



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI DI TRIESTE



**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE  
2015-2017**

## 1. Premessa

Il Piano per la prevenzione della corruzione dell'Università di Trieste viene adottato ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 8 della legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", della circolare n. 1/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), approvato con delibera 72/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC).

In particolare, quest'ultimo documento:

- contiene gli obiettivi strategici governativi per lo sviluppo della strategia di prevenzione a livello centrale;
- fornisce le linee di indirizzo alle amministrazioni pubbliche per l'attuazione della prevenzione della corruzione e per la stesura del Piano Triennale di Prevenzione della corruzione.

In tal senso il PNA assicura l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale, lasciando al contempo sufficiente autonomia ai singoli enti nella scelta delle misure che massimizzino l'efficacia e l'efficienza con riguardo al singolo contesto.

Sono destinatarie del PNA tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. 165/2001, fra le quali, quindi, anche le Università.

Gli indirizzi in esso contenuti riguardano anche i professori e i ricercatori universitari, per i quali deve essere assicurata, all'interno dei Piani triennali, l'adozione di iniziative e misure di prevenzione analoghe a quelle previste per il personale c.d. contrattualizzato, tenendo conto delle specificità del contesto.

La nozione di corruzione, cui si fa riferimento nel PNA e nel presente documento, è quella precisata dalla circolare del Dipartimento della Funzione pubblica 1/2013, intesa quale fenomeno comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrano l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica disciplinata dagli artt. 318, 319 e 319 ter del Codice penale e tali da ricomprendere tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati dell'azione amministrativa.

## 2. Il contesto esterno

Da oltre un decennio, il sistema universitario nazionale è oggetto di profondi e continui cambiamenti normativi che, nell'investire i diversi aspetti della mission universitaria e nel porre il metodo della valutazione al centro delle riforme, portano con sé modelli di finanziamento che abbandonano l'approccio "storico" a favore dell'analisi e della valutazione dei risultati sotto il distinto profilo della produzione scientifica di strutture e di personale, della qualità della formazione impartita e dell'efficienza della gestione.

La disponibilità di risorse che hanno caratterizzato il lungo periodo di crescita del Paese ha consentito di realizzare una capillare distribuzione di sedi universitarie sul territorio ed ha permesso di portare il paese agli elevati livelli culturali e scientifici che conosciamo. Il basso costo del lavoro e la creatività italiana hanno inoltre permesso al paese di collocarsi tra quelli più industrializzati del mondo.

Le condizioni però ora sono mutate, e il ruolo dell'Università deve evolvere per poter affrontare le nuove sfide globali.

Questo implica una radicale trasformazione del sistema di formazione attuale, basato su singole discipline, verso un sistema multidisciplinare che coinvolga le discipline stesse e ne favorisca il dialogo e l'integrazione.

Per il sistema universitario nazionale si prefigurano oggi opzioni di razionalizzazione anche drastica che potrebbero portare ad una riduzione significativa del numero degli Atenei, in cui si concentri la maggioranza delle attività di ricerca, la didattica a livello magistrale e la formazione postlaurea.

Le criticità che hanno contraddistinto, negli ultimi anni, l'attività degli Atenei italiani sono riconducibili, in estrema sintesi, a cause di matrice politica e sistemica, individuabili, anzitutto, nella progressiva contrazione del finanziamento pubblico e, altresì, nella rigidità dei bilanci universitari, in cui i c.d. "costi fissi" assorbono la percentuale preponderante delle risorse.

## **2. Il contesto interno**

### **2.1 L'Università degli Studi di Trieste- La missione istituzionale e i valori di riferimento**

L'Università di Trieste, come ogni Ateneo pubblico italiano, partecipa di determinate caratteristiche che le derivano dal sistema universitario nazionale: come "istituzione di alta cultura", nozione in cui il dettato costituzionale dell'art. 33 assimila "università e accademie", ha "il diritto di darsi ordinamenti autonomi, nei limiti delle leggi dello Stato". Dal riferimento all'"alta cultura" emerge la volontà dei Costituenti di riconoscere all'università la missione educativa e promotrice dello sviluppo del sapere, in osmosi tra ricerca scientifica di elevata qualità e trasferimento della conoscenza ai giovani, missione nella quale si coglie l'idea europea di Universitas Studiorum. Un'idea di immutata attualità, che vede nel fine educativo – volto a formare non solo competenze, ma anche coscienze – la sfida più alta dell'istituzione universitaria in un sistema democratico avanzato.

A questa missione storica l'Università contemporanea vede ormai da tempo affiancarsi una terza funzione, riassumibile nel suo ruolo di promotrice dello sviluppo del territorio, tanto in chiave economica, quanto sociale. Si tratta di un ruolo cruciale per l'affermazione del Paese nella cosiddetta economia della conoscenza, che chiama anche l'Ateneo triestino a molteplici zone d'intervento, in cui l'Università gioca, a seconda dei casi, il ruolo di attore di trasferimento tecnologico o di matrice di capitale intellettuale.

In una prospettiva diversa, la vocazione dell'Ateneo è connotata dalla genesi storica dell'istituzione universitaria nel capoluogo giuliano e dalle vicende della città, crocevia di popoli e di culture, le quali si possono riassumere nella vocazione internazionale e nella capacità attrattiva dall'estero di

forze intellettuali. È questa dunque un'autentica missione territoriale dell'Ateneo giuliano: una funzione attrattiva e promotrice di mobilità transnazionale in ambito scientifico, che può contribuire a contrastare il declino demografico della città, riacquisendo un ruolo determinante nel processo di integrazione europea, ormai saldamente avanzato nell'area di suo antico riferimento.

I valori dell'Università di Trieste esprimono la cultura e le consuetudini cui sono improntati i comportamenti di quanti vi lavorano, che si riflettono nei comportamenti e nelle relazioni tra l'istituzione e i suoi interlocutori:

Conoscenza critica: il metodo critico nella ricerca e nell'insegnamento è presupposto della capacità di comprendere fenomeni complessi e operare in una società in continua trasformazione caratterizzata da una pluralità di culture.

Centralità della persona: principio fondante l'ordinamento costituzionale italiano e, con esso, l'intero sistema educativo nazionale; da tale principio discende una serie di implicazioni di responsabilità, variamente declinate, a seconda che il destinatario dell'attività universitaria sia lo studente, colui che lavora all'interno dell'organizzazione o, ancora, colui che vi si relaziona dall'esterno.

Sviluppo sostenibile: non dobbiamo compromettere la possibilità delle future generazioni di perdurare; ne consegue l'obiettivo di tendere ad uno sviluppo economico compatibile con l'equità sociale e con l'equilibrio ambientale e degli ecosistemi.

Qualità: mirare all'eccellenza, all'innovazione e al miglioramento continuo, adottando standard qualitativi elevati nei processi formativi, di ricerca e nell'erogazione dei servizi amministrativi diretti all'utenza interna ed esterna.

Trasparenza: assicurare la massima accessibilità e circolazione possibile delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo, sia fra questo e il mondo esterno.

Pari opportunità: garantire l'uguaglianza di trattamento, la lotta contro ogni tipo di discriminazione e il superamento di ogni barriera ideologica e culturale.

## **2.2 Il contesto socio-economico**

Nonostante il quadro economico congiunturale, connotato da un progressivo ed incessante definanziamento pubblico del sistema universitario, l'Ateneo triestino è stato in grado di realizzare negli ultimi anni dei documenti di bilancio in equilibrio economico, patrimoniale e finanziario. Dall'esercizio 2012, ha preso avvio il nuovo modello di contabilità economico-patrimoniale, con l'introduzione del bilancio unico di Ateneo e della tesoreria centralizzata.

## **2.3 Organigramma e funzioni istituzionali**

L'Ateneo triestino è costituito da un apparato amministrativo suddiviso in 5 aree dirigenziali, articolate in Sezioni e Ripartizioni .

Nel corso degli ultimi anni le strutture dedicate all'attività "core" istituzionale, didattica e ricerca, hanno subito rilevanti trasformazioni in attuazione della c.d. Legge Gelmini; lo sforzo di ridurre e accorpate i Dipartimenti, per ridimensionare i costi di gestione e facilitare il lavoro collaborativo tra

docenti e ricercatori di discipline affini, ha portato all'attuale assetto di 10 Dipartimenti, dai 40 del 2008; l'anno 2012 ha visto confluire le funzioni proprie delle Facoltà nei Dipartimenti, con il conseguente riassetto dei servizi amministrativi di supporto a tali funzioni.

Si propongono, di seguito, in estrema sintesi, alcuni dati significativi dell'Ateneo.

#### **Risorse finanziarie** *(dati relativi al bilancio di esercizio unico di Ateneo 2013)*

Fondo di Finanziamento ordinario (FFO)	92.118.556,00
Entrate da Regione Friuli Venezia Giulia	9.946.127,52
Entrate contributive	19.276.163,55

#### **Strutture** *(dati aggiornati al 31.12.2014)*

Dipartimenti	10
Centri interdipartimentali di ricerca	8
Biblioteche	18
Posti di lettura	1.781
Aule	255
Postazioni PC e terminali destinati al pubblico	185

#### **Patrimonio librario** *(dati aggiornati al 31.12.2013)*

Volumi	1.787.452
Abbonamenti correnti a periodici cartacei	2.880
Periodici elettronici	13.000

#### **Didattica**

##### **Offerta formativa** *(dati relativi all'a.a. 2014/2015)*

Corsi di Laurea triennale	28
Corsi di Laurea magistrale	29
Corsi di Laurea specialistica / magistrale a ciclo unico	6

##### **Offerta formativa post lauream** *(dati relativi all'a.a. 2014/2015)*

Scuole di specializzazione	21
Corsi di perfezionamento	1
Master di I livello	9
Master di II livello	9
Dottorati di ricerca	10

#### Studenti iscritti *(dati relativi all'a.a. 2013/2014 fonte Esse3 - aggiornamento 21.8.2014)*

Studenti iscritti	18.154
-------------------	--------

#### Internazionalizzazione *(dati relativi all'a.a. 2013/2014)*

Studenti in uscita - programma LLP (Erasmus Studio + Placement)	420
Studenti in uscita - altri programmi internazionali	49
Studenti in entrata - programma LLP (Erasmus Studio + Placement)	221
Studenti in entrata - altri programmi internazionali	20

#### Ricerca *(dati aggiornati al 31.12.2014)*

Assegnisti di ricerca	183
Dottorandi di ricerca	345
Brevetti attivi	100
Imprese spin-off attive	18

#### Personale di ruolo *(dati aggiornati al 1.12.2014)*

##### Docenti

Ruolo	Numero	Femmine	Maschi	Età media
Assistenti universitari	1		1	64

<b>Professori Associati</b>	260	80	180	55
<b>Professori Ordinari</b>	165	33	132	60
<b>Ricercatori Universitari</b>	235	99	136	50
<b>Totale</b>	<b>661</b>	<b>212</b>	<b>449</b>	<b>54</b>

#### Tecnici amministrativi

<b>Cat./sesso</b>	<b>Amministrazione centrale</b>	<b>Dipartimenti</b>	<b>Totale</b>	<b>Età media</b>	<b>Anzianità media di servizio</b>	<b>Titolo di studio (più frequente)</b>
<b>B</b>	<b>52</b>	<b>18</b>	<b>70</b>	<b>53</b>	<b>23</b>	Licenza media inferiore
femmine	22	12	34	52	21	
maschi	30	6	36	54	25	
<b>C</b>	<b>266</b>	<b>162</b>	<b>428</b>	<b>48</b>	<b>17</b>	Licenza media superiore
femmine	171	93	264	47	18	
maschi	95	69	164	48	17	
<b>D</b>	<b>102</b>	<b>67</b>	<b>169</b>	<b>51</b>	<b>23</b>	Laurea vecchio ordinamento
femmine	65	41	106	51	23	
maschi	37	26	63	51	23	
<b>EP</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>53</b>	<b>22</b>	Laurea vecchio ordinamento

femmine	9	2	11	51	22	
maschi	8	8	16	54	23	
<b>Totale</b>	<b>437</b>	<b>257</b>	<b>694</b>			

#### Dirigenti

	Numero	Femmine	Maschi	Età media	Titolo di studio (più frequente)
<b>Direttore Generale</b>	1	1	0	51	Laurea vecchio ordinamento

#### Collaboratori esperti linguistici

	Numero	Femmine	Maschi	Età media	Anzianità media di servizio
<b>Collaboratori esperti linguistici</b>	34	26	8	53	20

Sotto il profilo della consistenza delle risorse umane si richiama l'attenzione sull'assenza, in forza dei limiti di legge, di personale di livello dirigenziale a cui possa essere assegnata la direzione delle aree funzionali dirigenziali, con conseguente assunzione ad interim della responsabilità delle 5 Divisioni da parte del Direttore Generale. D'altro lato, anche le unità di personale tecnico amministrativo appartenenti alle qualifiche più elevate, potenziali responsabili di ufficio, sono in costante diminuzione, ineluttabile conseguenza delle recenti cessazioni dal servizio e dei noti vincoli al turn over imposti dalla normativa nazionale.

Nel corso degli ultimi anni le strutture dedicate all'attività "core" istituzionale, didattica e ricerca, hanno subito rilevanti trasformazioni in attuazione della c.d. Legge Gelmini; lo sforzo di ridurre e accorpare i Dipartimenti, per ridimensionare i costi di gestione e facilitare il lavoro collaborativo tra docenti e ricercatori di discipline affini, ha portato all'attuale assetto di 10 Dipartimenti, dai 40 del 2008; l'anno 2012 ha visto confluire le funzioni proprie delle Facoltà nei Dipartimenti, con il conseguente riassetto dei servizi amministrativi di supporto a tali funzioni.

Le funzioni istituzionali di didattica e ricerca sono oggi svolte nell'ambito dei 10 Dipartimenti:



1. Clinico di Scienze mediche, chirurgiche e della salute
2. Fisica
3. Ingegneria e Architettura
4. Matematica e Geoscienze
5. Scienze Chimiche e Farmaceutiche
6. Scienze Economiche, Aziendali, Matematiche e Statistiche
7. Scienze Giuridiche, del Linguaggio, dell' Interpretazione e della Traduzione
8. Scienze Politiche e Sociali
9. Scienze della Vita
10. Studi Umanistici

### **3. Oggetto e finalità**

Scopo del presente piano triennale è l'individuazione delle attività di competenza dell'Università più esposte al rischio di corruzione, tenuto conto delle aree di rischio individuate dall'art. 1 comma 16 della legge 190/12, la misurazione dell'intensità di ciascun rischio (c.d. valutazione del rischio) e la determinazione, per ciascun area, degli interventi pianificati atti a ridurre la probabilità che l'evento dannoso si verifichi (c.d. trattamento del rischio), secondo quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione (allegato 1 paragrafo B.1.2) .

Nel presente piano, come del resto nell'ambito del Piano Nazionale, si intende con il termine rischio "l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento, laddove per evento si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente."

Il processo complessivo adottato al fine di ridurre le probabilità che il rischio corruttivo si verifichi prende il nome di gestione del rischio, e comprende le seguenti fasi :

- mappatura dei processi;

-valutazione del rischio per ciascun processo, comprensiva delle attività di identificazione, analisi e ponderazione;

-trattamento del rischio, quale fase di individuazione delle misure idonee a neutralizzare o ridurre l'evento rischioso.

#### **3.1 Procedimenti disciplinari**

Ai fini della redazione e comprensione del presente Piano, si è ritenuto utile altresì procedere ad un'analisi dei procedimenti disciplinari avviati nei confronti dei propri dipendenti, al fine di verificare eventuali ricorrenze nelle tipologie di comportamenti illeciti.

Si riporta di seguito la tabella riepilogativa delle contestazioni disciplinari avviate e concluse nell'ultimo triennio, distinta a seconda della tipologia di personale e suddivisa per anno; per ciascun anno, sono indicati il numero di procedimenti avviati, l'oggetto della contestazione, ed il numero di sanzioni irrogate al termine del procedimento stesso.

<b>PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO E C.E.L.</b>				
<b>Anno di apertura (contestazione)</b>	<b>Oggetto della contestazione</b>	<b>N.</b>	<b>Sanzione</b>	<b>N.</b>
<b>2012: n. 0 procedimenti disciplinari</b>				
<b>2013: n. 1 procedimento disciplinare</b>				
	inadempimento obblighi lavorativi; comportamento non conforme a principi di correttezza nei confronti dei superiori gerarchici e della dirigenza dell'Ateneo	1	di cui con sanzione	1
<b>2014: n. 5 procedimenti disciplinari</b>				
	Assenze ingiustificate dal servizio Falsa attestazione della presenza in servizio	5	di cui con sanzione	1
<b>PERSONALE DOCENTE</b>				
<b>2012: n. 0 procedimenti disciplinari</b>				
<b>2013: n. 0 procedimenti disciplinari</b>				
<b>2014: n. 0 procedimenti disciplinari</b>				

## **4. Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione in Ateneo**

### **4.1 L'autorità di indirizzo politico**

Il Consiglio di amministrazione dell'Università adotta il Piano triennale di prevenzione della corruzione.

Il Magnifico Rettore designa il responsabile della prevenzione della corruzione e adotta gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

### **4.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione:**

L'Università degli Studi di Trieste ha nominato, con DR. n. 76 del 23 gennaio 2013, l'allora Direttore Generale, dott. Gianni Penzo Doria, Responsabile per l'Università degli Studi di Trieste

della prevenzione della corruzione, accorpando nella medesima persona la figura di Responsabile per la Trasparenza, secondo quanto auspicato dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013.

In considerazione della cessazione delle funzioni di Direttore generale da parte del dott. Penzo Doria e dell'assunzione delle stesse da parte della dott.ssa Maria Pia Turinetti di Priero, l'Ateneo ha provveduto a nominare, con DR 90 del 24 gennaio 2014, la dott.ssa Turinetti di Priero Responsabile per la prevenzione della corruzione e responsabile per la trasparenza dell'Università di Trieste.

Gli atti suddetti sono pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale al link <http://www.units.it/operazionetrasparenza/?cod=anti>

Sono compiti del responsabile della prevenzione della corruzione:

- l'elaborazione, entro il 31 gennaio di ciascun anno, della proposta di piano della prevenzione, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione dell'Università;
- la verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità;
- la proposta di modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione ;
- l'individuazione del personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.
- la pubblicazione, nel sito web dell'amministrazione, della relazione recante i risultati dell'attività svolta, entro il 15 dicembre di ogni anno.

Per l'adempimento dei compiti sopra elencati, il Responsabile può in ogni momento:

- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'Ateneo al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

#### **4.3 I responsabili degli uffici, per il settore di loro competenza**

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile e dell'attività giudiziaria;

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- osservano le misure contenute nel Piano.

#### **4.4 Il Nucleo di valutazione di Ateneo**

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa;
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento.

#### **4.5 Tutti i dipendenti dell'Università**

- osservano le misure contenute nel Piano;
- segnalano le situazioni di illecito al proprio responsabile o all'Ufficio Legale; segnalano i casi di personale conflitto di interessi.

### **5. Gli interventi organizzativi**

Per quanto riguarda le attività preparatorie all'attuazione della L. 190, è stato individuato l'Ufficio cui affidare le competenze di coordinamento degli adempimenti in materia, attualmente denominato "Ufficio di staff Archivio generale, trasparenza e supporto all'anticorruzione".

E' stato altresì istituito il "gruppo di lavoro per la predisposizione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione", con partecipanti individuati negli uffici maggiormente coinvolti dagli intenti della legge.

Il gruppo ha analizzato il quadro organizzativo dell'Ateneo, le attività e i processi amministrativi potenzialmente più esposti al rischio corruzione, anche con l'ausilio della mappatura dei processi elaborata dall'Ateneo.

#### **5.1 Gli interventi dell'anno 2014 : fasi, soggetti e tempistiche**

Ai sensi dell'art. 1 comma 9, lettera a) della legge 190/12, al piano di prevenzione della corruzione spetta individuare "le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'art. 16, comma 1, lettera a bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Nell'adempimento di tale obbligo, e in osservanza a quanto previsto nell'ambito del PNA, nel corso dell'ultimo scorcio dell'anno 2013 e poi nel 2014 l'Università, partendo dall'analisi dei processi amministrativi già a disposizione in quanto condotta ad altri fini negli anni precedenti, ha proceduto all'individuazione delle aree di rischio, con riferimento, in particolare, ai procedimenti che, ai sensi dell'art. 1 comma 9 lettera a) della legge 190/120, presentano, ex se, per tutte le amministrazioni, un più elevato rischio di infiltrazioni corruttive, ossia i processi riconducibili alle aree di:

- acquisizione e progressione del personale;

- affidamento di lavori, servizi e forniture o di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblico disciplinato dal d.lgs. n. 163 del 2006;
- adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (procedimenti di autorizzazione e concessione);
- adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari).

Le risultanze del lavoro di analisi sono indicate nelle tabelle poste sub allegato A, le quali illustrano la metodologia seguita per l'analisi di ciascuno dei procedimenti menzionati, e danno conto del livello di rischio (in valore numerico) stimato per ciascun processo.

L'analisi del rischio è stata condotta stimando i valori di probabilità e impatto, ossia tenendo conto della probabilità che l'evento dannoso si verifichi e le conseguenze che lo stesso può produrre.

Per il calcolo di tali valori sono stati utilizzati i criteri indicati nell'allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione.

All'analisi è seguita l'attività di progettazione del sistema di trattamento del rischio, preceduta dalla cd. "ponderazione del rischio", consistente nel considerare i rischi alla luce dell'analisi effettuata e nel raffrontarli gli uni gli altri al fine di determinare le priorità e le urgenze di trattamento; a conclusione di questa attività, l'Ateneo ha reputato opportuno prevedere il trattamento dei rischi relativi a quei processi che hanno presentato un livello di rischio, in valore numerico, uguale o superiore a 2.

Il vero e proprio trattamento del rischio è consistito nell'assegnare ai processi così individuati le misure di prevenzione e contenimento ritenute più efficaci, con indicazione delle tempistiche di realizzazione e gli uffici responsabili.

La quarta fase del processo ha riguardato la stesura del Piano anticorruzione 2014-2016, di cui ora si procede all'aggiornamento.

Con cadenza trimestrale, nel corso del 2014, si è svolta l'attività di monitoraggio, la quale ha avuto ad oggetto, soprattutto, la verifica dell'attuazione delle misure contenute nel Piano.

## **6. Formazione, controllo e prevenzione del rischio**

### **6.1. Le misure di trasparenza**

La trasparenza amministrativa, intesa principalmente come pubblicazione, nei siti web istituzionali, di svariate informazioni sull'attività degli enti pubblici, costituisce uno degli assi portanti sui quali poggia, nelle intenzioni della legge 190/2012, l'attività di contrasto ai fenomeni corruttivi.

Il legislatore dimostra così di aver pienamente interiorizzato il percorso che, negli ultimi anni, ha portato il nostro ordinamento giuridico a spostarsi da una nozione di trasparenza, quale quella prevista dalla legge 241/90, intesa come diritto puntuale del singolo all'accesso a ben determinati documenti, previo accertamento della sussistenza di un interesse qualificato all'ostensibilità, ad una nozione di trasparenza quale «accessibilità totale (...) delle informazioni concernenti ogni

aspetto dell'organizzazione», allo scopo di realizzare una piena accountability nei confronti del singolo cittadino sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Trasparenza, peraltro, non più riferita solo ai documenti bensì, soprattutto, alle informazioni; nel solco di quanto, in nuce, in qualche modo già previsto nell'ambito dell'art. 10 del d.lgs. 267/2000 "Testo unico degli enti locali", laddove si prevede che "tutti gli atti dell'amministrazione comunale sono pubblici" e che i cittadini possono accedere alle "informazioni di cui è in possesso l'amministrazione".

Cambio di rotta totale, ad ogni modo, che fa perno sul controllo sociale, ora possibile senza formalità grazie alla pubblicazione di dati e di indicatori, quale leva per ricostruire il logorato rapporto tra amministratori e amministrati.

Nel delicatissimo ambito del perseguimento dell'etica pubblica e delle azioni a contrasto dei fenomeni corruttivi, la valorizzazione di questa nuova concezione della trasparenza amministrativa costituisce, naturaliter, il perno delle azioni di prevenzione al perpetrarsi dei fenomeni illeciti.

Due le finalità sottese alla trasparenza che rilevano nella prospettiva della prevenzione del fenomeno corruttivo:

- la funzionalità delle amministrazioni, il cittadino avendo il diritto di conoscere come l'amministrazione usa le risorse a disposizione, quali risultati ottiene, con quali costi;
- l'imparzialità, atteso che se l'amministrazione è trasparente è possibile far emergere vicende di maladministration e di condizionamento improprio nella cura dell'interesse pubblico.

La trasparenza, nella ricordata accezione di accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, "(...)" costituisce (secondo la l. 190/2012) livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione (...)"

La trasparenza, che viene assicurata mediante la pubblicazione delle informazioni relative all'organizzazione e ai procedimenti amministrativi, costituisce quindi metodo fondamentale per il controllo da parte del cittadino/utente, delle decisioni della pubblica amministrazione; è invero strumento di deterrenza contro la corruzione e l'illegalità.

L'Università degli studi di Trieste adotta e aggiorna annualmente il Programma triennale della trasparenza ed integrità.

Il collegamento fra il Piano di prevenzione della corruzione e il Programma triennale per la trasparenza è assicurato nel nostro Ateneo dal Direttore generale, contemporaneamente Responsabile della trasparenza e Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Nel presente Piano, sono, inoltre, espressamente previste e programmate specifiche misure di prevenzione riconducibili a quest'area. Si riportano, di seguito, in sintesi, le misure programmate e realizzate nel corso dell'anno 2014 e quelle in previsione per l'anno 2015.

#### **Anno 2014**

Processi	Uffici esposti	maggiormente	Misure adottate	Tempi di realizzazi	Ufficio responsabile
----------	-------------------	--------------	-----------------	------------------------	-------------------------

			one	
<b>Reclutamento del personale:</b> personale TA, valutazioni comparative pers. Docente, ricercatori a tempo determinato e assegnisti di ricerca	Ripartizione Reclutamento e Formazione, Unità di Staff Valutazione Comparative, Ripartizione Docenti di Ruolo, Ripartizione Docenti non di ruolo	Pubblicazione dell'elenco dei bandi per il personale TA, il personale docente e i ricercatori a tempo determinato, espletati nel corso dell'ultimo triennio con l'indicazione, per ciascuno di essi, del numero di dipendenti assunti e delle spese effettuate	31\12\2014	Sezione Servizi al personale docente; Sezione Servizi Personale Tecnico Amministrativo
<b>Conferimento di incarichi</b> di collaborazione, di lavoro autonomo e affidamento assegni per attività tutoriali	Ripartizione Reclutamento e Formazione, Ripartizione docenti non di ruolo / Dipartimenti	Pubblicazione nella pagina <i>amministrazione trasparente</i> sezione consulenti e collaboratori delle informazioni sugli incarichi affidati, complete di tutte le indicazioni di cui all'art. 15 del D.lgs 33/2013	30/09/2014	Ripartizione Reclutamento e Formazione, Ripartizione Docenti non di ruolo/Dipartimenti

<b>Concessione ed erogazione di contributi</b> in favore del personale per servizi di mensa scolastica, servizi di integrazione scolastica, asili nido e spese di istruzione	Ripartizione servizi al personale	Pubblicazione delle concessioni superiori a 1000 euro nell'anno solare per ciascun beneficiario.	31/12/2014	Rip. Servizi al Personale
<b>Affidamento di lavori, servizi e forniture:</b> procedure negoziate, affidamenti diretti, subappalti	Sezioni Manutenzioni/Infrastrutture informatiche e telematiche/Servizi economali e contratti/Servizi generali/Ufficio di staff Gare e contratti	Pubblicazione delle informazioni sulla pagina amministrazione trasparente ai sensi della legge 190/12 art. 1 comma 32	31/01/2014	Ufficio di Staff Gare e contratti

### Anno 2015

Processi	Uffici maggiormente esposti	Misure adottate	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile
<b>Reclutamento del personale:</b> assegnisti di ricerca	Ripartizione docenti non di ruolo/Sezione servizi al personale docente	Pubblicazione dell'elenco dei bandi per gli assegnisti di ricerca, espletati nel corso dell'ultimo triennio con l'indicazione, per ciascuno di essi, del numero di soggetti assunti e delle	30/06/2015	Sezione Servizi al personale docente.



		spese effettuate		
--	--	------------------	--	--

## 6.2. Il Codice di comportamento

L'Ateneo, in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 54 comma 1 del D.lgs 165/01 e art. 1 comma 2 del DPR 62/2013, ha emanato, con DR 530 del 21 maggio 2014, il Codice di comportamento dell'Ente, che integra e specifica il Codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al citato DPR 62/2013.

L'adozione del codice da parte di ciascuna amministrazione rappresenta una delle "azioni e misure" principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel Piano nazionale anticorruzione.

Sia per la procedura di adozione, che per i contenuti specifici, sono state osservate le Linee guida in materia di codici di comportamento delle Pubbliche Amministrazioni, di cui alla delibera 75/2013 del Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT – ora ANAC Autorità nazionale Anticorruzione).

Quale prima azione l'Università ha provveduto a formalizzare, con nota del Direttore Generale del 18 dicembre 2013, prot. 24596, nell'ambito del gruppo di lavoro per la predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, un apposito sotto-gruppo incaricato di predisporre la bozza di codice di comportamento.

Successivamente, al fine di garantire il più ampio coinvolgimento degli stakeholder nell'elaborazione del testo, così come suggerito dalla più sopra citata delibera ANAC, è stato diffuso l'avviso pubblico prot. 4268 del 27/02/2014, con il quale si invitava l'intera comunità universitaria (docenti, ricercatori, personale tecnico – amministrativo, collaboratori, studenti, rappresentanti delle OO.SS. e RSU, ecc.) a far pervenire eventuali proposte e osservazioni.

Detto avviso veniva pubblicato in data 28 febbraio 2014 sulla home page di Ateneo sotto il link "Amministrazione trasparente" e ne veniva data notizia altresì con nota e-mail di pari data. Nell'ambito di detta procedura sono pervenuti 10 contributi, contenenti osservazioni e suggerimenti di modifica del testo; la maggior parte di tale osservazioni sono state accolte, e hanno così integrato e modificato l'originaria bozza.

Infine, il testo così integrato è stato poi trasmesso, con nota del Direttore Generale del 3 aprile 2014, al Nucleo di Valutazione dell'Ateneo per il prescritto parere, e successivamente posto

all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che, nella seduta del 18 aprile 2014, ne ha approvato i contenuti.

Il codice, così approvato, è stato ampiamente divulgato tra il personale dell'Ateneo e pubblicato sul sito intranet e sul sito istituzionale; è stato oggetto di specifica formazione al personale, di cui si rende conto nel paragrafo dedicato.

### **6.3. Astensione in caso di conflitto di interessi**

L'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990 n. 241, introdotto dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, e gli articoli 6, comma 2 e 7 del DPR 62/2013, introducono precisi obblighi di comunicazione e astensione per l'ipotesi in cui i dipendenti vengano a trovarsi in situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interessi.

L'attenzione al monitoraggio e al controllo dei possibili profili di conflitto di interessi dei lavoratori nell'esercizio delle loro funzioni, rappresentano, altresì la ratio di altre disposizioni del Codice, che prevedono, in capo al lavoratore, specifici obblighi di comunicazione.

Per agevolare la comprensione del fenomeno, e la sua disciplina, l'Ateneo ha predisposto, divulgato a tutto il personale e pubblicato sul sito intranet, delle linee guida che descrivono le principali ipotesi di conflitto previste dal Codice, dettagliando, per ciascuna, gli obblighi di comunicazione e/o astensione relativi.

Per ciascuna delle ipotesi è stata predisposta idonea modulistica a disposizione del personale, e indicata la procedura corretta di acquisizione delle stesse.

### **6.4. Formazione**

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. Tale assunto è ribadito con forza in diversi punti del Piano Nazionale anticorruzione e trova ulteriore, sebbene indiretta, conferma da una recente deliberazione della Corte dei Conti (n. 276 del 20 novembre 2013) che sottrae l'attività formativa in tema di prevenzione e repressione dell'attività corruttiva, etica e promozione della legalità all'ambito applicativo dell'art. 6 comma 13 del DL 78/2010 (c.d. "taglio del 50% " delle spese formative).

Il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha altresì precisato che l'obiettivo della norma è «rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, puntando ad uniformare l'ordinamento, alla luce della nostra tradizione giuridica, alle indicazioni provenienti da strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese (Convenzione ONU di Merida) o in corso di ratifica (Convenzione penale sulla corruzione di Strasburgo)».

Il quadro così delineato coinvolge tutti i dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, in termini di etica, legalità e codici di comportamento, ma impatta maggiormente sul personale che opera in settori particolarmente esposti alla corruzione (incarichi, incompatibilità, lavori, forniture, servizi, sovvenzioni, contributi, sussidi, concorsi e selezioni).

Il Piano Nazionale anticorruzione sottolinea come una formazione adeguata consenta di raggiungere i seguenti obiettivi:

- l'attività amministrativa è svolta da soggetti consapevoli: la discrezionalità è esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni sono assunte "con cognizione di

causa"; ciò comporta la riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;

- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
- la creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
- la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale "in formazione" proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate; ciò rappresenta un'opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all'interno dell'ente le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;
- la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;
- evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

L'Ateneo, nel corso del 2014 ha realizzato 4 edizioni di un seminario informativo, rivolto al personale tecnico-amministrativo dell'ateneo e ai collaboratori esperti linguistici, avente i seguenti contenuti: : la legge 190/12 - la cultura dell'etica e della legalità: diligenza, lealtà, imparzialità e trasparenza dei procedimenti - il Codice di comportamento dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche e il Codice etico dell'Università degli Studi di Trieste - il piano triennale per la trasparenza e l'integrità.

Nel corso del primo semestre del 2015 si intende proseguire con l'attività formativa, mediante somministrazione di una formazione strutturata al personale individuato che opera nei settori/aree a maggiore rischio corruttivo.

## **6.5. Incarichi e attività non consentite ai pubblici dipendenti**

Il cumulo in capo ad un medesimo soggetto di incarichi conferiti dall'amministrazione può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale; Inoltre, 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.

L'Ateneo, al fine di ridurre l'impatto corruttivo e di limitare ipotesi di conflitto di interessi, ha previsto la redazione e l'adozione di atti regolamentari ad hoc che disciplinino i criteri e la procedura per l'autorizzazione allo svolgimento da parte dei propri dipendenti di incarichi extra-istituzionali.

Di seguito, le tempistiche per l'adozione di tali atti:

Processi	Uffici maggiormente esposti	Misure proposte	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile
Autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni al personale docente	Ripartizione docenti non di ruolo/Rip. Docenti non di ruolo/Sezione servizi al personale docente	Regolamento svolgimento incarichi extra-istituzionali	Fase di istruttoria e approfondimento normativo(30/6/2014)  Stesura del documento (31/12/2014)  Concertazione sindacale e applicazione (30/06/2015)	Sezione Servizi al personale docente.
Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni al personale tecnico-amministrativo	Ripartizione Servizi al personale	Regolamento sulle modalità di conferimento e autorizzazione incarichi	Fase di istruttoria e approfondimento normativo(30/6/2014)  Stesura del documento (31/12/2014)  Concertazione sindacale e applicazione (30/06/2015)	Ripartizione Servizi al personale

## **6.6. Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione**

Il nuovo art. 35 bis, inserito nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

La norma in particolare prevede che:

“Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000.

Tale preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la stessa non è ancora passata in giudicato.

La violazione di tale disposizione determina l'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento.

La specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35 bis riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive; pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti, i funzionari ed i collaboratori.

Di seguito le azioni realizzate e programmate in quest'ambito:

Processi	Uffici maggiormente esposti	Misure realizzate/programmate	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile
<b>Reclutamento del personale:</b> personale TA, valutazioni comparative pers. Docente, ricercatori a tempo determinato e assegnisti di ricerca	Ripartizione Reclutamento e Formazione, Unità di Staff Valutazione Comparative, Ripartizione Docenti di Ruolo, Ripartizione Docenti non di ruolo	Controllo composizione commissioni/inserimento previsione nel bando e nei verbali	30\09\2014	Sezione Servizi al personale docente.

<b>Affidamento di lavori, servizi e forniture:</b> procedure negoziate, affidamenti diretti, subappalti	Sezioni Manutenzioni/Infrastrutture informatiche e telematiche/Servizi economici e contratti/Servizi generali/Ufficio di staff Gare e contratti	Controllo composizione commissioni/adeguamento decreti nomina commissioni	31/12/2014	Ufficio di Staff Gare e Contratti
<b>Conferimento incarichi funzioni dirigenziali/direttive</b>	Ufficio di Staff Relazioni sindacali sviluppo organizzativo, valutazione	Accertamento eventuali precedenti penali	30/06/2015	Ufficio di Staff Relazioni sindacali sviluppo organizzativo, valutazione

## 6.7. Patti di integrità negli affidamenti

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della legge 190/12, sono invitate a predisporre ed utilizzare protocolli di legalità o patti di integrità negli affidamenti di commesse.

Tali strumenti rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto. Il patto di integrità è un documento che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare e permette un controllo reciproco e sanzioni per il caso che qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti.

Nel corso del 2015 si proseguirà nell'analisi di fattibilità circa le clausole dei protocolli ed il rapporto costi/benefici legati alla loro introduzione nei bandi di gara. Tale studio sarà quindi soggetto a valutazione per l'eventuale introduzione dei protocolli di legalità nelle procedure di scelta del contraente.

Di seguito le azioni realizzate e programmate in quest'ambito:

Processi	Uffici maggiormente esposti	Misure realizzate/programmate	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile
<b>Affidamento di lavori, servizi e forniture:</b> procedure negoziate, affidamenti diretti, subappalti	Sezioni Manutenzioni/Infrastrutture informatiche e telematiche/Servizi economali e contratti/Servizi generali/Ufficio di staff Gare e contratti	Predisposizione di patto di integrità/protocollo di legalità	Analisi di fattibilità / valutazioni i costi benefici per eventuale introduzione 31/12/2015	Sezione Servizi Economali e contratti

## 6.8. Monitoraggio dei tempi procedurali

Ai sensi dell'art. 1 comma 9 lett. D) della legge 190/12, il piano di prevenzione della corruzione deve monitorare il rispetto dei termini previsti per la conclusione dei singoli procedimenti; in tal senso l'art. 35 comma 1 del D.lgs. 33/2013 dispone che gli enti pubblichino tali informazioni sulla Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

Il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali è ritenuto, dal Piano nazionale anticorruzione una fondamentale misura di prevenzione di carattere trasversale: attraverso il monitoraggio emergono eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

L'Ateneo ha condotto un'ulteriore analisi e ricognizione dei procedimenti amministrativi e delle relative tempistiche; nel corso di tale analisi sono stati individuati i tempi medi reali dei procedimenti relativi maggior parte dei procedimenti, tramite estrazione dal sistema di protocollo informatico della data dell'atto iniziale e conclusivo del procedimento.

Nel corso del 2015 si procederà alla rilevazione dei termini medi reali dei procedimenti non ancora inclusi nella rilevazione.

## 6.9. Rotazione del personale dirigente e con funzioni di responsabilità addetti alle aree a più elevato rischio di corruzione

In applicazione delle disposizioni della legge 190/12 e delle indicazioni contenute nel PNA, le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (titolari di posizione organizzativa) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione; tale rotazione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

L'ateneo, in tal senso, intende inserire, nell'ambito del adottando Regolamento di organizzazione, apposita disposizione, che qui si riporta :

#### Articolo 16 – Rotazione degli incarichi

1. *L'Ateneo adotta adeguati criteri per realizzare la rotazione degli incarichi del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione.*
2. *Per il personale dirigenziale operante nelle aree a più elevato rischio corruttivo la durata dell'incarico è fissata al limite minimo legale; alla scadenza dell'incarico, di norma, la responsabilità dell'ufficio o del servizio è affidata ad altro soggetto, a prescindere dalla valutazione riportata dal soggetto uscente.*
3. *Per il personale non dirigenziale la durata di permanenza del settore è fissata, tenuto conto delle esigenze organizzative, per un tempo preferibilmente non superiore a cinque anni.*
4. *La rotazione degli incarichi deve, in ogni caso, essere accompagnata da strumenti e accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa.*

Di analogo tenore la disposizione del Sistema degli incarichi:

#### **Rotazione degli incarichi di responsabilità**

*Si prevede la graduale introduzione di un sistema di rotazione degli incarichi, mediante il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di incarichi.*

*Tenuto conto di quanto stabilito nel Piano Nazionale Anticorruzione, nelle attività esposte ad un più alto rischio corruttivo, con particolare riferimento alla rotazione di figure professionali specifiche e altamente specializzate, i sistemi di rotazione saranno adottati mediante attività preparatoria di affiancamento.*

## **6.10 Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblowing)**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 54 bis del D.lgs. 165/200 il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

L'Ateneo predisporrà, entro il 30 giugno 2015, un canale comunicativo che garantisca la tutela dell'anonimato e della riservatezza del segnalante.

Delle iniziative intraprese sarà data idonea divulgazione, tramite specifica attività di sensibilizzazione e comunicazione sui diritti e obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.



Misure programmate	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile
Tutela dell'anonimato del segnalante illeciti / predisposizione canali riservati	30/9/2015	Ufficio di Staff Archivio generale, trasparenza e supporto all'anticorruzione

## 6.11 Attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage – revolving doors)

In virtù di quanto stabilito dall'art. 53 del D.lgs. 165/2001, così come modificato dalla legge 190/2012, i dipendenti dell'Ente che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, 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 dell'Ente svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli; i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non potranno contrarre con l'amministrazione pubblica nei tre anni successivi.

L'Ateneo inserirà, nei contratti di assunzione del personale e nei bandi di gara, apposite clausole volte a limitare la libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Di seguito le azioni programmate:

Processi	Misure programmate	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile
Attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors)	Inserimento nei contratti di assunzione del personale della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto del dipendente.	31/12/2015	Sezione personale TA

	Predisposizione e divulgazione di un modello di bando di gare che preveda l'inserimento della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ateneo	31/12/2015	Ufficio di Staff gare e contratti
--	--	------------	-----------------------------------

## **6.12 Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere**

In ottemperanza al dettato dell'art. 26 del D.Lgs. 33/2013, l'Ateneo provvede alla pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati di importo superiore a 1.000 euro. Tali benefici sono consultabili nella sezione Amministrazione trasparente alla pagina Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici.

Tali spese sono visionabili ed esportabili in formato csv .

Nell'anno 2015 il sarà effettuato un controllo sui dati ivi contenuti, caricati a cura delle singole Strutture che attivano i procedimenti, al fine di rilevare eventuali anomalie.

In caso di riscontro di anomalie, il Responsabile della prevenzione della corruzione può chiedere ai Responsabili delucidazioni per iscritto o verbalmente; l'esito di tale controllo sarà pubblicato nella Relazione sui risultati dell'attività svolta nell'anno 2015.

In quest'ambito, per l'anno 2015, l'Università ha previsto, altresì, la revisione del regolamento sulla concessione ed erogazione dei contributi al personale.

Processi	Misure programmate	Tempi di realizzazione	Ufficio responsabile

Concessione ed erogazione di contributi in favore del personale per rilevanti esigenze personali o familiari	Ripartizione Servizi al personale	Revisione del regolamento per la concessione ed erogazione dei contributi	Fase di istruttoria e approfondimento normativo(30/6/2014) Stesura del documento (31/12/2014) Concertazione sindacale e applicazione (30/06/2015)	Ripartizione Servizi al personale
--	-----------------------------------	---	---	-----------------------------------

## 8. Il coordinamento con il ciclo della performance

Il Piano della Performance, sottoposto all'approvazione del Consiglio di amministrazione congiuntamente al Piano anticorruzione e al Programma per la trasparenza e l'integrità, in coerenza con l'impostazione virtuosa di un sistema tendenzialmente circolare che preveda il collegamento diretto fra misure di contrasto ai fenomeni corruttivi, di trasparenza e obiettivi di performance, riconduce ad obiettivi operativi definiti per le aree dirigenziali le misure previste nei due piani ultimi citati, quale garanzia di effettiva accountability in termini di obiettivi e risultati dell'azione amministrativa e di integrazione degli strumenti per attuare il ciclo di gestione della performance. Ove non espressamente richiamati nelle schede obiettivo, gli adempimenti previsti da tali Piani sono da intendersi comunque da realizzare nell'ambito dell'attività ordinaria delle strutture interessate.

## 9. La pianificazione delle attività

La tabella posta in allegato A) sintetizza gli interventi previsti.