



# PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2021-2023

Politecnico di Bari



Politecnico  
di Bari

# **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2021-2023**

Documento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione  
del 25 marzo 2021

Il Piano è aggiornato alla data del 5 marzo 2021<sup>1</sup>

## Indice

1. Premessa .....	5
2. Il processo di elaborazione del PTPCT e ruolo dei soggetti coinvolti.....	7
3. Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione.....	12
3.1 Rettore .....	12
3.2 Consiglio di Amministrazione .....	12
3.3 Senato Accademico .....	12
3.4 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT .....	12
3.5 I Referenti per la Trasparenza e Anticorruzione (TAC).....	14
3.6 Organismo Indipendente di Valutazione (OIV): Nucleo di valutazione .....	15
3.7 Collegio dei Revisori dei conti .....	15
3.8 Collegio di disciplina e Ufficio procedimenti disciplinari .....	16
3.9 RASA.....	17
3.10 Il personale del Politecnico .....	17
3.11 I collaboratori a qualsiasi titolo dell’Ateneo .....	18
4. Integrazione tra il PTPCT e il sistema di misurazione della performance .....	18
5. Gestione del rischio .....	19
5.1 L’analisi del contesto .....	19
5.1.1 Contesto esterno.....	20
5.1.2 Contesto interno .....	24
5.2 Mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio di corruzione .....	26
5.3 Valutazione del rischio .....	27
5.4 Trattamento del rischio.....	29
6. Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi istituzionali e di attività ed incarichi extra- istituzionali.....	38

<sup>1</sup>Su questo documento il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si riserva di effettuare, quando necessario, interventi di "micro-revisioni" tesi a correggere eventuali refusi e ad aggiungere annotazioni, precisazioni e quanto ritenuto necessario per favorire la leggibilità del documento a tutti gli attori coinvolti. Le vere e proprie modifiche del documento ovvero gli interventi di aggiornamento strutturale e sostanziale del Piano saranno pubblicati nell'apposita pagina nella sezione "Amministrazione Trasparente" <http://www.poliba.it/it/amministrazione-trasparente/piano-triennale-della-prevenzione-della-corruzione>

7. Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione del servizio ( <i>pantouflage- revolving doors</i> ) .....	40
8. Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali .....	44
9. Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione .....	46
10. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – il <i>whistleblower</i> ..	48
11. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile .....	49
12. Informatizzazione dei processi .....	50
13. Patti di integrità nelle procedure di affidamento di contratti pubblici.....	53
14. Misura sull'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.....	55
15. Attuazione del Piano Anticorruzione .....	56
16. La misura della Trasparenza .....	57
16.1 Premessa .....	57
16.2 Flussi informativi per la pubblicazione dei dati: la cd. matrice delle responsabilità .....	57
16.3 Monitoraggio .....	58
16.4 Dati ulteriori .....	59
16.5 Accesso civico semplice e generalizzato .....	59

## 1. Premessa

Il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA) adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito ANAC), atto di indirizzo non vincolante per le pubbliche amministrazioni, e i Piani Triennali della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito PTCP) delle amministrazioni, sono strumenti finalizzati a fornire una valutazione del grado di esposizione dell’amministrazione al rischio di corruzione e ad indicare gli interventi organizzativi posti in essere (misure della prevenzione) volti a prevenire il succitato rischio. Il concetto di corruzione è 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 (Circolare n. 1/2013 del D.F.P.) sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo. Per vantaggio privato si intende un beneficio (finanziario o di altra natura) non necessariamente personale potendo riguardare anche terzi cui il soggetto è legato a vario titolo (famiglia, amicizia, etc.). Le situazioni rilevanti sono più ampie delle fattispecie penalistiche di cui agli artt. 318, 319 e 319ter c.p., e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei “delitti”, ma anche le situazioni in cui – pur non verificandosi una situazione penalmente perseguibile – venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

La prevenzione della corruzione, come sopra precisata, si attua mediante l’organizzazione o la riorganizzazione di singoli settori ovvero di singoli processi, con il fine di ridurre le condizioni che possano eventualmente indurre una distorsione dell’ordinario esercizio della funzione amministrativa

Il PTPCT, ai sensi dell’art. 1 comma 5 della Legge 190/2012, proposto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito RPCT), pur se adottato annualmente, costituisce un documento di pianificazione a valenza triennale comunque in continuità con quanto previsto nei precedenti PTPCT adottati dall’Ateneo.

Si riporta di seguito, per facilitare la lettura del Piano, un prospetto che raccoglie ed illustra le sigle e le definizioni usati con frequenza nel Piano stesso:

ANAC	<p>Autorità Nazionale Anticorruzione. La sua missione istituzionale è la prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, nelle società partecipate e controllate anche mediante l'attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi e comunque in ogni settore della pubblica amministrazione che potenzialmente possa sviluppare fenomeni corruttivi, evitando nel contempo di aggravare i procedimenti con ricadute negative sui cittadini e sulle imprese, orientando i comportamenti e le attività degli impiegati pubblici, con interventi in sede consultiva e di regolazione, nonché mediante attività conoscitiva. La chiave dell'attività è quella di vigilare per prevenire la corruzione creando una rete di collaborazione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche e al contempo aumentare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse, riducendo i controlli formali, che comportano tra l'altro appesantimenti procedurali e di fatto aumentano i costi della pubblica amministrazione senza creare valore per i cittadini e per le imprese.</p>
PNA	<p>Piano Nazionale Anticorruzione, adottato dall'ANAC, costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente. Il primo PNA risale al 2013, ed era stato predisposto dall'allora competente Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dall'ANAC. I successivi PNA e relativi Aggiornamenti, a partire dal 2015, sono stati predisposti dall'ANAC. Per comodità di lettura, gli Aggiornamenti al PNA degli anni 2017, 2018 e 2019 verranno indicati come PNA 2017, PNA 2018 e PNA 2019.</p>
PTPCT	<p>Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, da adottarsi da parte di tutte le pubbliche amministrazioni entro il 31 gennaio di ogni anno.</p>
RPCT	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuato dall'organo di indirizzo tra i Dirigenti di ruolo in servizio; la normativa ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza; RPCT dell'Ateneo è la dott.ssa Francesca Santoro, Dirigente della Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali</p>

OIV	Organismo indipendente di valutazione, nelle Università il Nucleo di Valutazione, ha il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori, ed utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati (art. 44 D. Lgs. 33/2013). Ha inoltre il compito di attestare annualmente l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza
Organi di indirizzo politico-amministrativo	La delibera n. 144/2014 di ANAC individuava, quali organi di indirizzo politico delle Università, i tre organi di governo previsti e disciplinati dalla legge dello Stato e dai rispettivi Statuti cioè il Rettore, il Consiglio di amministrazione e il Senato Accademico: <i>"Si tratta di organi eletti dalle rispettive comunità accademiche, che esprimono un notevole grado di "politicità", assimilabile a quello espresso dagli organi di indirizzo politico negli enti territoriali, anche se le università sono enti ad autonomia funzionale costituzionalmente garantita proprio perché non sono enti a derivazione politica. Non vi sono dubbi, comunque, che essi esprimano l'indirizzo generale dell'ente, attraverso atti di regolazione, indirizzo e controllo, spesso molto penetranti e limitativi della discrezionalità degli organi di amministrazione e gestione (la dirigenza delle amministrazioni centrali, i direttori delle strutture didattiche e di ricerca)".</i> Tale interpretazione è stata confermata dalla successiva delibera n. 241/2017
TAC	Trasparenza e Anti Corruzione
DR	Decreto Rettorale
RASA	Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante, soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante; per l'Ateneo il RASA è il prof. Francesco Cupertino Magnifico Rettore p.t..

## 2. Il processo di elaborazione del PTPCT e ruolo dei soggetti coinvolti

Il Piano, redatto in forza di obblighi di legge, destinato a tutto il personale dipendente dell'Ateneo 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 a garantire il presidio delle funzioni/attività connesse alle prescrizioni normative in tema di prevenzione della corruzione, legalità e accesso.

Il RPCT, in considerazione della predisposizione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 – 2023, con nota mail del 28 gennaio 2021, ha chiesto ai Referenti TAC, di procedere all'eventuale aggiornamento dell'intero processo di risk management anche in considerazione delle modifiche organizzative intervenute.

Eventuali aggiornamenti del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021 – 2023, effettuati con la stessa procedura seguita per l'adozione del PTPCT, potranno intervenire, in corso d'anno, in ragione dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano e di processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura
- eventuali modifiche alla struttura organizzativa.

Il RPCT il 12 novembre 2020, nell'intento di ricevere proposte, suggerimenti e contributi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, con avviso pubblicato sul sito istituzionale <http://www.poliba.it/it> ha avviato la Consultazione pubblica finalizzata all'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione del Politecnico di Bari per il triennio 2021-2023, al fine di disegnare un'efficace strategia anticorruzione e realizzare forme di consultazione con il coinvolgimento degli stakeholder.

Di seguito si riporta lo schema riassuntivo delle osservazioni pervenute:

<b>Tipologia di soggetto</b>	<b>Contenuto osservazione</b>	<b>Riflessi delle osservazioni sulla politica anticorruzione e trasparenza (recepibile: sì o no)</b>
Personale TAB	<p><b>Principio della rotazione</b></p> <p>Appare urgente e necessario procedere alla rotazione nelle posizioni di Responsabile del Centro di Ateneo per i Servizi Amministrativo Contabili e di Responsabile del Settore Ricerca, Relazioni Internazionali e Post Lauream per le seguenti ragioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. le unità organizzative gestiscono un ingente flusso di risorse extra-FFO, attività manifestamente ad alto rischio corruttivo;</li> <li>2. gli attuali Responsabili ricoprono da lungo tempo tali incarichi;</li> <li>3. gli attuali Responsabili, in potenziale conflitto interessi, beneficiano notoriamente di</li> </ol>	Le osservazioni sono state già prese in considerazione in sede di predisposizione della Bozza di Regolamento di rotazione che sarà portato all'approvazione degli organi.



	<p>una cospicua incentivazione sulle risorse che gestiscono.</p> <p>I nuovi Responsabili delle unità organizzative in questione non dovrebbero essere scelti tra i funzionari delle medesime per evitare una continuità sostanziale.</p> <p>Gli attuali Responsabili dovrebbero essere assegnati ad unità organizzative estranee alla filiera della gestione delle risorse extra-FFO per evitare una continuità sostanziale.</p>	
Personale TAB	<p><b>Nucleo di Valutazione di Ateneo</b></p> <p>Stante il ruolo centrale del Nucleo di Valutazione di Ateneo nell'ambito della prevenzione del rischio corruzione, il potenziale conflitto di interessi e il principio della separazione tra direzione e controllo, appare urgente e necessario prevedere che i componenti del Nucleo non abbiano svolto negli ultimi dieci anni funzioni dirigenziali all'interno del Politecnico.</p>	<p>Si tratta di una osservazione generale che non può essere recepita nel Piano nella considerazione che la previsione, più generale, di cosiddetta terzietà, si attaglia a fattispecie e soggetti che abbiano rivestito incarichi di natura elettiva o, più in generale, "politica".</p> <p>Non si ravvisa, allo stato attuale dell'ordinamento, alcuna norma preclusiva e impedente l'esercizio del potere valutativo esterno da parte di dirigenti della PA che pure abbiano rivestito ruoli all'interno dell'Ateneo stesso.</p>
Personale TAB	<p><b>Comunicazione e marketing istituzionale</b></p> <p>La gestione delle attività di comunicazione e marketing istituzionale appare ad alto rischio corruzione, trattandosi di una attività caratterizzata da discrezionalità, incarichi fiduciari e spese sottosoglia.</p>	<p>Nell'evidenziare che le aree a maggior rischio sono già oggetto di individuazione nei rispettivi PNA, le osservazioni sono state già prese in considerazione in sede di predisposizione della Bozza di Regolamento di rotazione che sarà portato all'approvazione degli organi.</p>
Personale TAB	<p><b>Formazione</b></p> <p>La gestione della formazione appare ad alto rischio corruzione. Occorrerebbe una seria pianificazione e una maggiore trasparenza per evitare sperequazioni nell'accesso come si è assistito soprattutto in un passato anche recente e un adeguato sistema di accreditamento e di valutazione dei percorsi ai fini delle progressioni economiche orizzontali e di carriera ma anche dell'attribuzione degli incarichi.</p>	<p>Nell'evidenziare che le aree a maggior rischio sono già oggetto di individuazione nei rispettivi PNA, l'osservazione in parola, con riferimento alla predisposizione del piano di formazione, è stata già presa in considerazione in sede di predisposizione del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2020/2022.</p> <p>Si propone che l'Ateneo, entro in corrente anno, si doti del succitato Piano della Formazione del personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario predisponendo, altresì,</p>

		questionari al fine di rilevare le priorità formative e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.
Personale TAB	<p><b>Lavoro autonomo e borse di studio</b></p> <p>La gestione del lavoro autonomo e delle borse di studio, con particolare riguardo ai bandi e alle procedure di selezione, appare ad alto rischio corruzione in un contesto di bassa occupazione anche intellettuale.</p>	Nell'evidenziare che le aree a maggior rischio sono già oggetto di individuazione nei rispettivi PNA, le osservazioni sono state già prese in considerazione in sede di predisposizione della Bozza di Regolamento di rotazione che sarà portato all'approvazione degli organi.
Personale TAB	<p><b>Incarichi per la partecipazione alle attività conto terzi e ai progetti di ricerca</b></p> <p>Nella sezione "Amministrazione Trasparente" del Portale di Ateneo, sub sezione "Personale", voce "Incarichi autorizzati o conferiti ai propri dipendenti" non figurano gli incarichi conferiti per la partecipazione alle attività conto terzi e ai progetti di ricerca nonostante rientrino manifestamente tra quelli soggetti a pubblicazione ex art. 18 del D.lgs. n. 33/2013.</p> <p>La massima trasparenza in questo ambito appare decisamente una potente misura di prevenzione del rischio corruzione</p>	Le osservazioni in materia per la partecipazione alle attività conto terzi e ai progetti di ricerca risultano già prese in considerazione dell'obiettivo per l'anno corrente "implementazione sezione Amministrazione Trasparente con inserimento, nella piattaforma dedicata, dei dati inerenti agli incarichi conferiti ai propri dipendenti per la partecipazione alle attività conto terzi e ai progetti di ricerca".
Personale TAB	<p><b>Disciplina dell'attività commerciale</b></p> <p>Appare urgente e necessario una corretta interpretazione, ex art. 66 del d.p.r. n. 382/1980 del "Regolamento di Ateneo per la disciplina delle attività o prestazioni svolte nell'interesse di soggetti pubblici o privati" che distingua chiaramente l'attività dei diretti collaboratori ossia di coloro che partecipano alle attività tecnico scientifiche oggetto della commessa, la cui attività extra istituzionale, non rientra nei compiti doveri o doveri ufficio, è facoltativa, deve essere svolta fuori dall'orario di lavoro o all'interno di esso con obbligo di recupero e dà diritto ad un compenso specifico indipendente dal costo orario di inquadramento. da quella istituzionale del personale che svolge attività di supporto quali</p>	Tali riflessioni richiedono certamente una riconduzione a sistema dell'attività cosiddetta conto terzi dell'Ateneo che, tuttavia, esula dal perimetro e dal set di opzioni che il Piano intende offrire al fine di attuare i principi costituzionali di buon andamento di cui all'art. 97 della costituzione.

	<p>quelle amministrativo contabili: si suggerisce un atto di interpretazione autentica.</p> <p>Appare alquanto opportuno procedere, in tempi brevi, ad una riforma organica del Regolamento al fine di evitare intollerabili sperequazioni all'interno della categoria dei diretti collaboratori tra personale docente e personale tecnico amministrativo e bibliotecario, prevedendo in particolare l'effettività della rotazione per le attività fungibili. Nonché di sciogliere i nodi interpretativi emersi nell'esperienza applicativa.</p> <p>La farraginosità della disciplina eleva ulteriormente un rischio corruzione già alto.</p>	
Personale TAB	<p><b>CUG</b></p> <p>Appare incompatibile, ex art. 57 del d.lgs. n. 165/2001, il ruolo di rappresentante dell'Amministrazione e, segnatamente, di Presidente del "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) con lo status di dirigente o rappresentante sindacale.</p> <p>Appare assolutamente inopportuna l'elezione dei rappresentanti dell'Amministrazione, prevista dall'art. 19 dello Statuto di Ateneo, da parte della Comunità Accademica in quanto snatura la natura paritetica dell'Organo sottoponendo anche tale componente al controllo sindacale, in potenziale conflitto di interessi, minandone autorevolezza e credibilità e scoraggiando la partecipazione della docenza: ne consegue la necessità e l'urgenza di una novella statutaria che rimetta la designazione di tale componente all'organo rappresentativo per autonomia della Comunità Accademica ossia il Senato Accademico.</p>	<p>L'osservazione in parola in ragione dell'attuale ruolo svolto dal Decano del CUG, non può essere presa in considerazione. Trattasi peraltro di incarico svolto a titolo gratuito.</p>

### 3. Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

Il sistema di prevenzione della corruzione necessita dell'apporto, del coinvolgimento e della responsabilizzazione di coloro che, a vario titolo, all'interno dell'Ateneo, concorrono alla prevenzione della corruzione, con l'indicazione dei relativi compiti e responsabilità:

#### 3.1 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.

#### 3.2 Consiglio di Amministrazione

- definisce gli obiettivi strategici in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione che costituiscono parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale
- individua il Responsabile della Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 7, L. 190/2012)
- adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti, su proposta della RPCT entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1, comma 5, lett. a e comma 8, L. 190/2012).

#### 3.3 Senato Accademico

- organo di governo a cui è demandato il coordinamento e il raccordo tra le diverse strutture didattiche e di ricerca dell'Ateneo
- Concorre all'elaborazione dell'indirizzo strategico dell'Ateneo e al perseguimento della sua missione istituzionale, esercitando funzioni di programmazione e controllo dell'Ateneo nel campo della ricerca e della didattica
- esprime parere sul Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

#### 3.4 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – RPCT

Con Decreto Rettorale n. 696 dell'11 ottobre 2019, ratificato dal C.d.A. nella seduta del 31 ottobre 2019, il Rettore ha conferito l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT) alla dott.ssa Francesca Santoro.

L'RPCT, dovendo svolgere il ruolo di coordinamento di processo di gestione del rischio con particolare riferimento alla fase di gestione del PTPCT e al monitoraggio, è il punto di riferimento di ogni amministrazione per l'attuazione della normativa anticorruzione e per la realizzazione delle azioni di contrasto ai fenomeni corruttivi.

Nell'espletamento dei compiti il RPCT si avvale dell'Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione a cui afferisce un'unica unità di personale.

Al RPCT deve essere garantita l'indipendenza della funzione dalla sfera politico-gestionale ed il suo coinvolgimento in tutti gli ambiti che comportano un riflesso sul sistema dei controlli e delle verifiche interne.

La legge non declina espressamente i poteri del RPCT ma assegna allo stesso l'obiettivo generale consistente nella predisposizione e nella verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione di un'amministrazione.

Tra le attività che il RPCT è chiamato a svolgere si individuano le seguenti:

- predisporre la proposta di aggiornamento del PTPCT per consentirne l'adozione da parte del Consiglio di Amministrazione 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'Ateneo
- 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 dell'Ateneo oltre alla trasmissione al Consiglio di Amministrazione e al Nucleo di Valutazione
- segnalare all'organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione le "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indicare, agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare, i nominativi.

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 C.d.A., al Nucleo di valutazione, all'ANAC 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 aventi 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 sulle 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) di cui all'art. 54 bis D. Lgs. 165/2001
- 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).

### 3.5 I Referenti per la Trasparenza e Anticorruzione (TAC)

In considerazione del carattere altamente complesso dell'organizzazione universitaria, l'RPCT si avvale, come previsto dalla Circolare D.F.P. 1/2013, di Referenti TAC con il compito di collaborare all'assolvimento degli obblighi previsti dalla legislazione vigente in materia e dal PTPCT. L'individuazione dei referenti per la trasparenza e la corruzione è tanto più necessaria se si considera che la realizzazione del Piano è caratterizzata dalla trasversalità a tutta l'organizzazione universitaria.

I Referenti svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, vigilano affinché siano osservate le disposizioni contenute nel PTPCT, 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 e propongono misure di prevenzione.

I Referenti per la prevenzione della corruzione sono il Dirigente, i Responsabili Amministrativi di Dipartimento, i Responsabili di settore/unità di Staff/Centri.

L'elenco dei Referenti TAC, costantemente aggiornato, è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente del portale di Ateneo, all'indirizzo <http://www.poliba.it/amministrazione-trasparente/prevenzione-della-corruzione>

### 3.6 Organismo Indipendente di Valutazione (OIV): Nucleo di valutazione

Il Nucleo di Valutazione nelle Università svolge le funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (delibere ANAC n. 6/2013 e n. 4/2010, ribadito nel PNA 2017).

Nello specifico, l'OIV:

- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che, nella misurazione e valutazione delle performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1 comma 8 bis della Legge 190/2012 e art. 44 del D. Lgs. n. 33/2013)
- verifica i contenuti della Relazione annuale che il RPCT predispose entro il 15 dicembre di ogni anno (per l'anno 2019 la scadenza è stata prorogata al 31 gennaio 2020) in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza
- attesta annualmente l'assolvimento di alcuni degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, individuati a rotazione dall'ANAC con apposita delibera. Tali attestazioni devono riferirsi allo stato della pubblicazione al 31 marzo di ogni anno, ed essere pubblicate entro il 30 aprile successivo (per l'anno 2019 la scadenza è stata prorogata al 31 luglio 2020). L'attestazione del Nucleo di Valutazione è pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe <http://www.poliba.it/amministrazione-trasparente/atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o>
- riferisce all'ANAC, qualora richiesto, sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza
- può segnalare all'ANAC, anche su impulso del Responsabile per la trasparenza, la mancata pubblicazione dei dati previsti dagli artt. 14 (organi di indirizzo politico) e 22 comma 2 (enti e società controllati e/o partecipati) del D.Lgs. n. 33/2013, da cui si avvia il procedimento per l'irrogazione delle sanzioni previste dall'art. 47 dello stesso Decreto 33/2013.

### 3.7 Collegio dei Revisori dei conti

A tale organo, composto da esperti in materia giuridica e contabile, spetta il controllo sulla regolarità della gestione amministrativa, finanziaria, contabile e patrimoniale dell'Ateneo. 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.

La rilevanza di tale organo nell'ambito della prevenzione della corruzione è evidente ove si pensi alla funzione di controllo svolta sulla regolarità della gestione amministrativo-contabile e sulla regolarità delle procedure adottate e dell'utilizzo delle risorse pubbliche poste a bilancio.

### 3.8 Collegio di disciplina e Ufficio procedimenti disciplinari

I procedimenti disciplinari per il personale universitario seguono procedure distinte a seconda della tipologia di personale docente o tecnico amministrativo e bibliotecario.

#### 3.8.1 Il Collegio di Disciplina

Come previsto dall'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".

Si compone di tre professori di prima fascia, di cui uno con il ruolo di presidente, due professori di seconda fascia e due ricercatori confermati in regime di impegno a tempo pieno. I componenti del collegio sono nominati con Decreto rettorale. Il procedimento disciplinare è avviato dal Rettore che entro 30 giorni, dal momento della conoscenza dei fatti, trasmette gli atti al Collegio formulando proposta motivata. Nel rispetto del principio del contraddittorio, il Collegio, nei termini previsti, esprime parere sulla proposta avanzata dal Rettore, sia in relazione alla rilevanza dei fatti sul piano disciplinare sia in relazione al tipo di sanzione disciplinare da irrogare e trasmette gli atti al Consiglio di Amministrazione che, entro trenta giorni dalla ricezione del parere, applica la sanzione ovvero ne dispone l'archiviazione.

#### 3.8.2 L'ufficio procedimenti disciplinari

L'art. 55, al comma 4, stabilisce che "Ciascuna amministrazione, secondo il proprio ordinamento, individua l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari "che svolga la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari nei confronti del personale tecnico amministrativo e bibliotecario.

L'ufficio si attiva non solo nei casi in cui pervenga la segnalazione, ma anche nelle ipotesi in cui lo stesso abbia altrimenti acquisito notizia dell'infrazione. Una volta investito correttamente della procedura, l'U.P.D. è tenuto a svolgere il procedimento sulla base dell'istruttoria; l'esito dello stesso potrà portare o all'archiviazione o all'irrogazione della sanzione appropriata.

Le forme e i termini del procedimento disciplinare del personale tecnico amministrativo sono descritti nell'art. 55-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, al termine del quale sono comminabili previa contestazione dell'addebito, contraddittorio ed espletamento di attività istruttorie (dal Dirigente o dall'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, a seconda della gravità del comportamento contestato) le sanzioni previste sia dal Decreto stesso sia dal Contratto Collettivo Nazionale (rimprovero verbale; rimprovero scritto - censura; multa di importo variabile fino a un massimo di quattro ore di retribuzione; sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni o da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi; licenziamento con preavviso; licenziamento senza preavviso).

Nell'ambito del Politecnico, le funzioni dell'Ufficio procedimenti disciplinari sono incardinate in staff alla Direzione Generale.



### 3.9 RASA

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) è il soggetto responsabile dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale nella Banca dati all'interno dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA- istituita presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (ex AVCP, ora ANAC Autorità Nazionale Anticorruzione) delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante, alla classificazione della stessa e all'articolazione in centri di costo.

L'individuazione del RASA è intesa, pertanto, come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Con Decreto del Direttore Generale n. 41 del 29.1.2020 è stato nominato RASA per il Politecnico di Bari il prof. Francesco Cupertino, Magnifico Rettore p.t..

### 3.10 Il personale del Politecnico

Il PTPCT si applica a tutto il personale del Politecnico di Bari, tecnico, amministrativo e bibliotecario e docente.

Il personale dell'Ateneo ha il dovere di attuare le misure di prevenzione programmate nel PTPCT e di prestare la propria collaborazione al RPCT, secondo quanto previsto sia dal D.P.R. n. 62/2013 sia dal Codice di Etico e di Comportamento dell'Ateneo.

L'art.8 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, richiamato dal Codice Etico e di Comportamento di Ateneo, stabilisce che *"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"*.

Al fine di realizzare un'efficace strategia di comunicazione del PTPCT, si propone che lo stesso sia consegnato al personale neoassunto al momento della presa di servizio ovvero sia riportato, nei documenti di stipula dei contratti, il link pubblicato sul sito istituzionale del Politecnico.

Tale adempimento è di competenza del Settore Risorse Umane

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

In particolare, i dipendenti:

- partecipano al processo di gestione del rischio (PNA, 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 DPR n. 62/2013.

### 3.11 I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ateneo

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ateneo sono tenuti ad osservare le misure del presente Piano e a segnalare situazioni di illecito ai sensi dell'art. 8 del Codice di comportamento (DPR 62/2013).

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 DPR n. 62/2013.

## 4. Integrazione tra il PTPCT e il sistema di misurazione della performance

Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione il PTPCT è coordinato con il sistema di misurazione e della Performance e con il Piano Integrato, che contiene gli obiettivi di performance organizzativa, alcuni dei quali rappresentano altresì misure di prevenzione della corruzione.

La politica di prevenzione della corruzione costituisce un elemento di tutte le finalità strategiche che pertanto deve essere caratterizzata da una forte attenzione alla componente etica, all'integrità nel perseguimento delle missioni istituzionali e all'accessibilità e trasparenza nell'accesso alle informazioni.

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 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.

Il succitato Sistema 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 2021-2023*".

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, ai Dirigenti e ai 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).

## 5. Gestione del rischio

Il processo di gestione del rischio riguarda l'intera struttura organizzativa e si articola attraverso tre fasi:

- l'analisi del contesto (esterno: caratteristiche ambientali in cui opera l'Ateneo; interno caratteristiche dell'organizzazione)
- la mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio di corruzione
- la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio)
- il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

### 5.1 L'analisi del contesto

L'analisi del contesto richiede di conoscere, attraverso dati informativi, l'ambiente esterno e quello interno al fine di poter compiere una valutazione più realistica e specifica dell'ambito di azione in cui opera l'Ateneo e consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci per prevenire i rischi.

L'obiettivo 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.

Il PNA2019 ha introdotto il concetto di fattori abilitanti del rischio corruttivo come indicati nel seguente Box 9:

**Box 9– Esempi di fattori abilitanti del rischio corruttivo**

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi;
- b) mancanza di trasparenza;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- e) scarsa responsabilizzazione interna;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

Il succitato PNA ha, altresì, individuato, come indicatori di stima del livello del rischio, quelli indicati nella seguente Figura 3:

**Figura 3 – Esempi di indicatori di stima del livello di rischio**

- **livello di interesse "esterno"**: la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- **grado di discrezionalità del decisore interno alla PA**: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- **manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata**: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- **opacità del processo decisionale**: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale, riduce il rischio;
- **livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano**: la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità;
- **grado di attuazione delle misure di trattamento**: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

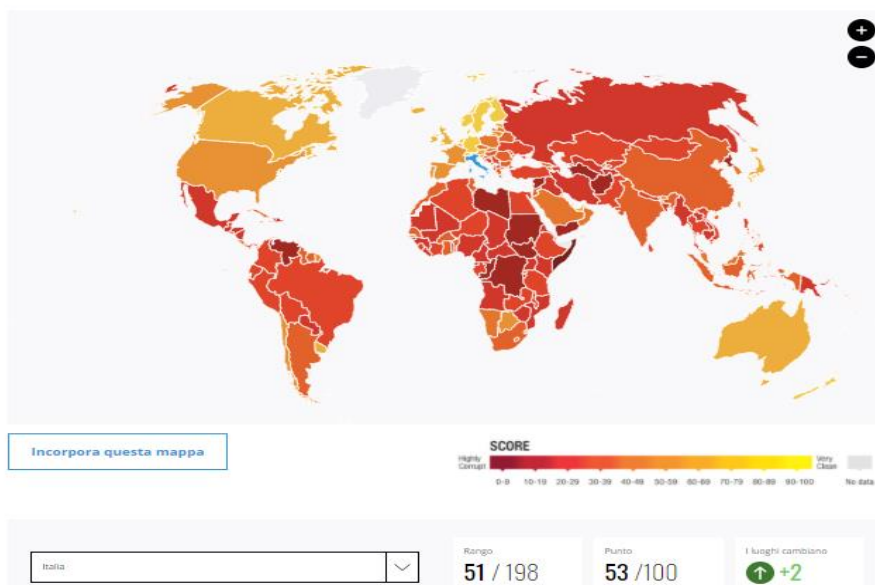
La tabella "Gestione del rischio" (allegato 1 al presente Piano) riassume la mappatura delle attività degli uffici dell'Ateneo, l'individuazione dei comportamenti a rischio, la connessa valutazione del rischio e infine l'indicazione delle correlate misure specifiche proposte da ogni singolo Ufficio, con il relativo prospetto di programmazione.

### 5.1.1 Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente, nel quale l'Ateneo opera, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Con riferimento allo scenario internazionale l'analisi è stata condotta sulla base dei dati comunicati dall'Associazione Transparency International, la maggiore organizzazione mondiale che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione, prendendo in considerazione l'indicatore Corruption Perception Index (CPI), cioè l'indicatore di corruzione che classifica 180 paesi e territori in base ai livelli percepiti di corruzione del settore pubblico. "Il CPI utilizza una scala da 0 a 100, dove 0 è altamente corrotto e 100 è molto pulito"

## Mappa del mondo tavolo

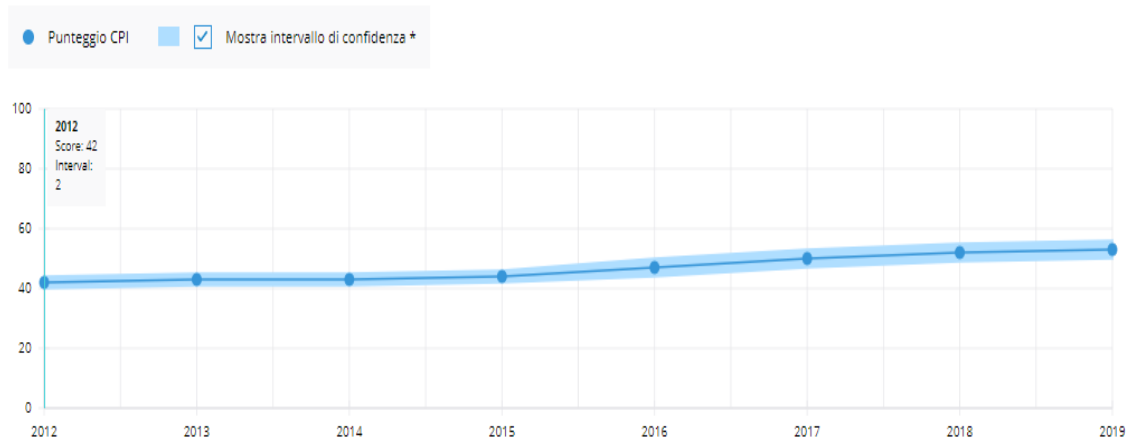


Nell'anno 2019 l'Italia risulta posizionata, in rapporto all'Europa, al 53° posto.

Relativamente al punteggio dell'Italia, i dati tra il 2012 e il 2019 sono di seguito riportati:

## Il punteggio dell'Italia nel tempo

Questi dati sono compresi tra il 2012 e il 2019. I dati tra il 1995 e il 2011 sono esclusi perché la nostra metodologia era diversa.

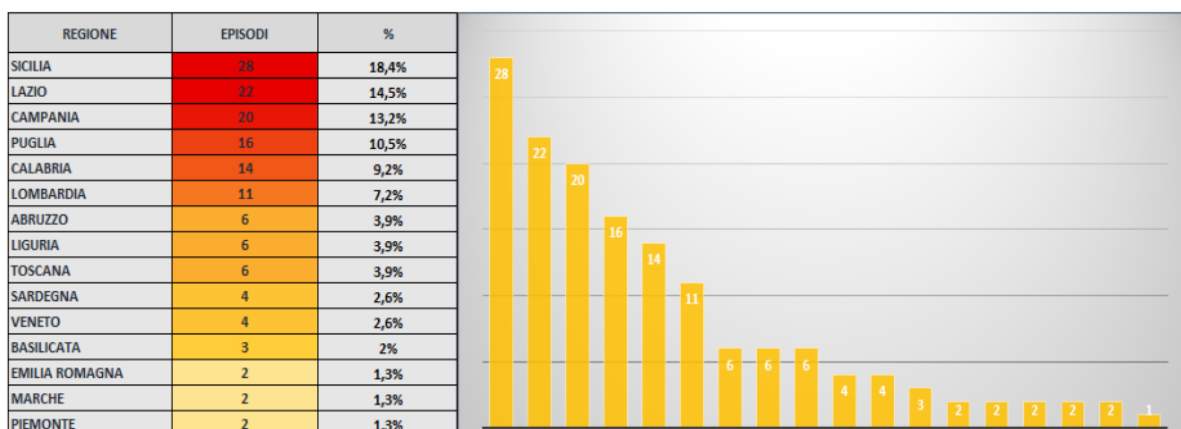


Inoltre la Commissione Europea, nella Raccomandazione del 5 giugno 2019, ha evidenziato che, se da un lato l'Italia ha compiuto progressi per migliorare il quadro della prevenzione della corruzione (migliore protezione dei dipendenti che segnalano illeciti, i whistleblower, rafforzamento del ruolo dell'ANAC e la legge anticorruzione del gennaio 2019), dall'altro lato la repressione della corruzione resta inefficace soprattutto a causa della eccessiva durata dei procedimenti penali e della mancata riforma del processo penale. Ha pertanto raccomandato all'Italia di adottare ulteriori provvedimenti volti a migliorare l'efficacia della lotta contro la corruzione.

Con riferimento allo scenario nazionale l'ANAC, nell'ambito del Programma Operativo Nazionale "Governance e Capacità Istituzionale 2014-2020", ha avviato un progetto che punta a definire un set di indicatori in grado di individuare il rischio di corruzione nella Pubblica Amministrazione. Nel Rapporto "La corruzione in Italia 2016-2019- Numeri, luoghi e contropartite" ANAC, a seguito dell'analisi dei provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio, ha fornito un quadro delle vicende corruttive in termini di dislocazione geografica, enti, settori e soggetti coinvolti.

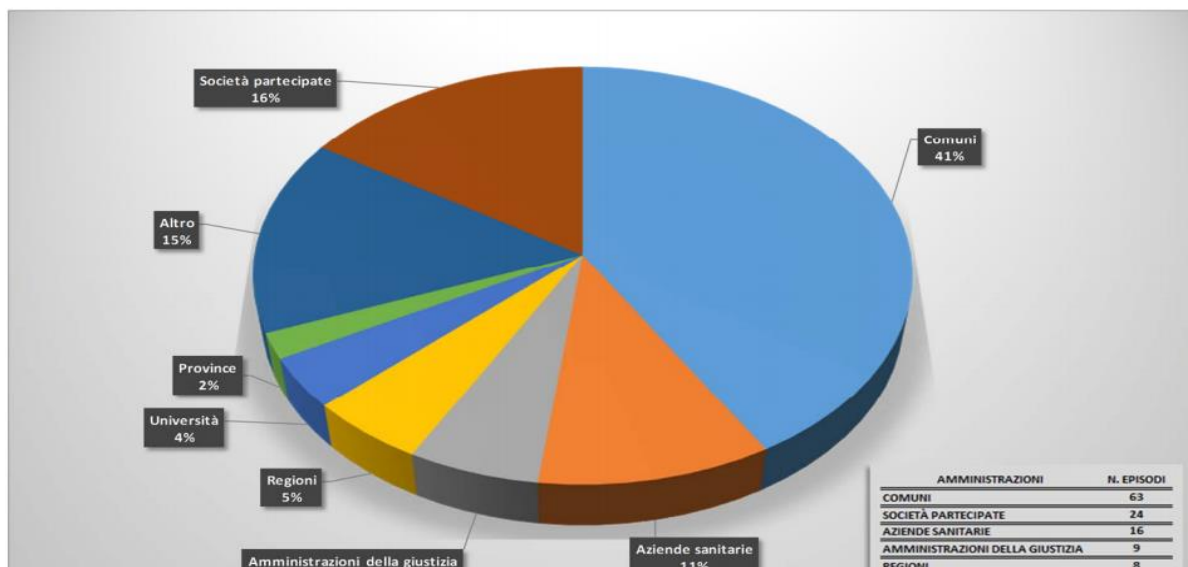
Nel triennio di riferimento (2016/2019) a essere interessate da fenomeni corruttivi sono state pressoché tutte le regioni d'Italia: la maggior parte dei casi si sono verificati in Sicilia, (28 episodi di corruzione), Lazio (con 22 casi), Campania (20), Puglia (16), Calabria (14) e Lombardia (11).

**Tab. 1 - EPISODI DI CORRUZIONE 2016-2019**



Tra le amministrazioni prevalentemente coinvolte da episodi di corruzione i Comuni rappresentano gli enti maggiormente a rischio mentre per le Università italiane, nel triennio 2016-2019, si sono registrati n. 6 episodi.

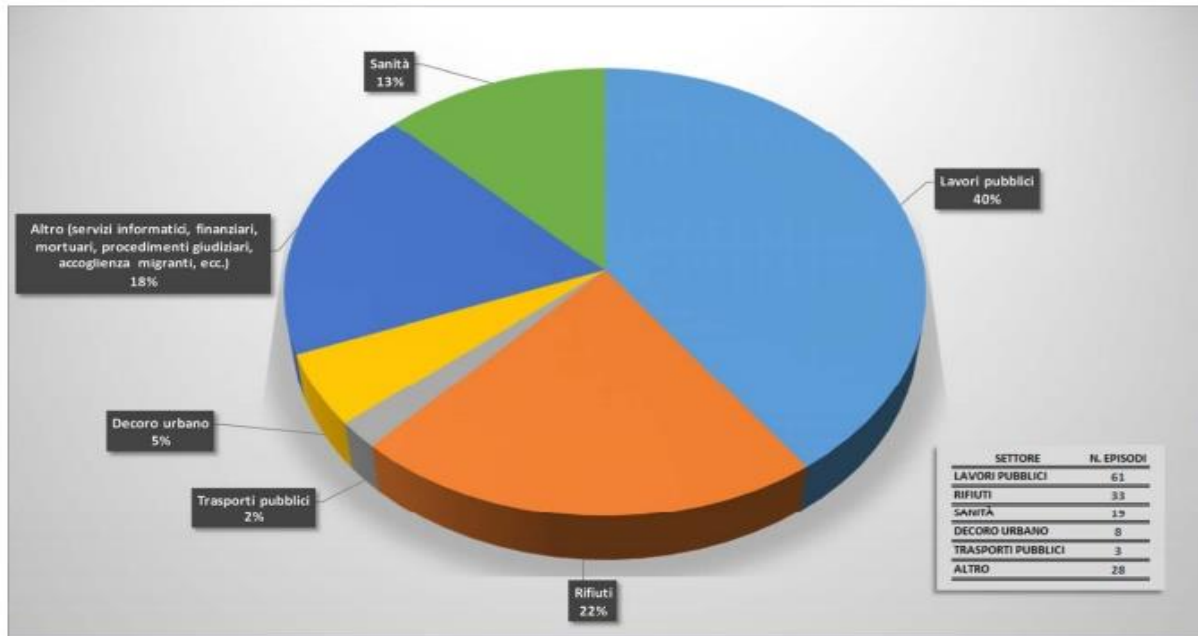
**Tab. 5 - AMMINISTRAZIONI COINVOLTE**



Nel 74% (113 casi), a conferma della rilevanza del settore e degli interessi illeciti a esso legati per via dell'ingente volume economico, gli episodi di *maladministration* ha riguardato l'ambito

degli appalti pubblici, rifiuti, sanità, decoro urbano e trasporti pubblici. Il restante 26%, per un totale di 39 casi, ha riguardato altri ambiti procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari.

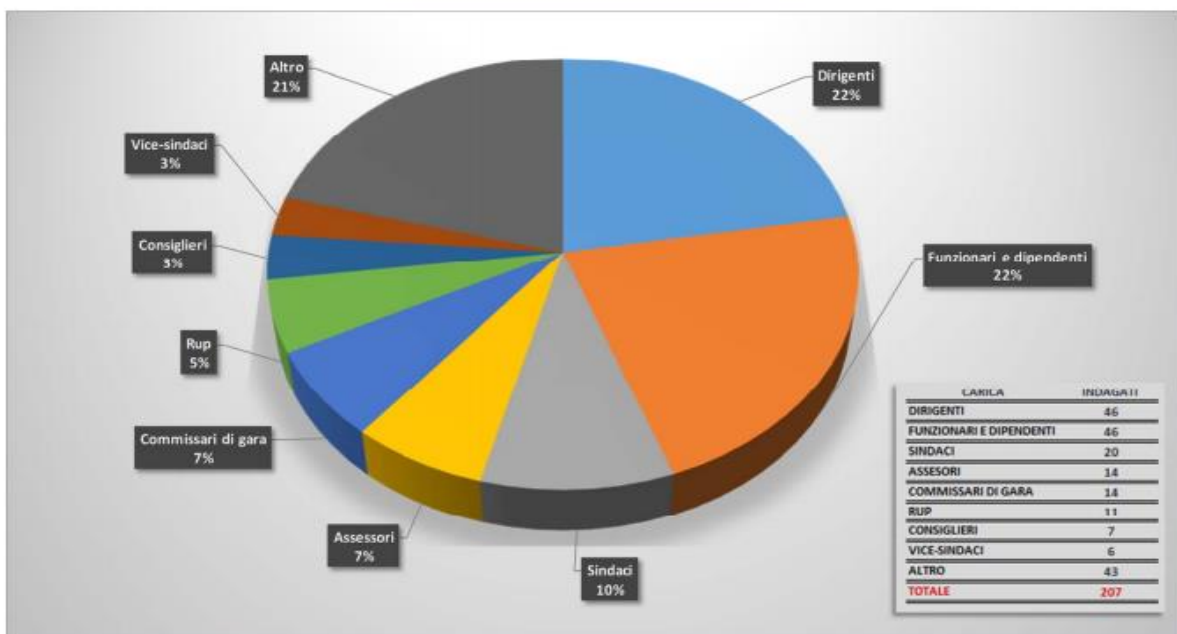
**Tab. 3 - SETTORI PIÙ COLPITI**



10

La tipologia degli indagati ha riguardato dirigenti (22%), funzionari e dipendenti (22%), sindaci, assessori, commissari di gara, RUP e altro (56%) come raffigurato nella seguente tabella.

**Tab. 4 - TIPOLOGIA DEGLI INDAGATI**



L'Associazione Transparency International Italia, attraverso l'iniziativa "Mappiamo la corruzione", ha monitorato i reati di corruzione e similari riferiti dai media dal quale si evince quanto di seguito riportato:

In Puglia risultano registrati 64 casi (così distribuiti tra le province: Bari 20, BAT 6, Foggia 6, Taranto 10, Brindisi 8 e Lecce 14), di cui tre coinvolgono le Istituzioni Universitarie (2 Bari e 1 Foggia).

Il quadro che emerge conferma che la prevenzione della corruzione si dimostra quale strumento aggiuntivo, non alternativo, e sottolinea l'importanza della trasparenza quale strumento di monitoraggio civico dell'azione amministrativa.

Con particolare riferimento al fenomeno whistleblowing ANAC, nella "Relazione annuale" di giugno 2020, ha rappresentato che si è passati dalle 125 segnalazioni del 2015 alle 873 del 2019, per un totale complessivo di circa 2330 segnalazioni.

L'area geografica di provenienza delle segnalazioni è il Sud con le Isole e le tipologie di illeciti segnalati più frequenti sono gli appalti, i concorsi e la gestione delle risorse pubbliche.

In più della metà dei casi il whistleblower è un dipendente pubblico (55,3 delle segnalazioni), un lavoratore/collaboratore di una impresa fornitrice della P.A. (14,2%) o un dipendente di società controllate o partecipate 14%.

Dal citato rapporto emerge, inoltre, che le Università che non hanno ricevuto segnalazioni risultano essere l'Università di Catanzaro, l'Università di Genova, l'Università di Trieste e l'Università del Salento.

Il trend in crescita delle segnalazioni di Whistleblowing evidenzia un miglioramento della qualità delle segnalazioni e una maggiore fiducia nei confronti dell'Autorità.

### 5.1.2 Contesto interno

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".

Il Politecnico di Bari, istituito con la Legge 245 del 7 agosto 1990, è il più giovane tra i tre Politecnici italiani.

L'assetto organizzativo dell'Ateneo, che richiama quanto previsto dalla Legge n. 240 del 2010, si articola strutture di servizio e strutture accademiche come sotto riportato:

- Rettorato
- Direzione Generale
- Direzione Affari Generali, Servizi Bibliotecari e Legali
- Direzione Gestione Risorse e Servizi Istituzionali
- Direzione Qualità e Innovazione
- Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica (DICATECh)
- Dipartimento di Ingegneria Elettrica e dell'Informazione (DEI)
- Dipartimento di Meccanica, Matematica e Management (DMMM)
- Dipartimento di Scienze dell'Ingegneria Civile e dell'Architettura (DICAR)



- Dipartimento InterAteneo di Fisica, Michelangelo Merlin.

Sono inoltre presenti altre Strutture non dotate di autonomia gestionale quali il Centro interdipartimentale Magna Grecia, presso la sede distaccata di Taranto <http://www.poliba.it/it/ricerca/centro-interdipartimentale-magna-grecia> e il Centro linguistico di Ateneo <http://www.poliba.it/it/linguistico/centro-linguistico-di-ateneo>

Al 31 dicembre 2020 il personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo è pari a complessive unità 245 unità:

- n.2 dirigenti
- n. 243 unità di personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario (di cui 16 a tempo determinato) distinto tra:
  - o n. 23 unità di categoria B
  - o n. 150 unità di categoria C
  - o n. 54 unità di categoria di D
  - o n. 16 unità di categoria EP.

Al 31 dicembre 2020 il personale docente dell'Ateneo è pari a complessive 326 unità:

- professori di I e II fascia e ricercatori a tempo indeterminato pari a 232 unità:
  - o n. 78 unità professori di I fascia
  - o n. 120 unità professori di II fascia
  - o n. 34 unità di ricercatori a tempo indeterminato.
- ricercatori a tempo determinato pari a 94 unità.

L'Ateneo, al fine di prevenire la corruzione, in data 5 giugno 2019 ha siglato un protocollo di intesa con il Comando Regionale Puglia della Guardia di Finanza di Bari per la promozione della cultura della legalità e dei valori etici rivolta a tutta la comunità e prioritariamente agli studenti e promuovere la corretta applicazione delle norme che favoriscono il diritto allo studio. Tale protocollo ha l'obiettivo di attivare controlli delle dichiarazioni sulla condizione reddituale e patrimoniale degli studenti finalizzate alla riduzione di tasse universitarie o di altre prestazioni agevolate in materia di diritto allo studio. La mirata attività di analisi dei dati ha riguardato nel biennio 2018/2019 oltre 67 verbali rilevando la presenza di irregolarità in 18 casi, con un recupero di gettito contributivo di oltre 50 mila euro.

Il Politecnico di Bari, inoltre, in data 18 dicembre 2020, ha sottoscritto un Accordo Quadro con l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro, l'Università di Foggia, l'Università del Salento e la Lum Jean Monnet per il monitoraggio delle attività di didattica e di ricerca sul tema dell'antimafia nell'ottica di creazione di una *"anagrafe della ricerca, della didattica accademica e della divulgazione scientifica"*. L'Accordo è teso alla collaborazione per l'avvio di un monitoraggio di tutte le attività/azioni/studi/ricerche, avviate o da avviarsi, nonché della programmazione e il monitoraggio di idonee iniziative e buone prassi da perseguire, tra le altre, *"per la prevenzione ed il contrasto, in materia di:*

- lotta alla criminalità ed alle mafie anche allo scopo di incrementare la conoscenza delle dinamiche e delle implicazioni socioeconomiche dei fenomeni criminosi di stampo mafioso e diffonderne la consapevolezza
- approfondimento delle dinamiche utilizzate per il contrasto ed il tracciamento dei flussi finanziari, anche con la prospettiva di attivare specifici focus di ricerca e di analisi dei dati, allo scopo di porre in essere specifiche collaborazioni con le istituzioni territoriali e nazionali predisposte a tali attività
- indagini e studio delle principali problematiche inerenti al tema della cybersecurity, e di come questa si interfacci con le attività di stampo criminale e mafioso."

## 5.2 Mappatura delle attività e individuazione dei comportamenti a rischio di corruzione

L'Ateneo, fin dall'adozione del suo primo Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione nel 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:

- acquisizione e progressione del personale
- affidamento di lavori, servizi e forniture (rinominata Contratti pubblici)
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Con il più volte citato aggiornamento del PNA, approvato nell'ottobre 2015 dall'ANAC, è emersa la necessità di denominare Aree Generali le predette Aree obbligatorie integrandole con ulteriori Aree, quali:

- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- incarichi e nomine
- affari legali e contenzioso.

Accanto alle aree generali di rischio, il PNA 2017 ha dedicato una intera sezione alle Università individuando aree di "rischio specifiche" come di seguito individuate:

- didattica (processo di accreditamento delle sedi e dei corsi universitari, gestione test di ammissione, valutazione studenti, ecc.)
- ricerca (con particolare attenzione al processo relativo al finanziamento dei progetti di ricerca, ecc.)
- reclutamento dei docenti (in riferimento alla fase di attribuzione dell'abilitazione scientifica nazionale ed alla fase del reclutamento a livello locale)
- attività a presidio dell'imparzialità del personale universitario, con riferimento al codice etico e di comportamento, nonché al procedimento disciplinare dei docenti e ricercatori, a norma dell'art. 10 L. 240/2010
- gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne

- enti partecipati ed attività esternalizzate.

In particolare, il Politecnico ha individuato, come ulteriore 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”*.

Nel corso del 2020 si è proceduto a mappare e analizzare i processi relativi alle strutture non ancora mappate (quattro strutture Dipartimentali, il Centro Linguistico e il Centro Interdipartimentale Magna Grecia).

Tale mappatura, oggetto di specifico obiettivo individuato a cura del RPCT , ha visto il diretto coinvolgimento dei Referenti TAC delle strutture interessate, attraverso l’individuazione e la descrizione delle singole *attività/processo* e delle correlate fasi e azioni nonché dei soggetti responsabili/executori specificando, lì dove individuati, i comportamenti a rischio corruzione, le misure specifiche di correzione e/o di mitigazione del rischio, i responsabili delle stesse e la tempistica di realizzazione.

### 5.3 Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è la macro-fase in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive. La valutazione del rischio è articolata in tre fasi operative di seguito specificate:

- **l’individuazione del rischio** mira ad individuare quei fatti corruttivi o quegli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi nel flusso del processo. Tale fase è realizzata in collaborazione con Referenti TAC e con i responsabili dei settori/uffici che avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall’amministrazione, possono facilitare l’identificazione degli eventi rischiosi sulla base di eventuali segnalazioni ricevute o dell’esperienza pregressa nella gestione del processo.
- **l’analisi del rischio** ha come obiettivo quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività attraverso l’analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione ed è finalizzata a comprendere quali sono i fattori che consentono il verificarsi, anche potenziale, di eventi corruttivi.

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

- sull'Ateneo in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.
- 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, a livello di comparto Istruzione e Università, la matrice generale di calcolo del rischio:

Tab. 1 – Matrice per il calcolo del rischio

<b>IMPATTO</b> <b>PROBABILITA'</b>	<b>MOLTO BASSO</b>	<b>BASSO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>ALTO</b>	<b>ALTISSIMO</b>
<b>ALTISSIMA</b>	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO	ALTISSIMO	ALTISSIMO
<b>ALTA</b>	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTO	ALTISSIMO
<b>MEDIA</b>	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
<b>BASSA</b>	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	MEDIO	ALTO
<b>MOLTO BASSA</b>	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):  $R = Pe \times Ie$ .

- **la ponderazione del rischio** consiste nell'esaminare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento, 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.*

#### 5.4 Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione dei correttivi e delle misure più idonee a prevenire i rischi o a ridurre la probabilità che si verifichino. La fase di individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di temperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse al fine di evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

Le misure di trattamento del rischio, *"generalì, che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in materia trasversale sull'intera amministrazione (..) e misure specifiche che si caratterizzano per il fatto di incidere su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio"* devono soddisfare tre requisiti:

- essere efficaci nella mitigazione delle cause del rischio
- essere sostenibili sotto il profilo sia economico che organizzativo se si vuole evitare che le misure restino una previsione astratta e il PTPCRT si risolva in un atto programmatico irrealistico o, addirittura, inapplicato
- essere "tarate" con riferimento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Si precisa che 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 di seguito si elencano le principali misure di carattere generali e specifiche prese in considerazione nel presente Piano:

- controllo
- trasparenza
- definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- regolamentazione
- semplificazione di processi/procedimenti
- formazione
- rotazione
- disciplina del conflitto di interessi

**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**–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.

L’RPCT ha organizzato il 10 dicembre 2020, in diretta streaming la Giornata della Trasparenza sul focus *“Trasparenza: un adempimento o un’opportunità”*.

Alla Giornata, intesa anche come attività formativa e di sensibilizzazione trasversale a tutta la Comunità, hanno partecipato il Rettore prof. Francesco Cupertino, il Direttore Generale dott. Sandro Spataro, il dott. Pierpaolo Grasso – Magistrato della Corte dei Conti sul tema *“La responsabilità in caso di violazione degli obblighi di trasparenza”*, il prof. Giovanni Guzzardo, prof. associato di diritto amministrativo del Dipartimento di Ingegneria Civile, Ambientale, del Territorio, Edile e di Chimica (DICATECh), sul tema *“Trasparenza vs corruzione”* e il sig. Alessandro Ancona, Presidente del Consiglio degli Studenti dell’Ateneo sul tema *“La trasparenza dal punto di vista degli studenti”* -

L’evento è visibile al link <http://www.poliba.it/node/10213>

**Definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento**– la legge 190/2012 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”* che all’art. 1 comma 2 dispone che *“le previsioni del presente Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell’articolo 54, comma 5, del citato decreto legislativo n. 165 del 2001”*.

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.

Tale Codice è pubblicato sul portale del Politecnico alla sezione *“Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali”*.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L’ANNO 2021

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 2021	RPCT e Ufficio a supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Con nota mail del 4 giugno 2020 l’RPCT, in considerazione delle *“Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”*, approvate con delibera ANAC n. 177 del 19

febbraio 2020, ha chiesto al competente settore/ufficio di procedere all'adeguamento del Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo

L'ufficio competente ha comunicato che il Codice Etico e di Comportamento dell'Ateneo *"risulta manifestamente conforme alla delibera ANAC"* in quanto *"non sono intervenute modificazioni alla normativa nazionale successivamente all'emanazione del nuovo Codice di Ateneo"* e, inoltre, che *"raccogliendo le indicazioni ANAC recate nell'aggiornamento 2017 al PNA, l'Ateneo ha già unificato il Codice Etico e il Codice di Comportamento, prevedendo così come richiesto dall'ANAC, apposita sezione per docenti e ricercatori"*.

Al fine di realizzare un'efficace strategia di comunicazione del Codice Etico e di Comportamento, i Responsabili di Struttura competenti provvedono a consegnare il succitato Codice a coloro che, a vario titolo, collaborano con l'Ateneo e al personale neoassunto al momento della presa di servizio ovvero provvedono a riportare, nei documenti di stipula dei contratti, il link del Codice Etico e di Comportamento pubblicato sul sito istituzionale del Politecnico.

Relativamente al monitoraggio svolto nel mese di novembre 2020 (nota prot. n. 25786 del 02 novembre 2020) dall'RPCT sul livello di diffusione e di conoscenza del Codice Etico e di Comportamento risulta che:

- all'atto del conferimento di incarichi, di assunzioni, di stipula di contratti e di accordi, di tutti coloro che, a vario titolo, collaborano con l'Ateneo (consulenti, collaboratori esterni, prestatori d'opera, professionisti, fornitori e terze parti) è stata consegnata e fatta sottoscrivere ai soggetti interessati copia del Codice Etico e di Comportamento e/o nei documenti di stipula viene riportato il link di rimando al file pdf pubblicato sul sito istituzionale del Politecnico, lo stesso documento viene sottoscritto dai soggetti contraenti
- nei contratti, nelle lettere di incarico o nomina e nei bandi sono state inserite apposite disposizioni o clausole di risoluzione/decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice Etico e di Comportamento.

Il Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari ha attestato, altresì, di non aver accertato né ricevuto segnalazione in ordine alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di 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.

A tale riguardo, quale misura generale per il triennio 2021-2023, si procederà all'adeguamento del corpus regolamentare di Ateneo nelle aree della trasparenza e della privacy, nonché dell'anticorruzione con particolare riferimento ai Regolamenti:

- rotazione ordinaria, ex legge n. 190/2012, negli incarichi del personale dirigente e tecnico

- amministrativo e bibliotecario
- procedimenti disciplinari personale TAB
- in materia di procedimento amministrativo e accesso
- l'accesso ai luoghi di lavoro

**PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021**

Misura	Tempi di realizzazioni	Responsabile	Indicatore	Target
Adeguamento dei Regolamenti di Ateneo <ul style="list-style-type: none"> <li>- regolamento per la rotazione ex art. 1, co. 5, lett. b) della legge n. 190/2012 di dirigenti e funzionari in settori particolarmente esposti al rischio corruzione</li> <li>- regolamento sui procedimenti disciplinari personale TAB</li> <li>- regolamento organico in materia di procedimento amministrativo e accesso</li> <li>- regolamento per l'accesso ai luoghi di lavoro</li> </ul>	Entro il 31 dicembre 2021	Referente TAC competente e ufficio studi e qualità della normazione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

**Semplificazione di processi/procedimenti** – il concetto di semplificazione risiede nella accezione di rendere più chiaro e snello il funzionamento dell'Amministrazione eliminando i passaggi procedurali e gli adempimenti superflui per un buon funzionamento dell'amministrazione trovando modi diversi, più semplici ed economici per ottenere lo stesso risultato.

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.

**Formazione** -nel contesto delle azioni di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, nonché di trasparenza, l'importanza della formazione, come risulta dalla L. n. 190/2012, riveste un ruolo centrale.

La L. 190/2012 (cd. "Legge anticorruzione") affida espressamente al RPCT il compito di individuare il personale da inserire in programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.



Una adeguata attività formativa costituisce, anche secondo le previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2013 e successivi aggiornamenti), uno dei principali strumenti per arginare ogni rischio di fenomeno corruttivo.

Le attività di formazione sono strutturate in:

- livello generale/di base: rivolto a tutti i dipendenti, mirate alla diffusione di valori etici, 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 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.

Anche per l'anno 2020 il Politecnico ha aderito al programma INPS Valore PA, che ha previsto l'attivazione di percorsi formativi su diverse tematiche, *"Prevenzione e repressione della Corruzione nella Pubblica Amministrazione"* e *"Gestione delle banche dati relative ai contratti pubblici di gara negli appalti pubblici: dal bando alla stipula del contratto. Tecniche per la redazione degli atti di gara"*.

Nel mese di giugno 2020, inoltre, l'RPCT ha organizzato con il COINFO (Consorzio Interuniversitario sulla Formazione) in modalità telematica, un corso di formazione dal titolo *"Il sistema normativo a protezione dal rischio corruzione e il Diritto di accesso generalizzato"*. Il corso è stato strutturato su due giornate, una di livello generale destinata a tutto il personale, e l'altra di livello specifico, rivolta ai Referenti TAC, 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.

Relativamente al monitoraggio dell'attuazione della misura, svolto dall'RPCT (nota prot. n. 25786 del 02 novembre 2020) è risultato che è stata erogata attività formativa sia generale sia specifica a cui ha partecipato un numero di unità di personale, individuato dai Responsabili di settore in base alle competenze, compreso tra da 21 a 50.

Si propone che l'Ateneo, entro in corrente anno, si doti del Piano della Formazione del personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario con specifica sottosezione dedicata al Piano della Formazione per la prevenzione della corruzione. Tanto in ragione di quanto già segnalato nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2020-2022.

Si propone, inoltre, che il competente ufficio predisponga questionari da distribuire ai soggetti destinatari della formazione al fine di rilevare le conseguenti ulteriori priorità formative e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati evidenziandone, al contempo, le maggiori criticità.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore
Predisposizione del Piano della Formazione con specifica sezione della formazione per la prevenzione della corruzione.	Entro il 31 ottobre 2021	Referente TAC competente in condivisione con RPCT (per la sezione di competenza)	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)

**Rotazione** -Nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione individuate dalla L. n.190/2012, assume rilievo quella della rotazione del personale impegnato nelle aree a più elevato rischio corruzione cosiddetta rotazione "ordinaria" (da distinguere rispetto a quella "straordinaria" ex art. 16, comma 1, lettera l-quater d. lgs. 30 marzo 2001 n. 165).

La rotazione del personale è considerata una misura organizzativa generale preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, derivanti dalla permanenza di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione tanto allo scopo di evitare che il dipendente sfrutti la posizione ricoperta per ottenere un vantaggio illecito, anche indiretto, per sé o per altri.

L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

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

- ordinaria: 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
- straordinaria: prevista dall'art. 16 c. 1 lett. l) quater D. Lgs. n.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.

Al fine di garantire continuità ed efficacia dell'azione amministrativa la rotazione va in ogni caso ponderata con le generali esigenze organizzative dell'Ateneo e delle sue strutture interne.

L' RPCT, già nel 2019, con nota prot. n. 33579 del 20 dicembre, aveva rappresentato l'urgenza di procedere all'aggiornamento del piano di rotazione del personale, non più coerente con quanto delineato nell'assetto organizzativo, sollecitando, altresì, che nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, fossero poste in essere anche ulteriori misure organizzative per attribuire a soggetti diversi compiti relativi a:

- svolgimento di istruttorie e accertamenti
- adozione di decisioni
- attuazione delle decisioni prese
- effettuazione delle verifiche.

Tale misura va sostenuta da percorsi di formazione, anche di tipo trasversale, fondamentali al fine di rendere fungibili le funzioni in una pluralità di ambiti lavorativi. A seguito del monitoraggio svolto nel mese di novembre 2020 (nota prot. n. 25786 del 02 novembre 2020) dall'RPCT si rappresenta che:

- la misura *Aggiornamento dei processi già analizzati ed estensione della mappatura dei processi ai Dipartimenti, Centro Linguistico e Centro Magna Grecia* risulta attuata
- le misure *Programmazione di iniziative relative alla rotazione del personale e Pianificazione di periodi di affiancamento in vista di imminenti rotazioni* non risultano attuate

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Adozione Piano di rotazione	Entro il 31 ottobre di ogni anno	Direttore Generale sentito il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Applicazione del Piano di rotazione (ON/OFF)	ON
Pianificazione di periodi di affiancamento in vista di imminenti rotazioni	In occasione della rotazione	Referente TAC Settore Risorse Umane	In occasione della predisposizione del Piano di rotazione	ON
Pianificazione di attività formative e di aggiornamento del personale	In occasione della rotazione	Referente TAC settore competente	In occasione della predisposizione del Piano di rotazione	ON

Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre 2021	RPCT e ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON
---	---------------------------	--	---	----

**Disciplina del conflitto d'interesse**-La nozione di conflitto di interessi indica *"qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale"*. La ratio dell'obbligo di astensione, rivolta a tutti i dipendenti pubblici, va ricondotta nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa disciplinato dall'art.97 della Costituzione e trova applicazione ogni qualvolta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale. 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, 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. n. 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.

Il quadro normativo è completato dalla previsione del DPR n. 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 (...)"*.

Tra gli strumenti attuativi della normativa, si suggeriscono 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 per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse. Tale attività informativa deve essere prevista nell'ambito delle iniziative di formazione. 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 introduce una disciplina particolare per le ipotesi di conflitto di interesse. La funzione della norma è quella di evitare che l'amministrazione aggiudicatrice si lasci guidare, nella scelta del contraente, da considerazioni estranee all'appalto, accordando la preferenza a un concorrente unicamente in ragione di particolari interessi soggettivi. 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.

L'assenza di conflitto d'interessi si basa sulle potenziali conseguenze (anche penali) delle dichiarazioni mendaci eventualmente rese mediante la certificazione relative a stati, qualità personali e fatti (art. 46 e 47 del dpr 445/2000).

Relativamente al monitoraggio svolto dall'RPCT in merito all'applicazione della misura (con nota prot. n. 25786 del 02 novembre 2020) il Referente TAC del Settore Risorse Umane ha attestato che:

- sono state segnalate tempestivamente e per iscritto situazioni di conflitti di interessi dagli interessati che si sono astenuti
- la situazione emergenziale ha reso complicato procedere all'espletamento dei controlli a campione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

i Referenti TAC del Settore servizi tecnici per il patrimonio edilizio e del Settore Servizi Tecnici per gli Impianti e la Gestione Immobiliare Integrata e Informatizzata hanno attestato di:

- aver provveduto a svolgere controlli a campione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi
- aver provveduto ad acquisire le dichiarazioni degli operatori economici relative alla

insussistenza di situazione di conflitto di interesse di cui al D. Lgs. n. 50/2016.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
In caso di conflitto di interesse applicazione della procedura prevista e dal Codice Etico e di Comportamento di Ateneo	Tempestivamente, (secondo le prescrizioni del Codice Etico e di Comportamento di Ateneo)	Ufficio Procedimenti Disciplinari Collegio di disciplina	N. di comunicazioni effettuate nel rispetto della procedura del Codice di Comportamento/ N. di segnalazioni	100%
Acquisizione dichiarazioni da parte degli operatori economici di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse di cui al D. Lgs. n. 50/2016 (artt. 80,42 e 67) nel rispetto dei principi contenuti nell'art. 42 del citato decreto	Entro i termini previsti dal bando	Referenti TAC competenti	Verifica delle dichiarazioni acquisite dagli operatori economici	ON
Acquisizione di dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziali per i consulenti e collaboratori e relativa pubblicazione	Tempestivamente (prima del conferimento dell'incarico)	Referenti TAC competenti	N. contratti sottoscritti/ N. dichiarazioni acquisite e pubblicate	100%
Controllo a campione con sorteggio delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziali per i consulenti e collaboratori	Semestralmente	Referenti TAC competenti	N. strutture che compongono il campione/ N. totale strutture che hanno affidato incarichi a consulenti e collaboratori *100	25%
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

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

La misura in argomento attiene al rispetto dei criteri generali stabiliti dalle leggi e dai Regolamenti di Ateneo per il conferimento e l'autorizzazione degli incarichi istituzionali ed extra-istituzionali ai dipendenti.

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 nel PNA 2017 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 [http://www.poliba.it/sites/default/files/regolamento\\_in\\_materia\\_di\\_incompatibilita\\_e\\_di\\_autorizzazioni\\_a\\_svolgere\\_incarichi\\_retribuiti\\_per\\_il\\_personale\\_docente\\_del\\_politecnico\\_di\\_bari.pdf](http://www.poliba.it/sites/default/files/regolamento_in_materia_di_incompatibilita_e_di_autorizzazioni_a_svolgere_incarichi_retribuiti_per_il_personale_docente_del_politecnico_di_bari.pdf)

Il su citato Regolamento 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 <http://www.poliba.it/sites/default/files/regolamento.pdf>

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, costantemente aggiornati, suddivisi per anni, contenenti i riferimenti del dipendente autorizzato, la denominazione del conferente, l'oggetto dell'incarico, la data di inizio e fine dell'incarico e tutti i dati relativi all'importo percepito.

Per gli incarichi a far data dal 1° gennaio 2018, la sottosezione è alimentata automaticamente mediante rinvio al sito <https://consulentipubblici.gov.it/> DFP – PerlaPA.

Relativamente al monitoraggio svolto dall'RPCT in merito all'applicazione della misura (con nota prot. n. 25786 del 02 novembre 2020) il Referente TAC del Settore Risorse Umane ha attestato che:

- tutti gli incarichi conferiti a propri dipendenti o a dipendenti di altre PP.AA. sono stati previamente autorizzati dall'Amministrazione di appartenenza ad eccezione di quelli che, secondo disposizioni di legge o secondo le previsioni del Regolamento di Ateneo, sono soggette alla sola comunicazione
- non sono state ricevute segnalazioni in merito allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati da parte del personale docente e/o tecnico amministrativo.

Al riguardo si evidenzia che, sulla piattaforma <https://politecnico.dibari.whistleblowing.it> di Ateneo, nel corso del 2020 risultano pervenute n.3 segnalazioni che interessano lo svolgimento di attività ed incarichi extra - istituzionali del personale docente. L' RPCT, dopo aver posto in

essere le attività di competenza, ha relazionato agli organi/autorità competenti deputati all'adozione delle opportune iniziative conseguenti.

Attese le segnalazioni pervenute si rileva la necessità di una più capillare diffusione della normativa in materia, anche regolamentare, nei confronti del personale dell'Ateneo.

Al fine di ulteriormente elevare la prevenzione di eventuali rischi di "deviazioni" dall'alveo del regime normativamente previsto per i docenti a tempo pieno, si propone, altresì, l'adozione di ulteriori misure quale ad esempio:

- l'eventuale nomina di una commissione rettorale ad hoc con poteri consultivi con il compito di fornire pareri ed eventualmente coadiuvare gli uffici dell'Ateneo preposti all'istruzione dei procedimenti in materia nei casi di particolare conferimento
- l'adozione di un Regolamento per il Servizio Ispettivo, la cui competenza è già incardinata nel Settore Risorse Umane. Tale ufficio potrebbe procedere, entro il 31 ottobre di ogni anno, mediante verifica a campione non inferiore al 20%, all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, divieto di cumulo di impieghi e incarichi, conflitto di interessi anche potenziale, da parte di tutto il personale, anche a tempo determinato, in servizio presso il Politecnico di Bari tra le categorie di personale docente e tecnico amministrativo e bibliotecario.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Nomina Commissione Rettorale	Entro il 30 giugno 2021	Rettore	Nomina Commissione	ON
Adozione Regolamento Servizio Ispettivo	Entro il 30 settembre 2021	Referente TAC settore competente con il supporto dell'Ufficio Studi e Qualità della Normazione	Realizzazione del Regolamento (ON/OFF)	ON
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

### **7. Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage- revolving doors)**

La Legge n.190/2012, nell'integrare l'art.53 del D.Lgs.165/2001 con il comma 16ter, ha introdotto una specifica misura volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro "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".*

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. Nel PNA 2013, l'ANAC ha chiarito come la norma miri ad evitare che il dipendente possa preconstituersi delle situazioni di vantaggio per sfruttarle al fine di ottenere un contratto di lavoro presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro presso l'amministrazione pubblica.

Il divieto per il dipendente, successivamente all'avvenuta cessazione dal servizio, di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati, è da considerarsi riferito a qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro o rapporto professionale che possa avviarsi con i soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza a favore dei medesimi.

La disposizione è indirizzata non alla generalità dei dipendenti, ma soltanto a coloro che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno "esercitato poteri autoritativi o negoziali". Tuttavia ANAC nel PNA 2018, ha chiarito che il divieto vale anche per 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 (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione" individuando, pertanto, non solo dirigenti, ma, altresì, funzionari titolari di funzioni dirigenziali e responsabili del procedimento.

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.

Sempre in sede di PNA2018 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 (nel divieto rientrano anche i professionisti che, a mero titolo di esempio, abbiano svolto attività di assistenza al responsabile unico del procedimento o consulenza nella fase preparatoria di una gara) nonché i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al D. Lgs. n. 39/2013 (incarichi amministrativi di vertice ed incarichi dirigenziali). Il divieto opera dalla cessazione dell'incarico (D. Lgs. n. 39/2013, art. 21).

Il medesimo obbligo ricorre, altresì, per gli atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, contributo, sussidio, vantaggio economico di qualunque genere a persone, ad enti pubblici e privati, come pure per le convenzioni comunque stipulate dall'Amministrazione, con riferimento alla condizione soggettiva del contraente, ovverossia di non aver concluso nell'ultimo triennio contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti dell'Amministrazione che abbiano esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto dell'Ateneo nei loro confronti per il triennio antecedente alla cessazione del loro rapporto di lavoro con l'Amministrazione.

L'ANAC ha 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.

Già il PNA 2013 ha disposto in caso di violazione del divieto

- la nullità dei contratti di lavoro e degli incarichi conferiti, nonché il divieto per i soggetti privati di contrattare con l'Università per i successivi tre anni, con obbligo di restituire gli eventuali compensi percepiti e accertati ad essi riferiti.

In applicazione della richiamata normativa il competente Settore Risorse Umane, rispetto a quanto già posto in essere, deve provvedere a:

- inserire, nei contratti di assunzione del personale, una specifica 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
- inserire, nell'atto di cessazione del rapporto di lavoro, una specifica clausola informativa sul divieto, per il soggetto cessando, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Ateneo, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati nei confronti dei quali abbia esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione (provvedimenti, contratti o accordi)
- acquisire le dichiarazioni di *pantouflage* da parte del personale interessato cessato dal servizio.

Inoltre, a cura dei competenti settori, rispetto a quanto già posto in essere, devono provvedere ad inserire:

- nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di questo Ateneo nei confronti del soggetto privato per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.
- negli atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, contributo, sussidio, vantaggio economico di qualunque genere a persone, ad enti pubblici e privati, come pure per le convenzioni comunque stipulate dall'Amministrazione, la condizione soggettiva di non

aver concluso, nell'ultimo triennio, contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti dell'Ateneo che abbiano esercitato poteri autoritativi e negoziali per conto del Politecnico di Bari nei loro confronti per il triennio antecedente alla cessazione del loro rapporto di lavoro.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Previsione nei contratti di assunzione del personale della clausola di <i>pantouflage</i>	All'atto della sottoscrizione del contratto	Referente TAC Settore Risorse Umane	Verifica sul rispetto della disciplina	ON
Previsione negli atti di cessazione del personale dal servizio della clausola informativa sul divieto di <i>pantouflage</i>	All'atto della predisposizione dell'atto di cessazione	Referente TAC Settore Risorse Umane	Verifica sul rispetto della disciplina	ON
Acquisizione delle dichiarazioni di <i>pantouflage</i> rese dal personale cessato dal servizio nel corso dell'anno	Entro la data di cessazione dal servizio	Referente TAC Settore Risorse Umane	Numero di dichiarazioni acquisite/ Numero di dipendenti cessati dal servizio	ON
Predisposizione nei bandi di gara, negli atti prodromici agli affidamenti e negli atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, contributo, sussidio, vantaggio economico di qualunque genere a persone, ad enti pubblici e privati e nelle convenzioni della clausola di <i>pantouflage</i> e alle sanzioni previste in caso di mancato rispetto.	All'atto della predisposizione dei bandi di gara e degli atti prodromici agli affidamenti e negli atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, contributo, sussidio, vantaggio economico di qualunque genere	Referenti TAC competenti	Verifica sul rispetto della disciplina	ON
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Relativamente al monitoraggio svolto dall'RPCT in merito all'applicazione della misura (con nota prot. n. 25786 del 02 novembre 2020), il Referente TAC del Settore Risorse Umane ha attestato che:

- nell'ambito dei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato e del personale dirigente, dei soggetti legati alla Pubblica Amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo ex art. 21 D.lgs.39/2013, è stata inserita la

clausola di divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) 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.

Il Referenti TAC del Settore servizi tecnici per il patrimonio edilizio e del Settore Servizi Tecnici per gli Impianti e la Gestione Immobiliare Integrata e Informatizzata hanno attestato che :

- nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è stata inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ateneo nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, prevedendo l'esclusione degli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'art. 53 D. lgs 165/2001.

Per quanto attiene al controllo a campione delle dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, attesa la situazione emergenziale legata alla pandemia, non tutti i settori interessati hanno potuto porre in essere i su citati controlli.

## **8. Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali**

L'Ateneo verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative al conferimento di incarichi dirigenziali e amministrativi di vertice ed eventuali incarichi extraistituzionali al fine 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. n. 445/2000, con conseguente pubblicazione sul sito web istituzionale in base a quanto previsto nell'art. 20 D. Lgs. n. 39/2013.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, ai sensi dell'art. 17 D. Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto. Il PNA 2019 richiama l'attenzione sulla necessità di inserire nel PTPCT una specifica misura volta a garantire la tempestività della dichiarazione in tempo utile per le necessarie verifiche ai fini del conferimento e suggerisce la procedura di seguito riportata:

- preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico
- successiva verifica entro un congruo arco temporale, da predefinire
- conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso)

- la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs.33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del D. Lgs.39/2013.

Relativamente al monitoraggio svolto dall'RPCT in merito all'applicazione della misura (con nota prot. n. 25786 del 02 novembre 2020) con riferimento all'avviso di selezione per l'affidamento dell'incarico di Direttore Generale (DR. 318 del 18.5.2020) risulta posta in essere la pubblicazione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità. Risulta altresì pubblicata la dichiarazione di inconferibilità e incompatibilità del Dirigente.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Previsione, all'interno degli avvisi per l'attribuzione di incarichi dirigenziali delle cause di inconferibilità e incompatibilità	All'atto della predisposizione dell'avviso	Referente TAC Settore Risorse umane	N. di avvisi contenenti la previsione di inconferibilità e incompatibilità/ N. di avvisi pubblicati	ON
Acquisizione delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità al personale dirigenziale	All'atto del conferimento	Referenti TAC Settore Risorse Umane e Referente TAC Unità di Staff Direzione Generale per quanto di competenza	N. di dichiarazioni pubblicate / N. di dichiarazioni	ON
Verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese	Entro 30 giorni dal conferimento dell'incarico	Referenti TAC Settore Risorse Umane e Referente TAC Unità di Staff Direzione Generale per quanto di competenza	Trasmissione al RPCT degli esiti delle verifiche, segnalando l'eventuale sussistenza di condizioni ostative al conferimento degli incarichi o di una causa di incompatibilità	ON
Controllo a campione sulla base del sorteggio	Entro un mese dalla trasmissione dell'esito delle verifiche RPCT	Servizio ispettivo	N. di procedimenti avviati/ N. di procedimenti da avviare	100%
Monitoraggio sull'attuazione della misura	entro il 31 dicembre 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

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

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

- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni di procedure concorsuali/selettive
- non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, 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
- non possono essere assegnatari di 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.

Il PNA 2013, ai fini dell'applicazione degli artt. 35 bis del D. Lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39 del 2013, stabilisce che l'ente è tenuto a 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.

In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 del D. Lgs. n. 39, gli atti e i contratti sono nulli e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo 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 inconfiribilità 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.

Si rammenta, inoltre, che, per quanto riguarda la composizione delle commissioni, l'art. 35, comma 3, lett. e) del D. Lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che le predette commissioni devono essere composte *"esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali"*.

Relativamente al monitoraggio svolto dall'RPCT in merito all'applicazione della misura (nota prot. n. 25786 del 02 novembre 2020) il Referente TAC del Settore Risorse Umane ha attestato che:

- all'atto della predisposizione degli interpelli, nei bandi, nelle richieste di manifestazione di interesse o altra tipologia di procedura, emanati per l'attribuzione degli incarichi, sono state inserite espressamente le condizioni ostative al conferimento
- all'atto del conferimento dell'incarico è stata acquisita dagli interessati la dichiarazione di insussistenza delle cause d'inconferibilità mediante acquisizione della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dagli interessati.

Non sono pervenute al RPCT segnalazioni relative alla violazione dell'obbligo.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Predisposizione nei bandi, nelle richieste di manifestazione di interesse o altra tipologia di procedura emanati per l'attribuzione degli incarichi delle condizioni ostative al conferimento	All'atto della predisposizione nei bandi, nelle richieste di manifestazione di interesse o altra tipologia di procedura per l'attribuzione degli incarichi	Referenti TAC competenti	Verifica sul rispetto della disciplina	ON
Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative da parte dei membri delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente o per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici	All'atto del conferimento dell'incarico	Referenti TAC competenti	Verifiche sull'acquisizione delle dichiarazioni	ON
Acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione circa l'assenza di cause ostative del personale preposto alla gestione delle risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e forniture o alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici.	All'atto del conferimento dell'incarico	Referente TAC Settore Risorse Umane	Verifiche sull'acquisizione delle dichiarazioni	ON
Adozione Regolamento per la formazione delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per la scelta del contraente o per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o di vantaggi economici.	Entro il 30 settembre 2021	Referenti TAC competenti con il supporto dell'ufficio Studi e Qualità della normazione	Informativa presentata agli organi per l'approvazione di governo	ON
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

		anticorruzione e		
--	--	---------------------	--	--

## 10. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – il whistleblower

L'istituto giuridico cd. *whistleblowing* tutela, protegge e incentiva il dipendente "whistleblower" che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al RPCT, all'ANAC., o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro contribuendo a far emergere fenomeni di *maladministration*.

La Legge 30 novembre 2017, n. 179, "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" ha rafforzato ed esteso la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, prevedendo:

- il rafforzamento del principio che l'identità del segnalante non può essere rivelata: anche nel procedimento disciplinare fondato in tutto o in parte su tale segnalazione e per cui la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità
- l'estensione della disciplina anche ai lavoratori ed ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

I fatti corruttivi o illeciti comprendono l'abuso di poteri per ottenere vantaggi privati, il cattivo funzionamento e/o l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno, favoritismi, comportamenti che contrastano con la cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità dell'amministrazione (i fatti comprendono anche sprechi, nepotismo, demansionamenti, ripetuto mancato rispetto dei tempi dei procedimenti amministrativi, assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, violazione delle norme ambientali e di sicurezza sul lavoro).

Il soggetto competente a ricevere le segnalazioni all'interno dell'Ateneo è il RPCT, che, dopo aver preso in carico la segnalazione, svolge una prima attività di verifica e analisi per valutare la sussistenza di presupposti di fondatezza. Resta fermo che non spetta al RPCT svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'amministrazione oggetto di segnalazione né accertare responsabilità individuali.

Il Politecnico di Bari, su proposta dell'RPCT, ha adottato, nel mese di marzo 2020, la piattaforma dedicata all'invio e alla gestione della segnalazione di illeciti messa a disposizione da Transparency International e dal Centro Hermes per la Trasparenza e i diritti umani digitali dandone



comunicazione a tutto il personale con nota circolare prot. n. 8622 del 30 marzo 2020 pubblicata nella sezione "Amministrazione trasparente - Altri Contenuti - Prevenzione della corruzione".

È possibile accedere alla piattaforma tramite il portale del Politecnico di Bari al link <https://politecnicoibari.whistleblowing.it/>

La segnalazione può essere presentata non solo attraverso la piattaforma informatica ma anche tramite il servizio postale (anche posta interna). In tal caso la segnalazione deve essere inserita in una busta chiusa con la dicitura "Segnalazione di illecito" indirizzata a: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Politecnico di Bari - Via Amendola 126/B - 70126 Bari.

La gestione delle segnalazioni è affidata allo stesso RPCT e, eventualmente, ad un ristrettissimo nucleo di personale individuate dal RPCT, personale che è tenuto a rispettare l'obbligo di riservatezza, la cui violazione potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari. In alternativa o in aggiunta alle modalità anzidette, è possibile inoltrare la propria segnalazione direttamente all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Nel corso del 2020 risultano pervenute sulla piattaforma whistleblowing n. 5 segnalazioni anonime che hanno riguardato personale il docente e tecnico amministrativo.

Il RPCT, dopo aver posto in essere le attività di competenza, ha relazionato agli organi/autorità competenti deputati all'adozione delle opportune iniziative conseguenti.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Predisposizione Bozza Regolamento sul whistleblowing	Entro 30 ottobre 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Presentazione agli organi della proposta approvazione del Regolamento	ON
Adozione Regolamento sul whistleblowing	Entro 20 giorni dalla notifica della delibera	Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	D.R. di emanazione e pubblicazione sul sito di Ateneo e nella sezione Amministrazione Trasparente	ON
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre di 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

## **11. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

Secondo le prescrizioni del PNA, le pubbliche amministrazioni devono pianificare misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità. La partecipazione attiva del cittadino ed il coinvolgimento dei portatori di interesse devono essere prioritariamente attuate attraverso azioni volte ad assicurare un rapporto più aperto nei confronti

della società civile e riguardano in particolare il continuo aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale.

Tenuto conto dell'ampio ventaglio di utenti dell'Università che ricoprono la posizione di stakeholder, la struttura idonea 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 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.

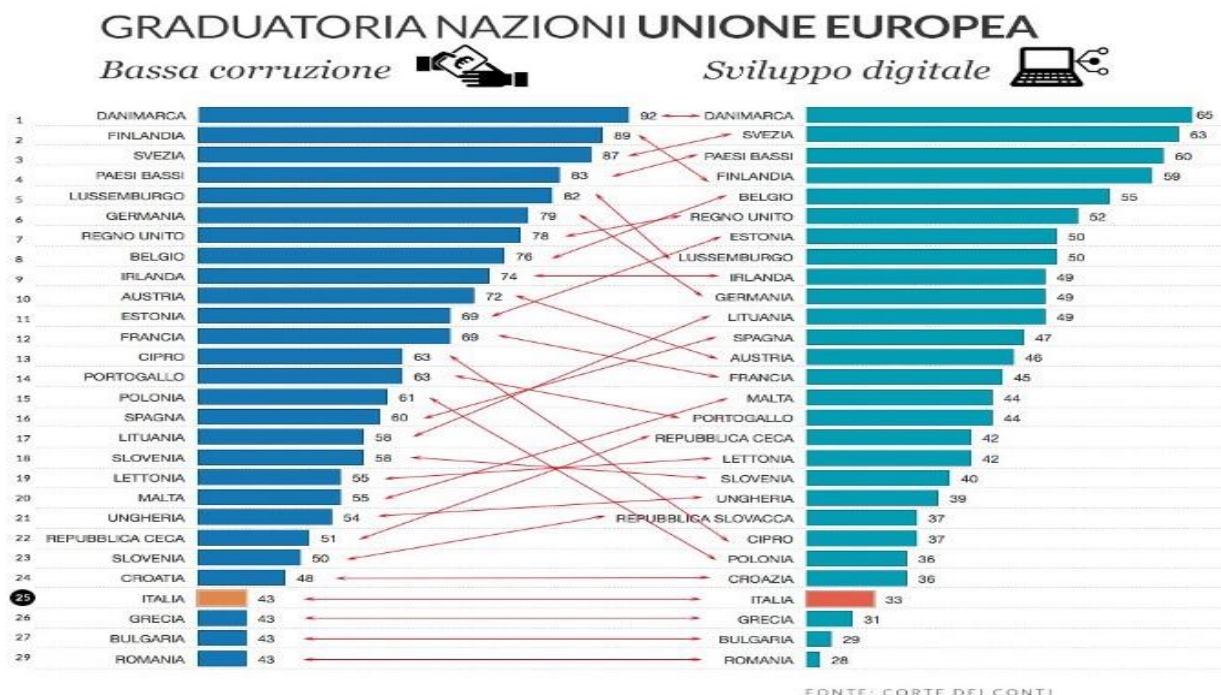
#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio delle segnalazioni da parte della società civile in ordine ad episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione	Entro il 30 novembre 2021	Referente TAC Unità di Staff Comunicazione e Marketing Istituzionale	Predisposizione Report	ON
Monitoraggio sull'attuazione della misura	entro il 31 dicembre 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio	ON

## 12. Informatizzazione dei processi

La Digitalizzazione è un aspetto strettamente connesso al sistema della prevenzione della corruzione e al tema della trasparenza della Pubblica Amministrazione in quanto un'amministrazione digitale è indiscutibilmente un'amministrazione più aperta e trasparente.

Da uno studio condotto da Luca Attias, direttore del Dipartimento per la Trasformazione Digitale, *"comparando gli indici che servono a valutare la quantità e qualità del ricorso alla tecnologia digitale in un paese – comprese le infrastrutture, le competenze e i servizi pubblici (Digital Economy and Society Index(DESIndex, fonte UE) – e gli indicatori statistici del grado di corruzione che affligge un paese (la classifica dei Paesi meno corrotti, fonte [Transparency International](https://www.transparency.org/)), ha evidenziato che "la correlazione è prossima al 90%."*



Il Politecnico di Bari, nell'adottare il Piano Strategico 2021-2023 (approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 gennaio 2021) ha individuato un elemento chiave nella "transizione digitale" in quanto ritenuta 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. 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 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

L'investimento dell'Ateneo in termini di risorse umane, di processi informatizzati, implementazione di sistemi gestionali già adottati, assume rilevanza anche dal punto di vista delle azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione.

L'orientamento alla digitalizzazione dei processi ha riguardato anche il Sistema Bibliotecario di Ateneo con l'informatizzazione della procedura di prestito dei libri e l'adozione del sistema di auto prestito. Più in generale, sono state, inoltre, dematerializzate le pratiche studentesche (immatricolazioni, iscrizioni, pagamento tasse e per consultare i dati relativi alla tua carriera

universitaria - ad es. Libretto online e riepilogo tasse), i bandi per la mobilità Erasmus, la gestione delle missioni e l'intero processo di gestione degli acquisti di beni e servizi (applicativi DEPOTLAB, DEPOT e UGOV), in aggiunta al completamento del processo di fascicolazione elettronica dei documenti degli studenti immatricolati attraverso il sistema documentale Titulus 97.

Decisivo è, a questo riguardo, il ruolo del Responsabile per la transizione al digitale (RTD) al quale, il Codice dell'amministrazione digitale e altre disposizioni attuative, affida il coordinamento strategico dello sviluppo dei sistemi informativi e del processo di diffusione, all'interno dell'amministrazione, dei sistemi di posta elettronica, protocollo informatico, firma digitale e delle norme in materia di accessibilità e fruibilità nonché del processo di integrazione e interoperabilità tra i sistemi e servizi dell'amministrazione.

Con D.R. n. 683 del 7 ottobre 2019 è stato nominato Delegato alla Transizione digitale il prof. Michele Ruta.

L'Ateneo a partire dall'anno 2013 ha adottato il protocollo informatico al fine di garantire la registrazione cronologica, immutabile e conservativa di tutto il flusso documentale di ateneo, assicurando, altresì, la sicurezza e la riservatezza, nei casi previsti dalla normativa vigente. La stretta connessione tra automatizzazione dei processi e trasparenza è stata valorizzata anche dalla Circolare n. 1 del 2019 del Dipartimento Funzione pubblica concernente l'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA) che parte dall'assunto che i sistemi di protocollo informatico e gestione documentale permettono di gestire il procedimento di accesso in tutte le sue fasi, dall'acquisizione della richiesta alla decisione finale.

Si propone che l'Ateneo, per il 2021, ove l'attuale sistema informatizzato dovesse risultare non più coerente con i meccanismi di digitalizzazione dell'attività amministrativa, provveda alla acquisizione o adeguamento del Registro degli accessi come previsto dalla Circolare n. 2 /2017 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione secondo la quale *"Per promuovere la realizzazione del registro, le attività di registrazione, gestione e trattamento della richiesta dovrebbero essere effettuate utilizzando i sistemi di gestione del protocollo informatico e dei flussi documentali, di cui le amministrazioni sono da tempo dotate ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del D.lgs. n. 82/2005 (Codice dell'amministrazione digitale) e delle relative regole tecniche (D.P.C.M. 3 dicembre 2013)."*

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Targ et
Studio di fattibilità per alimentazione automatica dei flussi informativi per il popolamento di alcune sezioni di "Amministrazione trasparente" tramite le	Entro il 30 ottobre 2021	Responsabile per la transizione al digitale Referente TAC Settore Controllo di Gestione e Miglioramento Continuo dei Processi	Predisposizione studio	ON

Banche dati utilizzate dall'Ateneo		Referente TAC Settore Affari Generali		
Implementazione del registro accessi	Entro il 30 ottobre 2021	Responsabile per la transizione al digitale Referente TAC Settore Controllo di gestione e miglioramento continuo dei processi Referente TAC Settore Affari Generali	Realizzazione del Registro degli accessi e collegamento con il protocollo	ON
Monitoraggio attuazione della misura	Entro il 31 dicembre 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio	ON

### 13. Patti di integrità nelle procedure di affidamento di 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 siano 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.

In attuazione dell'art. 1, co. 17, della L. 190/2012, è previsto che le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti predispongano e utilizzino protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse e inseriscano negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, la clausola di salvaguardia (secondo cui il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto).

I patti di integrità sono strumenti negoziali con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite, ad osservare il pieno rispetto dei principi costituzionali ex art. 97 e dei principi di concorrenza e trasparenza a presidio della disciplina dei contratti pubblici, e che integrano il contratto originario tra la stazione appaltante e gli operatori economici partecipanti alle gare.

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, a far data dal 2015, del Patto di Integrità, ai sensi dell'art.1, comma 17, della Legge n. 190/2012.

Relativamente al monitoraggio svolto dall'RPCT in merito all'applicazione della misura (con nota prot. n. 25786 del 02 novembre 2020) i Referenti TAC del Settore Servizi Tecnici per il Patrimonio Edilizio, del Settore Servizi Tecnici per gli Impianti e la Gestione Immobiliare

Integrata ed Informatizzata e del Centro Servizi Amministrativo Contabili di Ateneo, hanno attestato che:

- sono state seguite le indicazioni contenute nel "Protocollo di Intesa ai fini della prevenzione dei tentativi di infiltrazione della criminalità organizzata e per il rafforzamento della legalità e della trasparenza del settore dei contratti pubblici di lavoro, servizi e forniture" sottoscritto tra il Politecnico di Bari e la Prefettura U.T.G. di Bari in data 07/12/2012
- sono state rispettate tutte le disposizioni contenute nel Codice Etico e di Comportamento
- nel bando e nel contratto, sono state inserite delle apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice Etico e di Comportamento, specificando, tra l'altro, che la violazione delle suddette disposizioni dà luogo a responsabilità disciplinare.

Non sono pervenute al RPCT segnalazioni relative alla violazione dell'obbligo e a casi di attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità.

ANAC, con delibera n. 494/2019, ha approvato le Linee Guida n. 15 recanti "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" che suggeriscono l'inserimento, nei protocolli di legalità e/o nei patti di integrità, di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari mediante cui si richiede la preventiva dichiarazione sostitutiva della sussistenza di possibili conflitti di interessi rispetto ai soggetti che intervengono nella procedura di gara o nella fase esecutiva e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente.

Si propone che l'Ateneo, per il 2021, provveda alla all'Aggiornamento del *fac-simile* del patto di integrità adottato nel 2015 alle sue citate Linee Guida inserimento di specifiche clausole inerenti al rispetto della disciplina sul conflitto di interessi e sul "pantouflage".

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Previsione, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto.	Al momento della predisposizione degli avvisi, bandi di gara e delle lettere di invito	Referenti competenti TAC	N. di documenti contenenti la clausola di salvaguardia/N. di documenti emanati	100%

Acquisizione della dichiarazione dei soggetti esterni o contraenti o interessati ai relativi provvedimenti circa la sussistenza o meno di rapporti di parentela o affinità con Dirigenti e dipendenti dell'Ateneo	Al momento della partecipazione	Referenti competenti TAC	N. di dichiarazioni acquisite / N. di documenti emanati	100%
Adeguamento del fac-simile del patto di integrità e inserimento di specifiche clausole inerenti al rispetto della disciplina sul conflitto di interessi e sul <i>pantouflage</i>	Entro il 30 ottobre 2021	Referente TAC Settore Affari legali e referenti TAC competenti	Verifica sul rispetto dell'adeguamento	ON
Attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità sottoscritti	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'attivazione delle azioni	Referenti competenti TAC	Segnalazione al RPCT in ordine alla attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità	ON
Controllo sull'effettiva sottoscrizione dei patti d'integrità, da parte degli operatori economici	Entro un mese dalla procedura di affidamento	Servizio ispettivo	Percentuale del 10% delle procedure.	10%
Pubblicazione del Patto di Integrità nella Sezione "Amministrazione Trasparente- Altri Contenuti-sottosezione Dati ulteriori"	Entro 20 giorni dall'adeguamento	Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Verifica sul rispetto della pubblicazione	ON
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

#### 14. Misura 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. 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.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

Misura	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31 dicembre 2021	RPCT e Ufficio a supporto delle attività di trasparenza e anticorruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

## 15. 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 è data comunicazione alla comunità del Politecnico.

Per verificare la corretta applicazione delle misure in esso contenute e la loro efficacia l'RPCT, con il supporto dell'ufficio competente, provvede al monitoraggio attraverso l'invio ai Referenti TAC di apposite schede tese a verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle Strutture in cui si articola l'Ateneo e i risultati sono sintetizzati nell'ambito della Relazione annuale del RPCT redatta secondo il modello predisposto da ANAC

La Relazione, inviata agli organi di indirizzo e al Nucleo di Valutazione, è pubblicata sul sito web istituzionale di Ateneo nelle sezioni *“Amministrazione trasparente – Disposizioni Generali – Prevenzione della corruzione”* e *“Altri contenuti”* nei termini stabiliti da ANAC.

La verifica programmata, tuttavia, non esaurisce l'attività di monitoraggio del RPCT poiché a questa si aggiunge quella che, eventualmente, è attuata a seguito di segnalazioni che pervengono allo stesso nel corso dell'anno sulla piattaforma *whistleblowing* o con altre modalità.

Il RPCT può inoltre:

- richiedere in qualsiasi momento ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di fornire per iscritto adeguata motivazione in merito alle circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento
- chiedere in ogni momento delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente ipotesi di corruzione e illegalità
- qualora lo ritenga opportuno può procedere, “a campione”, alla verifica del rispetto dei vari adempimenti previsti dal presente Piano anticorruzione
- effettuare, in qualsiasi momento, ispezioni e verifiche presso ciascuna unità organizzativa funzionali all'obiettivo generale di verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione dell'Ateneo.



Infine, sempre per ciò che concerne la verifica gli obiettivi operativi individuati come TAC, gli stessi sono monitorati, altresì, nell'ambito della valutazione della performance.

## 16. La misura della Trasparenza

### 16.1 Premessa

La presente sezione del Piano è stata predisposta tenendo conto di quanto previsto dal D. Lgs.33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016.

L'art. 1, co. 2, del D.lgs. 33/2013, sancisce che la trasparenza è *"condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta al servizio del cittadino"* ed è 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"*, nonché come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

I dati la cui pubblicazione è richiesta ai fini della trasparenza sono pubblicati nell'apposita sezione del sito dell'Ateneo denominata "Amministrazione Trasparente" <http://www.poliba.it/it/amministrazione-trasparente>

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

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*, contenente, per ciascun obbligo di pubblicazione, l'indicazione dei responsabili della elaborazione dei dati/informazioni/documenti, della trasmissione degli stessi al fine della pubblicazione, nonché della tempistica, l'aggiornamento e il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi.

I responsabili dei dati, in quanto anche responsabili della *"qualità"* delle informazioni pubblicate, ne assicurano l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, la riutilizzabilità e la pubblicazione in formato di tipo aperto.

Con l'intento di migliorare la qualità dei dati/documenti pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente, in data 16 aprile 2020, l'RPCT ha emanato una apposita circolare in materia di adempimento degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013.

Nel corso del 2020 l'RPCT, con l'Ufficio di supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione, ha provveduto ad uno scrupoloso monitoraggio di tutti gli obblighi di pubblicazione a seguito del

quale sono state predisposte diverse circolari al fine del progressivo adeguamento del sito "Amministrazione Trasparente" alle prescrizioni normative previste dal D.lgs. n. 33/2013.

Complessivamente la pubblicazione dei dati è risultata coerente con la normativa vigente, seppur in presenza di elementi perfezionabili.

L'RPCT ha, inoltre, organizzato con i Referenti TAC una serie di incontri telematici al fine di procedere, ove necessario, all'aggiornamento /modifica, della Matrice delle Responsabilità poiché la chiara identificazione delle responsabilità in tema di trasmissione dei dati rappresenta un presupposto fondamentale per garantire aggiornamenti puntuali e completi.

A seguito di quanto sopra l'RPCT ha provveduto a rideterminare le competenze relative alla trasmissione dei dati/documenti/informazioni nelle varie sottosezioni e, nel mese di ottobre, ha sottoposto all'attenzione dei Referenti TAC il nuovo quadro degli obblighi di pubblicazione per ciascuna struttura.

Nell'Allegato 2 al presente PTPCT 2021-2023 è riportato il nuovo schema "Matrice di responsabilità" aggiornato al 5 marzo 2021.

### 16.3 Monitoraggio

Il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento 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.

Si evidenzia, inoltre, che il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza avviene anche a seguito del 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 individuato nei documenti del Ciclo di gestione della Performance e avviene con cadenza semestrale e annuale.

Particolarmente importante è l'attestazione annuale del Nucleo di Valutazione che, nella veste di OIV, con il necessario supporto dell'ufficio Pianificazione e Valutazione, provvede all'assolvimento di alcuni degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, individuati (a rotazione) dall'ANAC con apposita delibera, concentrando l'attività di monitoraggio su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo dell'uso delle risorse pubbliche. L'art. 45, co. 1, del D.lgs. n. 33/2013, come modificato dall'art. 36, co. 1, lett. a) e b), del D.lgs. n. 97/2016, attribuisce all'ANAC il compito di controllare "l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni

ai sensi del presente decreto, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza".

L'attestazione, redatta dall'OIV, ha riguardato, oltre alla presenza/assenza dei dati, la completezza, l'aggiornamento e il formato di pubblicazione aperto ed elaborabile ed è pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente, alla pagina Controlli e rilievi sull'amministrazione/Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe <http://www.poliba.it/amministrazione-trasparente/atti-degli-organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o>

L'attestazione, riferita allo stato della pubblicazione dei dati/documenti /informazioni al 31 marzo di ogni anno, è pubblicata entro il 30 aprile successivo.

Per l'anno 2020 tale attestazione, prorogata al 30 giugno 2020, è stata oggetto di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" il 31 luglio 2020.

#### 16.4 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".

Nel corso del 2020, l'obiettivo dell'ufficio di supporto alle attività di trasparenza e anticorruzione ha riguardato l'implementazione della predetta sottosezione con i dati /documenti di seguito riportati:

- giornata della trasparenza
- compensi erogati a favore del personale che partecipa alle attività per lo svolgimento di attività e/o prestazioni svolte nell'interesse prevalente di soggetti terzi, pubblici e privati con l'indicazione della rispettiva categoria di appartenenza (PO, PA, ricercatori, personale TAB) e dell'entità dei compensi ricevuti
- nomina del Referente Unico Banca Dati Amministrazioni Pubbliche
- nomina del Responsabile della Stazione Appaltante (R.A.S.A.) e Comunicato del Presidente AVCP del 16 maggio 2013.

Nel corso del 2021, la tipologia di dati e informazioni potrà essere incrementata sia in relazione a specifiche esigenze di trasparenza collegate all'attuazione del PTPC, sia a motivate richieste provenienti dagli stakeholder.

#### 16.5 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.

La novella di cui è parola, infatti, ha profondamente modificato il presupposto secondo il quale l'attivazione della richiesta di accesso civico riposava sul presupposto del mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte della P.A. Infatti, adesso assume centralità il diritto del cittadino di accedere a documenti, dati e informazioni in possesso delle P.A. con ciò recuperando

la visione degli ordinamenti informati al FOIA (Freedom of Information Act). In tali ordinamenti sussiste il diritto all'informazione generalizzato e la trasparenza costituisce la regola residuando quali eccezioni la riservatezza ed il segreto.

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", viene pubblicato il Registro degli accessi <http://www.poliba.it/amministrazione-trasparente/accesso-civico>, riportante l'elenco delle richieste ricevute e il relativo esito, distinguendo tra l'accesso agli atti ex Legge 241/1990 e l'accesso civico c.d. semplice e generalizzato. Per ciascuna istanza di accesso, il registro prevede la compilazione dei campi relativi all'anno di presentazione della richiesta, al numero di protocollo assegnato, all'oggetto della richiesta di accesso, alla esplicitazione della normativa di riferimento, alla data di conclusione del procedimento, all'esito e alla sezione "note".

Nella su citata sezione sono pubblicate, altresì, le modalità con cui poter presentare la richiesta di accesso civico.

Nell'anno 2020 risultano pervenute n. 16 richieste, tutte relative all'accesso documentale.