e infiltrazioni di stampo mafioso sul territorio piemontese, che perseverano, tra gli altri, nei settori dell'edilizia e nell'assegnazione di servizi e lavori tramite appalti pubblici; inoltre, il perdurare dell'emergenza pandemica da Covid-19, anche nel nostro Paese, offre il vantaggio alle organizzazioni criminali di incrementare i propri affari illeciti. A livello investigativo, come si evince dall'ultima relazione disponibile, trasmessa al Parlamento il 31.12.2021, "Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, anno 2020" si avvalorano diversi *modus operandi* dei legami al fine di infiltrare ed alterare il sistema economico: "la classica modalità estorsiva, la partecipazione occulta nelle compagini societarie, attraverso l'impiego di prestanome e di tecniche intimidatorie rese sempre più pervasive ovvero realizzate mediante l'imposizione di subappalti, di assunzioni di personale, di guardiane. Si registrano, inoltre, forme di imprenditorialità diretta e di infiltrazione nella pubblica amministrazione per la gestione di appalti".

Ugualmente, la "Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia del primo semestre del 2021" (ultima relazione disponibile) conferma che "l'analisi sull'andamento della delittuosità riferita al primo semestre 2021, continua a mostrare come le organizzazioni criminali si stanno muovendo secondo una strategia tesa a consolidare il controllo del territorio".

Relativamente al profilo economico, non si può sottovalutare la portata degli investimenti legati al PNRR. In data 3.03.2022, in occasione della presentazione del documento recante la "Relazione sullo stato di attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), anno 2021", l'avv. Giuseppe Busia, Presidente dell' A.N.A.C., ha sviluppato considerazioni e riflessioni sulle riforme e sui traguardi connessi alla prima fase di attuazione del PNRR e alla prima rata di sovvenzioni e prestiti, da parte dell'Unione Europea, che ricadono nel settore dei contratti pubblici.

La classifica "Indice della Criminalità delle province italiane", pubblicata dal Sole24ore, fotografa le denunce registrate, relative al totale dei delitti commessi sul territorio nel 2020 (dati 2021). La fonte dei dati è il Dipartimento di Pubblica Sicurezza – Ministero dell'Interno. Nella graduatoria generale, che include molteplici forme di reato, le province del Piemonte Orientale si collocano nelle seguenti posizioni su un totale di 106 province:

Città	Classifica generale indice criminalità	Numero denunce	Ogni 100.000 abitanti
Torino	6° posizione	95.335	4232,6
Alessandria	53° posizione	11.391	2.718,4
Novara	38° posizione	10.837	2.944,5
Asti	39° posizione	6.231	2922,4
Biella	69° posizione	4.390	2.517,4
Vercelli	83° posizione	4.009	2.354,1
Verbania	87° posizione	3.602	2.287,6
Cuneo	102° posizione	11.771	2.006,8

Per quanto riguarda nello specifico l'indice "Associazioni di tipo mafioso", il numero di denunce registrate nel 2020 è pari a 0, come nell'anno 2019. Nel resto del territorio piemontese è stata riscontrata una sola denuncia nella provincia di Torino.

### 5. La specificità del contesto universitario

Il sistema universitario rappresenta un comparto fondamentale dell'amministrazione italiana, al quale la Costituzione riconosce particolare libertà e autonomia. Lo Stato fissa i principi di organizzazione ed esercita, attraverso il MUR, poteri di indirizzo e di coordinamento del sistema, attualmente composto da 97 università statali e private, di cui 11 telematiche, e da diversi organi, enti e istituzioni a supporto della *governance* del comparto, quali il Consiglio Universitario Nazionale (CUN), il Comitato Nazionale dei Garanti per la Ricerca (CNGR), il Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari (CNSU), l'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), la Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) e il Convegno dei Direttori Generali delle Amministrazioni Universitarie (CODAU).

Il comparto universitario, caratterizzato da una certa libertà e autonomia istituzionale, può essere interessato, più di altri, dall'eventuale assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale, a causa di condizionamenti impropri e conflitto di interessi, come emerso da alcuni fatti di cronaca che hanno coinvolto diversi Atenei italiani.

Rischi di tipo corruttivo possono essere rilevati in particolare nelle seguenti aree di rischio, individuate dall'ANAC nell'approfondimento sulle istituzioni universitarie, all'interno dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016:

- la ricerca, che, caratterizzata da una disciplina di legge frammentata, da una certa complessità, secondo la natura dei finanziamenti e le caratteristiche intrinseche delle attività e dall'esistenza di una pluralità di fondi e di soggetti di *governance*, può essere interessata a rischi di *mismanagement* nelle diverse fasi che la caratterizzano;
- la valutazione della qualità della ricerca, che, caratterizzata da una forte concentrazione delle competenze in pochi soggetti, può produrre deviazioni in tutto il sistema, ed essere interessata da una sorta di *pantouflage* interno tra soggetti pubblici;
- l'organizzazione della didattica, che può essere minacciata da criticità, sia per quanto riguarda il processo di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio (si pensi alla non chiara definizione dei requisiti di assicurazione della qualità e alla formazione delle Commissioni di Esperti della Valutazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024 V. 2 - 27/01/2022 37 - CEV), sia per quanto concerne lo svolgimento della didattica;
- il reclutamento dei docenti, che, sebbene le varie procedure di selezione e assunzione siano disciplinate dalla normativa nazionale, può essere soggetto a episodi di malamministrazione;
- gli enti partecipati e le attività esternalizzate dalle Università.

## **2.2 Il contesto interno**

Il contesto interno permette di avere un quadro dell'apparato organizzativo e delle peculiari finalità istituzionali dell'ente.

### **2.2.1 L'organizzazione**

La sede del Rettorato si trova a Vercelli in Via Duomo n. 6.

L'Ateneo si compone di una Scuola e di 8 Dipartimenti:

<b>Strutture scientifiche e didattiche</b>	
Scuola di Medicina	Novara
Dipartimento di Scienze della Salute	Novara
Dipartimento di Medicina Traslazionale	Novara
Dipartimento di Scienze del Farmaco	Novara
Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa	Novara
Dipartimento per lo Sviluppo Sostenibile e la Transizione Ecologica – nuova istituzione	Vercelli
Dipartimento di Studi Umanistici	Vercelli
Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica	Alessandria
Dipartimento di Giurisprudenza e Scienze Politiche, Economiche e Sociali	Alessandria

A supporto dell'attività amministrativa- gestionale dei servizi tecnici e bibliotecari sono presenti 5 divisioni e, dal 1.01.2022, è stato costituito un Centro di servizi integrato per il polo di Vercelli, a supporto dei dipendenti che svolgono la loro attività presso la sede di Vercelli.

La Direttrice Generale ha la responsabilità ad interim della Divisione Risorse Patrimoniali, per la quale, nell'anno 2021, è stata avviata una selezione pubblica per esami, per l'assunzione a tempo indeterminato, a tempo pieno, di n. 1 Dirigente di Seconda Fascia, che si concluderà entro l'anno.

Fino alla definitiva copertura di tale posizione dirigenziale, tenuto conto della concentrazione nella figura della Direttrice Generale di numerose funzioni che implicano anche l'esercizio di poteri di gestione, sono state adottate misure

organizzative in applicazione del principio di segregazione delle attività, quali ad esempio il preventivo visto della Divisione Risorse sugli atti relativi a spese di particolare entità.

Sempre nell'anno 2021, è stato emanato il Regolamento Generale di Organizzazione, con D.R. rep. n. 1771 del 19.11.2021 che, nell'applicare la distinzione tra funzioni di indirizzo politico e attività di gestione, definisce ruoli e responsabilità del personale tecnico-amministrativo. Con Decreto della Direttrice Generale rep. n. 1443 del 5.10.2021, nelle more della definizione del nuovo modello organizzativo dell'Ateneo, è stato attribuito l'incarico, della durata di un anno, ad una dirigente in comando da altra Università, per la Divisione Prodotti e la Divisione Amministrazione Decentrata, al fine di garantire il presidio delle attività delle due Divisioni, assicurando le attività di coordinamento, supervisione e controllo.

Di seguito alcuni dati relativi alla consistenza del personale distinto per ruoli, genere e fasce di età.

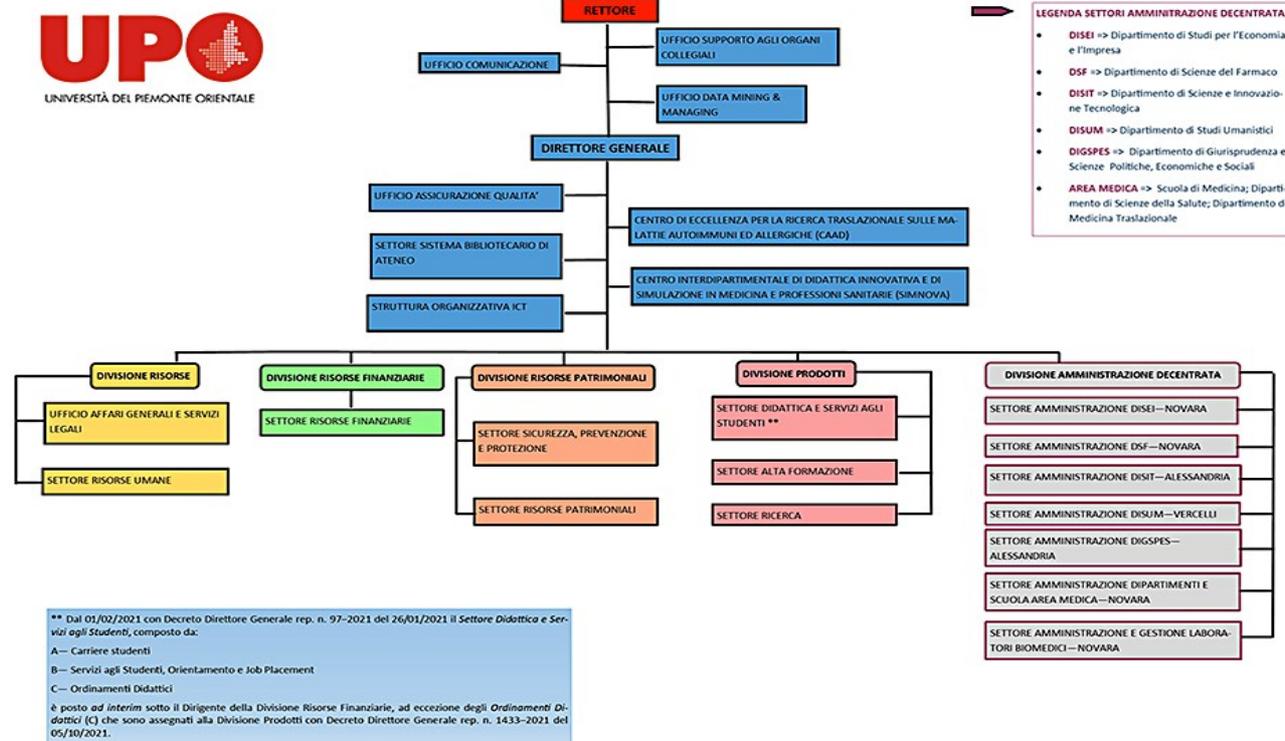
Data di riferimento:

31/12/2021

Dipendenti	Dato totale rilevato	di cui DONNE	di cui UOMINI	DONNE per fascia d'età					UOMINI per fascia d'età				
				<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Personale docente a tempo indeterminato	327	131	196		4	56	53	18		5	62	68	61
Ordinari	91	21	70			3	10	8			5	27	38
Associati	188	86	102		4	41	33	8		5	48	29	20
Ricercatori	48	24	24			12	10	2			9	12	3
Ricercatori a tempo determinato	56	31	25		16	15				16	8	1	
Direttore Generale	1	1						1					
Dirigenti	3 (di cui 1 unità in aspettativa)	1	2			1							2
Dirigenti a tempo determinato	1 (comando in ingresso)	1						1					
Personale tecnico ed amministrativo a tempo indeterminato	296*	196	100	2	18	80	76	20	4	3	56	23	14
di cui Categoria EP	16	9	7			2	6	1			2	3	2
di cui Categoria D	108**	67	41		7	25	29	6	1	3	27	7	3
di cui Categoria C	147**	102	45	2	10	51	31	8	3		27	11	4
di cui Categoria B	15	11	4		1	1	5	4				1	3
Collaboratori esperti linguistici	6	5	1				4	1					1
Tecnologi tempo determinato	9	7	2		5	1	1		1	1			
Personale tecnico ed amministrativo a tempo determinato	25	23	2		9	7	6	1		2			

- \*Personate TA a tempo indeterminato inclusa la DG
- \*\*Il Totale include 1 unità di personale in comando in uscita
- \*\*\*Il Totale include 1 unità di personale in comando in uscita

## ORGANIGRAMMA



### 2.2.2 L'analisi del contenzioso

L'Ateneo è dotato di un ufficio legale interno (Ufficio Affari Generali e Servizi Legali), che provvede anche alla difesa in giudizio davanti al Giudice Ordinario in funzione di Giudice del Lavoro. Il contenzioso la cui competenza è individuata nel Giudice Amministrativo è, invece, seguito dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato, che comunque riceve dal suddetto ufficio le relazioni, sia in punto di fatto che di diritto, dei casi da trattare.

Il contenzioso relativo al rapporto di impiego, che costituisce un ambito significativamente rilevante, verte in buona parte sulle procedure di valutazione comparativa per il reclutamento del personale docente e ricercatore, e ricade nella giurisdizione del Giudice Amministrativo.

Il contenzioso sulle istanze di trasferimento degli studenti o sui test di ammissione ai corsi di laurea è numericamente contenuto, mentre sono residuali le vertenze relative al recupero dei crediti vantati dall'Ateneo e dalle sue strutture nei confronti di terzi, così come quelle relative agli appalti e ai contratti.

Di seguito l'elenco del contenzioso giurisdizionale in corso dal 1/1/2010 al 31/12/2021: l'elenco ricomprende tutte le vertenze dinanzi al Giudice Ordinario o al Giudice Amministrativo e i ricorsi straordinari al Capo dello Stato a partire dal 01.01.2010.

Tipologia del contenzioso	Numero cause	Stato della controversia
Professori e Ricercatori universitari	31	9 pendenti/22 concluse
Personale tecnico-amministrativo	2	2 pendenti
Studenti*	421	327 pendenti/94 concluse
Contratti	6	4 pendenti/2 concluse
Altro	21	17 pendenti/4 concluse

\*Nota: Nel periodo dal 1/11/2010 al 31/12/2021 sono stati notificati all'Università: 408 ricorsi relativi alle graduatorie formate dal MIUR per l'accesso ai corsi di Laurea a numero programmato in Medicina e Chirurgia e alle Scuole di specializzazione mediche. Trattandosi di procedure in realtà gestite centralmente dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Trattandosi di procedure in realtà gestite centralmente dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, si ritiene di poter concludere che, dall'esame dello stato del contenzioso in atto nell'Ateneo appare evidente come l'incidenza complessiva numerica non rappresenti particolari criticità. Ciò è dovuto anche all'attività di verifica della legittimità svolta dalle singole strutture amministrative.

Non si sono registrate, nel corso degli anni sopra indicati, sostanziali variazioni nell'entità del contenzioso.

### 2.2.3 L'analisi dei procedimenti disciplinari

Sono passibili di procedimento disciplinare, secondo differenti modalità, i professori e i ricercatori universitari, il personale tecnico ed amministrativo, compresi i dirigenti, e gli studenti:

- i professori e ricercatori universitari sono passibili delle sanzioni disciplinari previste dall'art. 87 del R.D. 31 agosto 1933, n. 1592 (censura, sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un anno, revocazione, destituzione senza o con perdita del diritto a pensione o ad assegni, secondo la gravità delle mancanze) previa istruzione del relativo procedimento da parte del Collegio di disciplina, introdotto dall'art. 10 della legge 30 dicembre 2010, n. 240;
- il personale tecnico-amministrativo è passibile di procedimento disciplinare secondo quanto previsto dal Titolo IV del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale tecnico ed amministrativo del comparto delle Università (rimprovero verbale o scritto, censura, multa di importo variabile da una ad un massimo di quattro ore di retribuzione, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni o da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso), previa contestazione dell'addebito, osservanza del principio del contraddittorio ed audizione dell'interessato, e previa istruzione dal parte dell'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, secondo la gravità del comportamento contestato;
- gli studenti sono passibili delle sanzioni disciplinari previste dall'art. 16 del R.D.L. n. 1071/1935 (ammonizione, interdizione temporanea da uno o più corsi, sospensione da uno o più esami di profitto per una delle due sessioni, esclusione temporanea dall'università con conseguente perdita delle sessioni di esami), previa contestazione dell'addebito, possibilità di presentare difese scritte e richiesta di essere ascoltati.

L'Università ha predisposto specifiche Linee Guida per i procedimenti disciplinari, portate a conoscenza del personale attraverso la loro pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ateneo.

Si riportano di seguito l'elenco delle contestazioni disciplinari avviate e concluse, distinte secondo la tipologia di personale:

**Personale Tecnico-amministrativo:** n. 3 procedimenti disciplinari avviate dal 01/01/2016 al 31/12/2021.

Anno di contestazione dell'illecito	Oggetto della contestazione	Sanzione
2017	Violazione art. 55-quater comma 1 lett. a) e comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001	1 (di cui con sanzione: 1)
2018	Violazione delle norme di comportamento	1 (di cui con sanzione: 1)
2020	Violazione delle norme di comportamento	1 (di cui con sanzione: 1)
2021	Violazione delle norme di comportamento	1 (di cui con sanzione: 1)

**Personale docente:** n. 8 procedimenti disciplinari avviate dal 01/01/2016 al 31/12/2021.

Anno di contestazione dell'illecito	Oggetto della contestazione	Sanzione
2016	-----	-----
2017	-----	-----
2018	Violazione delle norme di comportamento	1 (di cui con sanzione: 0)
2019	Danno di immagine (condanna penale – abuso d'ufficio)	1 (di cui con sanzione: 1)
2020	Violazione delle norme di comportamento (possibile falso in atto pubblico)	1 (di cui con sanzione: 1)
2020	Mancanza ai doveri d'ufficio	1 (di cui con sanzione: 1)
2020	Danno di immagine (diffamazione)	1 (di cui con sanzione: 1)
2020	Violazione delle norme di comportamento	2 (di cui con sanzione: 1)
2021	Violazione delle norme di comportamento	1 (di cui con sanzione: 1)

**Studenti:** n. 25 procedimenti disciplinari avviate dal 01/01/2010 al 31/12/2021.

Anno di contestazione dell'illecito	Oggetto della contestazione	Sanzione
2016	Violazione delle norme di comportamento/False attestazioni	3 (di cui con sanzione: 3)
2017	Violazione delle norme di comportamento/False attestazioni	9 (di cui con sanzione: 9)
2018	Violazione delle norme di comportamento	4 (di cui con sanzione: 2; due archiviazioni)

2019	Violazione delle norme di comportamento	4 (di cui con sanzione: 4 di cui una annullata dal TAR Piemonte)
2020	-----	-----
2021	Violazione delle norme di comportamento	5 (di cui con sanzione: 5)

Dall'analisi dei dati sopra riportati non si evincono fenomeni significativi, visto il numero limitato di procedimenti disciplinari attivati e di sanzioni disciplinari irrogate rispetto al numero di personale docente e tecnico-amministrativo in servizio presso l'Ateneo.

L'analisi dei dati sopra riportati è stata presa in considerazione per la definizione delle misure previste nel presente Piano e, considerato che la quasi totalità delle violazioni rilevate riguardano le norme di comportamento, si ritiene, pertanto, di dover intervenire adottando delle azioni informative/formative rivolte al personale universitario sul codice Etico e di comportamento e sulle norme di particolare rilevanza per la Pubblica Amministrazione.

#### 2.2.4 La mappatura dei processi

La mappatura dei processi costituisce il modo efficace per individuare e rappresentare l'attività dell'Amministrazione. Costituisce l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, ed assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento del rischio.

Consiste nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Nell'Università è stato già effettuato un lavoro di analisi dei processi amministrativi-gestionali. Il C.d.A., infatti, in data 25.01.2019 ha incaricato un Gruppo di lavoro, composto da alcuni professori universitari esperti in organizzazione aziendale, di compiere una mappatura coordinata di tutti i processi e di tutte le attività amministrative dell'Ateneo, sia dell'Amministrazione centrale, sia delle strutture decentrate, ai fini di una possibile revisione amministrativa. Il Gruppo di lavoro ha intervistato tutto il personale e ultimato l'incarico nel mese di gennaio 2020.

Alla fine del 2021 sono stati esaminati i seguenti macro processi ai fini della valutazione e trattamento del rischio:

- a) Procedure di reclutamento professori e ricercatori (area di rischio: acquisizione e progressione del personale)
- b) Procedure di reclutamento personale tecnico ed amministrativo (area di rischio: acquisizione e progressione del personale)
- c) Procedure di individuazione dei professori a contratto (area di rischio: acquisizione e progressione del personale)
- d) Procedure di individuazione dell'operatore economico per l'esecuzione di lavori, forniture e servizi (area di rischio: contratti pubblici)
- e) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto dei destinatari (borse di studio, premi di studio, rimborso tasse, assegni di tutorato, ecc.) (area di rischio: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari)
- f) Autorizzazione attività extra istituzionali del personale dipendente (area di rischio: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari)

Nell'anno 2022 sarà completata l'analisi dei rischi, contestualmente alla revisione dei processi. Infatti, con D.D.G. Rep. n. 570 del 13.04.2022, sono stati individuati i 10 macro-processi su cui intervenire prioritariamente, secondo i criteri della necessità di miglioramento e dell'impatto strategico:

1. Approvvigionamenti di beni e servizi
2. Reclutamento e gestione personale
3. Gestione carriere studenti
4. Internazionalizzazione
5. Orientamento in entrata e Tutorato in itinere
6. Programmazione dell'offerta formativa
7. Gestione progetti di ricerca e trasferimento tecnologico
8. Gestione contratti e convenzioni
9. Gestione spazi (aule e laboratori)
10. Gestione dati, trasparenza e anticorruzione

Per ogni macro- processo sono stati individuati i Referenti di Processo/Process Owner e costituiti i relativi Team di Lavoro, uno per ogni macro-processo, al fine di ottenere un lavoro integrato di analisi e revisione dei processi, inclusa l'analisi dei rischi. In linea con l'obiettivo annuale di performance, le attività dei Referenti di Processo e dei Team di Lavoro sono da realizzarsi nel corso dell'anno 2022 e concludersi con l'adozione, da parte degli Organi competenti, degli atti necessari a rendere operativa la revisione dei processi dal 01.01.2023.

Ai Referenti di Processo/Process Owner è stato chiesto, nel ridisegnare i processi, di proporre modifiche e di tradurli obiettivi operativi, attività, con i relativi indicatori di monitoraggio e valori attesi di attuazione.

Come da Piano della Performance 2022-2024, precedentemente trattato, sono stati assegnati gli obiettivi nella logica dell'attribuzione a cascata a tutto il personale, così da garantire il necessario coordinamento tra i due strumenti di pianificazione. In attesa del completamento del processo della revisione dei 10 macro-processi, sopra indicati, per acquisire un quadro completo di informazioni, è stato richiesto a tutti i Responsabili di effettuare un'analisi dei processi gestiti, compilando una apposita check list ai fini della individuazione dei rischi, evidenziando le relative misure specifiche per mitigare la realizzazione dell'evento rischioso. Sempre nella logica della prevenzione nel Piano della Performance, è stato richiesto di verificare la *compliance* normativa dei processi gestiti. La descritta declinazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione incide, pertanto, sulla valutazione della performance organizzativa delle strutture e della performance individuale del personale.

Si rileva che, tutte le misure già adottate dall'Ateneo, incluse quelle relative ai macro-processi esaminati alla fine dell'anno 2021, sono illustrate nelle tabelle, allegate al presente PTPCT, denominate **"ALLEGATO 1: TABELLA N. 1 PIAO 2022-2024 – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE"** e **"ALLEGATO 2: TABELLA N. 2 PIAO 2022-2024 – MISURE DI TRASPARENZA"**, che rappresentano anche la loro programmazione per il triennio di riferimento. Considerata la revisione in corso dei 10 macro processi, tali suddette misure troveranno una puntuale catalogazione a seguito dell'attento studio sulla gestione del rischio avviata dall'Ateneo.

### 3 LA GESTIONE DEL RISCHIO

La gestione del rischio di "corruzione" va intesa come *"insieme di attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio"* (PNA 2013 all.1), intendendosi per rischio l'incertezza sul perseguimento dell'interesse pubblico ascrivibile alla possibilità che si verifichi un dato evento corruttivo che determina una "deviazione" dal fine istituzionale dell'ente.

Le azioni di prevenzione della corruzione, per essere realmente efficaci, devono essere identificate e programmate in base ad una rigorosa metodologia di gestione del rischio.

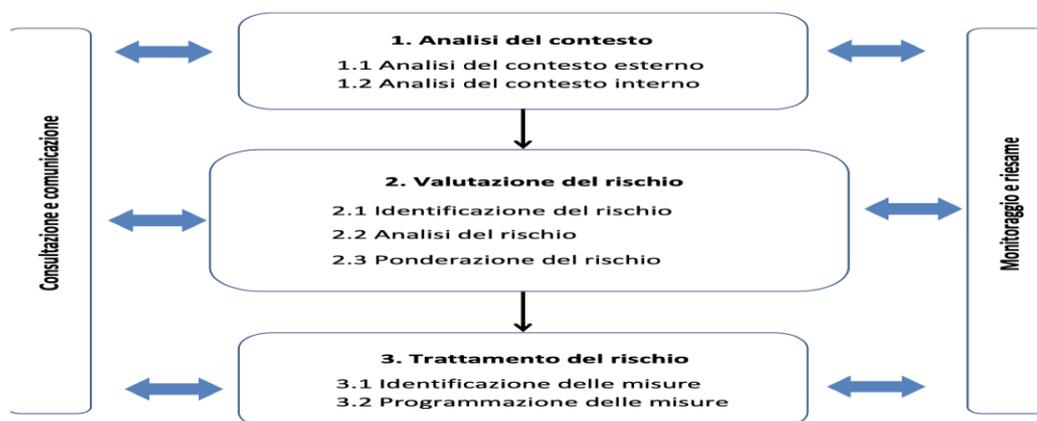
Il PNA 2019 contiene un allegato metodologico (all. 1), il cui contenuto fornisce indicazioni utili per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo", e che è diventato l'unico documento metodologico da seguire. Nel suddetto allegato è evidenziato che *"Il processo di gestione del rischio corruttivo deve essere progettato ed attuato tenendo presente le sue principali finalità, ossia favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. La mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio, accrescendo la conoscenza dell'amministrazione, consentono di alimentare e migliorare il processo decisionale alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili"*. Il processo di gestione del rischio di corruzione, come indicato nel PNA 2019 - allegato 1 - paragrafo 1, si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica, che ne favorisce il continuo miglioramento, e si articola nelle fasi di seguito indicate:

**Fase 1: Analisi del contesto** (analisi contesto esterno e analisi contesto interno che comprende anche la mappatura dei processi)

**Fase 2: Valutazione del rischio** (Identificazione del rischio, analisi del rischio e ponderazione del rischio)

**Fase 3: Trattamento del rischio** (identificazione delle misure e programmazione delle misure)

A queste fasi si affiancano due ulteriori **fasi trasversali**: la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema.



In un'ottica di miglioramento, in ogni ripartenza il ciclo deve tenere conto delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando le esperienze accumulate ed adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto.

Le misure di prevenzione del rischio definite in misure di carattere generale e specifiche, si sono concentrate, in questa prima fase, alle seguenti aree di rischio: "Acquisizione e progressione del personale", "Contratti pubblici", "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari". Come già detto, l'elenco di tali suddette misure è riportato nelle tabelle allegate al presente PTPCT e denominate "**ALLEGATO 1: TABELLA N. 1 PIAO 2022-2024 – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**" e "**ALLEGATO 2: TABELLA N. 2 PIAO 2022-2024 – MISURE DI TRASPARENZA**". Per completezza di informazioni, si segnala che l'Amministrazione ha preso contatti con gli Uffici della Sezione regionale di controllo della Corte dei conti per definire le modalità per il primo invio dei conti giudiziali dell'Ateneo. Dall'esito dei controlli si potranno trarre ulteriori elementi di analisi per la gestione e il trattamento dei rischi.

### **3.1 Fase 1: Analisi del contesto (analisi contesto esterno e analisi contesto interno che comprende anche la mappatura dei processi)**

Si rimanda al precedente paragrafo 2. L'ANALISI DEL CONTESTO.

### **3.2 Fase 2: Valutazione del rischio (Identificazione del rischio, analisi del rischio e ponderazione del rischio)**

Per **valutazione del rischio** si intende il processo di identificazione, analisi e ponderazione del rischio; pertanto, costituisce la macro-fase del processo di gestione del rischio.

L'attività di valutazione del rischio è stata fatta per ciascun processo o fase di processo mappato.

L'**identificazione** del rischio consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi. L'attività di identificazione richiede che, per ciascun processo o fase di processo, siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione.

Pertanto, il punto di partenza è costituito da una mappatura dei processi dell'organizzazione. Come indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019-2021, per "processo" si intende una sequenza di attività interrelate e interagenti che trasformano delle risorse in un *output* destinato a un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). La mappatura che intende utilizzare l'Ateneo nella revisione dei 10 macro-processi in atto, ricomprende i processi riconducibili alle aree di rischio individuate nei precedenti PNA e richiamate nell'Allegato 1 al PNA 2019-2021, ossia: - "aree di rischio comuni e obbligatorie": acquisizione e gestione del personale; contratti pubblici; provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario; provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario; - "aree di rischio generali", caratterizzate cioè da un alto livello di probabilità di eventi rischiosi: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; incarichi e nomine; affari legali e contenzioso; - "aree di rischio specifiche" per le università: gestione delle attività di ricerca; gestione della didattica; reclutamento dei docenti; gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne; gestione degli enti e delle attività esternalizzate dalle università. L'Ateneo verificherà, inoltre, la possibilità di individuare, se necessario, ulteriori aree di rischio specifico, al fine di rispecchiare le specificità funzionali e di contesto dell'Università.

L'**analisi** del rischio consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico.

Per ciascun macro-processo, esaminato alla fine dell'anno 2021, sono state individuate le attività a maggior rischio di corruzione e, per ciascuna di queste, sono stati individuati i rischi.

Il rischio è stato valutato e ponderato.

La **ponderazione** del rischio consiste nel confronto con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e/o preventive.

Per ciascun rischio catalogato occorre stimare il valore della probabilità e il valore dell'impatto. Al fine di valutare il livello di rischio del processo sono stati utilizzati i seguenti indicatori di rischio, indicati nella tabella sotto riportata: impatto economico; grado di discrezionalità; impatto reputazionale; controllo.

A ciascun indicatore di rischio è stato associato un "grado di rischio" con un corrispondente valore (alto valore 5, medio valore 3, basso valore 1).

L'impatto economico è stato classificato in "*nessuna attribuzione di vantaggi economici*", "*attribuzione di vantaggi economici di modesto rilievo*" e "*attribuzione di notevoli vantaggi economici*". A quest'ultimo è stato attribuito il grado di rischio "alto – valore 5". Il grado di discrezionalità è stato distinto in "*completamente vincolato*", "*parzialmente vincolato*" e "*alto grado di discrezionalità*". A quest'ultimo è stato associato il grado di rischio "alto – valore 5".

L'impatto reputazionale è stato distinto in "l'attività non è stata oggetto di eventi corruttivi nell'UPO e in altre Pubbliche Amministrazioni", "l'attività è stata oggetto di eventi corruttivi in altre Pubbliche Amministrazioni" e "l'attività è stata oggetto di eventi corruttivi nell'UPO". A quest'ultimo è stato attribuito il grado di rischio "alto – valore 5".

Il controllo è stato distinto in "controllo esterno", "controllo interno strutturato" e "controllo interno gerarchico". A quest'ultimo è stato associato il grado di rischio "alto – valore 5".

Per controllo esterno si intende il controllo che può essere effettuato da un'Amministrazione, un organo, una struttura esterna all'Università del Piemonte Orientale.

Per controllo interno strutturato il controllo "non a campione" che viene effettuato al di fuori della filiera gerarchica (ad esempio il controllo che può essere effettuato attraverso un sistema di internal auditing).

Per controllo interno gerarchico si fa riferimento al controllo che viene normalmente effettuato attraverso la filiera gerarchica dal responsabile dell'Ufficio/Settore o dal Dirigente.

La stima della probabilità del verificarsi di un evento dannoso tiene pertanto conto anche del sistema dei controlli attuati all'interno dell'Amministrazione.

L'analisi dei rischi permette di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato.

Il grado di rischio finale è considerato alto se raggiunge un valore tra 15 e 20, medio se raggiunge un valore tra 8 e 14, basso se si posiziona tra 4 e 7.

TABELLA INDICATORI DI RISCHIO						
Indicatori di rischio	Grado di rischio associato					
	Basso	Valore rischio basso	Medio	Valore rischio medio	Alto	Valore rischio alto
1 Impatto economico	Nessuna attribuzione di vantaggi economici Attribuzione id vantaggi economici di modesto rilievo	1	Attribuzione di vantaggi economici di medio rilievo	3	Attribuzione di notevoli vantaggi economici	5
2 Grado di discrezionalità	Completamente vincolato	1	Parzialmente vincolato	3	Alto grado di discrezionalità	5
3 Impatto reputazionale	L'attività non è stata oggetto di eventi corruttivi nell'Università e in altre Pubbliche Amministrazioni	1	L'attività è stata oggetto di eventi corruttivi in altre Pubbliche Amministrazioni	3	L'attività è stata oggetto di eventi corruttivi nell'Ateneo	5
4 Controllo	Controllo esterno	1	Controllo interno strutturato	3	Controllo gerarchico	5
<b>VALUTAZIONE RISCHIO</b>						
<b>TIPOLOGIA</b>		<b>VALORE</b>				
Rischio Basso		da 4 a 7				
Rischio Medio		da 8 a 14				
Rischio Alto		da 15 a 20				

### 3.3 Fase 3: Trattamento del rischio (identificazione delle misure e programmazione delle misure)

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, sono individuate e valutate le misure di prevenzione della corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

L'obiettivo è quello di individuare per i processi esposti ad un maggiore livello di rischio, le misure di prevenzione della corruzione a questi collegate, tenendo conto della distinzione tra misure generali e misure specifiche; queste ultime in particolare devono agire puntualmente su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio. Per stabilire le priorità di trattamento, si tiene conto del livello di esposizione al rischio, determinato partendo dalle attività che presentano una esposizione più elevata, fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

Le misure che l'Ateneo adotta al fine di prevenire fenomeni corruttivi rispondono non solo all'osservanza degli obblighi derivanti da normative in materia, ma anche ad esigenze di performance organizzativa e di ambiti specificamente individuati di semplificazione, standardizzazione, pianificazione e trasparenza di processi di notevole complessità tecnica e organizzativa.

Le misure di trattamento del rischio (cd "misure di prevenzione") contenute nel Piano al fine di prevenire fenomeni corruttivi e di mala gestio, si possono pertanto ricondurre a due tipologie:

- 1 misure generali, di carattere continuativo/periodico: rappresentano misure obbligatoriamente richieste dalla normativa, sul piano organizzativo e comportamentale (es. formazione) ed intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione;

2. misure specifiche, legate agli ambiti specifici di attività proprie delle Università e/o collegate ad obiettivi di performance, e/o ad ambiti di semplificazione, standardizzazione, pianificazione e trasparenza di processi di notevole complessità tecnica e organizzativa. Il raccordo delle misure con gli obiettivi di performance si sviluppa nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della Performance.

Di seguito sono elencate e descritte le misure di prevenzione e le relative forme di attuazione, per il triennio 2022/2024; per ciascuna misura sono indicate le attività svolte nell'anno 2021 e la programmazione della successiva attuazione.

#### **4 L'AREA DI RISCHIO CONTRATTI PUBBLICI**

L'aggiornamento al PNA del 2015 utilizza la più ampia definizione di "area di rischio contratti pubblici", in luogo di quella di "affidamento di lavori, servizi e forniture", perché ciò consente un'analisi approfondita non solo della fase di affidamento, ma anche di quelle successive di esecuzione del contratto.

Premesso quanto sopra, prima di tutto devono essere mappati i processi per consentire l'individuazione dei possibili rischi e la predisposizione di misure finalizzate a prevenire i rischi corruttivi. In proposito.

Le attività dell'amministrazione che ricorrono ogniqualvolta si intende ricorrere allo strumento contrattuale e che dovranno essere mappate in modo dettagliato possono essere raggruppate nelle seguenti sotto aree di rischio:

- a) la definizione dell'oggetto dell'affidamento;
- b) la individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
- c) i requisiti di qualificazione e criteri di aggiudicazione;
- d) la valutazione e la verifica dell'anomalia delle offerte;
- e) la gestione delle procedure negoziate e di affidamento diretto;
- f) la revoca del bando (eventuale);
- g) il subappalto;
- h) l'utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

Per individuare una procedura di controllo delle suddette sotto aree di rischio, è necessario procedere ad una mappatura analitica delle attività concernenti le singole fasi contrattuali. Essa determina, inevitabilmente la necessità di una scomposizione del sistema di contrattazione prescelto nelle seguenti fasi:

- a) programmazione;
- b) progettazione della gara;
- c) selezione del contraente;
- d) verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto;
- e) esecuzione del contratto;
- f) rendicontazione del contratto.

##### **4.1 Programmazione**

L'Università, con Delibere del Consiglio di Amministrazione, in data 20/12/2019, ha approvato la "Programmazione triennale edilizia 2020-2022 ed elenco annuale 2020" e la "Programmazione biennale di forniture e servizi periodo 2020/2021" e, in data 18/12/2020, ha approvato la "Programmazione triennale edilizia 2021-2023 ed elenco annuale 2021" e la "Programmazione biennale di forniture e servizi periodo 2021/2022". In data 18/12/2020 ha approvato, inoltre, il Piano triennale degli investimenti 2021-2023. In data 23/12/2021 ha approvato la programmazione biennale di forniture e servizi 2022-2023, il Piano triennale edilizia 2022-2024 e il Piano triennale degli investimenti 2022-2024. In altri termini, in esecuzione del nuovo Codice degli Appalti si è dotata di un nuovo strumento di programmazione relativo agli acquisti di beni e servizi per i vari bienni e, per la redazione di tale programma, è stato necessario rilevare i fabbisogni con la partecipazione di tutte le strutture dell'Ateneo, in un'ottica graduale di aggregazione della spesa compatibile con le risorse a disposizione, e tenendo in considerazione le peculiarità di alcune tipologie di beni e servizi legati alla ricerca universitaria.

Secondo quanto riportato nell'aggiornamento del 2015 al PNA "il ritardo o la mancata approvazione degli strumenti di programmazione, l'eccessivo ricorso a procedure di urgenza o a proroghe contrattuali, la reiterazione di piccoli affidamenti aventi il medesimo oggetto ovvero la reiterazione dell'inserimento di specifici interventi, negli atti di programmazione, che non approdano alla fase di affidamento ed esecuzione, la presenza di gare aggiudicate con frequenza agli stessi soggetti o di gare con unica offerta valida costituiscono tutti elementi rivelatori di una programmazione carente e, in ultima analisi, segnali di un uso distorto o improprio della discrezionalità".

Conseguentemente la prima misura di prevenzione deve consistere nell'approvazione, nei tempi stabiliti legislativamente (e cioè entro l'anno), del Programma triennale dei lavori pubblici e del Programma biennale degli acquisti di beni e servizi previsti dall'art. 21 del D.Lgs. 18/04/2016, n. 50.

Quale ulteriore misura può essere effettuato un monitoraggio semestrale, per verificare lo stato di attuazione dei predetti Programmi.

## 4.2 Progettazione della gara

Il principio fondamentale che governa la fase di progettazione della gara deve essere rinvenuto nella necessità che l'intera procedura di approvigionamento risponda al principio di perseguimento del pubblico interesse.

I processi che possono comporre la fase di progettazione della gara sono i seguenti:

- a) effettuazione delle consultazioni preliminari di mercato per la definizione delle specifiche tecniche;
- b) nomina del Responsabile del procedimento, se non già prevista nella fase della programmazione;
- c) individuazione della procedura per l'affidamento;
- d) individuazione delle caratteristiche delle forniture di beni e servizi e dei lavori, nonché delle condizioni contrattuali;
- e) determinazione dell'importo del contratto;
- f) scelta dei criteri di aggiudicazione;
- g) predisposizione di atti e documenti di gara, incluso il capitolato;
- h) definizione dei criteri di partecipazione, del criterio di aggiudicazione e dei criteri di attribuzione del punteggio.

Si tratta, come è evidente, di una fase molto complessa che può prestare il fianco a numerose ipotesi di rischio, quali:

- a) la nomina di responsabili del procedimento in rapporto di contiguità con imprese concorrenti (soprattutto esecutori uscenti) o privi dei requisiti idonei e adeguati ad assicurare la terzietà e l'indipendenza;
- b) la fuga di notizie circa le procedure di gara, soprattutto con riferimento a quelle ancora non pubblicate, che anticipino solo ad alcuni operatori economici la volontà di bandire determinate gare o i contenuti della documentazione di gara;
- c) l'attribuzione impropria dei vantaggi competitivi mediante utilizzo distorto dello strumento delle consultazioni preliminari di mercato;
- d) l'elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo di sistemi di affidamento, di tipologie contrattuali (ad esempio, concessione in luogo di appalto) o di procedure negoziate e affidamenti diretti per favorire un operatore;
- e) la predisposizione di clausole contrattuali dal contenuto vago o vessatorio per disincentivare la partecipazione alla gara ovvero per consentire modifiche in fase di esecuzione;
- f) la definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es. clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
- g) prescrizioni del bando e delle clausole contrattuali finalizzate ad agevolare determinati concorrenti;
- h) l'abuso delle disposizioni in materia di determinazione del valore stimato del contratto al fine di eludere le disposizioni sulle procedure da porre in essere;
- i) la formulazione di criteri di valutazione e di attribuzione dei punteggi (tecnici ed economici) che possono avvantaggiare il fornitore uscente, grazie ad asimmetrie informative esistenti a suo favore ovvero, comunque, favorire determinati operatori economici.

Si ritiene pertanto utile attivare le seguenti misure di prevenzione:

- a) per le procedure per l'acquisto di beni e servizi e per lavori di importo superiore a 40.000 il RUP, il Direttore dei lavori o il Direttore dell'esecuzione, il Collaudatore o il Verificatore di conformità devono sottoscrivere una dichiarazione di non trovarsi in una situazione di incompatibilità o di conflitto di interessi.
- b) tutti i dipendenti devono essere informati delle possibili conseguenze di una fuga di notizie circa le procedure di gara, soprattutto con riferimento a quelle non ancora pubblicate;
- c) le strutture che richiedono la fornitura di beni e servizi di importo superiore a 40.000,00 devono essere informati delle caratteristiche delle forniture di beni e servizi richieste agli operatori economici, in modo che possano fare presente le loro osservazioni.

## 4.3 Selezione del contraente

In questa fase, gli eventi rischiosi derivano dalla possibilità che i vari attori coinvolti manipolino le disposizioni che governano i processi al fine di pilotare l'aggiudicazione della gara. Possono rientrare tutte le azioni o i comportamenti tesi a restringere indebitamente la platea dei partecipanti alla gara, l'applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione per manipolarne l'esito, la nomina di commissari in conflitto di interesse o privi dei necessari requisiti.

Probabilmente la migliore misura di prevenzione consiste nell'utilizzare le piattaforme telematiche (Mepa) per l'indizione di procedure di gara o affidamento diretto al fine di rendere accessibile online la documentazione di gara a tutti i concorrenti nel medesimo momento e al fine evitare l'alterazione o sottrazione delle offerte presentate nonché garantire la tracciabilità di ogni operazione compiuta e l'inalterabilità delle registrazioni di sistema.

Quali ulteriori misure si ritiene necessario:

- a) l’inserimento dei verbali di gara nel sistema documentale di Ateneo (Titulus) al fine di consentire verifiche successive e ai fini di evitare l’alterazione degli stessi;
- b) richiedere ai soggetti incaricati di esaminare e valutare le offerte degli operatori economici concorrenti la presentazione delle dichiarazioni attestanti:
  - che non sussistono le cause interdittive alla nomina di cui all’art. 35 bis del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e in particolare di non essere stato condannato neppure con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale;
  - che non sussistono le cause di incompatibilità e astensione di cui all’art. 51 del Codice di procedura civile;
  - di non trovarsi in una situazione di conflitto di interessi,

In questa fase, come evidenziato dall’ANAC, gli eventi rischiosi attengono principalmente all’alterazione o omissione di controlli e delle verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti. Quale misura di prevenzione, a tutela della trasparenza, gli esiti sui risultati delle procedure devono essere pubblicati sulla piattaforma telematica di gestione della procedura entro due giorni dall’aggiudicazione. Si rimanda all’ **”ALLEGATO 1: TABELLA N. 1 PIAO 2022-2024 – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE”**.

<b>PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024</b>	<b>PROGRAMMAZIONE ANNO 2022</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021</b>
<b>Nel triennio 2022-2024</b> l’Ateneo intende operare in continuità di quanto effettuato negli anni trascorsi, applicando la normativa in vigore e disciplinando in maniera uniforme gli adempimenti procedurali richiesti dalle norme vigenti (nell’ambito delle procedure di individuazione dell’operatore economico dell’esecuzione di lavori, servizi e forniture). Intende favorire la rotazione degli operatori economici nelle procedure negoziate ed acquisire e verificare le dichiarazioni obbligatorie acquisite, sull’assenza di conflitto di interesse, da parte degli interessati. Inoltre, intende garantire la massima trasparenza ed evitare una non corretta gestione della procedura, come da <b>ALLEGATO 1</b> .	<b>Nell’anno 2022</b> l’Ateneo continuerà ad applicare la normativa in vigore e disciplinando in maniera uniforme gli adempimenti procedurali richiesti dalle norme vigenti. Favorirà, la rotazione degli operatori economici nelle procedure negoziate e verificherà le dichiarazioni obbligatorie acquisite, sull’assenza di conflitto di interesse, da parte degli interessati. Garantirà la massima trasparenza ed eviterà una non corretta gestione della procedura, come da <b>ALLEGATO 1</b> .	<b>Nel anno 2021</b> l’Ateneo ha operato in continuità di quanto effettuato negli anni trascorsi.

## **5 LE MISURE GENERALI**

Come già evidenziato, le misure generali di prevenzione della corruzione hanno carattere continuativo/periodico; rappresentano misure obbligatoriamente richieste dalla normativa, sul piano organizzativo ed intervengono in maniera trasversale sull’intera Amministrazione.

### **5.1 LA FORMAZIONE SUI TEMI DELL’ETICA, DELLA LEGALITA’ E DELL’ANTICORRUZIONE**

La formazione è considerata dall’Ateneo strumento strategico di promozione e diffusione della cultura della legalità e al tempo stesso misura di intervento per il miglioramento del ciclo di gestione del rischio corruzione.

Consiste nella definizione dei bisogni formativi e delle procedure per selezionare e formare il personale dell’Università destinato ad operare nelle aree a rischio corruzione.

Ai sensi dell’art. 1, co. 8, della Legge n. 190/2012 il R.P.C.T. definisce, entro il 31 gennaio di ogni anno, “procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione”. Il Piano di questa Università prevede le predette procedure ed i percorsi formativi si distinguono in due livelli:

1. livello generale, con corsi formativi di base per tutto il personale (ivi compreso il personale neoassunto), con l’obiettivo di diffondere le tematiche dell’etica e della legalità e della trasparenza, nonché la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento e del presente Piano;
2. livello specifico, con approfondimento delle tematiche oggetto delle misure di prevenzione previste dal presente piano da destinare al R.P.C.T., ai Dirigenti, alla Responsabile della tematica “Trasparenza e anticorruzione” e al personale coinvolto nelle attività ad alto rischio di corruzione e di illegalità, individuate nel presente Piano, su indicazione del

Dirigente o essere valutata caso per caso, a fronte di richiesta motivata del dipendente e sulla base del criterio relativo alla omogeneità delle caratteristiche professionali dei partecipanti, in relazione alle attività svolte.

Le esigenze formative potranno essere soddisfatte mediante percorsi formativi, anche in modalità on-line, predisposti dalle Università; dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (S.N.A.), ai sensi dell'art.1, comma 11 della Legge n. 190/2012; da soggetti istituzionalmente preposti alla formazione del personale e, in particolare, di quello universitario. Il personale docente potrà essere individuato sia tra il personale esperto dell'Università e sia tra esperti esterni.

Ai partecipanti dei corsi di formazione sono somministrati questionari di valutazione sulla docenza, sulla qualità della didattica e, di norma, viene rilasciato il materiale didattico utilizzato e un attestato di partecipazione (a seguito di superamento di un test di apprendimento).

In caso di corsi effettuati dall'Università, la stessa pubblica, sull'apposita sezione del sito web di Ateneo, il materiale didattico, in modo da garantire la massima diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative e consentirne la fruizione da parte di una platea sempre più ampia di soggetti.

<b>PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024</b>	<b>PROGRAMMAZIONE ANNO 2022</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021</b>
<p><b>Nel triennio 2022-2024</b>, le azioni formative sono volte al consolidamento e/o aggiornamento delle competenze che i diversi attori devono possedere per raggiungere le performance richieste dalle fasi del ciclo di gestione del rischio di corruzione.</p> <p>Inoltre, particolare attenzione sarà rivolta ai settori che svolgono attività particolarmente esposte al rischio di corruzione, quale quello dei contratti pubblici, considerato il coinvolgimento nella gestione dei fondi del PNRR.</p> <p>L'Ateneo intende adottare un Piano annuale di formazione per consolidare/aggiornare le competenze del personale dell'Ateneo, anche sul Codice Etico e di comportamento e sulle norme di particolare rilevanza per la Pubblica Amministrazione. Intende, altresì, organizzare almeno un corso di formazione di carattere generale e uno di carattere specifico, per ciascun anno del triennio (utilizzando anche metodologie di formazione a distanza e incontri formativi/informativi in collaborazione con il CUG di Ateneo) e, annualmente l'evento formativo della <b>"Giornata della Trasparenza"</b>.</p>	<p><b>Nell'anno 2022</b>, in data 4 aprile, si è tenuto il Convegno CUG "La cultura del rispetto" 2022, organizzato dal CUG di Ateneo in collaborazione con i CUG di altri Atenei piemontesi.</p> <p>L'Ateneo intende attuare il Piano annuale di formazione per consolidare/aggiornare le competenze del personale dell'Ateneo, anche sul Codice Etico e di comportamento e sulle norme di particolare rilevanza per la Pubblica Amministrazione, anche in collaborazione con il CUG di Ateneo.</p> <p><b>Dall'anno 2022</b> l'Ateneo, inoltre, intende organizzare annualmente l'evento formativo della <b>"Giornata della Trasparenza"</b> e organizzare almeno un corso di formazione di carattere generale e uno di carattere specifico per i settori che svolgono attività particolarmente esposte a rischio di corruzione.</p>	<p><b>Nell'anno 2021</b> sono stati erogati corsi di formazione generali e specifici aventi ad oggetto la prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>Informazioni di dettaglio sono illustrate nella Relazione annuale della RPCT 2021, pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente (percorso altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione)</p>

## **5.2 IL CODICE DI COMPORTAMENTO E IL CODICE ETICO**

Il Codice di comportamento è una misura di prevenzione generale obbligatoria fondamentale, in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, in questo modo, indirizzano l'azione amministrativa costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con il PTPCT.

L'art. 54 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 ha assegnato al Governo il compito di definire un Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti "al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico". In attuazione della delega è stato emanato il D.P.R. 16/04/2013, n. 62, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

L'Università, ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 11/04/2014, a seguito di procedura aperta alla consultazione pubblica e previo parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione, un proprio Codice di Comportamento.

Nel corso del 2018, è stato costituito un gruppo di lavoro al fine di revisionare il codice etico e di coordinare il suo contenuto con quello del Codice di Comportamento, aderendo in questo modo alle indicazioni date dall'ANAC

nell'Aggiornamento 2017 al PNA, adottato con Delibera n. 1208 del 22.11.2017, in cui le Università sono invitate, tra l'altro, ad "adottare un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento". Nell'anno 2020, l'ANAC ha pubblicato, con Delibera n. 177 del 19.02.2020, le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", riservandosi di adottare, per il settore Università specifiche linee guida, che al momento non sono ancora state pubblicate. Sempre nel suddetto anno, l'Ateneo, con Decreto Rettorale Rep. n. 592 del 5.5.2020, ha emanato il Codice etico e di comportamento della comunità universitaria, accorpando in un unico atto i "due codici" con modifiche ed integrazioni, legate all'accorpamento stesso, all'ambito soggettivo di applicazione, all'inserimento dell'art. 22 comma 5, che riporta contenuti propri del Codice di comportamento nazionale, e dell'art. 23 comma 4, che costituisce attuazione del principio di tutela del dipendente che segnala illeciti legati a eventi corruttivi - c.d. "whistleblower" – previsto dall'art. 54 bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

Il Codice etico e di comportamento della comunità universitaria è composto dal "Preambolo", dalla Sezione Prima - "Principi Etici" e dalla Sezione Seconda - "Obblighi di comportamento" e, tra l'altro, contiene: il limite-soglia orientativa per i regali non consentiti che in ogni caso non possono superare il valore di 150 euro; l'obbligo di rispettare le misure di prevenzione; una specifica disciplina per i dirigenti, compresi quelli "a contratto" e il personale che svolge una funzione equiparata a quella dirigenziale nell'ambito degli uffici di diretta collaborazione; la natura legale del Codice di comportamento e la sua valenza disciplinare; l'incoraggiamento dell'emersione di valori positivi all'interno e all'esterno dell'amministrazione. La violazione degli obblighi previsti nel Codice di comportamento integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e può dare luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente; essa è altresì fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare.

Relativamente ai Dirigenti è previsto che questi, prima di assumere le proprie funzioni dichiarino se si trovano in situazioni di inconfirabilità o incompatibilità.

Per il personale docente e ricercatore, le norme ivi contenute costituiscono, principi generali di comportamento, per quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

Nel Codice etico sono individuati quali valori etici della comunità universitaria, tra gli altri: l'integrità, la responsabilità, la lealtà e la correttezza nei riguardi dell'Istituzione universitaria e, nei rapporti interpersonali, la collaborazione, l'imparzialità, la trasparenza e la promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione.

Ogni componente della Comunità accademica è tenuto a conoscerlo e ad osservare gli standard di condotta in esso richiamati, nonché ad adoperarsi affinché i valori espressi divengano patrimonio etico comune dell'Università.

Il Codice etico e di comportamento è pubblicato sul sito web dell'Università nella sezione "Amministrazione Trasparente" e nella pagina "Regolamenti, trasparenza e sindacati al seguente link: <https://www.uniupo.it/it/ateneo/regolamenti-trasparenza-sindacati/trasparenza-e-anticorruzione/procedimenti-disciplinari>.

Al momento dell'assunzione, deve essere consegnato al dipendente il codice di comportamento nazionale, approvato con D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, e il Codice etico e di comportamento adottato dall'Università.

Dall'analisi dei dati riferiti al contesto interno, in particolare dagli illeciti disciplinari commessi si ritiene di dover rafforzare l'informazione/formazione sui Codici di Comportamento ed Etico.

<b>PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024</b>	<b>PROGRAMMAZIONE ANNO 2022</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021</b>
<p><b>Nel triennio 2022-2024</b> sarà effettuato l'adeguamento degli atti di incarico ed i relativi bandi, nonché i contratti per la fornitura di beni, servizi e lavori alle previsioni del Codice di comportamento nazionale e del Codice etico e di comportamento dell'Ateneo. Sarà, altresì, effettuato l'adeguamento ai contratti o incarichi di nuova stipula, inserendo negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, consulenze o servizi, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal "Codice" adottato dall'Università. L'Ateneo consegnerà ai nuovi assunti i "Codici" sopra descritti e rafforzerà l'informazione/formazione sugli stessi, anche d'intesa con il CUG di Ateneo.</p>	<p><b>Nell'anno 2022</b> l'Ateneo procederà agli adeguamenti previsti per il triennio 2022-2024, a cui si rinvia e a consegnare ai nuovi assunti il Codice etico e di comportamento adottato dall'Università, unitamente al Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R. 16/04/2013 n. 62. Sarà organizzato almeno un evento formativo rivolto alla comunità universitaria di UPO sul Codice etico e sul Codice di comportamento, anche d'intesa con il CUG di Ateneo.</p>	<p><b>Nell'anno 2021</b> non è stato possibile, causa emergenza pandemica, effettuare l'adeguamento degli atti di incarico ed i relativi bandi, nonché i contratti per la fornitura di beni, servizi e lavori alle previsioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R. 16/04/2013 n. 62 e alle previsioni del Codice etico e di comportamento adottato dall'Università.</p>

### 5.3 LA ROTAZIONE DEL PERSONALE

L'istituto della rotazione del personale prevede 2 forme di attuazione della stessa: ordinaria e straordinaria.

La **rotazione ordinaria** del personale, come specificato da ANAC (PNA 2019/2021 – all. 2) è una misura di organizzativa preventiva della corruzione introdotta dall'art. 1, co. 5, lett. b) della legge n. 190/2012, con il fine di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

La ratio alla base della norma è quella di evitare che un soggetto sfrutti una posizione di potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. Tenuto anche conto della finalità sostanziale della misura e dello scopo della norma, l'ambito soggettivo è riferito a tutti i pubblici dipendenti, sia dirigenti che non dirigenti.

L'ANAC ha precisato che *“le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e a vincoli di natura oggettiva, connessi all'assetto organizzativo dell'Amministrazione”*. Circa i vincoli di natura soggettiva, ha stabilito che *“le amministrazioni sono tenute ad adottare misure di rotazione compatibili con eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati soprattutto laddove le misure si riflettono sulla sede di servizio del dipendente”*. Relativamente ai vincoli di natura oggettiva, ha stabilito che *“la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico”*.

L'ANAC a riguardo, nella Delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, in attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della Legge 190/2012 esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi di competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Proprio per prevenire situazioni come queste, la formazione rappresenta la misura fondamentale per garantire ai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dar luogo alla rotazione. Dovrà essere privilegiata un'organizzazione del lavoro che preveda periodi di affiancamento dei responsabili di alcune attività con altri operatori che nel tempo possano sostituirli e un aumento della condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, evitando così l'isolamento di certe mansioni e l'articolazione delle competenze. Le modalità di attuazione della misura, rimesse all'autonoma determinazione delle amministrazioni non giustificano, tuttavia, la mancata applicazione della disciplina nella programmazione del conferimento dei nuovi incarichi sulla rotazione ordinaria. Il RPCT dovendo verificare, d'intesa con il dirigente competente, «l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione», propone una programmazione puntuale per la rotazione ordinaria del personale. L'art. 1, co. 4, lett. e) della Legge 190/2012, dispone che spetta all'ANAC definire i criteri che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione. Occorre, quindi, assicurare l'alternanza del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione, per limitare fenomeni di “mala gestione” e corruzione.

Con riferimento all'Università, si deve rilevare che le sedi ufficiali dell'Ateneo sono dislocate nei comuni di Alessandria, Novara e Vercelli e che il comune di Alessandria dista oltre 50 km rispetto alle altre due sedi. L'art. 34-bis, comma 2, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 limita le possibilità dell'Università di spostare il personale; viene infatti previsto che i dipendenti possano essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione in sedi collocate nel territorio dello stesso comune, ovvero, a distanza non superiore a 50 km dalla sede cui sono adibiti.

La sede universitaria di Alessandria è collocata a distanza superiore di 50 km dalle sedi di Novara e di Vercelli.

Questo, unitamente alle problematiche concernenti la specifica competenza settoriale di molte figure inserite nelle posizioni organizzative, rende estremamente difficoltoso attuare la rotazione del personale.

Nel 2013 è stata effettuata, nell'ambito del processo di riorganizzazione dell'Università, la rotazione di un certo numero di dipendenti con incarichi di posizione organizzativa. L'Ateneo, nel rispetto delle indicazioni fornite nel citato allegato al P.N.A., si prefigge, oltre all'attuazione di una corretta articolazione dei compiti e delle competenze, laddove possibile, una suddivisione tra più persone delle varie fasi procedurali.

Nel 2018 l'assunzione di n. 2 dirigenti, di cui uno di ruolo e uno a tempo determinato, ha permesso di effettuare una rotazione degli incarichi, impedita negli anni precedenti dalla presenza in servizio di un solo dirigente (n. 3 dirigenti di ruolo di cui uno solo in servizio). Nel 2021 è stata effettuata una nuova assegnazione di incarichi dirigenziali, come evidenziato nella tabella sottoriportata e, entro la fine dell'anno 2022, l'Ateneo intende adottare apposite Linee guida sulla rotazione e sulle misure alternative (fissandone criteri e periodicità) e valutare la necessità e la possibilità di effettuare la rotazione degli incarichi dirigenziali.

<b>PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024</b>	<b>PROGRAMMAZIONE ANNO 2022</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021</b>
<p><b>Nel triennio 2022-2024</b> l'Ateneo porterà a termine il processo di riorganizzazione delle strutture dell'Ateneo, valutando la possibilità di attuare misure alternative di prevenzione della corruzione rispetto alla rotazione ordinaria (intercambiabilità nelle singole mansioni rispetto alla rotazione ordinaria, rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, promozione gruppi di lavoro all'interno dei settori con condivisione collegiale pratiche e attività dei collaboratori, segregazione funzioni valorizzando il principio di rotazione nell'assegnazione delle pratiche, segregazione funzioni), individuando le Divisioni in cui è necessaria l'adozione della rotazione e/o delle misure alternative alla stessa e cercando, in tal modo, di rendere possibile il ricambio delle posizioni manageriali, di dipendenti, compresi coloro che rivestono incarichi sia di posizione organizzativa, sia di I-II-II livello, nell'ottica della buona amministrazione e della crescita professionale del personale. A tal proposito, l'Ateneo intende adottare le Linee guida sulla rotazione e sulle misure alternative. Allo stesso tempo, valuterà la necessità e la possibilità della rotazione (criteri, periodicità) degli incarichi dirigenziali e trasmetterà apposita circolare a tutto il personale.</p>	<p><b>Nell'anno 2022</b> sono stati confermati incarichi di responsabilità di I° livello in attesa della "riorganizzazione generale" dell'Ateneo, che sarà portata a termine a fine anno. Con l'attivazione del Centro di Servizi per il Polo di Vercelli si è data corso ad una prima rotazione degli incarichi con la nomina di nuove figure di responsabili. Entro la fine dell'anno, l'Ateneo intende adottare le Linee guida sulla rotazione e sulle misure alternative e valuterà la necessità e la possibilità di effettuare la rotazione (criteri, periodicità) degli incarichi dirigenziali, trasmettendo apposita circolare a tutto il personale.</p>	<p><b>Nel 2021</b> sono stati conferiti: un nuovo incarico di Direttore Generale dell'Ateneo con decorrenza dal 01/09/2021 al 31/08/2024; un incarico dirigenziale a tempo determinato a personale comandato, per la durata di un anno (04/10/2021 - 03/10/2022 - Dirigente Divisione Prodotti e Divisione Amministrazione Decentrata); nel mese di settembre è stato istituito un nuovo dipartimento (Dipartimento per lo Sviluppo Sostenibile e la Transizione Ecologica con sede a Vercelli).</p>

La **rotazione straordinaria** è prevista e disciplinata dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del D.lgs. 165/2001 come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. Detta norma stabilisce, infatti, che i dirigenti "provvedono al monitoraggio delle attività, svolte nell'ufficio a cui sono preposti, nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

L'istituto della rotazione straordinaria si applica sul piano oggettivo a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'Università: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, a tempo determinato e indeterminato, sul piano oggettivo, in caso di avvio di un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

Nell'Ateneo non ci sono stati casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, per cui non si è reso necessario ricorrere alla "rotazione straordinaria".

<b>PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024</b>	<b>PROGRAMMAZIONE ANNO 2022</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021</b>
<p><b>Nel triennio 2022-2024</b> l'Ateneo continuerà ad operare tenendo presente l'orientamento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC dichiarato nella Delibera n. 215 del 26.03.2019 "<i>Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001</i>", in cui viene individuato quale possibile momento di iniziale conoscenza il rinvio a giudizio (formalmente comunicato anche dall'Autorità Giudiziaria).</p>	<p><b>Nell'anno 2022</b> verrà effettuato il monitoraggio da parte dei Dirigenti Responsabili di struttura per valutare l'eventuale applicazione della misura in presenza delle condizioni previste dalla legge.</p>	<p><b>Nel 2021</b> non è stata ravvisata la necessità di effettuare la rotazione straordinaria.</p>

#### **5.4 L'OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE**

Il conflitto di interessi, nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa disciplinato dall'art. 97 della Costituzione, è la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) di un dipendente pubblico (per l'Università: professore, ricercatore, dipendente tecnico o amministrativo compresi i C.E.L. o collaboratore) interferisce (c.d. conflitto

di interessi concreto o reale) o potrebbe tendenzialmente interferire (c.d. conflitto di interessi potenziale) con l'attitudine dello stesso ad agire in conformità ai suoi doveri e responsabilità (interesse primario).

Con l'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012 è stato introdotto l'art. 6 bis nella Legge n. 241/1990, rubricato "Conflitto di interessi". La suddetta disposizione stabilisce che "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale."

Il conflitto di interessi, quindi, si sostanzia in una situazione o in una o più circostanze che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari possano essere compromessi dal perseguimento di quelli secondari e, pertanto, la norma persegue una finalità di prevenzione che si realizza mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione.

La disposizione va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel Codice di comportamento nazionale e in quello adottato dall'Ateneo ("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.": art. 7 del Codice di Comportamento Nazionale).

L'Università ha già provveduto a dare attuazione alle disposizioni sopra richiamate nel proprio Codice etico e di comportamento e, ai sensi dell'art. 22, comma 1, il dipendente è tenuto a formulare una comunicazione in forma scritta al proprio superiore gerarchico qualora ricorra una situazione di conflitto anche potenziale. Il superiore gerarchico, assunte le informazioni necessarie, si pronuncia sulla rilevanza del conflitto e, se necessario, provvede alla sostituzione del dipendente che si trova nella situazione di conflitto, dandone comunicazione scritta allo stesso. Qualora il conflitto riguardi un dirigente o un docente, la decisione è assunta, rispettivamente dal Direttore Generale e dal Rettore; nell'ipotesi in cui il conflitto riguardi il Direttore Generale, la decisione è assunta dal Rettore. La mancanza o tardiva o incompleta o falsa comunicazione determina responsabilità disciplinare. Qualora il conflitto riguardi altri soggetti destinatari del Codice di comportamento la decisione è assunta dal Dirigente, dal Direttore Generale e dal Rettore.

La violazione sostanziale della norma, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni disciplinari. Inoltre, la situazione di conflitto di interesse può costituire fonte di illegittimità del relativo procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, per violazione di legge e per eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

Tra gli strumenti attuativi della normativa, va segnalata la previsione per le pubbliche amministrazioni di intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse; tale attività informativa deve essere prevista nell'ambito delle iniziative di formazione contemplate nel PTPCT dell'Ateneo.

Vista la rilevanza degli interessi coinvolti nel settore degli appalti pubblici, area considerata tra le più esposte a rischio corruttivo, l'ANAC ha ritenuto di dedicare un approfondimento sul tema nella Delibera n. 494 del 5/06/2019.

L'Ateneo ha ottemperato da tempo, dando conoscenza al personale del suddetto obbligo di astensione, alla pagina web del sito istituzionale "Regolamenti, trasparenza e sindacati", al link: <https://www.uniupo.it/it/ateneo/regole-trasparenza-sindacati/trasparenza-e-anticorruzione/obbligo-di-astensione>, ed acquisendo e pubblicando, nella sezione Amministrazione Trasparente, collegata alla banca dati PerlaPA, le dichiarazioni sostitutive relative allo svolgimento di altri incarichi o attività professionali dai soggetti incaricati (consulenti e collaboratori).

<b>PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024</b>	<b>PROGRAMMAZIONE ANNO 2022</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021</b>
<b>Nel triennio 2022-2024</b> l'Ateneo intende : operare in continuità di quanto effettuato negli anni trascorsi; acquisire le suddette dichiarazioni da parte del PTA (comprese nuove assunzioni e trasferimenti), RUP e consulenti e collaboratori; inoltrare una nota informativa a tutti i dipendenti per ricordare e raccomandare l'osservanza della disposizione; effettuare attività informativa prevedendola nelle iniziative di formazione come da Piano.	<b>Nell'anno 2022</b> sarà: inoltrata una nota informativa a tutti i dipendenti per ricordare e raccomandare l'osservanza della disposizione; richiesta ed acquisita una dichiarazione di assenza di conflitto di interesse al PTA (comprese nuove assunzioni e trasferimenti), RUP e consulenti e collaboratori; erogata formazione sull'obbligo di astensione.	<b>Nell'anno 2021</b> è stata inviata una nota informativa a tutti i dipendenti sull'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi e sulle possibili conseguenze in caso di inosservanza di detto obbligo.

## 5.5 LA DISCIPLINA SPECIFICA IN MATERIA DI SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO - ATTIVITÀ ED INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

Lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi, altresì, come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. La Legge n. 190/2012 ha modificato l'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, in particolare, prevedendo tra l'altro che:

- a) in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, le amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta accuratamente, tenendo presente che la possibilità di svolgere incarichi va valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica, nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;
- b) il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (cioè quelli che è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'Amministrazione di appartenenza), per consentirle di valutare tempestivamente (pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione), l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico. Il regime delle comunicazioni, in via telematica, al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) avente ad oggetto gli incarichi, si estende anche agli incarichi gratuiti;
- c) continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6, dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, per i quali il legislatore ha compiuto a priori una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non devono essere autorizzati né comunicati all'Amministrazione;
- d) è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei Conti.

La disciplina appena richiamata deve, però, essere coordinata con quella speciale dettata, sia dal D.P.R n. 382/1980 sia dalla Legge n. 240/2010, tenendo conto che anche tali norme speciali devono essere lette oggi alla luce del principio della prevenzione dei conflitti, anche potenziali, di interessi.

La disciplina speciale per i professori e ricercatori universitari dettata nel D.P.R n. 382 del 1980 si fonda sulla distinzione tra il regime del tempo pieno, per il quale, nell'esclusione di qualunque attività professionale, sono indicate attività compatibili e quello di tempo definito, che consente di esercitare attività libero professionali e di consulenza che sono espressamente vietate per il tempo pieno (art. II). Tale disciplina poi, indipendentemente dal regime di tempo prescelto, prevede l'aspettativa obbligatoria d'ufficio per una serie di incarichi esterni (art. 13). La disciplina è stata poi ampiamente rivisitata dalla legge n. 240/2010, che si è innestata in parte sulla normativa vigente, prevedendo diverse disposizioni in materia di incompatibilità dei docenti universitari.

Nell'anno 2021 l'Università ha adottato, con D.R. rep. n. 1663 del 10/11/2021, il "Regolamento per il funzionamento del servizio ispettivo interno per la verifica delle attività extra-istituzionali del personale in servizio presso l'Ateneo" ed a breve provvederà ad emanare il regolamento per disciplinare il rilascio delle autorizzazioni ad effettuare attività extra-istituzionale.

I dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti sono pubblicati, secondo quanto previsto dall'art. 18 del D.lgs. n. 33/2013, nella sezione Amministrazione Trasparente dell'Ateneo nell'apposita sotto-sezione "Personale/Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti".

A far data dal 2018, la sottosezione è alimentata automaticamente mediante rinvio al sistema PerlaPA del DFP.

<b>PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024</b>	<b>PROGRAMMAZIONE ANNO 2022</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021</b>
<b>Nel triennio 2022-2024</b> l'Ateneo intende operare in continuità del passato, non concedendo autorizzazioni in assenza di presupposti: gli incarichi extra-istituzionali saranno autorizzati se non comporteranno l'esercizio di attività incompatibili e/o vietate; se non arrecheranno pregiudizio all'immagine e al prestigio dell'Università, se non	<b>Nell'anno 2022</b> l'Ateneo intende predisporre una nuova regolamentazione in materia e comunicare/informare tutto il personale. Si procederà alla verifica a campione con le modalità previste dal Regolamento per il funzionamento del servizio ispettivo.	<b>Nell'anno 2021</b> non sono state concesse autorizzazioni in assenza di presupposti. Non sono state accertate né ricevute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati. È stato emanato il Regolamento

richiederanno l'esercizio di attività in concorrenza o che possano determinare situazioni di conflitto di interessi con l'Ateneo. Inoltre, intende applicare i Regolamenti adottati/da adottare per la verifica, a campione, delle autorizzazioni e darne comunicazione/informazione a tutto il personale.	per il funzionamento del servizio ispettivo interno come sopra indicato. I dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti sono stati pubblicati.
--	---

## 5.6 INCONFERIBILITA' DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI

L'inconferibilità e l'incompatibilità consistono nella verifica circa la sussistenza di eventuali condizioni ostative al conferimento di incarichi dirigenziali (impossibilità di attribuzione di un incarico) e circa la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità (obbligo di scelta a pena di decadenza) in capo ai soggetti titolari di incarichi previste, rispettivamente, nei Capi III e IV e nei Capi V e VI del D.lgs. n. 39/2013.

Per l'inconferibilità, la finalità è evitare il rischio di conferimento di incarico dirigenziale frutto di un accordo corruttivo derivante dall'aver utilizzato, a propri fini, la precedente posizione rivestita; rispettare le disposizioni in tema di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi nonché di evitare la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori.

Per l'incompatibilità la finalità è di evitare situazioni di potenziale conflitto di interesse.

L'art. 20 del suddetto decreto dispone che "l'interessato" all'atto del conferimento dell'incarico presenti una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità, e che nel corso dell'incarico presenti annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità. Gli "interessati" sono i soggetti elencati all'art. 3 del medesimo Decreto: per l'Ateneo i soggetti destinatari di tale norma sono i titolari di incarichi dirigenziali. La violazione della disciplina comporta la nullità degli atti di conferimento di incarichi e la risoluzione del relativo contratto (art. 17 D.Lgs. 39/2013).

L'ANAC nella Delibera n. 833/2016 ha ritenuto "*altamente auspicabile che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti*".

La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento.

Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il RPCT, a seguito di segnalazione, contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.lgs. n. 39/2013.

In proposito il PNA 2019 suggerisce di prevedere adeguate modalità di acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni e di effettuare il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione. A tale riguardo, vedasi anche la delibera ANAC n. 1201 del 18.12.2019, pubblicata il 15.01.2020, relativa alle indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi".

L'Ateneo ha da tempo predisposto un modulo per l'autocertificazione con cui i Dirigenti dichiarano la non sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità. Le autocertificazioni vengono pubblicate sul sito web istituzionale dell'Università, nella Sezione "Amministrazione Trasparente – Personale – Dirigenti", unitamente agli atti di conferimento dell'incarico dirigenziale e/o di direzione.

PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE		
PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024	PROGRAMMAZIONE ANNO 2022	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021
Nel triennio 2022-2024 l'Ateneo intende operare in continuità del passato, acquisendo le dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità in relazione agli eventuali nuovi incarichi, nonché dell'elenco di eventuali incarichi ricoperti presso enti pubblici o privati e le eventuali condanne subite per	Nell'anno 2022 è stata richiesta la dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità alla Direttrice del nuovo Dipartimento (DITE), istituito alla fine mese di gennaio.	Nell'anno 2021 sono state richieste, le dichiarazioni di inconferibilità e/o incompatibilità alla Direttrice Generale, ai Dirigenti, ai Direttori di

<p>i reati commessi contro la P.A e pubblicandoli nella sezione “Amministrazione Trasparente”, unitamente ai relativi atti di conferimento, Inoltre, intende: dar avvio alle attività di verifica delle stesse e di monitoraggio delle singole posizioni soggettive; inoltrare apposita nota informativa ai soggetti interessati per informare sulle adeguate modalità di acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni sul monitoraggio delle singole posizioni soggettive; specificare, nell’ambito degli avvisi per l’attribuzione degli incarichi dirigenziali, l’inserimento delle cause di inconferibilità e di incompatibilità.</p>	<p>L’Ateneo intende inoltrare apposita nota ai soggetti interessati per informare sulle adeguate modalità di acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni sul monitoraggio delle singole posizioni soggettive e specificare, nell’ambito degli avvisi per l’attribuzione degli incarichi dirigenziali, l’inserimento delle cause di inconferibilità e di incompatibilità.</p>	<p>Dipartimento, al Presidente della Scuola di Medicina. Sono state pubblicate nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito di Ateneo le dichiarazioni rese dagli interessati.</p>
---	---	--

## 5.7 DISCIPLINA SPECIFICA IN MATERIA DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L’art. 53, comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla Legge 190/2012, prevede che “I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all’art. 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”. La finalità è di evitare che durante il periodo di servizio possano precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttando a proprio fine la propria posizione e il proprio potere all’interno dell’amministrazione; alla base del divieto si ravvisa il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell’Amministrazione. Si rimanda al paragrafo 1.8. “Divieti *post-employment (pantouflage e revolving doors)*” del PNA 2019 per una trattazione più approfondita del suddetto istituto. L’Ateneo ha dato informazione del divieto di che trattasi sul sito web d’Ateneo nella sezione “Regolamenti, trasparenza, sindacati” al seguente link: <https://www.uniupo.it/it/ateneo/regole-trasparenza-sindacati/trasparenza-e-anticorruzione/attivita%3%A0-successiva-alla-cessazione-del-rapporto-di-lavoro> .

<b>PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024</b>	<b>PROGRAMMAZIONE ANNO 2022</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021</b>
<p><b>Nel triennio 2022-2024</b> l’Ateneo intende: inserire la clausola nei contratti di assunzione, nel provvedimento di cessazione e nella nota comunicativa; acquisire le dichiarazioni dal personale cessato dal servizio in corso d’anno; acquisire la dichiarazione dall’impresa aggiudicataria (relativamente al personale cessato dall’Università); indicare nei bandi di gara/lettere di invito, atti prodromici agli affidamenti, l’esclusione degli operatori economici che hanno affidato incarichi a personale cessato dall’Ateneo.</p>	<p><b>Nell’anno 2022</b> l’Ateneo inserirà la clausola nei contratti di assunzione, nel provvedimento di cessazione e nella nota comunicativa. Acquisirà le dichiarazioni dal personale cessato dal servizio in corso d’anno; acquisirà la dichiarazione dall’impresa aggiudicataria (relativamente al personale cessato dall’Università); indicherà nei bandi di gara/lettere di invito, atti prodromici agli affidamenti, l’esclusione degli operatori economici che hanno affidato incarichi a personale cessato dall’Ateneo.</p>	<p><b>Nell’anno 2021</b> è stata inoltrata una nota informativa sull’argomento ai Dirigenti, ricordando l’operatività della disposizione in caso di loro cessazione dal servizio (nota prot. nr. 141618 del 30.12.2021) ed ha acquisito l’allegata dichiarazione sostitutiva.</p>

## 5.8 LE MISURE PER LA TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE ILLECITI (WHISTLEBLOWER)

La Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante “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” ha introdotto l’art. 54-bis del D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001, al fine di introdurre misure di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti.

La disposizione detta tre regole: la tutela dell'anonimato; il divieto di discriminazione nei confronti del soggetto che segnala condotte illecite; la previsione della sottrazione della denuncia al diritto di accesso, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2, del nuovo art. 54-bis D.Lgs. n. 165/2001, in caso di necessità di rendere nota l'identità del denunciante. La disciplina è stata estesa anche ai lavoratori ed ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

L'ANAC, dall'anno 2018, si è dotata di una piattaforma Open Source per ottenere eventuali segnalazioni di condotte illecite da parte dei dipendenti pubblici ed ha adottato con Delibera n. 469 del 9/06/2021 le nuove "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. "whistleblowing").

L'Università ha da tempo attivato uno specifico canale riservato per le suddette segnalazioni: <https://www.uniupo.it/il-multicampus/trasparenza-e-anticorruzione/tutela-del-dipendente-pubblico-che-segnala-illeciti>. Inoltre, ha ritenuto di adeguarsi alle indicazioni dell'Autorità dotandosi di un'apposita procedura informatizzata per gestire le suddette segnalazioni. La piattaforma, già acquistata nel 2021, è di prossima attivazione.

Nell'anno 2022, l'Ateneo intende adottare il Regolamento d'Ateneo ai sensi dell'art. 54-bis D.Lgs. n. 165/2001(c.d. "whistleblowing").

Ad oggi non sono pervenute segnalazioni.

<b>PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024</b>	<b>PROGRAMMAZIONE ANNO 2022</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021</b>
<p><b>Nel triennio 2022-2024</b> l'Ateneo intende utilizzare quale canale primario riservato per le segnalazioni la piattaforma "Whistleblowing Intelligente", lasciando attive anche le altre forme di trasmissione per acquisire le eventuali segnalazioni e inoltrare apposita nota informativa sull'utilizzo della stessa ai dipendenti.</p> <p>Inoltre, l'Ateneo intende adottare il Regolamento d'Ateneo ai sensi dell'art. 54-bis D.Lgs. n. 165/2001(c.d. "whistleblowing").</p>	<p><b>Nell'anno 2022</b> l'Ateneo provvederà ad attivare la piattaforma "Whistleblowing Intelligente" e ad inoltrare apposita nota informativa sull'utilizzo della stessa ai dipendenti.</p> <p>Inoltre, adotterà il Regolamento d'Ateneo ai sensi dell'art. 54-bis D.Lgs. n. 165/2001(c.d. "whistleblowing").</p>	<p><b>Nell'anno 2021</b> è stata acquisita la piattaforma "Whistleblowing Intelligente". Considerata la nomina del nuovo RPCT, si è dovuta rimandare l'attivazione all'anno 2022.</p>

## **6 LE MISURE SPECIFICHE O ULTERIORI**

Le misure specifiche devono agire puntualmente su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione dello stesso e sono legate agli ambiti specifici di attività proprie delle Università e/o collegate ad obiettivi di performance, e/o ad ambiti di semplificazione, standardizzazione, pianificazione e trasparenza di processi di notevole complessità tecnica e organizzativa.

Come già detto, nel corso dell'anno 2022 sarà completata la revisione dei 10 macro-processi maggiormente impattanti sul Piano Strategico, anche con riferimento dell'analisi dei rischi e del relativo trattamento. In attesa del completamento di tale attività, si illustrano, di seguito, le misure specifiche attualmente adottate.

### **6.1 MISURE NELL'AMBITO DELLA RICERCA SCIENTIFICA**

Con riferimento alla ricerca scientifica svolta presso i Dipartimenti dell'Ateneo e sui possibili ambiti di rischio delle attività in cui si declina, l'Ateneo adotterà progressivamente nei prossimi anni le azioni volte al trattamento di tali rischi. Tra le misure volte ad ampliare la conoscenza e la conoscibilità delle fonti di finanziamento di progetti di ricerca si segnala la sezione del sito web dell'Università dedicata alla Ricerca, che contiene, tra le altre, informazioni sui bandi di finanziamenti esterni e interni, al seguente link: <https://www.uniupo.it/it/doccentericercatore>.

La partecipazione ai bandi è aperta a tutti i Professori e Ricercatori dell'Università, eventuali limitazioni possono essere previste dagli Enti finanziatori.

Anche la conoscenza e la conoscibilità dei progetti e dei prodotti della ricerca è in costante attenzione dell'Ateneo:

- una pagina della sezione Ricerca del portale dell'Università è dedicata ai progetti in corso presso i Dipartimenti e consultabili al seguente link: <https://www.uniupo.it/it/ricerca/progetti-di-ricerca>;
- i prodotti della ricerca sono raccolti nell'archivio IRIS, archivio istituzionale Open Access destinato a raccogliere, rendere visibile e conservare la produzione scientifica dell'Ateneo, al seguente link: <https://iris.uniupo.it>.

PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE		
PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024	PROGRAMMAZIONE ANNO 2022	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021
Nel triennio 2022-2024 l'Ateneo intende operare in continuità con quanto attuato negli anni precedenti, con la prosecuzione delle misure di trasparenza relative alla pubblicazione di informazioni relative alla conoscenza e conoscibilità delle fonti di finanziamento di progetti di ricerca e dei prodotti della Ricerca. Intende, altresì, effettuare il completamento della banca dati dei progetti (DB Progetti) e aggiornare il sito internet di Ateneo, sezione "Ricerca".	Nell'anno 2022 l'Ateneo ha previsto due azioni: - completamento della banca dati dei progetti (DB Progetti) e avvio dell'utilizzo da parte dei Dipartimenti. La piattaforma contiene i progetti presentati e finanziati dai ricercatori dell'Ateneo; - aggiornamento sito internet di Ateneo, sezione "Ricerca".	Nell'anno 2021 Sono state pubblicate e aggiornate informazioni relative alla conoscenza e conoscibilità delle fonti di finanziamento di progetti di ricerca e dei prodotti della ricerca, nella sezione del sito dedicata alla Ricerca.

## 6.2 MISURE NELL'AMBITO DEL RECLUTAMENTO

Il processo di reclutamento del personale, sia tecnico amministrativo sia docente e ricercatore, è stato oggetto di verifica ai fini della valutazione dei rischi. L'Ateneo si è dotato da tempo di Regolamenti e nell'anno 2021, per uniformarsi alle indicazioni previste dall'atto di indirizzo del MUR inerente l'aggiornamento al PNA, con particolare riferimento alla modalità di formazione delle commissioni giudicatrici, ha aggiornato il Regolamento di Ateneo per le chiamate dei Professori universitari di ruolo di I e II fascia (DR n. 1158 del 28.07.2021) e il Regolamento per la disciplina dei Ricercatori a tempo determinato (DR n. 1378 del 28-09.2021). I Regolamenti sono entrambi pubblicati sul sito al seguente link: <https://www.uniupo.it/it/ateneo/regolamenti-trasparenza-sindacati/normativa>.

Relativamente al personale tecnico-amministrativo, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato e sia alla procedura riguardante le progressioni economiche e di carriera, l'Ateneo provvederà all'adeguamento dei relativi Regolamenti entro la fine dell'anno 2022.

I commissari sono tenuti a rendere apposita dichiarazione di non avere con gli altri commissari e con il candidato alla procedura relazioni di parentela ed affinità entro il IV° grado incluso (art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 1172 del 7/05/1948) e che non sussistono le cause di astensione di cui all'art. 51 del Codice di procedura civile.

I criteri di valutazione applicati I criteri di valutazione applicati dalle commissioni sono pubblicati sul sito, nelle pagine dedicate a ciascuna procedura concorsuale (pagine linkate dalla sezione Amministrazione trasparente, al seguente link: <https://amministrazionetrasparente.uniupo.it/?q=at/bandi-di-concorso>.

PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE		
PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024	PROGRAMMAZIONE ANNO 2022	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021
Nel triennio 2022-2024, in continuità con il passato, intende acquisire le seguenti dichiarazioni: obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi; assenza di cause di incompatibilità; assenza di condanna penale e procedere alla verifica, a campione, delle autodichiarazioni presentate dai componenti le Commissioni. Intende, altresì, provvedere alla pubblicazione degli atti di ciascuna procedura concorsuale; alla revisione dei Regolamenti d'Ateneo relativi al reclutamento e alle progressioni di carriera del PTA, all'applicazione dei Regolamenti per i Professori e i Ricercatori e per l'attribuzione dei carichi didattici, come dettagliato nell' "ALLEGATO 1: TABELLA N. 1 PIAO 2022-2024 – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE".	Nell'anno 2022 si procederà alla verifica, a campione, delle autodichiarazioni acquisite dai componenti le Commissioni e all'adeguamento dei Regolamenti relativi al reclutamento e alle progressioni di carriera del personale tecnico-amministrativo. Applicherà i Regolamenti per i Professori e i Ricercatori e per l'attribuzione dei carichi didattici, come dettagliato nell' "ALLEGATO 1: TABELLA N. 1 PIAO 2022-2024 – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE".	Nell'anno 2021 sono state adeguati i Regolamenti relativi al personale docente e ricercatore ed acquisite le autodichiarazioni dai componenti le Commissioni esaminatrici.

### 6.3 MISURE SPECIFICHE DI SEMPLIFICAZIONE E DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI

Nell'anno 2019, con Circolare rep. n. 5 del 11. 04 .2019, l'Ateneo ha adottato una nuova modalità di protocollazione, ai fini dell'adempimento obbligo di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente, del sito istituzionale di Ateneo. In particolare, alla sotto-sezione di 1° livello denominata "Provvedimenti", per adempiere al seguente contenuto dell'obbligo di pubblicazione: "Elenco dei provvedimenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali dei procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta (...), accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche", stabilito dall'art. 23, comma 1 del D.Lgs. n. 33/2013, flaggando "trasparenza" nell'apposito menù a tendina di Titulus, quando vengono repertoriati i decreti rientranti nelle sopra citate tipologie di provvedimenti e selezionando "tipologia" ed "organo" che sottoscrive il documento (Decreto Rettore – Decreto Dirigenti (in questa seconda opzione sono inclusi i decreti del Direttore Generale, dei Dirigenti e dei Direttori di Dipartimento), viene consentito alla Responsabile della tematica "Trasparenza e Anticorruzione" di adempiere all'obbligo di pubblicazione, tramite lo scarico in automatico dal software Titulus del file dell'elenco dei provvedimenti, comprendente tutti i decreti di cui all'art. 23, comma 1 del D.Lgs. n. 33/2013.

Nell'anno 2021 (D.R. rep. n. 1979 del 22.12.2021) è stato emanato il regolamento per la pubblicazione dei documenti all'Albo on-line dell'Università e, a partire dal 1° gennaio 2022, è entrato in vigore l'Albo on-line di Ateneo, pubblicato al seguente link: <https://www.uniupo.it/it/albo-line>. Detto Albo rappresenta un luogo digitale nel quale sono pubblicati gli atti e i provvedimenti adottati dall'Ateneo che, per obbligo di legge, devono essere resi noti a chiunque ne abbia interesse, assolvendo l'obbligo di pubblicità legale nei siti informatici delle Pubbliche Amministrazioni. Questa pubblicità va distinta dalle altre forme di pubblicazione che assolvono a diverse finalità, quali la trasparenza o la mera informazione. A decorrere dall'anno 2020, è stata introdotta la gestione digitalizzata delle procedure di selezione del personale universitario, con il sistema PICA. L'uso di questo strumento consente di dare maggiore trasparenza all'intera procedura, nonché di realizzare la gestione digitalizzata della documentazione a supporto della procedura di selezione.

Circa la gestione digitalizzata degli appalti, l'art. 40 del D.Lgs. n. 50/2016 ("Codice degli Appalti") ha recepito, dall'art. 22 della Direttiva 2014/24/UE, l'obbligo di espletare le gare in modalità telematica, a decorrere dal 18/08/2018. L'Ateneo ha adottato la piattaforma telematica per lo svolgimento delle procedure di gara, in modo da assicurare la massima trasparenza e tracciabilità di tutte le fasi della procedura.

Relativamente alla gestione digitalizzata della fatturazione attiva e passiva verso l'estero, a decorrere dal 1° luglio 2022, tutte le strutture dovranno essere in grado di emettere e di inviare allo SDI le fatture verso e dall'estero, in formato elettronico. Infatti, il Decreto Fiscale n. 146/2021 ha spostato al 1 luglio 2022 l'obbligo di trasmissione in formato elettronico XML delle fatture, per operazioni di cessione di beni e prestazioni di servizi, effettuate o ricevute verso o da operatori esteri. La Legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178/2020) lo aveva inizialmente fissato dal 1 gennaio 2022. Per tale finalità è già stata adottata la versione aggiornata del gestionale EASY.

<b>PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024</b>	<b>PROGRAMMAZIONE ANNO 2022</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021</b>
<b>Nel triennio 2022-2024</b> , l'Ateneo valuterà la possibilità di adeguare e /o valutare misure volte alla semplificazione e digitalizzazione dei processi, anche nell'ambito della programmazione e pianificazione. Intende revisionare 10 macro-processi impattanti sul Piano strategico ed analisi dei rischi e verificare le misure adottate per porre interventi correttivi.	<b>Nell'anno 2022</b> si procederà alla verifica delle misure già adottate per apporre eventuali interventi correttivi, a concludere la revisione dei processi anche in una logica di semplificazione e digitalizzazione.	<b>Nell'anno 2021</b> è stata valutata l'operatività delle misure già attuate.

### 6.4 MISURE NELL'AMBITO DEI PATTI D'INTEGRITA' PER GLI AFFIDAMENTI

Al fine di garantire la diffusione di valori etici, valorizzando comportamenti adeguati per tutti i concorrenti, le stazioni appaltanti richiedono ai partecipanti alle gare tali documenti ed esercitano un controllo, con la comminazione di sanzioni nel caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderli. Più precisamente, il Patto di Integrità (PI) consiste in un accordo sottoscritto dalla stazione appaltante, dai partecipanti alla gara e da un organismo di controllo indipendente, all'interno di una procedura di appalto pubblico. Nell'ambito di tale accordo, tutte le parti pattuiscono che l'ente appaltante e gli offerenti si asterranno da qualunque pratica di corruzione durante la procedura di appalto pubblico, e forniranno tutte le informazioni del caso all'organismo di controllo indipendente, che è inoltre incaricato di monitorare anche la successiva esecuzione del contratto, segnalando eventuali irregolarità ed elaborando relazioni periodiche.

<b>PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024</b>	<b>PROGRAMMAZIONE ANNO 2022</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021</b>
<p><b>Nel triennio 2022-2024</b>, l'Ateneo intende avviare un'analisi del contesto normativo di riferimento per individuare le migliori pratiche, in ambito universitario, riguardo l'utilizzo dei Patti di integrità.</p> <p>intende provvedere, per contratti di acquisizione di beni e servizi, al rispetto, da parte degli operatori economici, dei principi contenuti nel "Codice etico e di comportamento" di Ateneo; verificare e, se necessario, aggiornare e far approvare al Consiglio di Amministrazione uno nuovo schema tipo per i Patti d'integrità.</p> <p>Intende prevedere, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, all'inserimento della clausola di salvaguardia che, il mancato rispetto del patto di integrità, darà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.</p> <p>Inoltre, intende attivare delle azioni di tutela previste nei patti d'integrità, in caso di esclusione.</p>	<p><b>Nell'anno 2022</b>, l'Ateneo avvierà un'analisi del contesto normativo di riferimento per individuare le migliori pratiche, in ambito universitario, riguardo l'utilizzo dei Patti di integrità.</p> <p>Provvederà, per contratti di acquisizione di beni e servizi, al rispetto, da parte degli operatori economici, dei principi contenuti nel "Codice etico e di comportamento" di Ateneo; verificherà e, se necessario, aggiornerà e farà approvare al Consiglio di Amministrazione uno nuovo schema tipo per i Patti d'integrità.</p> <p>Prevederà, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, all'inserimento della clausola di salvaguardia che, il mancato rispetto del patto di integrità, darà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.</p> <p>Inoltre, attiverà delle azioni di tutela previste nei patti d'integrità, in caso di esclusione.</p>	<p><b>Nell'anno 2021</b> è stato preso in considerazione l'utilizzo dello strumento dei Patti d'integrità.</p>

## 6.5 MISURE NELL'AMBITO DELLA GESTIONE PATRIMONIALE BENI

Nel dicembre 2021 è stato adottato il Regolamento di Ateneo per l'inventario dei beni dell'Università, con l'obiettivo di regolamentare la formazione e la tenuta dell'inventario delle Immobilizzazioni materiali e immateriali, che costituiscono il patrimonio dell'Ateneo, e dei beni di terzi detenuti a vario titolo.

Nel corso del 2022 si procederà alla verifica, a campione, dell'applicazione del Regolamento e all'avvio della ricognizione inventariale dei beni mobili.

<b>PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE</b>		
<b>PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024</b>	<b>PROGRAMMAZIONE ANNO 2022</b>	<b>STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021</b>
<p><b>Nel triennio 2022-2024</b> l'Ateneo provvederà alla piena applicazione del Regolamento per l'inventario dei beni dell'Università e ad effettuare verifiche, a campione, nel 30% delle strutture di Ateneo, riguardo la sua applicazione.</p>	<p><b>Nell'anno 2022</b>, l'Ateneo avvierà una verifica a campione nel 30% delle strutture di Ateneo.</p>	<p><b>Nell'anno 2021</b> è stato adottato il Regolamento di Ateneo per l'inventario dei beni dell'Università.</p>

## 6.6 MISURE NELL'AMBITO DELL'EROGAZIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI, AUSILI FINANZIARI, NONCHÈ ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI DI QUALUNQUE GENERE

Ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati", l'Ateneo è tenuto alla pubblicazione degli atti "con i quali sono determinati", i criteri e le modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

L'adempimento è assolto con la pubblicazione dei criteri e degli atti di concessione alla pagina del sito: <https://amministrazionetrasparente.uniupo.it/?q=at/sovvenzioni-contributi-sussidi-vantaggi-economici/atti-di-concessione> nella quale vengono registrate e pubblicate tutte le informazioni richieste dalla normativa in materia.

Il processo analizzato ricomprende le borse di studio, i premi di studio, le collaborazioni part-time (200 ore), gli assegni di tutorato (ex DM n. 198/2003), gli esoneri/rimborsi tasse degli "studenti" universitari.

PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE		
PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024	PROGRAMMAZIONE ANNO 2022	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021
Nel triennio 2022-2024 l'Ateneo in continuità con il passato, intende applicare gli specifici Regolamenti adottati dall'Università per concedere le suddette erogazioni economiche e ad acquisire e verificare, a campione, le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi da parte degli interessati.	Nell'anno 2022, l'Ateneo applicherà gli specifici Regolamenti adottati dall'Università per concedere le suddette erogazioni economiche e ad acquisire e verificare, a campione, le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi da parte degli interessati.	Nell'anno 2021 l'Ateneo ha applicato gli specifici Regolamenti adottati dall'Università per concedere le suddette erogazioni de acquisito le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi da parte degli interessati.

## 7 LA TRASPARENZA

La trasparenza amministrativa, intesa come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche", è disciplinata dal D.Lgs. n. 33/2013. *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"*, rappresenta una misura primaria per la prevenzione della corruzione e della cattiva amministrazione.

I dati la cui pubblicazione è richiesta ai fini della trasparenza sono pubblicati nell'apposita sezione del sito dell'Ateneo, denominata "Amministrazione Trasparente", il cui albero è predeterminato dall'allegato 1 del D.Lgs. n. 33/2013 e successivi aggiornamenti, pubblicati dall'ANAC nella Delibera n. 1310 del 28/12/2016 *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016"*.

La maggior parte dei dati ed informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria sono elencati nel D.Lgs. n. 33/2013, ma altri obblighi di pubblicazione sono previsti anche in altre fonti normative (es., D. Lgs. n. 165/2001, D.Lgs. n. 39/2013, D.Lgs. n. 50/2016).

Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, nel PTPCT devono essere indicati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati. Tali informazioni sono contenute nel documento allegato al presente Piano, denominato **"ALLEGATO 5: TABELLA OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (ALLEGATO N. 1 AL D.D.G. REP. NR. 675/2017)"** - anch'esso allegato al presente Piano - **"ALLEGATO 4: D.D.G. REP. NR. 675/2017"**, costruita partendo dall'Allegato 1 della Delibera ANAC n. 1310/2016, a cui sono state aggiunte tre colonne con l'indicazione degli Uffici competenti a fornire i dati, degli Uffici competenti a pubblicare i medesimi e dei nominativi del "personale incaricato alla pubblicazione".

Tale tabella sarà aggiornata a seguito del processo di riorganizzazione dell'Ateneo, ad oggi in corso.

Le apposite linee guida ed i recenti orientamenti dell'ANAC indicano più specificamente i contenuti, la periodicità di aggiornamento, e la "qualità" delle informazioni, per assicurarne l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza, la riutilizzabilità e la pubblicazione in formato di tipo aperto, oltre che il rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nel Regolamento generale sulla protezione dei dati n. 679/2016 (RGPD).

L'Università ha colto le "indicazioni" dell'ANAC ed ha provveduto, nell'attesa della riorganizzazione dell'Ateneo e del conseguente aggiornamento della tabella sopra illustrata, a redigere l'**"ALLEGATO 3: TABELLA N. 3 PIAO 2022-2024 – OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE"** - allegata al presente Piano. Tale tabella inserisce, all'allegato n. 1 del D.D.G. rep. n. 675/2017, con riferimento alla periodicità di aggiornamento del contenuto di ogni singolo obbligo di pubblicazione, n. 2 colonne, denominate rispettivamente: "Termini di pubblicazione" e "Durata di pubblicazione".

Inoltre, a seguito dell'introduzione del *Freedom of Information Act* (c.d. FOIA) ad opera del D. Lgs. n. 97/2016, è stato introdotto l'accesso civico generalizzato, che ora affianca l'accesso civico semplice, oltre al tradizionale accesso agli atti, detto documentale.

L'Università ha inoltre accolto le raccomandazioni di ANAC e del DFP, pubblicando ed aggiornando un dettagliato Registro degli Accessi e rendendo disponibili le informazioni per poterlo esercitare.

La gestione dei contenuti da pubblicare in "Amministrazione Trasparente" rappresenta un onere non indifferente per l'Ateneo, anche in considerazione del fatto che, a seconda della competenza, le informazioni sono detenute da uffici diversi e anche decentrati rispetto all'Amministrazione Centrale, come i Dipartimenti.

L'Ateneo intende implementare la trasparenza sia verso l'esterno, intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni che al proprio interno, attraverso la predisposizione di strumenti di condivisione, affinché ciascun componente della comunità accademica sia reso consapevole dei processi e delle informazioni messi in campo dall'Amministrazione.

Il monitoraggio sulla completezza e l'aggiornamento dei dati pubblicati è condotto dalla responsabile dell'attività "Trasparenza e anticorruzione" che riferisce periodicamente al RPCT e dal Nucleo di Valutazione che, nella veste di OIV, attesta annualmente l'assolvimento di alcuni degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013, individuati (a rotazione) dall'ANAC con apposita Delibera. Tali attestazioni devono riferirsi allo stato della pubblicazione al 31 marzo di ogni anno, ed essere pubblicate entro il 30 aprile successivo nella sezione "Amministrazione Trasparente", alla pagina Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe.

Il monitoraggio sul rispetto degli obblighi di pubblicazione è fatto annualmente anche dal Nucleo di Valutazione.

È previsto anche un monitoraggio quadrimestrale (si rimanda al par.8).

Si segnala, infine, che per migliorare l'organizzazione delle informazioni e la loro accessibilità, sarà ultimata nel corso dell'anno 2022 la revisione dei siti web dei Dipartimenti e l'aggiornamento di specifiche sezioni del sito di Ateneo, come da "ALLEGATO 2: TABELLA N. 2 PIAO 2022-2024 – MISURE DI TRASPARENZA".

PROGRAMMAZIONE MISURA E STATO DI ATTUAZIONE		
PROGRAMMAZIONE TRIENNIO 2022-2024	PROGRAMMAZIONE ANNO 2022	STATO DI ATTUAZIONE AL 31/12/2021
<p>Nel triennio 2022-2024, in continuità con la programmazione del triennio precedente, l'Ateneo si impegna a proseguire la pubblicazione dei dati obbligatori e ad aggiornare in modo costante e tempestivo la sezione Amministrazione trasparente sul sito:  <a href="https://amministrazionetrasparente.uniupo.it">https://amministrazionetrasparente.uniupo.it</a>                      L'Ateneo Intende trasmettere un'apposita Circolare al personale per fornire indicazioni operative sul monitoraggio degli obblighi di pubblicazione.                      Inoltre, intende ultimare la revisione dei siti web dei Dipartimenti e procedere con cadenze più ravvicinate all'aggiornamento di specifiche sezioni del sito di Ateneo ed al miglioramento dell'accessibilità dello stesso, come dettagliato nell'allegato 2, sopra indicato.</p>	<p>Nell'anno 2022 sarà costantemente aggiornata la sezione Amministrazione trasparente; trasmessa un'apposita Circolare al personale per fornire indicazioni operative sul monitoraggio degli obblighi di pubblicazione; ultimata la revisione dei siti web dei Dipartimenti.                      Inoltre, saranno aggiornate specifiche sezioni del sito di Ateneo (pubblicazione verbali del Collegio dei Revisori dei Conti, del Senato accademico, del Consiglio di Amministrazione, riservata utenti UPO e CUG) e migliorata l'accessibilità del sito stesso, entro i termini stabiliti dalla tabella 2 allegata.</p>	<p>Nell'anno 2021 è stato svolto regolarmente il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione.</p>

## 8 IL MONITORAGGIO DEL PIANO ED IL RIESAME PERIODICO DELLA FUNZIONALITA' DEL SISTEMA DEL SISTEMA

Il monitoraggio del RPCT, attuato con la collaborazione della responsabile della tematica "Trasparenza e anticorruzione" di supporto al RPCT, dei Dirigenti e dei loro collaboratori (nonché dei "Referenti individuati"), consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle Strutture in cui si articola l'Università. Il RPCT deve tener conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio per individuare i processi/attività maggiormente a rischio, sui quali concentrare l'azione di monitoraggio.

Le verifiche programmate non esauriscono l'attività di monitoraggio del RPCT, poiché alle attività pianificate si aggiungono quelle non pianificate, che dovranno essere attuate a seguito di segnalazioni che pervengono al RPCT, in corso d'anno, tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità. Inoltre, il RPCT può richiedere in qualsiasi momento delucidazioni, per iscritto e verbalmente; effettuare ispezioni e verifiche; tenere conto di segnalazioni circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione.

L'attività di monitoraggio è indicata in ciascuna misura del Piano e il processo di monitoraggio e controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione è avviato dal RPCT.

I risultati del monitoraggio effettuato per l'anno in corso sono rendicontati annualmente e attestati nell'aggiornamento annuale del PTPCT.

I Dirigenti sono tenuti a vigilare sull'osservanza delle misure contenute nel presente Piano e a svolgere l'attività informativa nei confronti del RPCT, prevista nell'ambito di ciascuna misura, e sono tenuti al rispetto del generale obbligo di segnalazione "ad evento" di eventuali irregolarità che dovessero ricorrere in corso d'anno, al fine di consentire opportuni e celeri interventi in caso di criticità.

Qualora una o più misure si rilevino non idonee a prevenire il rischio, il RPCT dovrà intervenire con tempestività per ridefinire le modalità di trattamento del rischio.

L'attività di monitoraggio si articola in due livelli: il I° livello è di competenza dei soggetti responsabili dell'attuazione delle misure (Dirigenti), chiamati ad attestare e a fornire evidenze concrete dell'effettiva adozione delle stesse, in combinazione con l'attività di controllo da parte del RPCT; il monitoraggio di II livello, realizzato sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno del PTPCT 2020-2022.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione è effettuato distintamente: sono predisposti n. 2 periodi di monitoraggio per l'"Anticorruzione" (cadenza semestrale indicativamente al 30 giugno e al 31 dicembre - mediante compilazione di una scheda in cui descrivere quanto fatto/ideato/progettato per l'attuazione di ogni misura) e n. 3 periodi di monitoraggio per la "Trasparenza" (cadenza quadrimestrale indicativamente al 30 aprile, al 15 settembre e al 31 dicembre - mediante compilazione di una scheda in cui in cui certificare la presenza e l'aggiornamento dei dati da pubblicare ai fini della trasparenza), in base alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel predetto P.T.P.C.T. 2020-2022.

Il coordinamento e la gestione della sezione "Amministrazione Trasparente", come da DDG rep. n. 675 del 23.03.2017 ("ALLEGATO 4: D.D.G. REP. NR. 675/2017" e "ALLEGATO 5: TABELLA OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (ALLEGATO N. 1 AL D.D.G. REP. NR. 675/2017)", deve essere garantita dall'Ufficio Affari Generali e Servizi Legali, e, nello specifico, dalla responsabile della tematica "Anticorruzione e Trasparenza" e per la parte informatica dal competente personale "individuato".

Tutte le schede sono predisposte dalla responsabile dell'attività "Anticorruzione e Trasparenza" di supporto alla RPCT, che le trasmette ai Dirigenti e che saranno rese puntualmente alla RPCT; il monitoraggio fissato indicativamente al 31 dicembre dovrà essere restituito alla RPCT indicativamente entro il 31 gennaio dell'anno successivo. In occasione del monitoraggio andrà consegnata alla RPCT, unitamente alle schede, l'eventuale documentazione a supporto dell'attestazione dell'avvenuta attuazione delle misure.

Si ricorda che i responsabili degli uffici e tutti i dipendenti hanno il dovere di fornire il supporto necessario alla RPCT (ved. Codice etico e di comportamento).

Circa il riesame periodico della funzionalità del sistema, occorre brevemente dire che il processo di gestione del rischio deve essere organizzato e realizzato in maniera tale da consentire un costante flusso di informazioni e feedback, in ogni sua fase, e deve essere svolto secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo". A tal fine occorre effettuare un riesame della funzionalità complessiva del sistema.

Come suggerito dall'ANAC, nell'Allegato 1 al PNA 2019-2021, è necessario soffermarsi sulle modalità di svolgimento dell'analisi del rischio e passare da un modello primariamente quantitativo ad un modello qualitativo.

Di ciò l'Ateneo terrà conto nella redazione dei prossimi PTPCT.

## **ALLEGATI.....**

**ALLEGATO 1: TABELLA N. 1 PIAO 2022-2024 – MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....**

**ALLEGATO 2: TABELLA N. 2 PIAO 2022-2024 – MISURE DI TRASPARENZA.....**

**ALLEGATO 3: TABELLA N. 3 PIAO 2022-2024 – OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE .....**

**ALLEGATO 4: D.D.G. REP. NR. 675/2017 .....**

**ALLEGATO 5: TABELLA OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE (ALLEGATO N. 1 AL D.D.G. REP. NR. 675/2017).....**