

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2020-2022

Premessa

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, è stato redatto in osservanza delle disposizioni della Legge 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e dei decreti attuativi (D. Lgs. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", del D. Lgs. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati di controllo pubblico", del DPR 62/2013 "Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni"), delle determinazioni, linee guida e orientamenti dell'ANAC nonché sulla base delle indicazioni contenute nel PNA 2019-2021, approvato con Delibera 1064/2019.

La L. 190/2012 delinea un concetto di "corruzione" inteso in senso ampio, comprensivo di quelle ipotesi in cui, nell'esercizio dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere affidatogli al fine di ottenere vantaggi privati, come esplicitato nella Circolare n. 1/2013 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il vantaggio privato è un beneficio finanziario o di altra natura, non necessariamente personale, in quanto può riguardare anche terzi cui il soggetto è legato a vario titolo (famiglia, amicizia, etc.). Le situazioni rilevanti sono, quindi, più ampie delle fattispecie penalistiche di cui agli artt. 318, 319 e 319ter c.p., e ricomprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione (disciplinati nel Titolo II, Capo I c.p. - v. § Fattispecie penalistiche rilevanti), ma anche tutte quelle situazioni in cui, pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile, si realizza una distorsione dell'azione amministrativa dovuta all'uso a fini privati delle funzioni pubbliche attribuite.

Il Piano in argomento applica le novità dell'Allegato 1 del Piano Nazionale relativo alle "indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" e fornisce indicazioni per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

Tali indicazioni, suggerisce ANAC, sostituiscono l'Allegato 5 al PNA 2013, che risulta applicabile, al più tardi, fino al 2020.

Il processo di elaborazione del PTPCT e ruolo dei soggetti coinvolti

Il Piano è redatto nel solco di due direttive fondamentali contenute nella legge stessa, cioè adottare un Piano che rappresenti una misura preventiva diretta a evitare ed anticipare il manifestarsi di comportamenti corruttivi e approcciare il concetto di corruzione in modo tale da ricomprendere le varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si rilevi l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati.

Un Piano, quindi, orientato al perseguimento di finalità quali la riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione, l'aumento della capacità di prevenire casi di corruzione e la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il Piano quindi si configura come uno strumento di necessaria integrazione del regime sanzionatorio stabilito dal Codice penale per i reati di corruzione, nell'ottica di garantire il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, di rendere trasparenti le procedure e imparziali le decisioni delle amministrazioni.

Al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione e realizzare forme di consultazione con il coinvolgimento degli stakeholder in occasione dell'elaborazione/aggiornamento del Piano, il RPTC in data 14 gennaio ha avviato la Consultazione pubblica finalizzata all'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del Politecnico di Bari - triennio 2020-2022 nell'intento di ricevere contributi in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza. Non sono pervenuti suggerimenti e/o osservazioni.

Il presente piano è predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - ruolo di RPCT ricoperto dalla dott.ssa Francesca Santoro, Dirigente del Politecnico di Bari, con il supporto del personale dell'unità organizzativa deputata, come da atto di organizzazione D.D. 1 del 3 gennaio 2019, a garantire il presidio delle funzioni/attività connesse alle prescrizioni normative in tema di prevenzione della corruzione, legalità e accesso.

La predisposizione del presente piano ha incontrato numerose difficoltà in considerazione di diversi fattori tra i quali l'avvicendamento della figura di Direttore Generale che, nel corso del 2019, ha visto la nomina di due Direttori Generali f.f. che hanno ricoperto il ruolo di RPCT; la nomina del nuovo RPCT intervenuta solo nell'ottobre 2019; il trasferimento, per mobilità, dalla fine del mese dicembre 2019, dell'unica unità di personale assegnata all'ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione; l'assegnazione di altra unità di personale all'ufficio di supporto sopra citato alla fine del mese di dicembre.

A fine 2019, facendo seguito al processo di mappatura già realizzato per quei settori dell'amministrazione che gestiscono processi inerenti a tutte quelle attività che sono riconducibili alle aree generali di rischio elencate nell'Aggiornamento 2015 al P.N.A., sono state utilizzate le schede a compilazione guidata necessarie per la mappatura delle attività e dei processi relativi

alle unità organizzative di cui al D.D. 1 del 3 gennaio 2019.

Tanto premesso, si evidenzia come la disciplina introdotta dal D. Lgs. 97/2016 abbia rafforzato lo stretto rapporto tra l'organo di indirizzo dell'Ateneo e il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che emerge dalle competenze che la legge 190/2012 attribuisce a ciascuno il cui ruolo è dettagliato nel seguente elenco.

➤ **Rettore**

In quanto rappresentante legale dell'Ateneo, il Rettore promuove la cultura della legalità e della trasparenza e viene coinvolto nelle iniziative volte a combattere il fenomeno della corruzione, anche attraverso la designazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

➤ **Consiglio di Amministrazione**

- definisce gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- individua il Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1, comma 7, L. 190/2012);
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti (art. 1, comma 5, lett. a e comma 8, L. 190/2012).

➤ **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT**

Con Decreto Rettorale n. 696 dell'11 ottobre 2019, ratificato dal CDA nella seduta del 31 ottobre 2019, il Rettore ha conferito l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza alla dott.ssa Francesca Santoro a decorrere dall'11 ottobre 2019. La suddetta delibera è pubblicata nella sezione "*Amministrazione trasparente/Disposizioni generali*" ed è stata data comunicazione ad A.N.AC. in data 11 ottobre 2019.

Nell'espletamento dei compiti il RPCT è coadiuvato per gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza

- dall'Ufficio a supporto delle attività per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, istituito con D.D. n. 1 del 03/01/2019.

La vigente normativa assegna al RPCT una posizione chiave per la realizzazione delle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi, dovendo lo stesso svolgere il ruolo di coordinamento di processo di gestione del rischio con particolare riferimento alla fase di gestione del PTPCT e al monitoraggio e ne rafforza il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative

Tra le attività che è chiamato a svolgere si possono menzionare le seguenti:

- predisporre il PTPCT per consentire l'adozione da parte del CDA entro il 31 gennaio di ogni anno;
- definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad

- operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
 - verificare l'efficace attuazione del PTPCT e la sua idoneità, nonché proporre la modifica in caso di accertamento di significative violazioni delle prescrizioni in esso previste, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Università;
 - verificare la rotazione degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
 - vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi;
 - elaborare la Relazione annuale sull'attività svolta e assicurarne la pubblicazione sul sito web dell'ateneo oltre la trasmissione al Consiglio di amministrazione e al Nucleo di Valutazione;

Alle suddette attività si aggiungono le competenze relative agli specifici adempimenti in materia di trasparenza, ed in particolare:

- controllare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate segnalando al CDA, al Nucleo di valutazione, all'A.N.AC. e, nei casi più gravi, all'Ufficio Rapporti Disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- ricevere le eventuali istanze di accesso civico avente ad oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente;
- decidere con provvedimento motivato in merito alle richieste di riesame delle istanze di accesso civico rigettate.

In considerazione dei rilevanti obblighi e delle relative sanzioni in capo al RPCT e, al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione, il RPCT può:

- richiedere in qualsiasi momento, e anche su segnalazione del responsabile di U.O., ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di fornire per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;
- chiedere delucidazioni orali o scritte a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente ipotesi di corruzione e illegalità;
- effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti amministrativi in corso o già conclusi;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione,

l'introduzione di meccanismi sistematici di monitoraggio;

- valutare le eventuali segnalazioni di malfunzionamento dell'apparato amministrativo o di casi più specifici di corruzione o illeciti, nonché ricevere segnalazioni connesse alla tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*);
- chiedere informazioni agli uffici sull'esito delle istanze di accesso civico;
- sollecitare l'individuazione del Responsabile dell'anagrafe unica (RASA) quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento annuale dei dati nell'Anagrafica Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

A tal proposito, con Decreto Rettorale 158 del 20 dicembre 2013, risulta nominato RASA dell'Ateneo il prof. Eugenio Di Sciascio.

➤ **I Referenti per la Trasparenza e Anticorruzione (TAC)**

In considerazione del carattere altamente complesso dell'organizzazione universitaria, il RPCT si avvale, come previsto dalla Circolare D.F.P. 1/2013, di Referenti, con il compito di collaborare all'assolvimento degli obblighi previsti dalla legislazione vigente in materia e dal P.T.P.C.

I Referenti svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, vigilano affinché siano osservate le disposizioni contenute nel PTPC, fungono da raccordo tra la propria struttura ed il RPCT allo scopo di favorire e semplificare la realizzazione degli adempimenti ed il monitoraggio sull'attuazione del Piano, propongono misure di prevenzione. I Referenti per la prevenzione della corruzione sono il Dirigente, i Responsabili Amministrativi di Dipartimento e i Responsabili di Settore/Unità di Staff.

➤ **Nucleo di valutazione**

Le funzioni di Organismo indipendente di valutazione (OIV) sono svolte dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 15 dello Statuto del Politecnico. Oltre alle attività di valutazione interna dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità della gestione amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca, l'OIV ha funzioni di controllo nell'ambito del settore della trasparenza, connesso all'attività di anticorruzione.

Le modifiche alla Legge 190/2012 ad opera del D. Lgs. 97/2016 hanno rafforzato ulteriormente il ruolo di tale organo nell'ambito delle azioni di prevenzione della corruzione che, quindi, riveste una posizione determinante in base alla stretta connessione tra gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa e l'adozione delle misure di prevenzione.

In particolare, il Nucleo:

- considera i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti (P.N.A., Allegato 1, par. A.2);
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 del D. Lgs.33/2013);
- esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. 62/2013.

➤ **Collegio dei Revisori dei conti**

A tale organo cui spetta il controllo sulla regolarità della gestione amministrativa, finanziaria, contabile e patrimoniale dell'Università. formato da tre componenti effettivi e due supplenti, vigila sull'osservanza delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e provvede agli altri compiti ad esso demandati dalla normativa vigente, compreso il monitoraggio della spesa pubblica. Nell'ambito della prevenzione della corruzione la rilevanza di tale organo è evidente ove si pensi alla funzione di controllo svolta sulla regolarità della gestione amministrativo-contabile, e dunque sulla regolarità delle procedure adottate e dell'utilizzo delle risorse pubbliche messe a bilancio.

➤ **Collegio di disciplina**

Il Collegio di Disciplina, di cui all'art. 17 dello Statuto, è *"competente a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari nei confronti dei professori e dei ricercatori e ad esprimere parere conclusivo sulla proposta avanzata dal Rettore, sia in relazione alla rilevanza dei fatti sul piano disciplinare sia in relazione al tipo di sanzione da irrogare."*

➤ **L'Ufficio rapporti disciplinari**

Tale Ufficio è stato investito, a seguito dell'entrata in vigore del Codice di comportamento nazionale (DPR 62/2013) di ulteriori funzioni oltre a quelle relative al potere sanzionatorio conferitogli dalla legge, che si ascrivono in un contesto di stretta collaborazione con il RPCT.

La modifica apportata dal D. Lgs.75/2017 all'art. 55bis D. Lgs. 165/2001 ha delineato un ruolo ancora più pregnante dell'ufficio all'interno delle PP.AA. ampliandone la competenza altresì per le infrazioni punibili con sanzione superiore al rimprovero verbale.

Nell'ambito del Politecnico, le funzioni dell'Ufficio rapporti disciplinari sono incardinate presso la Direzione Generale.

➤ **Tutti i lavoratori del Politecnico**

Al fine di realizzare un'efficace strategia della prevenzione della corruzione e di quanto previsto dall'art.8 del Codice di comportamento nazionale richiamato dal Codice Etico e di Comportamento di Ateneo, "Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.

In particolare:

- partecipano al processo di gestione del rischio (P.N.A., Allegato 1, par. B.1.2);
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 2, comma 14 della L. 190/2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o responsabile di struttura o all'Ufficio

procedimenti disciplinari (art. 54 bis del d.lgs.165/2001);

- segnalano i casi di personale conflitto di interessi nelle ipotesi e secondo le modalità definite dal Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. 62/2013.

➤ **I collaboratori a qualsiasi titolo del Politecnico**

I collaboratori sono tenuti a attuare comportamenti coerenti con quanto previsto da Codice etico e di Comportamento di Ateneo, le cui prescrizioni costituiscono uno strumento fondamentale per la prevenzione di condotte corruttive e di cattiva amministrazione.

In particolare:

- osservano le misure contenute nel PTPCT;
- segnalano le situazioni di illecito nelle ipotesi e secondo le modalità definite dal Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. 62/2013.

Integrazione tra il PTPCT e il sistema di misurazione della performance

Dal 2016, in attuazione della delibera n. 103 del 20 luglio 2015 dell'ANVUR recante Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali e degli enti pubblici di ricerca italiani, i risultati in ambito di trasparenza e anticorruzione costituiscono anch'essi oggetto di misurazione ai fini della valutazione della performance organizzativa e individuale.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Politecnico di Bari con delibera del Consiglio di Amministrazione del 31 gennaio 2018, definisce un ciclo che sviluppa, in modo sistemico, la pianificazione delle attività tecnico-amministrative in ordine alla performance, alla trasparenza e all'anticorruzione, tenendo conto della programmazione economico-finanziaria e della strategia relativa alle attività istituzionali. Esso trova perfetta esplicitazione nel Piano Integrato nel quale è armonizzata la programmazione di performance (strategica, organizzativa e individuale), con la programmazione della trasparenza e anticorruzione.

Con l'adozione del documento di programmazione integrata, dunque, è stata esplicitata la connessione del ciclo di gestione della performance con la visione dell'università attraverso le politiche e la programmazione strategica di Ateneo. Alla performance è assegnata, pertanto, una funzione di raccordo tra le due anime dell'Università, quella accademica e quella amministrativa, e di concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza e della prevenzione della corruzione. In ossequio a quanto suggerito da ANAC, al fine di ottimizzare le analisi e i dati a disposizione dell'amministrazione e, in attuazione di quanto espresso nella Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020 di ANVUR, il presente Piano costituisce anche apposita sezione del "Piano Integrato 2020-2022".

Nello specifico, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) è

coerente con gli obiettivi della programmazione strategica di Ateneo che, nel proprio Piano¹, individua uno specifico obiettivo strategico nell'ambito della Mission di Sviluppo Organizzativo (Mission 0): **MO-012**. *Adeguare progressivamente il Sistema di Governance dell'Ateneo, attraverso lo sviluppo di un processo di pianificazione e controllo in grado di assicurare la necessaria integrazione tra gli obiettivi strategici dell'Ateneo, le performance dell'Amministrazione, la trasparenza e la riduzione del rischio di corruzione.*

Nella misurazione e valutazione delle performance, coerentemente con quanto prevede il SMVP, l'Ateneo tiene conto degli obiettivi connessi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. Gli obiettivi di trasparenza e di recupero delle aree a rischio (risk management) rappresentano, pertanto, una delle tipologie di obiettivi operativi di performance organizzativa assegnati ai Responsabili delle strutture di I e II livello (Direzioni, Settori, Centri, Strutture dipartimentali).

Nei successivi paragrafi del presente Piano sono evidenziati gli specifici obiettivi di anticorruzione e trasparenza relativi al RPCT, dei Dirigenti e dei Responsabili di struttura dell'Ateneo. Ulteriori obiettivi di performance organizzativa e /o individuale finalizzati alla realizzazione o rafforzamento degli aspetti di anticorruzione e trasparenza sono allegati al Piano integrato e vengono evidenziati con apposita classificazione (obiettivi TAC).

Gestione del rischio

La principale finalità del processo di gestione del rischio corruttivo consiste nel favorire, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e nel prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

La mappatura dei processi, l'analisi e la valutazione del rischio, sono strumenti che accrescendo la conoscenza dell'amministrazione, consentono di alimentare e migliorare il processo decisionale e l'attività amministrativa alla luce del costante aggiornamento delle informazioni disponibili.

Il processo di gestione del rischio di corruzione si articola in tre fasi:

- A. ANALISI DEL CONTESTO INTERNO (mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio di corruzione)
- B. VALUTAZIONE DEL RISCHIO (identificazione, analisi e ponderazione del rischio)
- C. TRATTAMENTO DEL RISCHIO (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione)

Gli esiti dell'attività svolta, riprodotti nell' All. 1 Gestione del rischio, riassume la mappatura delle attività degli uffici dell'Ateneo, l'individuazione dei comportamenti a rischio, la connessa

¹ Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 18 dicembre 2019, ha confermato, anche per l'anno 2020, la validità degli obiettivi strategici definiti nel Piano Strategico 2017-2019, adottato con Delibera del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21 dicembre 2018.

valutazione del rischio e infine l'indicazione delle correlate misure specifiche proposte da ogni singolo Ufficio, con il relativo prospetto di programmazione.

Analisi del contesto interno: mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio di corruzione

L'analisi del contesto interno, di cui all'ALL. 1 al PNA 2019-2021, *"riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura a rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'Amministrazione"*.

L'Ateneo, fin dall'adozione del suo primo Piano triennale per la prevenzione della corruzione (anno 2013), aveva proceduto a identificare le attività nell'ambito delle quali il rischio di corruzione è maggiormente elevato, tutte riconducibili alle aree di rischio cosiddette obbligatorie:

- A. Acquisizione e progressione del personale
- B. Affidamento di lavori, servizi e forniture
- C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

che, successivamente all'Aggiornamento 2015 del PNA, sono state rinominate aree generali insieme a quelle seguenti:

- E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- G. Incarichi e nomine
- H. Affari legali e contenzioso.

Poiché oltre alle aree generali, ogni amministrazione o ente ha ambiti di attività peculiari che possono far emergere aree di rischio specifiche e poiché, come suggerito dai documenti di indirizzo dell'Autorità, molto spesso tali aree *non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle generali, differenziandosi da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti*, il Politecnico aveva indicato come area di rischio specifica quella dei "Concorsi e prove selettive per l'accesso programmato ai corsi di laurea, dottorato di ricerca, master, scuole di specializzazione, tirocinio formativo attivo, per esami di stato di abilitazioni alle professioni, per il conferimento di incarichi di collaborazione studentesca".

A seguito dell'ulteriore revisione dell'assetto organizzativo-gestionale dell'Ateneo, approvata dal Consiglio di amministrazione il 21 dicembre 2018, la cui implementazione è stata avviata con provvedimento D.D. n. 1/2019, si è provveduto al coinvolgimento di tutti i Responsabili di settori

ovvero di unità in staff dell'Ateneo, ognuno per le rispettive competenze, al fine della individuazione del rischio relativo alle attività svolte dall'Ateneo rappresentate in processi organizzativi. Si è proceduto all'elaborazione di una scheda, per ciascuna struttura, articolata in due sezioni. La prima sezione contenente informazioni di carattere generale e riepilogative sia delle posizioni di responsabilità sia delle attività ascritte ad ogni struttura; la seconda sezione, invece, la descrizione di ogni singola *attività* e delle correlate *fasi* e *azioni* nonché dei soggetti responsabili/esecutori. In ultimo, in corrispondenza di ogni singola azione sono stati descritti, ove individuati, i comportamenti a rischio corruzione. A fianco di taluni comportamenti a rischio individuati² sono state, poi, ove individuate, indicate le misure specifiche da attuare, i responsabili delle stesse e la tempistica di realizzazione.

Tale analisi si è svolta in continuità con quanto già avviato nel 2016.

Valutazione del rischio per ciascun processo

La valutazione del rischio è articolata in tre fasi operative di seguito specificate:

L'individuazione del rischio mira ad individuare quei comportamenti o quei fatti corruttivi che possono verificarsi nel flusso del processo; è realizzata in collaborazione con i responsabili dei settori/uffici che partecipano alla realizzazione del processo e che, avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, possono più facilmente individuare gli eventi rischiosi, anche sulla base di eventuali segnalazioni ricevute, nonché della esperienza pregressa nella gestione del processo.

L'analisi del rischio ha come obiettivo quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione e quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio. L'analisi del rischio è finalizzata anche a comprendere quali sono i fattori che consentono il verificarsi, anche potenziale, di eventi corruttivi

Il metodo adottato ha assunto quali parametri di giudizio cinque valori progressivamente crescenti (molto basso, basso, medio, alto, altissimo)

Al fine di determinare il livello di rischio sono stati considerati:

1. la **probabilità** che si verifichi uno specifico evento di corruzione determinata mediante la raccolta di tutte le informazioni di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), e di natura soggettiva (contesto ambientale, potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero mettere in atto azioni corruttive e strumenti in loro possesso);

² Si precisa che la descrizione dei comportamenti a rischio corruzione è stata svolta con riferimento all'ampia accezione di "comportamento a rischio di corruzione" adottata dal PNA e cioè comprendente tutte le situazioni in cui –a prescindere dalla rilevanza penale- venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab esterno, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

2. l'**impatto** che produrrebbe sull'amministrazione e sui portatori di interesse il verificarsi dell'evento di corruzione ipotizzato valutato calcolando le conseguenze:

- a) sull'ateneo in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
- b) sugli stakeholder (studenti, personale, imprese, mercato, sistema universitario), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

Nella Tabella sotto riportata è rappresentata la matrice generale di calcolo del rischio:

Tab. 1 – Matrice per il calcolo del rischio

IMPATTO PROBABILITA'	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
ALTISSIMA	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO	ALTISSIMO	ALTISSIMO
ALTA	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTISSIMO
MEDIA	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
BASSA	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO
MOLTO BASSA	MOLTO BASSO	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO

Il rischio (**R**) per ciascuna tipologia di evento corruttivo è stato pertanto calcolato come prodotto della probabilità dell'evento (**Pe**) per l'intensità del relativo impatto (**Ie**): **R= Pe x Ie**.

La ponderazione del rischio

La fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase di misurazione dell'esposizione al rischio, ha lo scopo di stabilire:

- *le azioni* da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio. Una volta compiuta la valutazione del rischio, dovranno essere valutate le diverse opzioni per ridurre l'esposizione dei processi/attività alla corruzione tenendo conto delle misure già attuate per non appesantire l'attività amministrativa
- *le priorità di trattamento del rischio*, partendo dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un'esposizione più contenuta.

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consente l'individuazione dei correttivi e delle modalità più idonee a prevenire i rischi o a ridurre la probabilità che si verifichino. Le misure adottate dall'Amministrazione per la prevenzione della corruzione definiscono la strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione.

Le misure di trattamento del rischio identificate e programmate, sia generali che specifiche (queste ultime possibilmente in numero significativo in quanto solo così la strategia di prevenzione risulterà essere stata personalizzata), devono soddisfare tre basilari requisiti:

- a) essere efficaci nella mitigazione delle cause del rischio;
- b) essere sostenibili sotto il profilo sia economico che organizzativo;
- c) essere "tarate" con riferimento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

In particolare, poi, il requisito di cui alla lettera b) va tenuto in massima considerazione se si vuole evitare che le misure programmate restino una previsione astratta e il PTPCRT si risolva in un atto programmatico irrealistico o, addirittura, inapplicato.

Si ritiene di dover comunque precisare che, per alcuni degli ambiti a rischio di corruzione, l'Ateneo opera già nell'ambito di una normativa e/o regolamentazione specifica che prevede, a monte, una serie di adempimenti per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure (si pensi all'affidamento di lavori, servizi e forniture, alle procedure concorsuali e alle diverse procedure che interessano gli studenti) e che la scarsa incidenza del fenomeno corruttivo si evince altresì dalle relazioni del RPCT pubblicate sul sito con riferimento agli anni precedenti.

In ottemperanza a quanto previsto nell'Allegato 1) al PNA 2019-2021 l'Ateneo individua le misure di carattere generali e specifiche come di seguito riportato:

controllo – dalla mappatura dei processi e valutazione del rischio fin qui realizzate, emerge come la maggior parte dei processi vedano coinvolti, nella loro realizzazione, diversi Uffici, che realizzano un controllo trasversale sull'intero processo. Questa modalità operativa diminuisce in maniera significativa il rischio di comportamenti corruttivi.

trasparenza – questa misura viene attuata come una misura di carattere generale, al fine di migliorare complessivamente la trasparenza dell'azione amministrativa e di dare corretta e puntuale applicazione del D. Lgs.33/2013. Si realizza inoltre, in osservanza delle specifiche norme di settore che impongono la pubblicità di determinati atti e quindi la loro pubblicazione e comunicazione, anche con finalità diverse (ad es. pubblicità legale) da quelle strettamente legate alla trasparenza.

definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento – la legge 190/2012 intervenendo sull'art.54 del D. Lgs. 165/2001, nell'intento di assicurare la qualità dei servizi della Pubblica Amministrazione e la prevenzione dei fenomeni corruttivi, ha previsto l'emanazione da parte del Governo di un Codice di Comportamento dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni.

In ossequio a tale previsione è stato emanato il DPR 62/2013 "Codice nazionale". In attuazione di quanto sopra previsto questo Ateneo, in data 28/09/2018 con D.R. n. 582, ha adottato il Codice Etico e di Comportamento contenente il quadro delle norme comportamentali a cui sono soggetti coloro che operano all'interno dell'Ateneo pubblicato sul portale web del Politecnico alla sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali".

Nell'anno 2019 non sono pervenute al R.P.C.T segnalazioni relative alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal D.P.R. 62/2013 e dal Codice etico e di comportamento dell'Università.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio sul livello di diffusione e di conoscenza del codice etico e di comportamento	Entro il 31 dicembre di ciascun anno	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Al fine di promuovere la diffusione della conoscenza dei contenuti del Codice si propone che tutti i neoassunti dell'Ateneo svolgano una giornata formativa obbligatoria relativa al Codice Etico e di Comportamento.

regolamentazione -. Come indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 "indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" la regolamentazione interna risulta essere una delle possibili misure sia generali che specifiche dell'intero sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'azione amministrativa di un Ateneo.

semplificazione - la misura della semplificazione non sempre risulta essere di facile applicazione, soprattutto in quegli ambiti in cui le modalità procedurali sono dettate da regole la cui applicazione deriva da normativa nazionale. Tuttavia, questo Ateneo ha già posto in essere nel tempo una serie di azioni volte alla misura in parola attraverso l'adozione di procedure informatizzate quali la dematerializzazione delle pratiche studentesche e i bandi per mobilità Erasmus, per la gestione informatizzata delle missioni, per la gestione delle richieste di acquisto e per la visualizzazione delle carriere degli studenti.

Con riferimento alla misura in argomento si propone l'adozione di un applicativo informatico per la gestione dell'intero ciclo della performance di Ateneo al fine di dematerializzare l'intero processo.

formazione - l'importanza della formazione nel contesto delle azioni di prevenzione della corruzione riveste un ruolo centrale, come risulta dalla lettura della L. 190/2012. Una formazione adeguata favorisce infatti:

- determinazioni decisorie assunte con maggior cognizione di causa, in quanto una più ampia ed approfondita conoscenza riduce il rischio che l'azione illecita possa essere

compiuta in modo inconsapevole;

- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- la diffusione di conoscenze omogenee tra i dipendenti, che consente di realizzare la rotazione del personale;
- l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle Aree a più elevato rischio di corruzione;

In tal modo le attività di formazione assumono ulteriore significato rispetto a quelle che devono essere previste ai fini di aggiornamento e perfezionamento professionale dei dipendenti, in quanto diventano strumento di miglioramento della percezione e della consapevolezza dei comportamenti assunti sul presupposto che azioni consapevoli siano in grado di marginalizzare comportamenti di *mala gestio* e fenomeni corruttivi. Tali attività sono strutturate a:

- ✓ livello generale/di base: rivolto a tutti i dipendenti, dovrà mirare alla diffusione di valori etici, verterà sull'approfondimento del contesto normativo, sui possibili reati di corruzione, sul Piano anticorruzione, sul Codice etico e di comportamento, sull'obbligo di astensione nel caso di conflitto di interessi, sui diritti ed obblighi legati alla figura del whistleblower;
- ✓ livello specifico: rivolto al RPCT, ai Referenti, ai Responsabili di Settore/Uffici considerati a più elevato rischio di corruzione e altri dipendenti che operano nelle aree a rischio o a supporto del RPCT.

Particolare attenzione deve essere riposta nella formazione per i dipendenti che, per rotazione, dovranno essere inseriti in nuovi settori lavorativi, prevedendo l'attuazione di forme di affiancamento. La formazione specifica si esplica anche nell'organizzazione di appositi incontri periodici di condivisione e confronto tra il RPCT, i referenti per la prevenzione della corruzione e i responsabili di settore/uffici considerati a rischio.

La formazione specifica sarà tenuta da esperti in materia, che abbiano, possibilmente, conoscenza del contesto organizzativo del Politecnico.

Consci che la formazione rappresenta un valido strumento di prevenzione della corruzione in quanto favorisce una maggiore conoscenza e consapevolezza, soprattutto dal punto di vista etico e legale, delle azioni di ogni dipendente all'interno della propria amministrazione, anche per l'anno 2019, il Politecnico ha aderito al programma INPS Valore PA, che ha previsto l'attivazione di percorsi formativi su diverse tematiche, tra cui "L'accountability delle Pubbliche Amministrazioni – Anticorruzione: strategie preventive e sistemi di compliance – gestione del rischio corruzione".

In attuazione del Piano della prevenzione e della corruzione 2018-2020 è stato nuovamente reso disponibile un corso a distanza rivolto a tutto il personale TA erogato da *Maggioli editore* e suddiviso in due sezioni: la prima dedicata alla formazione base sui temi dell'etica, della legalità e della trasparenza; la seconda di carattere specialistico con l'obiettivo di approfondire alcuni argomenti

trattati nella prima sezione ed esaminare i rischi corruttivi e le specifiche misure di prevenzione da attuare all'interno delle principali aree organizzative dell'Ateneo.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Annuale	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Rotazione del personale

La L. 190/2012 ha conferito alla rotazione del personale, strumento ordinario di organizzazione, la natura di misura di prevenzione che le pubbliche amministrazioni possono porre in essere nei confronti dei dipendenti addetti ai settori particolarmente esposti alla corruzione. Ciò in base all'assunto che l'alternanza di soggetti deputati allo svolgimento di attività che comportano assunzione di decisioni o gestione di procedure riduce il rischio che possano crearsi particolari relazioni tra il dipendente e l'utente, tali da dar luogo a fenomeni corruttivi.

Sul tema il PNA 2016 ha sottolineato una ulteriore distinzione con la rotazione prevista dal D. Lgs.165/2001 distinguendo tra:

- rotazione ordinaria: consiste nella rotazione di dirigenti e funzionari nonché nella rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività maggiormente esposte a rischio di corruzione. Può articolarsi in rotazione di funzioni affidate a dipendenti afferenti ad un medesimo ufficio o avere portata più ampia e coinvolgere personale afferente a uffici/settori di una medesima Area o personale afferente ad Aree diverse;
- rotazione straordinaria: prevista dall'art. 16 c. 1 lett. l) *quater* D. Lgs.165/2001, da applicarsi ai dirigenti e al personale non dirigenziale in caso di avvio nei loro confronti di procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva. Come chiarito nel PNA 2016, qualora l'applicazione della misura riguardi il personale dirigenziale, essa si concretizzerà nella revoca dell'incarico dirigenziale e, se del caso, nel conferimento di altro incarico. Nei confronti dei dipendenti, la rotazione si tradurrà nell'assegnazione ad altro ufficio o servizio.

La rotazione del personale presenta, tuttavia, peculiari complessità dovute alla necessità di contemperare tale misura con altre esigenze, quali la garanzia di continuità dell'azione amministrativa e la valorizzazione della professionalità acquisita dal dipendente. Pertanto, il ricorso alla rotazione è considerato in una logica complessiva di complementarità con altre misure di prevenzione.

A tal proposito il RPCT, con nota prot. n. 33579 del 20 dicembre 2019, ha rappresentato l'urgenza di procedere con l'aggiornamento del piano di rotazione del personale, approvato con delibera del Consiglio di amministrazione del 23 giugno 2015, aggiornamento già sollecitato dal precedente RPCT con nota del prot. 24144 del 2018.

Il Piano di rotazione del personale, infatti, nel § 2, fa riferimento a "materie e uffici" non più coerenti con quanto delineato nel nuovo assetto organizzativo (D.D. 1 del 3 gennaio 2019).

Si suggerisce, inoltre, che la percentuale del 20% delle unità organizzative interessate da processi di rotazione resti immutata e si propone che, nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, vengano poste in essere anche quelle ulteriori misure alternative che la stessa Autorità consiglia nei propri Aggiornamenti annuali al PNA e altresì espresse nei provvedimenti n. 1009 dell'11 ottobre 2017 e n. 555 del 13 giugno 2018 (articolazione delle competenze (c.d. "segregazione delle funzioni") con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a: a) svolgimento di istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche).

Si propone, infine, di attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze essendo evidente che la concentrazione, in capo ad un unico soggetto, di più competenze e più responsabilità potrebbe esporre, verosimilmente, l'Amministrazione a rischi come quello che il soggetto possa attuare comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Aggiornamento dei processi già analizzati ed estensione della mappatura dei processi ai Dipartimenti, Centro Linguistico e Centro Magna Grecia	Biennale	RPCT e Referenti TAC		ON
Programmazione di iniziative relative alla rotazione del personale	Annuale	Direttore Generale	Applicazione del Piano di rotazione (ON/OFF)	
Pianificazione di periodi di affiancamento in	In occasione della rotazione	Direttore Generale		

vista di imminenti rotazioni				
Promozione di attività formative e di aggiornamento del personale	Nel periodo di vigenza del Piano	Direttore Generale e Settore competente	Adozione del Piano annuale di formazione del personale operante in settori particolarmente esposti a rischio di corruzione e delle correlate procedure	

Inoltre, con riferimento alla formazione delle commissioni di concorso si suggerisce che sia applicato il criterio della rotazione tra tutti i dipendenti dell'Ateneo in possesso delle adeguate competenze.

Misure di disciplina del conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

L'art. 6 bis della L. 241/1990, introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. 190/2012, unitamente alle disposizioni contenute negli artt. 4 e 5 del Codice etico e di Comportamento del Politecnico di Bari, emanato con D.R. 582 del 28/09/2018, stabiliscono che, in caso di conflitto di interesse, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, devono astenersi da tutte quelle attività decisionali che possano evidentemente porsi in conflitto con l'interesse perseguito dall'amministrazione e/o con l'interesse di cui è portatore il destinatario, gli altri interessati e controinteressati del provvedimento finale. Tali soggetti sono tenuti a segnalare, tempestivamente e per iscritto, al proprio responsabile ogni situazione di conflitto, anche potenziale, idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo.

Anche in ambito universitario il tema del conflitto di interessi ha trovato un'espressa disciplina nella L. 240/2010 in riferimento alle procedure di chiamata dei professori, in merito alle quali è previsto che non possano partecipare coloro che "(...) abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il rettore, direttore generale o un componente del consiglio di amministrazione dell'ateneo" (art. 18, comma 1, lett. b). L'applicazione del suddetto criterio opera per le procedure di conferimento degli assegni di ricerca e di stipulazione dei contratti di ricerca a tempo determinato nonché di contratti a qualsiasi titolo regolati dell'Ateneo. Sul punto il PNA 2017 suggerisce alle amministrazioni di includere, in linea con la giurisprudenza, tra le situazioni di incompatibilità anche il rapporto di coniugio e di convivenza more uxorio.

Il quadro normativo è completato dalla previsione DPR 62/2013 che all'art. 7 introduce una tipizzazione delle ipotesi di conflitto di interesse prevedendo che "il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con

le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza (...)”.

La previsione normativa esige azioni informative e formative continue nei confronti del personale sui comportamenti da seguire in caso di conflitto di interessi, sull’obbligo di astensione e sulle conseguenze della sua violazione.

L’attenzione riposta dal legislatore al conflitto di interessi si evince altresì dalla specifica previsione dell’art. 42 D. Lgs. 50/2016 “Codice dei contratti pubblici”, che richiama la disciplina del conflitto di interessi nell’ambito delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni e nella fase di esecuzione dei contratti pubblici, al fine di evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici. In particolare, le stazioni appaltanti devono prevedere “(...) misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici”. La norma inoltre fornisce una definizione di conflitto di interessi che si verifica “(...) quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. (...)”. In tali ipotesi il soggetto interessato deve astenersi dal partecipare alla procedura dando contestuale comunicazione della situazione di conflitto di interessi in cui versa. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione nei casi di cui al precedente periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico.

Ogni comunicazione scritta relativa alla sussistenza di conflitto deve essere trasmessa al RPCT; nel corso del 2019 non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione di tale obbligo

Misura	Tempi di realizzazione	di Responsabile	Indicatore	Target
---------------	-------------------------------	------------------------	-------------------	---------------

Monitoraggio del rispetto dell'obbligo	Entro il 31 dicembre di ciascun anno	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON
--	--------------------------------------	------------------------------------	---	----

Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi istituzionali e di attività ed incarichi extra-istituzionali.

L'Ateneo, in coerenza con l'atto di indirizzo n. 39 del 14 maggio 2018 del MIUR che, al fine di assicurare un'applicazione omogenea della normativa ha fornito indicazioni interpretative agli Atenei per l'adeguamento dei propri regolamenti, nonché di quanto previsto espressamente per le Università nell'Aggiornamento 2017 al PNA, come già anticipato nel precedente Piano, ha proceduto alla redazione del Regolamento di Ateneo in materia di incompatibilità e di autorizzazioni a incarichi retribuiti per il personale docente e ricercatore approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 07 settembre 2018 ed emanato con Decreto rettorale n. 147 del 5 marzo 2019.

Esso indica le attività compatibili e incompatibili dei professori e dei ricercatori e disciplina i criteri e le procedure per il rilascio ai medesimi delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi retribuiti extra impiego.

Anche per quanto riguarda il personale contrattualizzato, in applicazione del D. Lgs. 165/2001 con particolare riferimento all'art. 53 "incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi" e della Legge 190/2012, l'Ateneo, con D.R. n. 465/2017, ha emanato il Regolamento in materia di incompatibilità e di autorizzazioni a svolgere incarichi retribuiti per il personale Dirigente e Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario. Con tale regolamento sono state elencate e disciplinate le attività non consentite, quelle che richiedono l'autorizzazione del Direttore Generale e gli incarichi che sono assoggettati ad un semplice obbligo di comunicazione all'amministrazione.

Ai fini della pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente – Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti (dirigenti e non dirigenti)", il competente Settore Risorse Umane trasmette report, suddivisi per anni, e costantemente aggiornati, contenenti il nome del dipendente autorizzato, la denominazione del conferente, l'oggetto dell'incarico, la data di inizio e di fine dell'incarico e tutti i dati relativi all'importo percepito dall'incaricato. A far data dal 1° gennaio 2018, la sottosezione è alimentata automaticamente mediante rinvio al sito <http://www.consulentipubblici.gov.it/> DFP - PerlaPA.

Nel corso del 2019, al Settore Risorse Umane sono pervenute due segnalazioni che interessano il personale docente per le quali il Settore in argomento è intervenuto per la produzione di documentazione alle autorità competenti. Attualmente non risulta l'esito degli accertamenti della Polizia Giudiziaria.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
--------	------------------------	--------------	------------	--------

Monitoraggio sul rispetto dell'obbligo	Entro il 31 dicembre di ciascun anno	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON
--	--------------------------------------	------------------------------------	---	----

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

La L. n. 190/2012 ha novellato l'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, introducendo il comma 16 ter "i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essa riferiti".

Alla base di tale divieto si ravvisa il principio costituzionale di trasparenza, imparzialità, buon andamento e di quello che impone ai pubblici impiegati esclusività del servizio a favore dell'Amministrazione.

Il divieto di *pantouflage* o *revolving doors* intende prevenire uno scorretto esercizio dell'attività istituzionale da parte del dipendente pubblico ed è finalizzato ad evitare che il "dipendente pubblico" possa sfruttare la conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione al fine di trarre vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale.

In particolare, l'intenzione del legislatore, come chiarito dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione è quella di contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il rischio valutato dalla norma si riferisce al dipendente che, durante il periodo di servizio, possa artatamente preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto con la p.a. per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione è tuttavia indirizzata non alla generalità dei dipendenti, ma soltanto a coloro che negli ultimi tre anni di servizio hanno "esercitato poteri autoritativi o negoziali". A tale riguardo A.N.AC. nell'Aggiornamento 2018 al PNA ha precisato che rientrano tra tali dipendenti non solo coloro che "hanno emanato provvedimenti amministrativi o perfezionato negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente" (e dunque "a titolo esemplificativo i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe all'esterno dell'ente") ma anche "quei

dipendenti che hanno comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (parere, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione".

Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento. L'A.N.AC. ha anche contestualmente chiarito che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la PA sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

Sempre in sede di Aggiornamento 2018 al PNA si evidenzia inoltre che ai fini dell'applicazione del divieto in oggetto, sono da considerarsi "dipendenti", oltre coloro che sono legati all'Ateneo da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche i soggetti titolari di un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo nonché i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al D. Lgs. 39/2013 (incarichi amministrativi di vertice ed incarichi dirigenziali). Il divieto opera dalla cessazione dell'incarico (D. Lgs. 39/2013, art. 21).

Secondo le indicazioni del PNA 2013 la violazione del divieto comporta sanzioni sull'atto e sui soggetti, e precisamente:

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti dal soggetto privato in favore dell'ex dipendente dell'Ateneo in violazione del suddetto divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti di lavoro o conferito incarichi ad ex dipendenti dell'Ateneo in violazione del divieto non possono contrattare con l'Ateneo per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

In applicazione della richiamata normativa questa Amministrazione per l'anno 2019:

- nei contratti di assunzione del personale ha inserito una clausola che preveda esplicitamente 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; nei confronti degli ex dipendenti che violino tale divieto è d'obbligo agire in giudizio;
- nei bandi di gara ha inserito 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 autorizzativi o negoziali per conto dell'Ateneo nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto; nei confronti dei soggetti per i quali emergano le condizioni suddette va disposta l'esclusione dalle

procedure di affidamento.

In considerazione di controlli a campione effettuati sul sito dell'Ateneo nel corso del 2018, si propone che l'Ateneo adotti una modulistica standardizzata da parte di tutte le strutture coinvolte nell'azione in argomento.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio del rispetto dell'obbligo	Entro il 31 dicembre di ciascun anno	R.P.C.T e Referenti TAC	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Al fine di marginalizzare le ipotesi di conflitto di interessi che potrebbero investire i soggetti di vertice dell'apparato amministrativo, il D. Lgs. 39/2013, in base alla delega prevista nella L. 190/2012, introduce una tipizzazione di situazioni di incompatibilità ed inconferibilità tra incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice ed eventuali incarichi extraistituzionali, ed è finalizzata ad assicurare l'esercizio imparziale delle funzioni pubbliche che potrebbe essere inficiato proprio dalla commistione di incarichi in potenziale conflitto di interessi.

L'accertamento delle ipotesi di inconferibilità e di incompatibilità avviene mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni degli artt. 46 e 47 D.P.R. 445/2000, con conseguente pubblicazione sul sito web istituzionale in base a quanto previsto nell'art. 20 D. Lgs. 39/2013.

Sul sito dell'Ateneo risultano aggiornate le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Richiesta delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità al personale dirigenziale	All'atto del conferimento, e comunque annualmente	Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Attuazione della richiesta (ON/OFF)	ON
Previsione, all'interno degli avvisi per l'attribuzione di incarichi dirigenziali delle cause di	All'atto della predisposizione dell'avviso	Responsabile Settore Risorse umane	Previsione delle cause di inconferibilità e incompatibilità	ON

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
inconferibilità e incompatibilità			all'interno degli avvisi (ON/OFF)	
Monitoraggio del rispetto dell'obbligo	Entro il 31 dicembre di ciascun anno	R.P.C.T e Referenti TAC interessati	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

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

L'art. 35bis, inserito dalla L. 190/2012 nell'ambito del D. Lgs. 165/2001, prevede che coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati contro la PA:

a) non possono essere nominati quali componenti o segretari delle commissioni valutative nelle procedure finalizzate alla selezione del personale, alla scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, alla concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché all'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;

b) non possono essere assegnatari di funzioni direttive di uffici a rischio.

L'Ateneo, pertanto, deve verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi, mediante l'acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini ed alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, nelle seguenti circostanze:

- formazione di commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- conferimento di incarichi dirigenziali e di altri incarichi ex art. 3 D. Lgs. n. 39/2013;
- assegnazione di dipendenti (dirigenti, funzionari, collaboratori titolari di PO) ai settori-uffici ad elevato rischio di corruzione;

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del D. Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni previste dall'art. 18 dello stesso Decreto. Tale situazione viene meno nel caso in cui venga pronunciata, per il medesimo reato, una sentenza di assoluzione anche non definitiva. Differentemente, se la situazione di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il RPCT che ne venga a conoscenza dovrà contestare la circostanza nei confronti dell'interessato che sarà rimosso dall'incarico o assegnato ad altro ufficio-settore non considerato a rischio di corruzione.

Non sono pervenute segnalazioni al RPCT relative alla violazione di tale obbligo.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target

Predisposizione all'interno degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi delle condizioni ostative al conferimento	All'atto della predisposizione dell'avviso	Referenti TAC interessati	Previsione, all'interno degli avvisi delle condizioni ostative al conferimento (ON/OFF)	ON
Monitoraggio del rispetto dell'obbligo	Entro il 31 dicembre di ciascun anno	R.P.C.T e Referenti TAC	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – il whistleblower

L'art. 54 bis del D. Lgs.165/2001, introdotto ex art. 1, comma 51, L. 190/2012, prevede la tutela del whistleblower, ossia del pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Le segnalazioni devono essere trasmesse, debitamente circostanziate e qualificate, in busta chiusa al RPCT al seguente indirizzo: Politecnico di Bari, via Amendola 126/B 70126 Bari, riportando in calce la seguente dicitura "Segnalazione di illecito" Tale accorgimento permetterà alla missiva di essere facilmente individuata e consegnata direttamente al RPCT così come pervenuta. La gestione delle segnalazioni è affidata allo stesso RPCT e, eventualmente, ad un ristrettissimo nucleo di personale, da individuare, tenuto a rispettare l'obbligo di riservatezza, la cui violazione potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari. Nella sezione *Altri contenuti – prevenzione della corruzione* della sezione Amministrazione trasparente del sito web di Ateneo, è stato predisposto il modulo per le segnalazioni di condotte illecite.

Al riguardo si propone che l'Ateneo, adotti l'applicativo per le segnalazioni di illeciti (whistleblowing) strumento di segnalazione di illeciti rispondente alle indicazioni della recente normativa in materia delle garanzie di anonimato e protezione da possibili ritorsioni rivolte al segnalante (Legge 30 novembre 2017, n. 179).

La piattaforma consentirà la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità.

Occorre evidenziare che non risultano pervenute nel corso del 2019 segnalazioni provenienti dai dipendenti del Politecnico, né segnalazioni anonime o da parte di soggetti non dipendenti dell'Ateneo.

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.

Le azioni di sensibilizzazione sono volte a creare un dialogo con gli utenti dell'Ateneo per realizzare un rapporto di fiducia e agevolare l'emersione di fenomeni corruttivi "silenti".

Tenuto conto dell'ampio ventaglio di utenti dell'Università e che rivestono la posizione di stakeholder, la struttura che riveste un ruolo fondamentale per il miglioramento del rapporto con la società civile è l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP) nell'ambito dell'Unità di staff, comunicazione e marketing istituzionale. L'ufficio, istituito con D.D. 1 del 3 gennaio 2019, si occupa della gestione delle relazioni con gli utenti attraverso differenti canali di comunicazione, cura la comunicazione anche ai fini di verifica del livello di qualità percepita e soddisfazione dell'utente, rispondendo a richieste di informazioni e segnalazioni, accogliendo reclami e suggerimenti.

Nell'ambito della diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi gioca un ruolo decisivo l'Ufficio stampa in quanto struttura deputata ad un continuo monitoraggio di fatti di cronaca che abbiano un riflesso nella vita dell'Ateneo e per evidenziare, d'altro canto, casi da cui emergano azioni positive meritevoli di essere adeguatamente diffuse.

Informatizzazione dei processi

Il processo di digitalizzazione delle procedure e dei processi costituisce, in continuità con l'attività già avviata nel corso degli anni precedenti, uno degli obiettivi dell'Ateneo in quanto ritenuto fondamentale per un cambiamento effettivo in termini di miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della economicità dell'azione amministrativa ed al contempo per migliorare la trasparenza della gestione delle attività e dei processi come nel seguito specificato:

- migliore e più efficace circolarità delle informazioni all'interno dell'organizzazione e il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali;
- standardizzazione delle modalità operative e omogeneizzazione dei comportamenti, che, tra l'altro, facilita la fungibilità delle risorse all'interno della struttura;
- attribuzione chiara e puntuale delle responsabilità nello sviluppo del processo;
- introduzione di meccanismi di approvazione e controllo intermedi tracciabili;
- verifiche dei carichi di lavoro e dei risultati ottenuti rispetto a livelli di servizio attesi;
- automazione delle attività di tipo ripetitivo con conseguente maggior efficienza di esecuzione.

In tal modo l'investimento dell'Ateneo sia in termini di risorse umane, di acquisizioni di nuovi processi informatizzati che di implementazione di sistemi gestionali già adottati negli anni precedenti assume una rilevanza anche dal punto di vista delle azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione.

Il generale orientamento alla digitalizzazione dei processi ha riguardato attività e procedimenti in ambito bibliotecario con l'informatizzazione della procedura di prestito dei libri disponibili e l'attivazione delle procedure per l'adozione del sistema di auto prestito a partire dalla Biblioteca Marcus Vitruvius Pollio.

Si segnala, infine, che nel corso del 2019 è stata completato il processo di fascicolazione elettronica dei documenti nativi digitali inclusa la fascicolazione elettronica degli studenti immatricolati attraverso il sistema documentale Titulus 97.

Monitoraggio dei rapporti tra l'Ateneo e i soggetti che con esso stipulano contratti pubblici

La L. 190/2012 prevede che nel PTPCT siano definite le modalità di monitoraggio dei rapporti con i soggetti che stipulano contratti o che sono interessati in procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i Dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione [art. 1, c. 9, lett. e) così come modificato dal D. Lgs.97/2016].

A tale scopo è previsto che sia inserita, nei contratti o negli atti conclusivi dei procedimenti menzionati dalla norma suindicata, apposita clausola avente ad oggetto l'avvenuta acquisizione della dichiarazione dei soggetti esterni contraenti o interessati ai relativi provvedimenti circa la sussistenza o meno di rapporti di parentela o affinità con Dirigenti e dipendenti dell'Ateneo. La dichiarazione deve essere resa dal soggetto esterno ai sensi dell'art. 47 DPR 445/2000. Se il soggetto esterno è un ente o una società, la dichiarazione deve essere resa dal rappresentante legale, il quale potrà, ove ne abbia diretta conoscenza, dichiarare l'assenza delle suddette relazioni di parentela e affinità anche con riferimento ai soci, agli amministratori e ai dipendenti del medesimo ente o della medesima società, ai sensi dell'art. 47 c. 2 DPR 445/2000.

Con riferimento all'ambito dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, area considerata ad elevato rischio di corruzione, ad integrazione di quanto previsto dal Protocollo di Legalità già sottoscritto con la Prefettura di Bari in data 07.12.2012, l'Ateneo si è dotato già a far data dal 2015 del Patto di Integrità, ai sensi dell'art.1, comma 17, della Legge n. 190/2012. Con il patto di integrità l'Ateneo e i potenziali contraenti si impegnano reciprocamente a conformare i propri comportamenti ai principi di legalità, trasparenza e correttezza, impegnandosi, altresì, a tenere condotte idonee al contrasto di ogni forma di corruzione.

Non sono pervenute al RPCT segnalazioni relative a casi di attivazione delle azioni di tutela previste nei patti d'integrità.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Annuale	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Monitoraggio sull'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. n. 33/2013 *"Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati"* il Politecnico è tenuto alla pubblicazione degli atti *"con i quali sono determinati"*, ai sensi dell'articolo 12 della legge 7 agosto 1990, n. 241, i criteri e le modalità cui le amministrazioni stesse devono attenersi per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati: per tale ragione l'Ateneo non pubblica, per esempio, i dati relativi ai buoni percepiti dal personale TA. L'adempimento è assolto per mezzo di un'apposita piattaforma nel sito dell'Ateneo denominata Amministrazione Trasparente, nella dedicata sezione *"Sovvenzioni, Contributi, Sussidi, Vantaggi Economici"* nella quale vengono registrate e pubblicate tutte le informazioni richieste dalla normativa in materia.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Annuale	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Monitoraggio delle procedure concorsuali e selettive

Altra area ad elevato rischio di corruzione riguarda non solo i concorsi e le selezioni del personale, sia docente che tecnico-amministrativo, ma anche i concorsi e le selezioni per l'accesso programmato ai corsi di laurea, dottorato di ricerca, master, scuole di specializzazione, tirocinio formativo attivo, per esami di stato di abilitazione alle professioni e per il conferimento di incarichi di collaborazione studentesca.

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio sulla gestione delle procedure concorsuali e selettive	Annuale	R.P.C.T e Referenti TAC competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Monitoraggio sull'attuazione del piano anticorruzione

Il PTPC è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ateneo nella sezione "Amministrazione Trasparente" – nelle sottosezioni "Disposizioni generali" nonché "Altri contenuti - Prevenzione della corruzione". Di tale pubblicazione sarà data una specifica comunicazione alla comunità del Politecnico.

In particolare, per quanto riguarda il PTPCT, è previsto un monitoraggio con cadenza almeno annuale, per verificare la corretta applicazione delle misure in esso contenute e la loro efficacia.

Tale verifica sarà articolata su più livelli: gli obiettivi operativi individuati come TAC sono monitorati, altresì, nell'ambito della valutazione della performance.

Nel corso dell'anno il RPCT, qualora lo ritenga opportuno, procederà, "a campione", alla verifica del rispetto dei vari adempimenti previsti dal presente Piano anticorruzione.

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. 190/2012, IL RPCT è tenuto a predisporre una relazione su specifici ambiti, pubblicata sul sito istituzionale nelle sezioni "Amministrazione trasparente – Disposizioni Generali – Prevenzione della corruzione" e "Altri contenuti" entro il 31 gennaio di ogni anno.

La misura della Trasparenza

Premessa

La nozione di trasparenza, come per il concetto di corruzione, ha ricevuto negli ultimi tempi un ampliamento dei confini realizzato con successive modifiche normative accompagnate da atti di regolazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, ha operato infatti un significativo ampliamento dei confini della trasparenza che risulta intesa come "accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

La trasparenza, quindi, intesa anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, e non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione.

Si è assodato, peraltro, che il consolidamento della cultura della trasparenza debba passare attraverso un più incisivo coinvolgimento di tutti i dipendenti dell'Ateneo a qualsiasi livello appartengano, con l'obiettivo di far acquisire una maggiore contezza sulla trasparenza e sulle sue finalità.

La Sezione Trasparenza del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stata redatta alla luce delle modifiche apportate dal D. Lgs.97/2016 al D. Lgs. 33/2013, nonché in base alle indicazioni contenute nelle Prime Linee Guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs.33/2013 come modificato dal d.lgs.97/2016, adottate da ANAC con la Deliberazione n. 1310 del 28 dicembre 2016.

In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida, si è provveduto a pubblicare, nell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente – Disposizioni Generali – Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*", lo schema contenente, per ciascun obbligo di pubblicazione di cui all'allegato 1 della delibera n. 1310/2016, l'indicazione dei nominativi degli uffici tenuti alla individuazione e/o all'elaborazione dei dati, e di quelli cui spettava la pubblicazione, ad ogni buon conto allegato al presente Piano.

Flussi informativi per la pubblicazione dei dati: la cd. matrice delle responsabilità

Il D. Lgs. n. 97/2016 ha introdotto importanti modifiche nel sistema della trasparenza delle amministrazioni sia sotto il profilo organizzativo (si pensi all'unificazione delle responsabilità sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione in capo ad unico soggetto e all'assorbimento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità nel documento PTPC) sia per i dati da pubblicare sia, infine, sotto il profilo dell'accesso generalizzato (art. 5 del D. Lgs.33/2013).

Più nel dettaglio, l'art.10 del D. Lgs. 33/2013 prevede che ogni amministrazione indichi, in un'apposita sezione del PTPCT, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dello stesso decreto.

In coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida *recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs.33/2013 come modificato dal D.lgs.97/2016*" si è provveduto a pubblicare nell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente – Disposizioni Generali – Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*" la tabella di cui all'Allegato n. 1 - Matrice delle responsabilità predisposta con la collaborazione dei Referenti TAC e loro delegati, attraverso l'inserimento dei termini entro i quali i responsabili del flusso dei dati devono trasmettere gli stessi ai fini della pubblicazione, nonché della tempistica stabilita per la vigilanza e il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

Con riferimento a quanto sopra si precisa che al RPCT spetta il coordinamento e il monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, non potendo sostituire gli uffici nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati.

Monitoraggio

Il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Per il monitoraggio degli obblighi di trasparenza si utilizzano apposite griglie relative agli obblighi di pubblicazione, apposite richieste indirizzate ai responsabili di struttura ed incontri i referenti.

Si evidenzia, inoltre, che il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza avviene in altre occasioni, quali:

- il monitoraggio relativo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, in particolare di quelli collegati agli adempimenti di Trasparenza e Anticorruzione da parte di tutte le strutture dell'Ateneo. Tale adempimento è definito nei documenti del Ciclo di gestione della Performance e avviene con cadenza semestrale e annuale
- i monitoraggi intermedi sugli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT.

Particolare attenzione è da porre sul ruolo dell'OIV, che, in seguito al monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità, predispone una relazione annuale sullo stato dell'attuazione del medesimo e attesta l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza. Le relazioni ed attestazioni dell'OIV sono rinvenibili nella sottosezione "*Disposizioni generali - Attestazioni OIV o struttura analoga*" della sezione Amministrazione trasparente.

Dati ulteriori

In coerenza con le finalità del D. Lgs. n. 150/2009, della legge n. 190/2012, dell'art. 4, c. 3 del D. Lgs. n. 33/2013, del Codice etico e di comportamento dell'Ateneo e dei regolamenti in essere, nella sezione "*Altri contenuti*" è presente la sottosezione "*Dati ulteriori*" nella quale vengono pubblicati dati non riconducibili ad altre sottosezioni in cui si articola "*Amministrazione trasparente*".

La tipologia di dati, informazioni potrà essere incrementata nel corso del triennio sia in relazione a specifiche esigenze di trasparenza collegate all'attuazione del PTPC, sia a motivate richieste provenienti dagli stakeholder nel corso della consultazione.

Accesso civico semplice e generalizzato

Il D. Lgs. n. 97/2016 ha novellato l'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013 introducendo importanti novità in tema di accesso civico. Con la nuova scrittura dell'art. 5, si assiste ad un ribaltamento della

precedente prospettiva che comportava l'attivazione del diritto di accesso civico solo strumentalmente all'adempimento degli obblighi di pubblicazione; ora, invece, è proprio la libertà di accedere ai dati e ai documenti a divenire centrale nel nuovo sistema, sovrapponendo al dovere di pubblicazione, il diritto del privato di accedere ai documenti, dati e informazioni in analogia agli ordinamenti aventi il Freedom of Information Act (FOIA), dove il diritto all'informazione è generalizzato e la regola generale è la trasparenza, mentre la riservatezza e il segreto le eccezioni. Nello specifico:

- l'accesso civico "*semplice*", previsto dal comma 1, art. 5, D. Lgs. n. 33/2013 è circoscritto ai soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio, in caso di inadempienza, alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge.
- l'accesso civico "*generalizzato*", disciplinato dal comma 2, art. 5, D. Lgs. 33/2013, attribuisce a "*chiunque*" il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del D. Lgs.33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis.

Nella sezione "*Amministrazione trasparente*" sottosezione "*Dati ulteriori - altri contenuti - accesso civico*" sono descritte le modalità con cui poter presentare la richiesta di accesso civico semplice e generalizzato.

In attuazione alle indicazioni operative dettate dall'A.N.AC. nelle Linee guida approvate a dicembre 2016 è stato pubblicato il registro degli accessi che non risulta aggiornato.