

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI SASSARI

Aggiornamento del Piano triennale della prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (2018 -2020)

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

**Ufficio Relazioni con il pubblico e prevenzione della corruzione.
urp@uniss.it**

Sommario

Premessa – La struttura e aggiornamenti del P.T.P.C.	3
Focus sul Piano Nazionale Anticorruzione 2017	3
Analisi delle aree di attività: lo stato dell'arte.	5
Coordinamento con il Piano strategico integrato di Ateneo (performance).....	5
Il ruolo strategico della formazione	6
Sezione prima - Analisi del contesto esterno	8
Analisi SWOT	9
Sezione seconda - La gestione del rischio	12
Sezione terza - Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2018-2020	14
Introduzione	14
L'organizzazione dell'Ateneo in funzione della trasparenza	14
La Rete dei referenti.	14
Le azioni sulla trasparenza	15
La sezione “Amministrazione Trasparente” nel sito istituzionale di Ateneo	16
L'accesso civico	18
Adozione di una disciplina sulle diverse tipologie di accesso	18
Sezione quarta - Le misure di prevenzione	21
Attività regolamentare	21
Le misure di prevenzione	22
Le misure obbligatorie	22
Codice di comportamento e obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	24
Ufficio procedimenti disciplinari	24
Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra- istituzionali.....	25
Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti	26
Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.....	27
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)	27
Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione	29
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. <i>whistleblower</i>).....	29
La formazione	30
Le misure ulteriori	32

Premessa – La struttura e aggiornamenti del P.T.P.C.

La Legge 6 novembre 2012 n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" delinea, a livello decentrato, un sistema in cui ogni amministrazione pubblica definisce un Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (di seguito PTPC) che, sulla base delle indicazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), effettua l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione (intesa in senso lato, comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati) e conseguentemente indica gli interventi organizzativi volti a prevenirli.

Il PNA ha natura di atto di indirizzo (non vincolante) per le pubbliche amministrazioni e gli enti ad esse equiparate e ha lo scopo di indicare come procedere nell'individuazione dei rischi di corruzione, malamministrazione o di conflitto di interessi e di suggerire alcune possibili misure, organizzative e procedurali, di prevenzione, la cui effettiva e definitiva configurazione resta in capo alle stesse amministrazioni, nel pieno rispetto della loro autonomia organizzativa.

Focus sul Piano Nazionale Anticorruzione 2017

Il presente aggiornamento del PTPC è stato predisposto con riferimento all'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito solo PNA) di cui alla determinazione n. 1208 del 22 novembre 2017 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC o Autorità):

http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaAutorita/Anticorruzione/PianoNazionaleAnticorruzione/_piani?id=4630c3490a77804263cdda705bf644d2,

con la quale l'Autorità, nell'aggiornare e integrare il piano nazionale anticorruzione, ha dedicato un approfondimento alle istituzioni universitarie (pagg. 46 – 78 del documento) elaborato sulla base delle risultanze di un Tavolo tecnico convocato a partire da febbraio 2017, al quale hanno partecipato esperti del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca scientifica (MIUR), dell'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), del Consiglio Universitario Nazionale (CUN), del Comitato Nazionale dei Garanti per la Ricerca (CNGR), dal Consiglio Nazionale degli Studenti Universitari (CNSU), dalla Conferenza dei Rettori delle Università Italiane (CRUI) e dal Convegno dei direttori generali delle Amministrazioni universitarie (CODAU).

Il documento individua i potenziali rischi corruttivi e le relative misure di prevenzione negli atenei con specifico riferimento ai seguenti ambiti di attività:

- 1) L'organizzazione per la prevenzione della corruzione
- 2) Ricerca;
- 3) Valutazione della qualità della ricerca degli Atenei;
- 4) Organizzazione della didattica;

- 5) Reclutamento dei docenti;
- 6) Presidi per l'imparzialità dei docenti;
- 7) Gli Enti partecipati e le attività esternalizzate delle Università.

In considerazione del ruolo assegnato dalla Legge 190/2012 ai dirigenti, quali attori fondamentali nella gestione del processo di prevenzione della corruzione, nel quadro di una sinergica azione, il Responsabile per la prevenzione della corruzione (di seguito RPC) ha ritenuto opportuno sottoporre all'attenzione dei dirigenti le misure individuate dal PNA 2017, suddivise per ambito di attività, al fine di predisporre una "analisi di impatto" delle misure suddette sul piano organizzativo, in un arco temporale triennale.

A tal fine, è stata predisposta dall'URP una tabella in formato excel contenente le misure previste dal PNA che è stata sottoposta (con nota prot. n. 10837 del 09/11/2017) ai dirigenti, ai quali è stato chiesto di esprimere un giudizio numerico su specifici aspetti inerenti le misure proposte per l'Area di pertinenza e di formulare un sintetico giudizio su ciascuna di esse, come chiarito nell'allegata legenda. Considerata la natura trasversale di alcune misure è stato raccomandato di estendere la valutazione a tutte le ulteriori misure contenute in aree diverse da quelle di propria competenza.

I riscontri pervenuti hanno consentito di individuare, a partire dall'annualità 2018, l'adozione di alcune misure nell'ambito dei settori ricerca e norme di comportamento, rinviando alle annualità successive l'attuazione di ulteriori misure, che saranno oggetto di ulteriori approfondimenti in corso d'anno.

Il presente documento tiene conto, ancora, della necessità indicata nel PNA 2017 di proseguire nello sviluppo coordinato della pianificazione delle attività dell'ateneo in ordine alla performance e all'anticorruzione, anche alla luce della programmazione economico-finanziaria, per la quale si evidenzia l'importanza che il PTPC 2018/2020 mantenga una propria autonomia rispetto agli altri strumenti di programmazione. Allo scopo pare utile segnalare l'esigenza evidenziata dal PNA 2017, alla luce delle evoluzioni normative, di superare l'impostazione di predisporre un unico piano (definito Piano Integrato).

Entrando nello specifico, il PNA 2017 ha individuato in particolare nella ricerca, nella valutazione della ricerca, nell'organizzazione della didattica, nel reclutamento dei docenti, nei presidi per l'imparzialità dei docenti e del personale universitario, negli enti partecipati e nelle università telematiche gli ambiti su cui concentrare le azioni di prevenzione volte alla organizzazione o riorganizzazione di singoli settori ovvero di singoli processi al fine di ridurre le condizioni che favoriscono la corruzione. Tali misure proposte, continua il PNA 2017, è opportuno che siano recepite da ogni Amministrazione in stretta integrazione con ogni politica di miglioramento organizzativo.

Per quanto sopra esposto, è necessario ribadire che le misure e le azioni contenute nel presente

aggiornamento si configurano nell'ottica di un miglioramento dell'efficacia complessiva dell'intera strategia di Ateneo in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, da attuare individuando misure di prevenzione, come richiede l'Autorità *“concrete ed efficaci, traducibili in azioni precise e fattibili, verificabili nella loro effettiva realizzazione”*.

Caratteri generali del presente Aggiornamento.

Ai fini di una migliore comprensione del presente Aggiornamento, come accennato nella premessa, si precisa che le attività in tema di prevenzione della corruzione si basano sulla nozione estensiva del concetto di corruzione, *“coincidente con la “maladministration”¹*, ne consegue che, secondo quanto raccomandato dall'Anac *“occorre avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse”*.

Analisi delle aree di attività: lo stato dell'arte.

L'analisi delle attività alla luce della gestione del rischio ha preso l'avvio nell'anno 2015 secondo il modello suggerito nelle linee guida del PNA 2013 con priorità rivolta alle aree a maggior rischio corruttivo. Nel 2016 si è ampliata l'attività di mappatura dei processi alle attività istituzionali legate alla *mission* dell'Ateneo, in altre parole il campo di analisi del rischio è stato esteso alle cosiddette Aree specifiche distinte in: *Didattica, Ricerca e Trasferimento tecnologico*. Durante il 2017, alla luce di quanto previsto *aggiornamento* al PNA 2016 è stata ampliata l'attività di monitoraggio sulle attività evidenziate nel paragrafo precedente.

Coordinamento con il Piano strategico integrato di Ateneo (performance).

Con l'entrata in vigore del D. Lgs. 97/2016 si introduce un positivo elemento di novità ovvero la riformulazione dell'art. 1 comma 8 L. 190/2012 con cui si dispone che *“l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”*. Lo scopo del legislatore è quello di favorire il diretto coinvolgimento del vertice delle P.A. nell'individuazione delle finalità da perseguire con elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione, così riducendo il richiamato *“isolamento”* del RPC.

Al riguardo, è opportuno rilevare sin da ora che il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo ha approvato, il 16 dicembre 2016, il documento con il quale si definisce l'obiettivo strategico *(Aumentare la responsabilità e la consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della*

¹ Assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.” Si tratta di una definizione contenuta nel Piano Nazionale Anticorruzione 2013.

corruzione) in materia di prevenzione della corruzione, di cui si illustreranno più avanti i contenuti nel dettaglio (V. infra pagg. 12-13.)

Altro elemento imprescindibile nell'elaborazione di un'efficace strategia anticorruzione è rappresentato dall'elaborazione e attuazione di misure in grado di incidere concretamente sui fenomeni corruttivi. Il Consiglio di Amministrazione, nel documento citato, ha altresì indicato la declinazione dell'obiettivo strategico nei seguenti obiettivi operativi:

Tabella 1 – Obiettivi operativi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza

Obiettivi operativi:
Diffondere la cultura dell'integrità mediante attività formative relative alla prevenzione della corruzione.
Aumentare il livello di implementazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dall'Aggiornamento al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza nel Piano integrato di Ateneo.
Dare piena attuazione alle misure di prevenzione della corruzione.
Innovare i processi e i regolamenti alla luce delle modifiche introdotte dal D. Lgs. 97/2016 (Freedom of information act).
Adozione di un codice di comportamento specifico per la realtà universitaria, come previsto dalla normativa e dalle linee guida.
Aumentare il livello di soddisfazione e partecipazione degli stakeholder

Elaborazione: Ufficio Relazioni con il Pubblico e prevenzione della corruzione

In merito all'obiettivo operativo relativo all'adozione di un Codice di comportamento specifico, alla luce di quanto previsto nel PNA 2017, si raccomanda l'adozione di un unico documento che ricomprenda le funzioni del codice etico e di comportamento (si rinvia per maggiori dettagli alla sezione IV, paragrafo Attività regolamentare).

Tali obiettivi operativi comprendono le diverse misure di prevenzione che saranno recepite nel Piano Strategico Integrato di Ateneo al fine di concorrere alla misurazione e la valutazione della Performance organizzativa e individuale.

Il ruolo strategico della formazione

L'attività formativa in tema di prevenzione della corruzione è strutturata su due livelli: un **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti, personale tecnico amministrativo e componente docente che riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);

un **livello specifico**, rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, ai Referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio; riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali.

La consapevolezza che la formazione professionale continua del personale sia una leva strategica del cambiamento e della valorizzazione delle risorse umane, costituisce il presupposto per l'adozione ormai ineludibile di un piano formativo di Ateneo che assolva alla funzione di criterio generale di organizzazione e programmazione delle attività formative, facoltative e obbligatorie, necessarie per rispondere adeguatamente alle continue esigenze di incremento e di miglioramento dei servizi alla didattica ed alla ricerca, tenendo conto della costante evoluzione del quadro normativo di riferimento.

Risulta dunque indispensabile una programmazione dell'attività di formazione continua del personale, supportata da una periodica analisi dei bisogni formativi. A partire dall'anno in corso sarà avviata una sistematica analisi dei bisogni formativi, propedeutica ad una puntuale ed efficace pianificazione e organizzazione degli interventi formativi ed entro l'annualità suddetta l'Ateneo dovrà dotarsi di un Regolamento per l'organizzazione delle attività di formazione, a cura dell'Area Organizzazione, gestione risorse umane e innovazione manageriale.

Per una disamina completa delle misure di prevenzione in tema di formazione si rinvia al relativo paragrafo nella sezione IV.

Sezione prima - Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno si propone di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale un ente opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Tale analisi consente di indirizzare con maggiore efficacia e precisione non solo il ruolo propulsivo dell'Ateneo al servizio dello sviluppo culturale ed economico della Regione ma anche la strategia di gestione del rischio e conseguentemente l'individuazione e programmazione di misure di prevenzione specifiche.

Una prima analisi di contesto esterno che ha avuto per oggetto le variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio regionale, allo scopo di fornire un primo quadro d'insieme delle dinamiche territoriali di riferimento è stata effettuata nell'aggiornamento al PTPC 2016 – 2018²

L'attività di analisi si è concentrata sull'individuazione dei principali portatori di interesse, con riferimento al contesto territoriale e alle finalità istituzionali proprie delle istituzioni universitarie.

In riferimento al contesto territoriale si individuano l'ente locale di Sassari e dei centri nei quali sono presenti sedi decentrate dell'Ateneo (Olbia, Alghero, Nuoro, Oristano), la Regione Autonoma Sardegna, che svolge un'indispensabile azione di supporto finanziario, in forza della quale l'Ateneo effettua attività di *accountability*, estesa ad altri soggetti che sostengono l'Ateneo, tra i quali la Fondazione Banco di Sardegna.

Con riferimento all'attività di ricerca, l'Ateneo si relaziona con i vari soggetti che, a livello nazionale e internazionale, costituiscono la comunità scientifica: università, centri di ricerca, accademie, associazioni e gruppi scientifici nazionali e internazionali.

Altri soggetti individuati quali portatori di interessi sono le associazioni di categoria: associazioni studentesche, associazioni industriali organizzazioni sindacali e ordini professionali. Con questi ultimi, in particolare, assume di particolare rilievo l'interlocazione in sede di programmazione dell'offerta formativa.

Di rilevante interesse ai fini dell'analisi in oggetto, è la relazione con il mondo delle imprese, con riferimento alla realizzazione della cosiddetta "terza missione", ossia il servizio a favore del territorio sul piano tecnologico, assistenziale, economico, sociale e culturale. Sempre con riferimento alla realtà imprenditoriale, un'attività di rilevante interesse è relativa al "conto terzi", nella quale le imprese rivestono il ruolo di committenti per attività di ricerca e sperimentazione, formazione e consulenza e assistenza di vario tipo.

Nell'ambito dell'attività didattica, infine, le imprese fungono da enti ospitanti i tirocini, allo scopo di favorire l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento lavorativo degli studenti.

² Pagg. 10 e ss.

Analisi SWOT

L'analisi SWOT è uno strumento di pianificazione strategica usato per valutare punti di forza, debolezza, opportunità e minacce di un progetto che un'organizzazione può intraprendere per il raggiungimento di un obiettivo.

L'analisi riguarda sia l'ambiente interno, ovvero i fattori endogeni che sono controllabili con le scelte gestionali (punti di forza e debolezza), sia l'ambiente esterno che mette in evidenza i fattori esogeni (analizzando minacce ed opportunità) non controllabili con le scelte gestionali.

Nella tabella seguente sono evidenziati i risultati di tale analisi, finalizzata all'individuazione all'applicazione di misure per il contrasto della corruzione, intesa nella ricordata ampia accezione di *maladministration*, all'interno dell'Ateneo.

Tabella 2 Analisi SWOT in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza

ANALISI FATTORI ENDOGENI	
PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<ul style="list-style-type: none">• Obiettivo strategico dedicato all'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione.• Mappatura dei processi delle attività a rischio.• Rete di Referenti per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione.• Impiego di risorse e per l'implementazione delle nuove strutture e tecnologie informatiche correlate alla dematerializzazione di molti processi relativi	<ul style="list-style-type: none">• Ritardo implementazione misure prevenzione nel Piano integrato.• Parziale centralizzazione degli acquisti di beni di uso comune.• Tempi lunghi per realizzare un cambiamento culturale.• Difficoltà ad implementare un sistema di misure di prevenzione finalizzate al cambiamento.• Scarso coinvolgimento degli stakeholder nel processo di formazione del Piano triennale della prevenzione della corruzione e Trasparenza.
<ul style="list-style-type: none">• Utilizzo dei feedback dagli attori interni ed esterni al fine di migliorare il PTTI.• Possibilità di potenziare l'attività di formazione interna ed esterna.	<ul style="list-style-type: none">• Condizionamento del contesto socio economico territoriale.• Difficoltà operative nell'implementazione delle procedure che realizzano la pubblicazione dei dati sulla Trasparenza nel portale.• Pericolo di incorrere in sanzioni per il mancato rispetto degli obblighi e dei tempi previsti per la pubblicazione dei dati sulla Trasparenza.
OPPORTUNITA'	MINACCE
ANALISI FATTORI ESOGENI	

Elaborazione: Ufficio Relazioni con il Pubblico e prevenzione della corruzione

Punti di forza

Nell'analisi vengono considerati tra i punti di forza il recepimento nella programmazione di Ateneo dell'obiettivo strategico *“Aumentare la responsabilità e consapevolezza sui valori dell'integrità, trasparenza e prevenzione della corruzione”*, tale integrazione è funzionale agli ambiti strategici già presenti nell'ottica di assicurare il pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati negli ambiti della didattica, ricerca e terza missione. Un altro punto di forza è rappresentato dall'attività di *mappatura dei processi delle attività a rischio*, che dal 2016 è stata estesa dalle aree a rischio ai processi relativi alle attività istituzionali legate alla missione dell'Ateneo.

Un ulteriore punto di forza è rappresentato dalla costituzione della rete di *Referenti per la trasparenza e per la prevenzione della corruzione*, uno strumento utile per un continuo scambio di informazioni e un confronto anche per la *formulazione di obiettivi coerenti con le attività di programmazione* dell'Ateneo. Notevoli investimenti sono stati destinati all'implementazione delle nuove strutture e tecnologie informatiche correlate alla dematerializzazione dei processi relativi alle attività didattiche, con specifico riferimento agli atti relativi alla carriera dello studente.

Punti di debolezza

Al fine di razionalizzare la spesa e anche per standardizzare procedimenti e prassi orientandoli verso una maggiore efficacia ed efficienza, si segnala l'esigenza di procedere alla centralizzazione degli acquisti di beni di uso comune, lasciando invariata nelle strutture dipartimentali l'autonomia decisionale per quanto riguarda i processi di acquisizione dei beni di carattere specifico che sono funzionali allo svolgimento dei progetti di ricerca.

Si osserva la necessità di tempi lunghi, naturali e fisiologici per realizzare un cambiamento culturale in tema di integrità dei comportamenti e di trasparenza, che hanno come conseguenze più evidenti un livello di attenzione molto eterogeneo rispetto agli adempimenti previsti in materia di prevenzione dalla Legge 190/2012 e dal D. Lgs 33/2013.

Difficoltà ad implementare un sistema di misure di prevenzione in quanto permane, un atteggiamento improntato al *“mero adempimento”* che non permette un immediato realizzarsi di un vero e proprio cambiamento culturale, caratterizzato dall'approccio formale finalizzato unicamente a evitare responsabilità e sanzioni.

Gli *stakeholder* non hanno un ruolo attivo nella predisposizione del Piano Triennale della Trasparenza e l'Integrità (PTTI), potendo solo consultare tale documento attraverso la pubblicazione dello stesso sul sito istituzionale. Un maggiore coinvolgimento di tali soggetti potrebbe permettere l'individuazione di ulteriori misure e, in ambito generale, influire sulla qualità dei servizi erogati.

Opportunità

Tra le principali opportunità si individuano l'utilizzo dei feedback dagli attori interni ed esterni al fine di migliorare la performance in tema di trasparenza a condizione di migliorare ed ampliare i canali di ascolto interni ed esterni.

Per via degli obblighi previsti dalla L.190/2012 si registra la possibilità di potenziare l'attività di formazione interna, anche attraverso l'erogazione della stessa in modalità *e-learning*, ed esterna, che contribuisce a creare un clima favorevole al cambiamento.

Con l'introduzione dell'obbligo previsto dalla L. 240/10, di adozione della contabilità economico-patrimoniale, si è reso necessario l'utilizzo di nuove procedure informatizzate; questo ha permesso il raggiungimento di molteplici obiettivi come l'ulteriore dematerializzazione delle procedure e la trasmissione automatizzata di alcuni dei dati oggetto di obbligo di pubblicazione tra i software gestionali. Permangono tuttavia alcune difficoltà legate al raffinamento dei dati e la necessità di ottemperare al meglio il bilanciamento tra gli adempimenti in tema di trasparenza e privacy.

Con l'adozione del portale d'Ateneo si sono ottenuti notevoli miglioramenti che rendono il sistema informativo più integrato.

Minacce

Le minacce per l'Ateneo in tema di prevenzione della corruzione sono individuate essenzialmente nel condizionamento ad opera del contesto socio economico territoriale, idoneo a influenzare l'indipendenza nei processi decisionali della *governance*; tale minaccia è accentuata dall'essere l'Ateneo inserito in una città di piccole dimensioni e dall'insularità.

Ulteriore minaccia è individuata nelle difficoltà operative verificatesi nell'implementazione delle procedure che realizzano la pubblicazione dei dati sulla Trasparenza nel portale dovute alla necessità di interfacciare in modo più efficiente i diversi gestionali utilizzati in Ateneo e nella correlata possibilità di incorrere in sanzioni per il mancato rispetto degli obblighi e dei tempi previsti per la pubblicazione dei dati sulla Trasparenza.

Sezione seconda - La gestione del rischio

Al fine di portare a completamento l'attività di mappatura dei processi estendendola a tutte le aree di rischio l'Ateneo ha stipulato una convenzione con la Regione Sardegna che prevede l'utilizzo gratuito della piattaforma gestionale RAS - ELP (Etica - Legalità - Prevenzione).

Si tratta di un software, disponibile in modalità open source, che permette la gestione informatizzata delle diverse fasi di gestione del rischio corruttivo; l'intento nell'utilizzo di questo strumento è realizzare un salto di qualità nella attività svolte in tema di gestione del rischio, nel rispetto di quanto previsto dalla clausola di invarianza contenuta nell'art. 2 della L.190/2012³, individuando, processo per processo, i potenziali rischi corruttivi e le opportune misure di prevenzione.

In particolare l'analisi del rischio si potrà sviluppare su livelli crescenti di dettaglio:

1. AREA;
2. MACROPROCESSI;
3. PROCESSO;
4. FASI e AZIONI.

L'attività così organizzata sarà rivolta a soggetti operanti sui diversi livelli dell'organizzazione che potranno mettere a fattore le diverse competenze; in tal modo si disporrà di molteplici punti di osservazione dei processi e si auspica si possano ricavare anche spunti di miglioramento ed efficientamento delle attività. In particolare i processi, accorpati per categorie, potranno essere descritti con riferimento all'output (documento, atto, etc.) e sarà possibile, inoltre, evidenziare se il processo è informatizzato, aspetto collegato alla discrezionalità che incide notevolmente sul rischio corruttivo.

In particolare, di norma, i Dirigenti delle singole Aree e i responsabili degli Uffici offriranno il loro apporto alla definizione dei macroprocessi e processi mentre la descrizione delle singole azioni spetterà agli operatori che materialmente operano quotidianamente con tali attività; in altre parole i dirigenti, al netto della loro funzione di attori necessari del processo di prevenzione del rischio, saranno attivamente affiancati dai loro responsabili e collaboratori.

Per ogni processo analizzato è prevista la compilazione di un questionario che tiene conto dei fattori tradizionali che incidono sulla gravità del rischio corruttivo, in particolare gli indicatori di probabilità e impatto secondo quanto stabilito dal Piano Nazionale Anticorruzione:

Indici di valutazione della probabilità		Indici di valutazione dell'impatto	
D.1	Discrezionalità	D.7	Impatto sulle risorse umane
D.2	Rilevanza esterna	D.8	Impatto economico
D.3	Complessità del processo	D.9	Impatto reputazionale
D.4	Valore economico	D.10	Impatto organizzativo
D.5	Frazionabilità del processo		
D.6	Controlli		

³ "1. Dall'attuazione della presente legge non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
2. Le amministrazioni competenti provvedono allo svolgimento delle attività previste dalla presente legge con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente."

Come anticipato nel triennio 2018-2020 si perseguirà a completare il campo di analisi estendendolo alle aree di attività tipiche per gli Atenei espandendo il livello di dettaglio.

In particolare l'attività di gestione del rischio si articola nelle seguenti fasi:

- Individuazione dei processi: si seguiranno le linee guida esposte nell'Allegato 1 del PNA 2013 "L'area di rischio può coincidere con l'intero processo o una fase del processo in quanto più critica in termini di rischio di corruzione; di contro una sottoarea potrebbe comprendere più processi o fasi di processo le cui dinamiche in termini di rischio corruzione sono analoghe e richiedono misure anticorruzione simili."
- Analisi dei processi alla luce degli indicatori di probabilità e impatto⁴.

Nella tabella seguente si evidenziano le diverse aree interessate dall'attività di analisi del rischio:

Tabella 3 - Aree oggetto di analisi del rischio

Tipologia	Aree
Generali	Acquisizione e alla progressione del personale;
Generali	Affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 50/2016.
Generali	Adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
Generali	Adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
Generali	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.
Generali	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.
Generali	Affari legali e contenzioso.
Specifiche	Didattica.
Specifiche	Ricerca.
Specifiche	Trasferimento tecnologico.

Elaborazione – Ufficio Relazioni con il Pubblico e prevenzione della corruzione

⁴ A tale proposito, particolare attenzione verrà rivolta all'indicatore relativo all'efficacia dei controlli esistenti in quanto l'analisi non si deve limitare a rilevare l'esistenza di un mero controllo formale in conformità a procedure amministrative e/o normative e regolamentari, ma si deve estendere alla verifica della sussistenza di una effettiva efficacia delle misure. Per quanto riguarda l'impatto economico, questo deve essere considerato in termini potenziali.

Riguardo l'analisi dell'impatto organizzativo, ovvero a quale livello si colloca il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso), il responsabile è individuato nell'Area/Settore/Ufficio, a cui compete la verifica della regolarità del processo, indipendentemente dal fatto che nell'atto finale venga definito con provvedimento di organi di vertice amministrativo o istituzionale (Rettore o Direttore Generale), in considerazione del fatto che le finalità dell'analisi sono volte ad individuare anche i soggetti in relazione ai quali le misure anticorruzione saranno implementate.

Sezione terza - Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2018-2020

Introduzione

Il presente aggiornamento conferma la collocazione del programma per la trasparenza quale sezione del piano triennale di prevenzione della corruzione, al fine di coordinare pienamente le attività previste in entrambi gli strumenti di programmazione.

Quest'ultima deve contenere⁵ le soluzioni organizzative idonee ad assicurare:

- l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente;
- l'individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni;
- il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPCT e gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione nonché con il piano della performance al fine di garantire la coerenza e l'effettiva sostenibilità degli obiettivi posti.

L'organizzazione dell'Ateneo in funzione della trasparenza

- I soggetti

L'Università di Sassari costituisce una realtà complessa che ha per attori docenti, studenti e personale tecnico amministrativo. Nello specifico, i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza all'interno dell'Università degli Studi sono:

- il Consiglio di Amministrazione, quale organo di indirizzo politico;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza⁶ con il supporto dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico e prevenzione della corruzione;
- i referenti (Rete dei referenti) per la prevenzione della corruzione e trasparenza per l'area di rispettiva competenza;
- ~~tutti~~ i dirigenti per l'area di rispettiva competenza;
- il Nucleo Interno di Valutazione (nelle funzioni di O.I.V.) e gli altri organismi di controllo interno;
- l'Ufficio Procedimenti Disciplinari – (UPD);
- ~~tutti~~ i dipendenti dell'amministrazione;
- i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

La Rete dei referenti.

Lo stesso piano incarica il Responsabile della prevenzione della corruzione a definire le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del PTPC⁷. In considerazione del carattere complesso della organizzazione amministrativa dell'Ateneo, tenendo conto anche dell'articolazione per

⁵ Come richiesto dall'art. art. 10 del novellato d.lgs. 33/2013 e dalla citata delibera ANAC n. 831/2016.

⁶ Il Direttore Generale dell'Università di Sassari, dott. Guido Croci, è stato nominato, come già ricordato, con delibera del Responsabile del programma triennale della trasparenza per gli effetti della delibera della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (ora ANAC) n. 105/2010.

⁷ Come raccomandato dalla Delibera n. 50/2013 - Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, "nelle amministrazioni con un'organizzazione complessa è opportuno che le stesse formalizzino in un atto organizzativo interno e, quando verrà adottato, nel Programma triennale, se vi siano e quali siano i soggetti responsabili, oltre che dell'elaborazione dei dati, della loro trasmissione e pubblicazione sul sito istituzionale, laddove non coincidano con il Responsabile della trasparenza".

centri di responsabilità, è istituita la rete dei referenti per la prevenzione della corruzione e trasparenza, costituita con decreto del Direttore Generale n. 1140 del 19 maggio 2016.

I referenti sono stati individuati nei responsabili o loro delegati di tutte le articolazioni e Strutture dell'Ateneo, i quali concorrono con l'RPC alla puntuale attuazione del PTPC. La Rete dei referenti è coordinata dal dott. Guido Croci, che la presiede in qualità di RPC.

Entro il mese di aprile 2018, a seguito del nuovo assetto dipartimentale, si aggiornerà l'individuazione dei soggetti della Rete dei Referenti ai fini della prevenzione della corruzione, così da procedere a:

- monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel PTPC di Ateneo e delle ulteriori e specifiche misure impartite dal Responsabile ai Settori dell'Amministrazione generale e alle Strutture dipartimentali;
- monitorare l'aggiornamento e la corrispondenza dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria nella sezione del sito istituzionale *Amministrazione trasparente* alle prescrizioni del D. lgs. n. 33/2013 e del Piano di Ateneo per la trasparenza;
- formulare indirizzi e proposte in relazione alle modalità di attuazione delle misure sopra menzionate;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Mappatura delle responsabilità

Nella medesima ottica di rafforzare i presidi a garanzia del rispetto degli obblighi di trasparenza, il presente piano contiene la Mappatura delle responsabilità nella quale per ogni obbligo di pubblicazione relativo al D.Lgs. 33/2013 sono stati individuati l'Area/Settore/Ufficio responsabili dell'adempimento (Allegato B) consultabile al seguente link: <https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corruzione> nella sezione dedicata dell'Amministrazione trasparente.

Tale mappatura è stata sottoposta a profonda revisione nel precedente aggiornamento al PTPC in quanto il D. lgs. 97/2016 che ha riscritto numerosi adempimenti in materia.

Le azioni sulla trasparenza

Sul piano delle misure volte a garantire un flusso aggiornato, tempestivo e completo dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria, fra le misure da intraprendere nel corso dell'anno 2018 sono previste le seguenti:

- Incontro con i soggetti responsabili per gli adempimenti ai sensi del D.Lgs. 33/2013 individuati sulla base della mappatura delle responsabilità;
- Individuare, all'interno delle singole strutture, ambiti di responsabilità in merito all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione obbligatoria quali la completezza e l'aggiornamento dei dati da inserire sui gestionali, anche ai fini della valutazione della performance individuale;
- Predisposizione di una *policy* di Ateneo sul trattamento dei dati personali da pubblicare nel sito istituzionale alla luce delle recenti modifiche sul decreto 33/2013.

La sezione “Amministrazione Trasparente” nel sito istituzionale di Ateneo

Il sito “Amministrazione Trasparente”, on line all’indirizzo <http://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente> è stato sottoposto a revisione allo scopo di adeguarlo alle modifiche introdotte al D. lgs. 33/2013 dal D. Lgs. n. 97/2016 ed alle linee guida ANAC in materia di attuazione degli obblighi di trasparenza dettati dalla citata normativa, contenute nella deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016.

La sezione “Amministrazione trasparente” è organizzata in sottosezioni, come indicato dal decreto legislativo più volte menzionato all’interno delle quali sono inseriti i documenti, le informazioni e i dati previsti dal decreto legislativo n. 33/2013. Le sotto-sezioni di primo e secondo livello seguono la nuova denominazione prevista decreto 97/2016 suddivisa in macro-aree denominate ed elencate sulla base dell’allegato alle suddette linee guida.

La sezione è aggiornata costantemente e i dati pubblicati in formato aperto; l’aggiornamento può essere disposto sulla base di input interni, ossia sollecitazioni da parte di uffici o organismi deputati a valutare dell’attività interna.

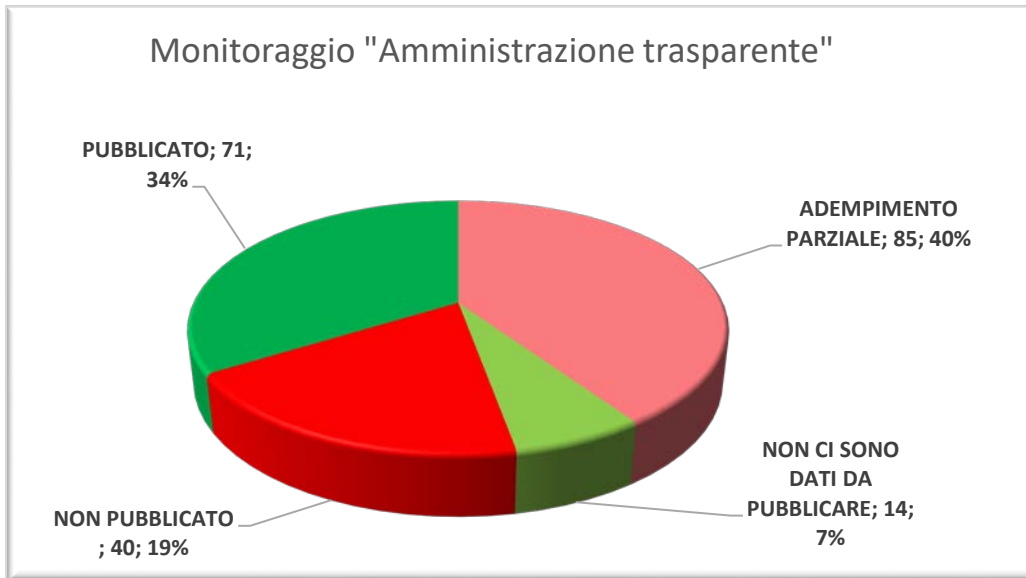
Tra questi ultimi, un ruolo fondamentale è attribuito al Nucleo di Valutazione al quale l’art. 14, co. 4, lett. g) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, assegna il compito di promuovere e attestare l’assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità da parte delle amministrazioni e degli enti, comprese le Università.

Nell’anno 2017 la struttura relativa alle sottosezioni dell’Amministrazione trasparente è stata profondamente innovata alla luce delle modifiche previste con l’entrata in vigore del D.lgs. 97/2016, in particolare è in fase di studio una soluzione informatica che permetta la tempestiva pubblicazione degli “[Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatari distintamente per ogni procedura](#)” relativi alla sottosezione di “Bandi di gara e contratti”.

Nel mese di giugno 2017 l’Ufficio Relazioni con il pubblico e prevenzione della corruzione ha svolto un’attività di monitoraggio sul livello di adempimento relativo alla totalità degli obblighi di pubblicazione previsti ai sensi del D. Lgs. 33/2013 così come previsto nell’Elenco degli obblighi di pubblicazione elaborato dall’Anac. L’attività ha messo in luce alcune criticità derivanti dalla necessità di superare problemi di carattere tecnico-informatico come, ad esempio, per la sottosezione sopracitata. Ulteriori criticità derivanti da resistenze di natura culturale sono state riscontrate in merito agli adempimenti previsti dall’art. 14 del D. Lgs. 33/2013 per quanto concerne la sottosezione dell’Amministrazione trasparente “Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo”, per contro si segnala che il livello di adempimento è soddisfacente per molte sottosezioni come, ad esempio, “Bilanci”, “Pagamenti dell’amministrazione”, “Altri contenuti-Prevenzione della corruzione”.

Nel grafico che segue si evidenzia lo stato dell'arte sul livello di adempimento nel mese di giugno:

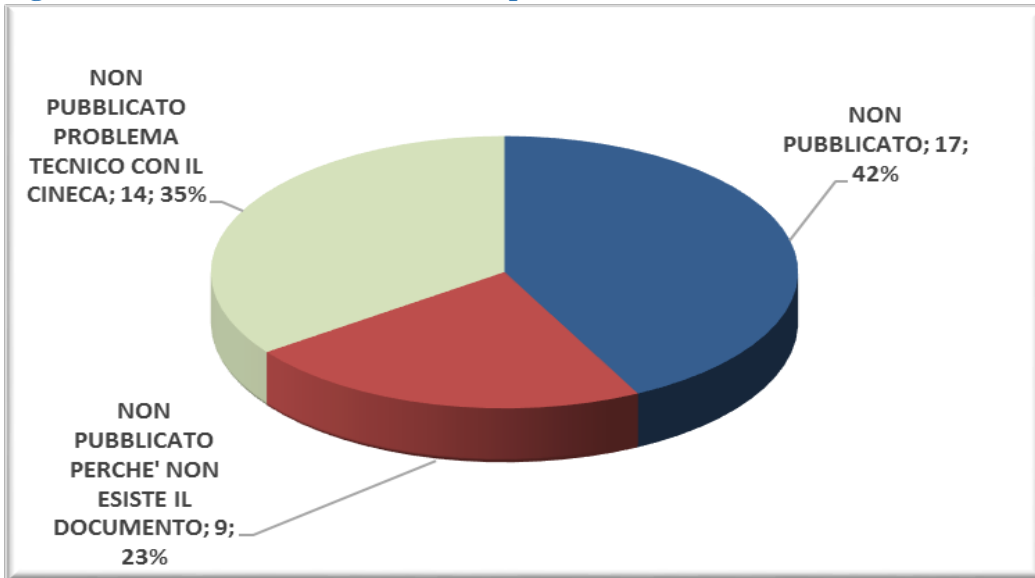
Figura 1 – Esiti del monitoraggio sulla sezione “Amministrazione trasparente”



Elaborazione: Ufficio relazioni con il Pubblico e prevenzione della corruzione

Nella figura seguente si illustrano le problematiche riscontrate nelle situazioni di inadempimento:

Figura 2 – Focus sulle cause dell'inadempimento



Elaborazione: Ufficio relazioni con il Pubblico e prevenzione della corruzione

Da un monitoraggio effettuato in collaborazione con l'Ufficio e-learning relativo alle statistiche sugli accessi alla sezione “Amministrazione trasparente” è emerso che nel corso del 2017 il numero complessivo di visualizzazioni delle pagine è stato pari a 46.256, un dato in lieve flessione rispetto all'anno precedente nel quale sono state registrate 49.366 visualizzazioni.

La tabella che segue mostra il numero degli accessi ad alcune delle pagine della sezione sopracitata con riferimento al 2016 e 2017:

Tabella 4 – Visualizzazioni sottosezioni “Amministrazione trasparente”

Sottosezioni "Amministrazione trasparente"	2016	2017
Amministrazione trasparente (<i>pagina di accesso alla sezione</i>)	18.451	12.872
Personale	3.644	2.573
Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)	0	151
Bandi di concorso	2.827	2.903
Bandi di gara e contratti	0	940
<i>Informazione sulle singole procedure in formato tabellare</i>	0	1.738
<i>Atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatari distintamente per ogni procedura</i>	0	1.311
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	766	476
<i>Atti di concessione</i>	679	435
Altri contenuti	830	585
Prevenzione della corruzione	0	149

Elaborazione: Ufficio relazioni con il Pubblico e prevenzione della corruzione Fonte: Ufficio E-learning

L'accesso civico

L'art. 5, comma 2 del decreto legislativo n. 33/2013, nella sua nuova formulazione ad opera del dal D.lgs. n. 97/2016, ha introdotto una nuova tipologia di “accesso generalizzato” ai sensi del quale *“chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis”*. Si introduce dunque un diritto di accesso avente ad oggetto tutti i dati e i documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

Tale rilevante innovazione si aggiunge all'istituto dell'accesso civico previsto dall'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013, ai sensi del quale *“l'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. In entrambi i casi, l'accesso ai documenti non è condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, inoltre la legittimazione soggettiva del richiedente non è sottoposta ad alcuna limitazione, in quanto non deve essere motivata, ed è gratuita.*

Nel corso del 2017 sono pervenute tre istanze di accesso civico semplice la cui totalità ha portato ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati e cinque istanze di accesso civico generalizzato, delle quali due interessano il settore della Didattica, due le attività di supporto agli organi collegiali e una il settore del procedure di selezione e reclutamento.

Si è ritenuto, inoltre, di non istituire il registro degli accessi in quanto il numero non elevato di istanze ricevute durante l'anno non è stato tale da giustificare un ulteriore adempimento.

Adozione di una disciplina sulle diverse tipologie di accesso

In considerazione dell'introduzione della nuova disciplina dell'accesso “generalizzato”, il quale si aggiunge alle altre tipologie di accesso (accesso “documentale” regolato dagli art. 22 e seguenti della

L. 241/1990 e accesso civico relativo ai documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria previsto dall'art. 5 comma 1 del citato D. Lgs. n. 33/2013), risulta necessario, accogliendo le raccomandazioni espresse nella Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 con la quale si sono specificate le linee guida che definiscono indicazioni operative alle PP.AA. in tema di definizioni e limiti all'accesso civico, intraprendere la predisposizione di un regolamento interno sull'accesso, che fornisca un quadro organico e coordinato dei profili applicativi relativi alle tre tipologie di accesso. Si intende, in tal modo, dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore, anche allo scopo di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione, e di predisporre conseguenti soluzioni organizzative, prima fra tutte la concentrazione della competenza a decidere sulle richieste di accesso in un unico ufficio (dotato di risorse professionali adeguate, che si specializzano nel tempo, accumulando know how ed esperienza), che, ai fini istruttori, dialoga con gli uffici che detengono i dati richiesti, come peraltro raccomandato dalla citata delibera ANAC 1309/2016.

Le iniziative da intraprendere nel triennio 2018 - 2020

Publicazione on line di questionari di customer satisfaction:

La valutazione dei servizi ha un peso significativo ai fini della misurazione della Performance Amministrativa d'Ateneo poiché essi costituiscono il collegamento diretto tra l'Università e gli utenti e, in generale, gli stakeholder di riferimento.

Attraverso la misurazione del livello di soddisfazione degli utenti è possibile ottenere il duplice risultato di monitorare la qualità dei servizi offerti percepita dagli utenti e ottenere un supporto informativo utile per individuare azioni finalizzate al miglioramento dei servizi. L'obiettivo da conseguire in via prioritaria, entro questa annualità, consiste nel predisporre di un modello organizzato e standardizzato di questionario on line di rilevazione, con domande formulate in modo semplice e chiaro, focalizzate sulle quattro dimensioni: accessibilità, tempestività, trasparenza, efficacia. Tali informazioni dovranno essere recepite in sede di revisione del triennale piano delle performance, nel quale è stata individuata un'ulteriore dimensione, denominata Giudizio degli utenti, relativa alla qualità percepita dagli utenti attraverso il loro giudizio di soddisfazione.

Gli esiti di tale coinvolgimento, per i dati relativi al 2018, saranno disponibili e pubblicati nel primo trimestre del 2019.

Gestione di segnalazioni e reclami

E' attivo un indirizzo di posta elettronica dedicato, urp@uniss.it, al quale è possibile scrivere per segnalare eventuali problemi o disfunzioni riscontrati durante la fruizione dei servizi. Le segnalazioni e i reclami, inoltre, possono essere trasmessi utilizzando un apposito modulo segnalazioni/reclami, scaricabile on line, compilando lo stesso modulo direttamente on line, o consegnando la segnalazione o il reclamo personalmente presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico e prevenzione della corruzione come

previsto dall'apposito *Regolamento di Ateneo per la gestione dei reclami, segnalazioni e suggerimenti*, emanato con D.R. rep. n. 51/2017 - prot. n. 1031.

Le giornate della trasparenza

La Giornata della trasparenza rappresenta un'opportunità di coinvolgimento di tutti i componenti la Comunità universitaria, ed in particolare dei soggetti portatori di interessi (stakeholder), per la promozione e la valorizzazione della trasparenza, quale momento di confronto e di ascolto.

Tuttavia, l'esigenza di raggiungere una piena integrazione tra PTPC, Piano delle performance e gli obiettivi di sistema della programmazione triennale del MIUR, per addivenire ad un documento strategico e integrato dove, le attività legate alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione diventano azioni positive che attraversano tutta l'organizzazione, rende opportuno il rinvio di tale misura all'annualità 2019.

Individuazione dei responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati

La pubblicazione delle informazioni è effettuata da ciascun responsabile delle direzioni e degli uffici competenti, in linea con le disposizioni dell'art. 43, comma 3 del D.Lgs 33/2013 che prevedono esplicitamente che *“i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge”* ed in linea con gli obblighi contenuti dall'art.1 comma 30 della legge n.190/2012

Al fine di rendere effettiva tale disposizione, si è predisposta, con riferimento a ciascuna sottosezione della sezione “Amministrazione trasparente una tabella denominata *Mappatura delle responsabilità* con l'indicazione della struttura-ufficio-settore responsabile (Allegato n. B).

Sezione quarta - Le misure di prevenzione

Attività regolamentare

Numerose misure di prevenzione della corruzione individuate nel presente piano prevedono un'attività di innovazione regolamentare, in quanto le risultanze della mappatura dei processi e quelle relative ai procedimenti di accesso documentale e civico, mostrano l'esigenza di procedere a una profonda innovazione nell'ambito dell'attività regolamentare con particolare riferimento a:

- Procedimentalizzazione, attraverso un regolamento, dell'erogazione delle borse per la mobilità internazionale degli studenti e del personale;
- Adozione di un regolamento relativo al funzionamento degli organi collegiali;
- Predisposizione di un regolamento sulle diverse figure di accesso (documentale ai sensi della L.241/1990, civico e generalizzato ai sensi del D.Lgs. 33/2013 innovato dal D.Lgs 97/2016) in considerazione della necessità di adeguare le procedure relative alle varie fattispecie del diritto di accesso a quanto previsto dalle recenti modifiche al D.Lgs. 33/2013 introdotte dal D.Lgs. 97/2016;
- Integrare nel Regolamento su incompatibilità e cumulo di impieghi e incarichi l'obbligo di effettuare una preventiva comunicazione degli incarichi extra istituzionali, al fine di consentire una puntuale verifica dell'insussistenza del conflitto di interessi anche da parte dei professori e ricercatori a tempo definito;
- UPD: predisporre un Regolamento che disciplini il funzionamento dell'Ufficio e la disciplina del procedimento sanzionatorio.

A tale proposito non si può non tener conto di quanto raccomandato nel PNA 2017 il quale consiglia di procedere alla “Adozione di un documento che unifichi il Codice etico e il Codice di comportamento per l'intera comunità universitaria.”

In particolare tale raccomandazione è stata recepita in un obiettivo operativo che si articola in diverse misure di prevenzione che recepiscono quanto previsto dal documento sopracitato e che rappresentano ciò che risulta attuabile in termini di sostenibilità, realizzabilità e utilità alla luce del citato monitoraggio relativo alla realizzabilità delle misure contenute nel PNA 2017.

Declinazione delle norme dei codici unificati, in modo tale che si possano distinguere i doveri in rapporto ai destinatari, con la distinzione in apposite sezioni i doveri comuni al personale tecnico-amministrativo e i doveri specifici per professori e ricercatori.

- Approfondimento relativo alla possibilità di individuare nel codice unificato, relativamente ai doveri di comportamento, due distinti livelli di rilevanza: i) doveri che comportano sanzioni disciplinari, mutuati dal testo unico sul pubblico impiego; ii) doveri che comportano sanzioni aventi natura non disciplinare, per violazione dei precetti etici e deontologici.

Per una disamina completa delle misure di prevenzione di natura regolamentare si rinvia all'Allegato A – misure di prevenzione 2018-2020.

Le misure di prevenzione

Coerentemente con quanto previsto dalle Piano Nazionale Anticorruzione le misure obbligatorie riguardano:

Tabella 5 – Le misure obbligatorie

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile
Codici di comportamento - diffusione di buone pratiche e valori
Formazione
Formazione di commissioni per l'accesso o selezione a pubblici impieghi, assegnazioni agli uffici e affidamento lavori, servizi e forniture in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione - art. 35bis D.Lgs 165/2001
Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali - D.Lgs. 39/2013
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse
Patti di integrità negli affidamenti
Rotazione del personale
Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali
Trasparenza
Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

Elaborazione: Ufficio Relazioni con il Pubblico e prevenzione della corruzione

Sono state individuate anche misure ulteriori rispetto a quelle obbligatorie previste per legge e sono previste anche misure di carattere trasversale quali il monitoraggio sulla sostenibilità di tutte le misure previste così come previsto nei contenuti della Relazione dell'RPC consultabile nel sito istituzionale in un'apposita sottosezione dell'Amministrazione trasparente⁸.

Misure di carattere ulteriore riguardano l'istituzione dell'Albo on line per quanto attiene alla pubblicazione dei bandi di concorso e dell'Albo dei fornitori per le attività relative all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 50/2016.

Un'elencazione puntuale di tutte le misure obbligatorie e ulteriori è contenuta nell'Allegato A – misure di prevenzione 2018-2020.

Le misure obbligatorie

L'aggiornamento al Piano prevede tutte le misure obbligatorie per trattare il rischio, per le quali si rimanda ai paragrafi successivi della presente Sezione.

Rotazione del personale

La rotazione del personale è una misura organizzativa preventiva, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla

⁸ <https://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corruzione>

permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione⁹.

In generale la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore. Nel 2016 l'Ateneo ha applicato alle proprie articolazioni e alle proprie attività, la regola della rotazione dei dirigenti e dei funzionari in modo da garantire l'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure.

Riguardo la misura della rotazione del personale essa ha interessato, nell'anno 2017 solo quella **non dirigenziale**: sono stati istituiti 2 nuovi uffici (UPD e Ufficio Network e stakeholders) e si è realizzata la rotazione di n. 4 funzionari responsabili.

Nell'ottica dell'implementazione di misure di prevenzione della corruzione, nel redigendo Piano Strategico Integrato di Ateneo si dovrà realizzare entro il 2018 la progettazione di soluzioni organizzative per la realizzazione della rotazione del personale nell'ambito delle strutture dipartimentali a cura dell'Area Organizzazione, gestione risorse umane e innovazione manageriale. Tali soluzioni dovranno essere contenute in provvedimenti di natura organizzativa, con l'esplicitazione dei criteri di rotazione che dovranno essere adottati.

Qualora in futuro motivati fattori organizzativi non consentano il ricorso alla misura della rotazione, l'Ateneo si riserva, come previsto dall'All. 1 al PNA, di applicare la misura della rotazione "al personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili del procedimento" e, qualora anche tale misura presenti difficoltà applicative (a meno di non avere evidenze di comportamenti corruttivi), si adotterà la rotazione delle responsabilità dei procedimenti, in luogo di quella dei responsabili dei procedimenti.

Si dovrà, altresì, tener presente quanto previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016 (PNA): *"Le amministrazioni sono tenute a operare scelte organizzative, nonché ad adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, c.d. "segregazione delle funzioni", avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze".* Per quanto riguarda le attività caratterizzate da un'elevata specializzazione, deve essere prevista l'articolazione dei compiti e delle competenze, in linea con quanto previsto nel PNA 2016: *"la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto può esporre l'amministrazione a rischi come quello che il medesimo soggetto possa compiere errori o tenere comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce. Sarebbe auspicabile, quindi, che nelle aree*

⁹ 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.

a rischio le varie fasi procedurali siano affidate a più persone, avendo cura in particolare che la responsabilità del procedimento sia sempre assegnata ad un soggetto diverso dal dirigente, cui compete l'adozione del provvedimento finale.”

Codice di comportamento e obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Come accennato nel paragrafo relativo al PNA 2017, si ritiene necessario avviare, entro dicembre 2018, un'attività di consultazione, nell'ottica di una procedura partecipata, volta a creare un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle di codice di comportamento di tutto il personale.

Nel documento sopracitato dovranno essere individuati due distinti livelli di rilevanza:

- 1) doveri che comportano sanzioni disciplinari;
- 2) doveri che comportano sanzioni aventi natura non disciplinare, per violazione dei precetti etici e deontologici.

Dovrà essere prevista un'ulteriore distinzione dei doveri in relazione ai destinatari: doveri in comune con il personale tecnico amministrativo, e doveri specifici per professori e ricercatori, in linea con i principi previsti dal Dpr. 62/2013. Inoltre, conformemente alla delibera Civit n. 75/2013 "Linee guida in materia di codice di comportamento della PA" dovranno essere esplicitati in corrispondenza di ciascuna infrazione, il tipo e l'entità della sanzione disciplinare applicabile, individuata tra quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, oltre a quelle espulsive nei casi indicati dai commi 2 e 3 dell'art. 16 del suddetto Dpr.

Tale consultazione coinvolgerà i seguenti soggetti: UPD, Area organizzazione, gestione risorse umane e innovazione manageriale, Area affari istituzionali, bilancio e regolamentazione, Ufficio URP e prevenzione della corruzione; la componente docente sarà opportunamente coinvolta attraverso forme di consultazione da concordare con la componente stessa.

Ufficio procedimenti disciplinari

In base a quanto previsto dal codice di comportamento, la verifica dell'adeguatezza dell'organizzazione per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari è rimessa alla responsabilità dell'U.P.D. così come previsto dalla Legge 190/2012 e dal decreto istitutivo dell'UPD (D.D.G. rep. 3196 del 16 dicembre 2013), la cui composizione è stata ridefinita con decreto D.G. n. 2438 del 19/10/2016.

Più in generale, l'UPD è a pieno titolo incluso tra i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ateneo. In proposito, il sopracitato DDG n. 3196 del 16/12/2013 aveva disposto la costituzione dell'UPD per l'esercizio, in aggiunta alle funzioni disciplinari previste dall'art. 55 bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 69 del d.lgs. n. 150 del 2009, di quelle previste all'art. 15, comma 3 del DPR 16 aprile 2013, n. 62 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici) ovvero:

- attività di vigilanza e monitoraggio in merito all'adempimento delle disposizioni contenute nel codice di comportamento;
- aggiornamento del codice di comportamento;

- esame delle segnalazioni di violazione del codice di comportamento;
- raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate.

Tali attività, precisa il comma 3 del citato DPR 62/2013, si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione. A tale proposito si ribadisce la necessità di meglio definire l'organizzazione relativa all'UPD, in quanto oltre a realizzare un "nocciolo duro" di competenze in capo allo stesso UPD, individuabili nelle funzioni di supporto all'RPC sia nella predisposizione del codice di comportamento dei dipendenti, sia per l'esercizio delle funzioni di monitoraggio e segnalazioni prevista dall'art. 15, comma 3 del DPR 16 aprile 2013, l'Ufficio è investito dell'ulteriore competenza ai sensi del citato art. 55 bis, relativa all'avvio, contestazione e conclusione dei procedimenti rimessi alla cognizione dello stesso UPD. A tal fine è necessario individuare di volta in volta, anche in un'ottica di razionalità, economicità e terzietà, un apposito **organo collegiale**, composto da soggetti ordinariamente non investiti di mansioni relative alla gestione di procedimenti disciplinari, al quale affidare la gestione del procedimento ed eventualmente l'irrogazione di una delle sanzioni previste dalla normativa e/o dal vigente CCNL, da notificare al dipendente con provvedimento del DG.

Per quanto sopra esposto, è necessario elaborare un regolamento sul funzionamento dell'Ufficio sopracitato e sui procedimenti disciplinari con particolare attenzione alla fase relativa alla gestione del procedimento disciplinare dalla segnalazione, all'istruttoria e all'erogazione della sanzione.

Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra- istituzionali

Per quel che concerne l'Ateneo, il richiamato Codice di comportamento dei dipendenti ha previsto un'apposita sezione (TITOLO III- disciplina concernente l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali, artt. 17 – 22).

Da un monitoraggio effettuato sulle autorizzazioni ~~concesse~~ risulta che talvolta le procedure seguite non si attengono strettamente a quanto prescritto dal Codice di Comportamento, pertanto si ritiene di dover procedere con l'adozione di un nuovo modulo relativo alla "*Richiesta di autorizzazione svolgimento di incarichi esterni*" al fine di rendere i contenuti coerenti con la procedura prevista dal Codice entro giugno 2018.

Nel definire i criteri per il rilascio dell'autorizzazione, relativa agli incarichi extraistituzionali da parte del personale docente, il nostro "*Regolamento su incompatibilità e cumulo di impieghie incarichi*" all'art.7 comma 3 prevede che copia dell'istanza di autorizzazione venga trasmessa dall'Ufficio Gestione Docenti alla Commissione per la vigilanza sulle attività esterne dei docenti (istituita con Decreto Rettoriale rep. n. 431/2011 e successivamente modificata nella composizione con Decreto Rettoriale rep. n. 1245/2011).

Dall'attività di mappatura dei processi è emerso che la sopracitata commissione non ha mai operato, pertanto si rende necessario rendere operativa tale commissione; tale misura dovrà essere attuata entro dicembre 2018 a cura dell'Area Organizzazione, gestione risorse umane e innovazione manageriale.

Per quanto riguarda lo svolgimento di incarichi extraistituzionali svolti dal personale docente a tempo definito, l'art. 6 comma 12 Legge 240/2010 e l'art. 3 del *Regolamento su incompatibilità e cumulo di impieghi* Uniss stabiliscono che i professori e i ricercatori a tempo definito possano svolgere attività professionali di lavoro autonomo anche continuative **purché non determinino situazioni di conflitto di interesse**. Dal monitoraggio effettuato non risulta formalmente nessuna comunicazione preventiva; si rende pertanto necessaria un'integrazione regolamentare affinché, nell'articolo sopracitato, sia previsto l'obbligo di effettuare una preventiva comunicazione per permettere la verifica dell'insussistenza del conflitto di interessi.

Tale integrazione dovrà essere riferita anche in relazione alle attività che, ai sensi degli artt. 62 D.P.R. 3/1957, art. 53 comma 6 del D.Lgs.165/2001, art.6 comma 10 L. 240/2010, possono essere svolte senza preventiva autorizzazione, la misura dovrà essere attuata entro il dicembre 2018 a cura del coordinatore Area Risorse Umane. Al fine di rendere più incisive le attività di monitoraggio dello svolgimento delle attività extra istituzionali autorizzate, dovranno essere elaborate delle linee guida che orienteranno tali attività.

Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti

L'Ateneo verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV del D. Lgs. n. 39/2013. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/ 2000; dichiarazione sostitutiva che deve essere pubblicata sul sito dell'Ateneo (art. 20 D. Lgs. n. 39/2013), a cura del Responsabile dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico e prevenzione della corruzione.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Ateneo provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 D. Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto. A tal fine, il Dirigente dell'Area organizzazione, gestione risorse umane e innovazione manageriale è tenuto ad assicurare che negli interPELLI per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento e che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto dell'assegnazione dell'incarico.

Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

L'Ateneo verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D. Lgs. n. 39/2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. Il controllo deve essere effettuato all'atto del conferimento dell'incarico, annualmente entro il mese di gennaio e, su richiesta, nel corso del rapporto.

A tale fine, il responsabile dell'Area organizzazione, gestione risorse umane e innovazione manageriale è tenuto ad assicurare che negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità e che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto (con cadenza annuale, fissata nel mese gennaio di ogni anno).

La dichiarazione sostitutiva sull'insussistenza di cause di incompatibilità, resa dai soggetti interessati, deve essere pubblicata sul sito istituzionale dell'Ateneo (art. 20 D. Lgs. n. 39/2013), a cura del Responsabile dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico e prevenzione della corruzione.

Al fine di monitorare l'ottemperanza alle norme di legge sopracitate si prevede di inserire nei bandi relativi alle procedure di selezione per dirigenti il richiamo all'art. 20 del D.Lgs. 39/2013 "*Dichiarazione dell'insussistenza delle una delle cause di inconfiribilità e incompatibilità.*" quale condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico, la misura suddetta dovrà essere attuata entro dicembre 2018. Dovranno essere effettuate entro il mese di dicembre 2018 verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità.

A tale proposito si prevede di effettuare un'attività di monitoraggio, da svolgere entro aprile 2018, per verificare che, all'atto del conferimento del nuovo incarico dirigenziale, i soggetti interessati abbiano rinnovato la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)

La Legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo comma nell'ambito dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro; (per un approfondimento su tale nuova fattispecie si rinvia al PTPC 2017-2019).

Al fine di garantire l'esatto rispetto della delineata normativa, il Dirigente dell'Area organizzazione, gestione risorse umane e innovazione manageriale è tenuto ad assicurare che nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

I dirigenti sono tenuti ad assicurare, inoltre, con riferimento all'area di loro pertinenza, che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la

condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Ateneo nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Al rispetto di tale previsione sono tenuti gli altri responsabili di tutte le articolazioni dell'Ateneo, centrali e periferiche, in presenza di analoghi procedimenti amministrativi.

Si ritiene opportuno procedere, entro dicembre 2018, l'inserimento di un "*warning*" relativo all'operatività della clausola di pantouflage nei provvedimenti che dispongono la cessazione dell'incarico dirigenziale, dovrà essere effettuato, inoltre, un monitoraggio sull'inserimento della clausola relativa nei contratti di assunzione del personale entro dicembre 2018.

Una ulteriore misure di prevenzione in tema di pantouflage recepisce quanto raccomandato dal Piano Nazionale anticorruzione 2017 per prevenire il fenomeno del cosiddetto pantouflage "interno"¹⁰ e consiste nella previsione di adeguati "periodi di raffreddamento" e ipotesi più stringenti di incompatibilità e divieto di cumuli di ruoli e incarichi sia nel codice di comportamento (nella parte dedicata ai doveri dei docenti), sia nel Regolamento su incompatibilità e cumulo di impieghi e incarichi.

¹⁰ Circostanza per cui, coloro che hanno svolto rilevanti incarichi presso autorità, enti, ministeri, ecc. che operano nel campo dell'università e della ricerca, siano chiamati senza soluzione di continuità ad esperire incarichi presso università che fino a qualche giorno prima erano oggetto delle loro decisioni.

Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

La Legge n. 190/2012 ha *ex novo* introdotto delle misure di prevenzione di carattere soggettivo in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione. Inoltre, il D. Lgs. n. 39/2013 ha previsto un'apposita disciplina riferita alle inconferibilità di incarichi dirigenziali e assimilati (art. 3).

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013 e sono previste sanzioni a carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli in base all'art. 18 del medesimo decreto. Per una disamina più dettagliata di tale fattispecie si rinvia al PTPC 2017-2019.

Anche con riferimento a tale adempimento, l'RPC effettuerà nel corso dell'anno 2018, attraverso l'Ufficio Relazioni con il pubblico e prevenzione della corruzione, un monitoraggio finalizzato alla verifica della puntuale ottemperanza alle disposizioni impartite da parte dei responsabili di tutte le articolazioni di Ateneo, centrali e periferiche e sui controlli effettuati in merito alla veridicità di quanto espresso nelle dichiarazioni sostitutive. In misura pari ad una percentuale delle dichiarazioni ricevute da definire con le singole strutture.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*)

Nell'ottica di attuare tale misura compatibilmente con l'esigenza di rispettare gli obiettivi in tema di razionalizzazione della spesa si prevede di implementare, non appena sarà fruibile, la piattaforma *Open Source* dell'Anac di cui all'aggiornamento al PNA 2016; in particolare tale strumento si baserà su componenti tecnologiche stabili e ampiamente diffuse, si avvarrà di tecnologie di crittografia moderne e standard, garantendo così la tutela della confidenzialità dei questionari e degli allegati, nonché la riservatezza dell'identità dei segnalanti.

Contestualmente dovrà essere diffusa una circolare informativa con i seguenti contenuti:

- Definizione di whistleblower;
- Oggetto della segnalazione;
- Contenuto della segnalazione;
- Presentazione e gestione della segnalazione;
- Tutela del whistleblower;
- Responsabilità del whistleblower.

La gestione della segnalazione è affidata al RPC il quale, ai sensi dell'art. 8 del Codice di comportamento del Personale dell'Università degli Studi di Sassari:

- qualora ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, trasmette entro 5 giorni gli atti all'Autorità disciplinare competente e adotta ogni altra misura necessaria anche a tutela del

lavoratore autore della segnalazione; qualora ritenga la segnalazione non meritevole di approfondimento, ne dà comunicazione al lavoratore autore della stessa.

Per una disamina della tutela previste dalla legge per la figura del *whistleblower* si rinvia al PTPC 2017-2019.

La formazione

Richiamata l'esigenza espressa in premessa di avviare una sistematica analisi dei bisogni formativi, funzionali all'adozione di un regolamento per l'organizzazione delle attività di formazione, per quanto riguarda le attività di formazione di livello generale entro dicembre 2018 si dovrà realizzare la seconda edizione del corso in modalità e-learning, rivolto al personale docente con il fine di ampliare la platea dei docenti fruitori.

In considerazione del fatto che la gran parte dei contenuti del corso sopracitato potranno essere estesi a beneficio della formazione della componente del personale tecnico amministrativo, si prevede di realizzare, entro dicembre 2018, un'edizione del corso in modalità e-learning anche per la componente del personale tecnico amministrativo; in questo modo si raggiungerà il completamento della formazione per l'intera comunità universitaria, dovranno essere inoltre individuati moduli formativi di base in materia di etica e legalità per il personale di nuova assunzione.

Dall'analisi dei dati esperienziali legati sia al contenzioso sia alle istanze di accesso agli atti emerge, inoltre, una specifica esigenza formativa alla quale rispondere con l'attivazione corsi di livello specifico in materia di procedimenti amministrativi con specifico riferimento alle procedure comparative in senso lato (es: reclutamento personale, erogazione sussidi, contributi, progressioni di carriera) con un approccio sia valoriale sia pratico sul rispetto dei principi generali in materia di attività amministrativa: economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza.

Nell'ambito dei corsi di formazione di livello specifico si ritiene di dover proseguire con l'erogazione dei corsi rivolti al personale delle singole aree a rischio sia per gli uffici dell'Amministrazione centrale, sia per le strutture dipartimentali. Sarà necessario, ancora, avviare un'attività di monitoraggio sulle attività formative erogate in tema di prevenzione della corruzione; tale monitoraggio sarà realizzato attraverso **questionari** destinati ai soggetti destinatari della formazione.

Le domande riguarderanno le priorità di formazione e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati. Al fine di individuare, tramite un *set* di indicatori, eventuali ambiti di miglioramento dei percorsi formativi attuati, ogni singolo corso formativo dovrà consentire la rilevazione del c.d. grado di soddisfazione, con particolare riguardo agli aspetti dell'organizzazione del corso, della omogeneità del gruppo-aula, dell'efficacia didattica dei docenti e della ricaduta professionale, attraverso un questionario appositamente predisposto a cura dell'Ufficio Formazione.

Una ulteriore misura riguarda la Creazione e gestione del Piano formativo centralizzato, unico e

interconnesso con il Piano strategico che comprenda le esigenze formative nei singoli Dipartimenti contenenti delle Linee guida in merito ai criteri per selezionare personale da destinare ad attività formative esterne.

Patti di integrità negli affidamenti

Con il patto di integrità l'Ateneo e i potenziali contraenti si impegnano reciprocamente a conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, impegnandosi altresì a tenere condotte idonee al contrasto di ogni forma di corruzione.

La misura relativa al patto di integrità è stata adottata nell'anno 2014 con la predisposizione di un modello standard di Patto di integrità trasmesso agli Uffici interessati, alle strutture Dipartimentali e al Sistema Bibliotecario di Ateneo; inoltre nel corso dell'anno sono stati forniti chiarimenti in merito all'utilizzo di questo strumento.

Entro il triennio 2018-2020 dovrà essere realizzato un monitoraggio sul corretto inserimento, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, della clausola di salvaguardia ovvero il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.

Al fine di favorire la diffusione della cultura della trasparenza e dell'integrità e rafforzare le azioni di prevenzione e contrasto del fenomeno corruttivo si prevede di adottare, entro il 2018, un protocollo di legalità che costituisce un presupposto per il rafforzamento dei controlli.

Nomina del Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante

In riferimento alla misura di prevenzione richiamata con il comunicato del Presidente dell'ANAC del 20 dicembre 2017, pubblicato sul sito istituzionale dell'Autorità in data 29/12/2017, in cui si chiede ai RPTC di verificare l'avvenuta nomina del Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA), figura individuata all'espletamento del procedimento amministrativo relativo all'applicazione dell'art. 33 – ter del D.L. n. 179/2012 (iscrizione all'Anagrafe unica presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ai sensi dell'articolo 62-bis del codice dell'amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e aggiornamento annuale dei dati identificativi), si precisa che allo stato attuale si sta procedendo all'individuazione di un nuovo responsabile RASA.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

La partecipazione attiva del cittadino ed il coinvolgimento dei portatori di interesse devono essere prioritariamente attuati attraverso un'efficace comunicazione, strumento mediante il quale il cittadino partecipa alla progettazione ed al controllo della pubblica amministrazione.

L'informazione ai cittadini, il rapporto con chi ne rappresenta gli interessi ed il monitoraggio costante

dei fattori di non qualità percepiti dai cittadini attraverso il percorso dei reclami e della metodologia della *customer satisfaction* oltre a quella dell'*audit* civico costituiscono le azioni concretamente messe in campo dall'Ateneo, in coerenza con il sistema dei valori di riferimento dell'organizzazione, per garantire anche la effettività delle misure preventive del PTPC.

A tale proposito si segnala che con D.R. rep. n. 51/2017 - prot. n. 1031 è stato adottato il Regolamento di Ateneo per la gestione dei reclami, segnalazioni e suggerimenti. L'adozione di questo Regolamento avverso atti o comportamenti che a giudizio degli utenti (esterni o interni) hanno posto ostacoli o limitazioni alla fruibilità dei servizi offerti dallo stesso ateneo, rappresenta, per altro, la realizzazione di una apposita misura all'interno dell'obiettivo strategico di diffusione dei valori dell'integrità e della trasparenza.

Nel regolamento di cui sopra sono disciplinate le finalità, le modalità i termini e la procedura d'esame dei reclami, segnalazioni e suggerimenti che possono essere segnalati in varie forma all'Ufficio Relazioni con il Pubblico e prevenzione della corruzione.

A tale scopo, entro il mese di dicembre 2018, infine, i suddetti responsabili dovranno individuare ulteriori soluzioni organizzative per l'attivazione di canali dedicati alla segnalazione dall'esterno, anche in forma anonima ed in modalità informale, di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi, corruzione.

Le misure ulteriori

Una disamina completa delle misure di prevenzione ulteriori è contenuta nell'Allegato A - **Misure di Prevenzione** consultabile sul sito *Amministrazione Trasparente* alla sotto sezione *Altri contenuti – Corruzione* al seguente link: <http://www.uniss.it/ateneo/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-corruzione>.