

2017

PIANO INTEGRATO

Triennio 2017 - 2019

Edizione I – Gennaio 2017



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI DELLA
Tuscia

Il Responsabile della
Performance/Anticorruzione/Trasparenza
Avv. Alessandra Moscatelli



INDICE

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO	5
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
2.1. CHI SIAMO.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
2.2. COSA FACCIAMO.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
2.3. COME OPERIAMO.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
2.3.1 ORGANI DI ATENEO.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
2.3.2. STRUTTURE DIDATTICHE, DI RICERCA E DI SERVIZIO.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
2.3.3. L'AMMINISTRAZIONE.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
3. IDENTITÀ	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
3.1 L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE:.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
3.2 MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4. ANALISI DEL CONTESTO	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.1.1 CONTESTO NAZIONALE.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.1.2 CONTESTO REGIONALE E PROVINCIALE.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.2.1 ORGANIZZAZIONE (ORG).....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.2.1.1 UNITÀ ORGANIZZATIVE (CENTRI DI SPESA AUTONOMI).....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.2.1.2 PERSONALE IN SERVIZIO.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.2.2 RISORSE STRUMENTALI ED ECONOMICHE (RSE).....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.2.3 RISORSE UMANE (RU).....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.2.4 SALUTE FINANZIARIA (SF).....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.2.5 DIDATTICA (D).....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
4.2.6 RICERCA (R).....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
5. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ATENEO	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
5.1 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE:IL COLLEGAMENTO TRA MANDATO E AREE STRATEGICHE	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	

5.2 L'OBIETTIVO STRATEGICO GENERALE - SISTEMA INTEGRATO DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	IL
5.3. ALBERO DELLA PERFORMANCE - GLI OBIETTIVI STRATEGICI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
5.4. GLI OBIETTIVI OPERATIVI DI ATENEO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
6. LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: AMBITO DI AZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
6.1 GLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIRETTORE GENERALE, AL PERSONALE DIRIGENZIALE, DI POSIZIONE EP E D CON RUOLO DI RESPONSABILITÀ	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
6.1.1 OBIETTIVI DEL DIRETTORE GENERALE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
6.1.2 OBIETTIVI DEI DIRIGENTI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
6.1.3 OBIETTIVI DEL PERSONALE DI CAT. EP E D	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
7. LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: SISTEMI DI MISURA DELLE PRESTAZIONI E DEGLI INCENTIVI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
8. ANTICORRUZIONE: ANALISI DELLE AREE A RISCHIO	8	
8.1 PREMESSA	8	
8.2 ANALISI DEL CONTESTO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	9	
8.3 MAPPATURA DEI PROCESSI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO	10	
8.4 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO - LE MISURE	102	
8.4.1 FORMAZIONE	12	
8.4.2 CODICE DI COMPORTAMENTO SETTORIALE	13	
8.4.3 TRASPARENZA	14	
8.4.4 MONITORAGGIO ATTIVITÀ	15	
8.4.5 OBBLIGHI INFORMATIVI	15	
8.4.6 DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE	16	
8.4.7 ROTAZIONE INCARICHI	17	
8.4.8 OBBLIGHI DI ASTENSIONE	17	
8.4.9 CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI E INCOMPATIBILITÀ	18	
8.4.10 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTI CON LA SOCIETÀ CIVILE	20	
8.5 IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DEL PROCESSO	21	
9. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.1 LE PRINCIPALI NOVITÀ	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.2. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.2.1 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA – POLITICHE PER LA QUALITÀ	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.2.2 COLLEGAMENTI TRA TRASPARENZA, PERFORMANCE E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.2.3 INIZIATIVE STRETTAMENTE LEGATE AL SODDISFACIMENTO DEI REQUISITI DI TRASPARENZA – SITO E BENESSERE ORGANIZZATIVO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.2.4 UFFICI E DIRIGENTI COINVOLTI PER L'INDIVIDUAZIONE DEI CONTENUTI DEL PROGRAMMA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.2.5 MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER E I RISULTATI	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.3 INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	

9.3.1 INIZIATIVE E STRUMENTI DI COMUNICAZIONE PER LA DIFFUSIONE DEI CONTENUTI DEL PROGRAMMA E DEI DATI PUBBLICATI.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.3.2 PIANI DI COMUNICAZIONE AGGIUNTIVI.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.4 PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
9.4.1 INDIVIDUAZIONE DEI DIRIGENTI RESPONSABILI DELLA PUBBLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO DEI DATI – STATO DI ATTUAZIONE.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.4.2 INDIVIDUAZIONE DI REFERENTI PER LA TRASPARENZA E SPECIFICAZIONE DELLE MODALITÀ DI COORDINAMENTO CON IL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.4.3 MISURE ORGANIZZATIVE VOLTE AD ASSICURARE LA REGOLARITÀ E LA TEMPESTIVITÀ DEI FLUSSI INFORMATIVI.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.4.4 MISURE DI MONITORAGGIO E DI VIGILANZA SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA A SUPPORTO DELL'ATTIVITÀ DI CONTROLLO DELL'ADEMPIMENTO DA PARTE DEL RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.4.5 STRUMENTI E TECNICHE DI RILEVAZIONE DELL'EFFETTIVO UTILIZZO DEI DATI DA PARTE DEGLI UTENTI DELLA SEZIONE “AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE”.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.4.6 MISURE PER ASSICURARE L'EFFICACIA DELL'ISTITUTO DELL'ACCESSO CIVICO.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.5 DATI ULTERIORI.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
9.5.1 INDICAZIONE DEI DATI ULTERIORI CHE L'AMMINISTRAZIONE SI IMPEGNA A PUBBLICARE ENTRO LA FINE DEL TRIENNIO, NEL RISPETTO DI QUANTO PREVISTO DALL'ART. 4, C.3, DEL D.LGS. N.33/2013.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
10. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE.....	ERRORE. IL
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.	
10.1 FASI, SOGGETTI E TEMPI DEL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
10.2 COERENZA CON LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA E DI BILANCIO.....	134
10.3 AZIONI PER IL MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE.....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

ALLEGATI:

- 1) SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE OK
- 2) OBIETTIVI STRATEGICI ED OPERATIVI
- 3) OBIETTIVI DIRETTORE GENERALE
- 4) OBIETTIVI DIRIGENTI *
- 5) OBIETTIVI DEL PERSONALE DI CAT. EP*
- 6) OBIETTIVI DEL PERSONALE DI CAT. D*
- 7) VALUTAZIONE DEI PROCESSI

* saranno inseriti appena assegnati dal Direttore Generale

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Piano integrato 2017-2019 è stato redatto nel rispetto delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane diramate dall'ANVUR (edizione luglio 2015) nonché del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 adottato con Delibera Anac n.831 del 3 agosto 2016.

Le predette Linee Guida dell'ANVUR, come noto, hanno fornito indicazioni operative per la gestione e la valutazione delle attività amministrative secondo i principi di semplificazione e di integrazione, nel rispetto dell'autonomia garantita all'Università dall'art.33 della Costituzione e della specificità del comparto.

L'Università, infatti, affianca alle tradizionali funzioni istituzionali (didattica e ricerca), prerogativa dei professori e ricercatori, personale in regime di diritto pubblico ai sensi dell'art. 3 del D.lgs.30 marzo 2001, n.165, le funzioni di supporto, strumentali alle citate funzioni finali, svolte dal personale dirigente e tecnico-amministrativo.

Nella redazione del Piano si è, altresì, tenuto conto dell'esperienza acquisita nella predisposizione dei Piani degli anni precedenti e quindi, per quanto compatibili ed applicabili all'ordinamento universitario, delle indicazioni della CIVIT (oggi ANAC) contenute nelle delibere n.112/2010, n. 1/2012 e n. 6/2013.

Il presente Piano integrato, dopo una presentazione dell'Ateneo e del contesto in cui opera, individua gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi, in una logica di integrazione con la programmazione strategico-finanziaria; presenta, inoltre, gli indicatori della misurazione e la valutazione della *performance* dell'Amministrazione, gli obiettivi assegnati al Direttore Generale. Sempre in una prospettiva di integrazione il Piano ricomprende al proprio interno, in appositi capitoli dedicati (capitoli 8 e 9), gli altri strumenti programmatici in tema di anticorruzione e trasparenza.

L'arco temporale di riferimento è il triennio e coincide con quello dei documenti di programmazione economico-finanziaria cui il piano, come si diceva, è strettamente correlato. Gli obiettivi strategici, infatti, individuati nel Piano coincidono con quelli contenuti nelle Linee guida generali del Rettore, adottate ai sensi dell'art.6 del Regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità e recepite nella Relazione di accompagnamento al bilancio 2017, come integrati dal Documento di programmazione triennale 2016/2018 approvato dagli Organi di Governo a dicembre 2016.

Sul piano meramente metodologico, sia a livello di individuazione delle aree strategiche che di obiettivi strategici, è sembrato corretto mantenere l'impostazione seguita negli anni precedenti, vale a dire quella di considerare nel Piano l'Università nel suo complesso non limitando l'attenzione alle sole funzioni e ambiti di azione del personale dirigente e tecnico-amministrativo, destinatario del D.lgs. 150/2009. Sono state, quindi, ricomprese anche le aree della ricerca e della didattica, funzioni proprie del corpo docente, e sulle quali sono già in essere paralleli sistemi di misurazione e valutazione a livello nazionale (indicatori FFO – Sistema accreditamento dei corsi dell'ANVUR).

L'accorpamento delle funzioni, originariamente della CIVIT, con quelle di valutazione delle funzioni istituzionali degli Atenei in capo all'ANVUR, disposto dalla legge 9 agosto 2013, n. 98, nonché le richiamate Linee Guida dell'ANVUR, avvalorano la scelta compiuta da questo Ateneo già in passato di considerare nel Piano della *Performance* l'Università nel suo complesso; si auspica che questa scelta del legislatore possa condurre a una complessiva ulteriore razionalizzazione dei sistemi di valutazione e dei correlati adempimenti a carico degli Atenei.

Nel presente triennio le Università sono chiamate a consolidare l'assetto, sul fronte ordinamentale e gestionale, derivante dalle significative innovazioni introdotte dalla Legge 30 dicembre 2010, n. 240 e dai relativi decreti attuativi, in materia di *governance*, reclutamento, contabilità e assicurazione della qualità.

La qualità coinvolge tutti gli ambiti collegati alle funzioni istituzionali con i sistemi di accreditamento delle sedi, dei corsi di studio e della ricerca nonché a quelle strumentali (ordinamento, contabilità e organizzazione). Al riguardo si terrà conto delle recenti Linee guida in materia di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio diramate dall'ANVUR. A tutto ciò si affianca la transizione avvenuta verso il sistema di contabilità economico patrimoniale ed analitica nonché il bilancio unico autorizzatorio previsto dal D.lgs.18/2012.

La pianificazione strategica per il triennio 2017-2019 si inserisce in un contesto finanziario ancora critico, a causa delle significative riduzioni del Fondo di Finanziamento Ordinario disposte dal legislatore negli ultimi anni. In particolare, anche quest'anno particolare peso assumerà il cosiddetto '*costo standard per studente regolare*'. Le linee della programmazione sono state definite tenendo conto di questo parametro con la pianificazione di apposite misure ed iniziative volte ad incrementare in modo significativo il numero delle matricole e a favorire il completamento del percorso formativo nell'ambito della durata legale del corso riducendo gli abbandoni e i ritardi nell'acquisizione dei crediti formativi.

L'Ateneo sarà, pertanto, impegnato nel potenziamento di un Sistema integrato di qualità che coinvolga tutte le funzioni istituzionali (didattica, ricerca e servizi strumentali), nel rispetto delle disposizioni introdotte dalla legge 190/2012 in materia di anticorruzione e dal d.lgs. 33/2013 in materia di trasparenza.

In particolare, l'Ateneo, in coerenza con le linee programmatiche del programma del mandato rettorale ha individuato per il prossimo triennio come obiettivo prioritario, in una generale prospettiva di contenimento della spesa, un miglioramento '*qualitativo*' di tutte le prestazioni correlate alle funzioni istituzionali mediante un'ulteriore qualificazione dell'offerta formativa, un potenziamento dell'internazionalizzazione della didattica nonché attraverso il rafforzamento della ricerca. Sarà ancora prestata particolare attenzione al rispetto dell'etica e della legalità; specifica cura sarà rivolta ai servizi per gli studenti e alla formazione di tutto il personale anche al fine di un complessivo miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei compiti gestionali. L'obiettivo è, infatti, anche quello di migliorare in modo significativo, rafforzando la cultura della *performance*, della valutazione e della qualità, l'efficienza e l'efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria connessa all'erogazione di servizi all'utenza. Particolare attenzione sarà rivolta alla messa a punto dei sistemi informativi per garantire l'ulteriore potenziamento dei servizi *on line* per gli studenti e per la didattica.

Particolare rilevanza avranno i sistemi di valutazione delle strutture e dei dipendenti al fine di assicurare elevati *standard* qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della *performance* organizzativa e individuale, tenuto in debito conto il livello di soddisfazione degli studenti e dei destinatari dei servizi.

Nel contesto appena descritto l'Ateneo rinnova, pertanto, il proprio impegno a fornire agli studenti, in una dimensione internazionale e a diretto contatto con le Imprese e Ordini professionali, le competenze necessarie per il completamento e l'arricchimento della propria formazione per poter essere in grado di affrontare con competenza e capacità il mondo del lavoro, sostenendoli nel percorso formativo al fine di superare eventuali criticità che possano compromettere il conseguimento dei crediti formativi e la regolare prosecuzione degli studi.

Ci attende un triennio particolarmente complesso sia per le motivazioni sopra esposte, connesse al quadro finanziario critico e contesto normativo in rapida evoluzione, ma anche per l'impegno che dovrà esser rivolto nella ulteriore promozione e diffusione della cultura della *performance* all'interno di tutte le aree del nostro Ateneo, concentrando particolare attenzione all'aumento degli 'studenti regolari' e alla dimensione internazionale della nostra Università.

In questa fase complessa confido nel prezioso supporto, *in primis* degli studenti, sul piano propositivo, e poi di tutti gli altri Organi di Governo, dei Delegati, dei Direttori di Dipartimento, del Direttore Generale, dei Dirigenti e di tutto il personale docente e tecnico-amministrativo affinché ciascuno, nell'ambito dei rispettivi ruoli, possa contribuire con le proprie competenze al miglioramento complessivo delle funzioni istituzionali e allo sviluppo del nostro Ateneo.

Il Rettore

Prof. Alessandro Ruggieri

OMISSIS

8. ANTICORRUZIONE: ANALISI DELLE AREE A RISCHIO

8.1 PREMESSA

La Legge 6 novembre 2012, n. 190, come noto, ha approvato le *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* che discendono da un processo normativo più ampio elaborato dagli organismi internazionali.

Il concetto di *“corruzione”* riveste un’accezione più estesa di quella della fattispecie penalistica; esso comprende i delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I del Codice penale ed, inoltre, tutte le situazioni in cui si manifesta un atteggiamento corruttivo, più in generale, ossia un comportamento che si traduca in disorganizzazione o in malfunzionamento dell’attività amministrativa che prescinde dalla rilevanza penale e sia causato dall’uso delle funzioni pubbliche attribuite, per la finalità di favorire qualcuno.

Nell’Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), l’ANAC, infatti, definisce la corruzione *“coincidente con la “maladministration”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’affidamento dei cittadini nell’imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.”*

Al riguardo l’Università degli Studi della Tuscia, in quanto sede di istruzione universitaria e di attività di ricerca, deve garantire non solo la corrispondenza della propria attività amministrativa alle prescrizioni di legge, ma anche l’ineccepibilità dei comportamenti dei propri dipendenti attraverso la corretta applicazione del Codice di Comportamento e del Codice Etico; in sostanza si vuole evitare che infiltrazioni di condotte illegali possano generare ricadute reputazionali con effetti devastanti. Infatti l’esigenza di proiettare verso l’ambiente esterno l’immagine di una istituzione, il cui fine è proprio la formazione dei giovani, in vista del loro ingresso nel mondo del lavoro, richiede per gli Atenei quel valore aggiunto costituito dalla garanzia di correttezza morale e materiale dei comportamenti dei singoli componenti della comunità universitaria.

Il ruolo della prevenzione, del controllo e del contrasto della corruzione e dell’illegalità compete in via prioritaria al Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC). Tale figura coincide con il Responsabile della Trasparenza e della Performance.

Il RPC si avvale delle seguenti figure di supporto conoscitivo ed operativo:

- i Referenti per la corruzione delle Strutture decentrate che garantiscono il raccordo con i Dipartimenti ed i Centri consentendo una penetrazione più efficace a tutti i livelli dell'organizzazione;
- la Struttura di supporto, composta da 6 componenti che rappresentano le aree a maggior rischio corruttivo, con lo scopo di amplificare la responsabilizzazione degli Uffici alla partecipazione attiva, sia in fase preparatoria, sia in fase di implementazione del Piano anticorruzione.

Al fine di assicurare il coordinamento per l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPC riveste contemporaneamente il ruolo di RASA.

Il recente PNA, emanato da ANAC nel 2016, oltre a ribadire il ruolo centrale del RPC, dell'Organo di indirizzo nonché dell'Organismo interno di valutazione, ha ribadito l'importanza di una compiuta analisi del contesto esterno e soprattutto interno, con l'individuazione dei ruoli e delle specifiche responsabilità, al fine di calibrare le misure di prevenzione ai processi ed alle esperienze concrete dell'Amministrazione operante.

Il processo volto alla predisposizione del presente documento di programmazione della prevenzione della corruzione per il triennio 2017-2019 è stato avviato aprendo la consultazione agli *stakeholder* interni, con l'invito rivolto ai Direttori di Dipartimento, ai Presidenti del CUG, del Presidio di Qualità, del Collegio di disciplina, della Commissione Etica e della Consulta degli studenti, ad inviare proposte/osservazioni/suggerimenti in merito all'aggiornamento del programma triennale. A tal fine è stato anche fornito uno specifico modulo compilabile. Inoltre, dal 16 dicembre 2016 al 9 gennaio 2017, la consultazione è stata aperta anche agli *stakeholder* esterni mediante la pubblicazione, sulla *home page* di Ateneo, del comunicato di apertura delle consultazioni, corredato dal relativo modulo compilabile.

8.2 ANALISI DEL CONTESTO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Preliminare alla valutazione del rischio, come si diceva, è l'esame dell'ambiente esterno in cui l'organizzazione dell'Università opera. Dal punto di vista strategico occorre prendere in considerazione il contesto sociale, culturale, politico, economico, finanziario sul quale l'attività dell'amministrazione insiste. Occorre precisare, a tal fine, che continuano a non essere apprezzati segnali di collaborazione e condivisione provenienti dalle altre amministrazioni ed enti del territorio. In diverse occasioni, infatti, l'Università della Tuscia ha consultato gli *stakeholder* esterni al fine di poter considerare le relative opinioni per valutare in modo organico i punti di forza e di debolezza, le avvisaglie e le opportunità offerti dall'ambiente circostante, senza ricevere riscontri.

A tal fine, per il 2017, è intenzione di questa Amministrazione farsi promotrice dell'organizzazione di almeno un incontro con i Responsabili per la prevenzione della corruzione e trasparenza delle altre amministrazioni del territorio, con lo scopo di creare un canale/rete di dialogo continuo e di condivisione di esperienze, attraverso cui far conoscere le

eventuali difficoltà riscontrate ed evidenziare le *best practices* sperimentate, riportando dati significativi che diano atto dell'impatto sul rischio corruttivo. L'obiettivo che si auspica di raggiungere è quello di far sì che le pubbliche amministrazioni si concertino per una più incisiva azione di sensibilizzazione a livello territoriale.

Sul versante interno, nel corso del 2017 verrà testato, anche nei confronti degli studenti, il grado di conoscenza delle attività e delle misure di contenimento del rischio che l'Ateneo ha avviato fino ad ora, allo scopo di rendere partecipi della complessiva opera di sensibilizzazione verso la cultura della legalità e della prevenzione della corruzione, tutte le componenti dell'apparato universitario. Mediante la somministrazione di un semplice questionario, attraverso la piattaforma dedicata, potranno anche essere richiesti agli studenti suggerimenti precisi per l'adozione di misure di prevenzione nelle aree che gli stessi individueranno più attinenti alle proprie esigenze.

L'articolazione interna dell'Università della Tuscia vede le strutture dell'Amministrazione centrale, che svolgono principalmente funzioni strumentali rispetto a quelle finali di Ateneo, e i Dipartimenti, a cui sono demandate, invece, le funzioni finalizzate allo svolgimento della ricerca scientifica nonché delle attività didattiche e formative. Tale impianto organizzativo a rete, rispondente alle prescrizioni normative, richiede, per la prevenzione dei fenomeni corruttivi, specifiche forme di raccordo interne soprattutto nelle aree a maggior rischio corruzione.

In questo ambito sarebbe opportuno valutare, anche al fine di garantire l'utilizzo ottimale delle competenze e delle professionalità acquisite, la fattibilità di una possibile "centralizzazione" di alcune attività di natura amministrativo-contabile caratterizzate da omogeneità, che nella organizzazione attuale risultano parcellizzate presso i Dipartimenti ed altri Centri di spesa.

8.3 MAPPATURA DEI PROCESSI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Ai fini della valutazione del rischio, a seguito del completamento della revisione delle procedure in uso e della conseguente mappatura dei processi di competenza dell'Amministrazione Centrale, eseguita con la stessa metodologia già descritta nella precedente edizione del Piano Integrato, durante il corso del 2016 l'attenzione è stata principalmente rivolta a quei processi strettamente connessi alla fornitura dei servizi agli studenti. Gli stessi sono ricompresi nelle aree a maggior rischio corruttivo, che, per espressa previsione del P.N.A. e considerata la peculiarità dell'amministrazione universitaria, manifestano una incidenza specifica ai fini della *compliance*, così raggruppabili:

- processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;
- processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio disciplinato dal d.lgs. n. 163 del 2006
- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

- processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- processi finalizzati alla fornitura di servizi agli studenti.

Nel dettaglio, l'allegato n. 7) "*Valutazione dei processi*" illustra l'esito della valutazione per ogni singolo processo che ha fatto seguito alle stime conclusive delle singole fasi sotto riportate:

- a) identificazione dei potenziali eventi "corruttivi, nonché dei fattori abilitanti;
- b) valutazione della probabilità del manifestarsi dell'evento ed il suo potenziale valore di impatto tenendo conto del contesto interno ed esterno;
- c) individuazione delle misure ritenute idonee a contrastare il verificarsi dell'evento corruttivo, tenuto conto di quelle già poste in essere negli esercizi trascorsi di attività volta alla prevenzione della corruzione, della valutazione dei relativi costi rispetto all'efficacia in termini di mitigazione del rischio e della concreta realizzabilità con l'utilizzo delle risorse presenti.

L'obiettivo programmatico per il 2017 prevede, dunque, il completamento della valutazione che identifica le cause che rendono possibile/probabile il verificarsi di rischi. La valutazione, già avviata, verrà condotta a totale copertura del monitoraggio delle aree a rischio, anche mediante il coinvolgimento diretto del Dirigente della Divisione di competenza e l'uso della metodologia UNI ISO 31000 2010, suggerita dal PNA ed articolata nelle seguenti due fasi:

1. valutazione del rischio corruzione per ciascun processo;
2. trattamento del rischio attraverso l'individuazione del miglior presidio atto a contrastare l'eventuale insorgenza di eventi corruttivi, mediante l'utilizzo delle seguenti misure obbligatorie e/o trasversali adeguatamente progettate e verificabili:

PROCESSI A RISCHIO CORRUZIONE	VALUTAZIONE E RISCHIO	GRADO DI RISCHIO	MISURE DI CONTENIMENTO													
			obbligatorie										ulteriori/trasversali			
			Formazione	Codice di comportamento	Trasparenza	Monitoraggio attività	Obblighi informativi	Diffusione di buone pratiche	Rotazione incarichi	Obbligo di astensione	Verifica incompatibilità negli affidamenti/oneramenti incarichi	Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Intensificazione verifiche sulle procedure	intensificazione controlli a campione sulle autodichiarazioni	Promozione di convenzioni tra amministrazioni per l'accesso alle banche dati istituzionali contenenti informazioni e dati relativi a stati, qualità personali e fatti	
P18.1.2_PROCEDURA EROGAZIONE BORSE DI STUDIO	2,92	B	✓	✓	✓	✓										
P18.1_PROCEDURA DI GESTIONE BANDO DI MOBILITÀ PER STUDIO NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA ERASMUS+	5,25	M	✓	✓	✓	✓	✓			✓						
P18.5.2_PROCEDURA EROGAZIONE BORSE DI STUDIO	2,92	B	✓	✓	✓	✓										
P18.5_PROCEDURA DI GESTIONE BANDO DI MOBILITÀ PER TIROCINIO (TRAINEESHIP)	5,25	M	✓	✓	✓	✓	✓			✓						
P18.6.2_PROCEDURA EROGAZIONE BORSE DI STUDIO	2,92	B	✓	✓	✓	✓										

8.4 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO - LE MISURE

L'adeguata comprensione delle cause dell'evento rischioso impone, quale logica conseguenza, l'identificazione della misura di prevenzione ossia l'individuazione del miglior presidio atto a contrastare l'eventuale insorgenza di eventi corruttivi, mediante l'utilizzo di misure obbligatorie e/o trasversali adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili.

Nel presente paragrafo viene riportata la progettazione delle misure obbligatorie determinate dalle disposizioni di legge ribadite dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016 emanato da ANAC, tenendo conto delle priorità rilevate e della loro sostenibilità anche in fase di monitoraggio.

Dall'analisi di ogni misura vengono individuate le attività che l'amministrazione intende porre in essere, in quanto ritenute più idonee alle esigenze peculiari del proprio contesto.

8.4.1 FORMAZIONE

Il Regolamento per lo svolgimento delle attività di formazione per il personale tecnico-amministrativo dell'Università degli Studi della Tuscia, emanato con il D.R. n. 9/06 del 11 gennaio 2006, prevede, all'art. 5 la redazione di un "Piano annuale di formazione del personale tecnico-amministrativo". Tale piano, articolato per categorie e aree funzionali, è redatto per favorire l'aggiornamento delle competenze necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nello specifico settore considerato, il Responsabile della prevenzione individua i fabbisogni formativi strutturando i percorsi di aggiornamento su due livelli:

- il livello generale prevede l'attuazione di percorsi formativi rivolti alla totalità del personale dipendente per garantire il periodico aggiornamento delle competenze e l'approfondimento, in particolar modo, dei temi dell'etica e della legalità;

- il livello specifico prevede la realizzazione di percorsi formativi rivolti a singole categorie di dipendenti, operanti in ambiti più esposti al rischio, per l'aggiornamento delle rispettive competenze e l'apprendimento delle politiche adottate per la prevenzione della corruzione.

L'Università degli Studi della Toscana, sede di istruzione universitaria, utilizza le risorse interne (Professori universitari principalmente di Area giuridica ed economica), in possesso di competenze professionali adeguate, per la realizzazione dei percorsi formativi in house, costruiti per garantire una adeguata e qualificata formazione sui temi della prevenzione della corruzione senza costi per l'amministrazione. I percorsi formativi sono aperti anche al personale delle altre amministrazioni del territorio. Questo coinvolgimento è molto utile per lo scambio di esperienze e *best practice*.

Il materiale didattico fornito dai docenti dei corsi è reso fruibile a tutto il personale, docente e tecnico-amministrativo, attraverso la piattaforma multimediale *moodle*. Tramite lo stesso canale si intende continuare a rendere disponibile anche il materiale relativo a recenti orientamenti giurisprudenziali ed ai contributi della dottrina sui temi dell'anticorruzione.

Nell'ambito della formazione continua che l'Ateneo si impegna ad erogare per l'anno 2017, si prevede di dedicare ulteriori interventi mirati e di approfondimento rivolti, in particolare, agli operatori delle aree inerenti i contratti pubblici in ragione delle novità normative entrate in vigore nel corso del 2016 con l'emanazione del nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D. Lgs 50/2016).

Muovendo dal concetto che l'attività di prevenzione della corruzione è una questione di "cultura", più che una pianificazione di strumenti, l'Ateneo continuerà ad erogare formazione generale, volta alla sensibilizzazione sulla cultura della trasparenza, dell'integrità, dell'etica e della legalità al proprio interno. Inoltre, attesa la precipua attività istituzionale di questa Università che contribuisce alla crescita ed alla formazione superiore dei ragazzi che partecipano alla vita universitaria, in qualità di utenti dei corsi, la formazione programmata, in tema di sensibilizzazione sull'etica e sulla legalità, potrà vedere il coinvolgimento anche della componente studentesca. Sul piano degli strumenti utilizzabili, si intende far ricorso più massiccio, ove possibile, ai più moderni strumenti di *e-learning* dedicati alla formazione e già collaudati all'interno dell'Ateneo, così da favorire la massima partecipazione del personale senza pregiudicare il funzionamento delle strutture.

Per il prossimo anno/triennio particolare attenzione sarà posta ai risultati che scaturiranno dalla somministrazione del questionario agli studenti. Con il coinvolgimento proattivo dei principali *stakeholder* del mondo universitario, potranno essere così programmate azioni mirate con maggior efficacia.

8.4.2 CODICE DI COMPORTAMENTO SETTORIALE

Con D.R. 55/2014 del 20.01.2014 è stato adottato il "Codice di comportamento dell'Università degli Studi della Toscana" ai sensi del D.P.R. del 16 aprile 2013 n. 62 "Regolamento

recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del D.Lgs. n. 165/2001".

Tale documento è stato redatto nel rispetto delle Linee guida diramate dall'A.N.A.C. con delibera n. 75 del 24 ottobre 2013 ed ha lo scopo di individuare regole comportamentali specifiche, differenziate in relazione alle specificità delle funzioni delle Università e calibrate sulle diverse tipologie di personale presenti.

Il Codice di comportamento dell'Università degli Studi della Tuscia è pubblicato sul sito web di Ateneo, sezione "Amministrazione Trasparente". La previsione di attività per l'anno 2017, relativamente all'area strategica della prevenzione della corruzione, dovrà basarsi, necessariamente, sul costante monitoraggio del rispetto delle norme del Codice di Comportamento relativamente a tutti i dipendenti. Si procederà, altresì, ad acquisire dai dipendenti una specifica dichiarazione relativa alla personale situazione di incompatibilità e conflitto di interessi, anche con riguardo al Codice etico, compilando dei moduli di autocertificazione che verranno messi a disposizione sulla sezione dedicata della piattaforma moodle. Contemporaneamente verrà messo a disposizione analogo modulo per segnalare la cessazione dell'eventuale situazione di conflitto di interessi.

8.4.3 TRASPARENZA

Per trasparenza (vedi nel dettaglio il capitolo 9), si intende l'accessibilità totale alle informazioni riguardanti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni per favorire il controllo sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di conseguenza sul perseguimento dei fini istituzionali. Così delineata, la trasparenza costituisce uno strumento fondamentale di prevenzione della corruzione. Con le modifiche introdotte dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, ed in particolare con l'istituto dell'accesso civico, il *right to know* è diventato un diritto del cittadino finalizzato all'adempimento degli obblighi di pubblicazione, da parte dell'Amministrazione, di tutti i documenti, le informazioni ed i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria. Pertanto, ancora più incisivo sarà l'intervento del Responsabile della Trasparenza, coincidente con il Responsabile della prevenzione della corruzione, a garanzia della qualità dei dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione.

Tra gli strumenti a disposizione delle pubbliche amministrazioni e dei cittadini per il monitoraggio del preciso assolvimento degli obblighi in tema di trasparenza sui propri siti web, figura la "Bussola della Trasparenza", facente capo al Ministero per la pubblica amministrazione e la semplificazione. Questa Amministrazione tiene in particolare considerazione il risultato di tale monitoraggio che, nel tempo, ha evidenziato sempre il puntuale rispetto di tutte le prescrizioni sulla trasparenza da parte dell'Università della Tuscia, dimostrando agli *stakeholder*, interni ed esterni, il proprio forte convincimento in tema di apertura ed accessibilità totale.

In relazione ai ricordati obblighi di trasparenza, verrà condotto dal Responsabile per la Trasparenza, anche nel corso del 2017, un costante monitoraggio sul rispetto delle prescrizioni

di pubblicazione di competenza di ciascun Ufficio/Struttura e delle regole imposte dalla norma riguardo all'aggiornamento ed alla completezza dei dati pubblicati in "Amministrazione trasparente". Saranno periodicamente coinvolti i Referenti settoriali per la trasparenza e corruzione, anche con riunioni di aggiornamento e di programmazione.

8.4.4 MONITORAGGIO ATTIVITA'

Il Responsabile della prevenzione attua un costante monitoraggio sulla realizzazione delle misure obbligatorie previste dalla normativa vigente per la prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni e di quelle ulteriori introdotte dall'Ateneo.

In particolare, monitora il rispetto dei termini previsti dalla legge e dai regolamenti per la conclusione di procedimenti e la conformità degli atti amministrativi con le previsioni normative, anche attraverso indagini a campione e con il raccordo costante con l'Unità di *audit* interno e con i Revisori dei Conti.

Verifica, altresì, il rispetto dei tempi e delle modalità illustrate nella Carta dei Servizi e dei contenuti degli Standard di qualità adottati dall'Ateneo in conformità con le delibere CIVIT n. 88 del 2010, recante "*Linee guida per la definizione degli standard di qualità*" e n. 3 del 2012, recante "*Linee Guida per il miglioramento degli strumenti per la qualità dei servizi pubblici*". Il monitoraggio è anche garantito dai dati e dalle informazioni che pervengono al Responsabile della prevenzione da parte dei soggetti con i quali lo stesso si relaziona costantemente.

In considerazione delle recenti novità scaturite dalle modifiche alle tematiche della trasparenza per effetto dell'entrata in vigore del D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 ed a seguito dei contenuti delle "*Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 33/2013*", adottate da ANAC con delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016, sarà proposta una regolamentazione interna per la disciplina dei profili applicativi relativi alle tipologie dell'accesso generalizzato, dell'accesso civico e dell'accesso documentale ai sensi della Legge n. 241 del 7 agosto 1990. Inoltre, sarà avviato uno specifico monitoraggio per la verifica dei tempi procedurali in relazione a quanto predeterminato in sede regolamentare.

Verranno, altresì, disciplinati i settori che, all'esito di attività di controllo interno, avviata dall'amministrazione su aree ad alto rischio corruttivo, risulteranno necessitare di apposita normazione interna di dettaglio; ciò al fine di uniformare procedimenti e prassi e ridurre, inevitabilmente, la portata potenzialmente corruttiva.

8.4.5 OBBLIGHI INFORMATIVI

Il Responsabile della prevenzione monitora costantemente l'andamento delle attività a più alto rischio corruttivo così da essere in grado di intraprendere adeguate iniziative tempestive nel caso in cui si possano verificare degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissi. A tal fine i dati relativi all'avvio delle procedure ad alto rischio devono essere inseriti, a cura dei Responsabili dei relativi procedimenti, tra i contenuti presenti nel sito Amministrazione

trasparente – Altri contenuti – Corruzione, avvalendosi della tabella predisposta per questa finalità (“Avvio dei procedimenti a rischio”).

Il puntuale rispetto di tali adempimenti, oltre a consentire le verifiche previste da parte del Responsabile della prevenzione, permette di attuare anche il previsto monitoraggio delle attività di cui al paragrafo 8.5.4, con riferimento, in particolare, al rispetto dei termini previsti dalla legge e dai regolamenti per la conclusione di procedimenti e alla conformità degli atti amministrativi con le previsioni normative.

All'esito dei monitoraggi effettuati nel corso del 2016 e delle criticità riscontrate, verrà completato il progetto per l'implementazione di una procedura innovativa che soddisfi i previsti obblighi informativi al Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed, al contempo, semplifichi l'attività informativa richiesta ai Responsabili dei procedimenti interessati. In particolare, attraverso il Protocollo informatico in uso, i procedimenti ad alto rischio corruttivo, da pubblicare sull'albo Ufficiale, generano un *workflow* diretto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione per il previsto avviso del termine di inizio di tali procedimenti.

8.4.6 DIFFUSIONE DI BUONE PRATICHE

L'Università degli Studi della Tuscia intende continuare a dare adeguata diffusione alle *best practices* delle strutture e dei singoli dipendenti che, nell'espletamento dei rispettivi compiti e doveri di ufficio, raggiungono i risultati previsti dal Piano Integrato. Ha intenzione, altresì, di promuovere *benchmarking* per eventuali confronti su aree di eccellenza di altre organizzazioni, in modo da ottenere informazioni utili per intraprendere azioni tese a migliorare le proprie performance.

Nonostante le sollecitazioni del territorio non siano state, fino ad ora, molto fruttuose, l'Ateneo intende, altresì, avviare appositi *focus group*, eventualmente anche con altre Pubbliche Amministrazioni territoriali, per le predette finalità comparative delle buone prassi, nonché per promuovere iniziative congiunte per lo studio di misure di prevenzione in specifici settori, oltre che per la valutazione della percezione della corruzione e del valore dell'integrità da parte dei dipendenti, anche ai fini della programmazione delle attività formative dell'anno successivo.

Tale evidenza viene garantita con la pubblicazione dei dati all'interno della sezione “Amministrazione Trasparente” alla sottosezione di primo livello “Altri contenuti”, sottosezione di secondo livello “Corruzione”.

L'Amministrazione ha istituito, un premio annuale per l'innovazione di importo pari a € 1.200,00 al netto del carico ente, ai sensi dell'art.22 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, da assegnare al miglior progetto realizzato nell'anno in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla *performance* dell'organizzazione. Il dipendente, autore del progetto vincitore del premio, sarà premiato anche con l'iscrizione gratuita ad un Corso di studio dell'Ateneo.

L'assegnazione del premio per l'innovazione compete all'Organismo indipendente di valutazione della *performance* di cui all'art. 14 del D. lgs. 150/2009, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dipendenti o da gruppi di lavoro. I responsabili dei progetti risultati vincitori negli anni scorsi sono stati premiati anche con l'accesso a percorsi di alta formazione (iscrizione gratuita corsi di studio dell'Ateneo) coerenti con il profilo professionale del dipendente, ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs 150/2009. E' intenzione dell'Amministrazione incoraggiare tale iniziativa e promuovere l'assegnazione del premio anche per l'anno 2017 possibilmente destinando maggiori risorse al fine di garantire la progressiva valorizzazione di diverse unità di personale e il miglioramento dei servizi.

8.4.7 ROTAZIONE INCARICHI

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione è stata avviata già dal 2014 ed ha riguardato, in via preliminare, 6 unità di personale, funzionari responsabili di alcuni Uffici.

All'esito di un processo riorganizzativo in atto, che fa seguito alla conclusione di due procedure concorsuali per funzionari di Cat. D ed EP dell'area amministrativo-contabile, per il 2017, l'Amministrazione potrà valutare altre ipotesi di rotazione del personale, ispirate sempre, comunque, alla migliore armonizzazione tra l'esigenza di crescita professionale dei dipendenti, l'efficienza organizzativa ed il buon andamento dell'azione amministrativa. Ulteriori atti organizzativi disciplineranno la rotazione dei funzionari che, pur svolgendo analoghe attribuzioni, si occupano di ambiti di competenza differenti. Il RPC effettuerà il monitoraggio del coordinamento delle misure della rotazione e della relativa formazione.

8.4.8 OBBLIGHI DI ASTENSIONE

La normativa vigente stabilisce che "Il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale".

Tale disposizione è volta a garantire che il dipendente che si trova in una delle situazioni sopra elencate si astenga in caso di un conflitto di interesse, anche solo potenziale, ed adempia al dovere di segnalazione nei confronti del dirigente.

Qualora il conflitto di interessi riguardi un dirigente, sarà compito del Responsabile della prevenzione della corruzione assumere le iniziative più adeguate.

Le verifiche circa il rispetto delle disposizioni in tema di obblighi di astensione saranno condotte con riferimento al codice Etico, emanato con D.R. n. 666/11 del 19 luglio 2011, al Codice di Comportamento, emanato con D.R. n. 55/2014 del 20.01.2014, ad uno specifico Regolamento interno di prossima adozione, oltre che con riguardo alle disposizioni del CCNL 2006-2009 ed alle norme nazionali emanate in materia. Tra le specifiche attività di monitoraggio

si prevede, per il 2017, l'intensificazione dei controlli in materia di formazione delle Commissioni di valutazione.

8.4.9 CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI E INCOMPATIBILITA'

La Legge n. 190/2012 ha apportato integrazioni alla normativa vigente in materia di conferimento di incarichi e di incompatibilità, quale misura preventiva al manifestarsi di atti corruttivi, attribuendo così nuovi compiti al Responsabile della prevenzione. Il dipendente di una pubblica amministrazione può ricevere un conferimento diretto allo svolgimento di un incarico da parte del proprio ente di appartenenza oppure essere, dallo stesso, autorizzato allo svolgimento di un incarico presso altri enti. In entrambi i casi gli organi competenti ad emanare il provvedimento autorizzativo svolgono una accurata istruttoria al fine di valutare tutti gli effettivi ed anche potenziali conflitti di interesse. Il dipendente è anche tenuto a comunicare formalmente all'ente di appartenenza gli incarichi a titolo gratuito. Per questo tipo di incarico non è necessario il rilascio di formale di autorizzazione, ma se l'ente ravvisa un eventuale conflitto di interesse comunica al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico. In particolare, tra le attività programmate per l'anno 2017 figura la predisposizione di una regolamentazione interna per il conferimento di incarichi non compresi nei compiti e doveri di ufficio del personale.

Ad essa occorrerà associare anche una regolamentazione sull'autorizzazione degli incarichi extraistituzionali dei dipendenti dell'Ateneo che dovrà tener conto:

- quanto al personale docente, dei nuovi principi, introdotti dalla riforma Gelmini, in materia di stato giuridico; delle specificazioni delle attività consentite e delle incompatibilità di carattere generale sia per i professori a tempo pieno che per quelli a tempo definito; della previsione di una disciplina del conflitto di interessi con le attività istituzionali; delle determinazioni sulla competenza al rilascio delle autorizzazioni per gli incarichi extraistituzionali;
- quanto al personale tecnico-amministrativo, della disciplina riguardante il divieto di svolgimento di attività in concorrenza o in conflitto di interesse, anche potenziale, con l'Ateneo; delle attività soggette a preventiva autorizzazione e di quelle liberamente esercitabili da parte del personale a tempo pieno; delle attività esercitabili da parte del personale a tempo parziale; della definizione del quadro delle attività incompatibili con lo *status* di dipendente pubblico.

Il conferimento di un incarico dirigenziale o di altro incarico, di cui ai capi III e IV del D.Lgs 19 aprile 2013, n. 39, a un dipendente di una pubblica amministrazione o di altro soggetto è sottoposto alla verifica dell'esistenza di eventuali condizioni ostative in capo al soggetto stesso. L'Ateneo impartisce direttive interne affinché negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi siano espressamente indicate le condizioni ostative al conferimento e in modo che gli interessati rendano la dichiarazione sostitutiva di certificazione di insussistenza delle predette condizioni all'atto del conferimento dell'incarico. Se dalla verifica della suddetta dichiarazione risulta l'esistenza di una o più condizioni ostative, l'ente si astiene dal conferire l'incarico

provvedendo all'attribuzione dello stesso ad altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Il conferimento di un incarico dirigenziale, di cui ai capi V e VI del D.Lgs. n. 39/2013, è soggetto alla verifica dell'esistenza di incompatibilità all'atto del conferimento dello stesso e periodicamente nel corso del rapporto. Gli interessati rendono la dichiarazione sostitutiva di certificazione di insussistenza delle predette cause all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento, la stessa deve essere rimossa prima dello stesso. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato e vigila affinché siano prese le misure necessarie.

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

L'Ateneo impartisce direttive interne affinché:

- nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il 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;
- nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53 comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001.

L'Ateneo, nell'applicare l'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e l'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intende conferire incarichi:

- all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013;
- all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

La verifica è estesa anche con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 bis. L'Ateneo impartisce direttive interne affinché negli avvisi per l'attribuzione degli incarichi siano espressamente indicate le condizioni ostative al conferimento e siano effettuati controlli sui precedenti penali dei soggetti ai quali deve essere conferito l'incarico. L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio o mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato.

Se dalla verifica della suddetta dichiarazione risultano precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Ateneo si astiene dal conferire l'incarico o effettuare l'assegnazione, conferendo l'incarico o effettuando l'assegnazione ad altro soggetto applicando le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39/2013. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo Decreto.

Sulla base della nuova disciplina relativa alle incompatibilità in ordine allo svolgimento di incarichi esterni, in corso di adozione, verrà messo a punto un sistema di monitoraggio specifico, atto alla verifica puntuale delle attività per le quali saranno richieste le relative autorizzazioni.

Contemporaneamente si ritiene necessario porre in essere gli adeguamenti richiesti alle norme del Regolamento vigente in tema di compiti didattici e incentivazione dei docenti.

8.4.10 AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTI CON LA SOCIETA' CIVILE

L'Ateneo intende estendere la partecipazione ai seminari formativi, compresi quelli per illustrare il presente Piano, anche agli studenti e/o ad altri portatori di interesse del territorio (amministrazione e enti) per creare anche momenti di interlocuzione e confronto sulle tematiche della prevenzione della corruzione.

Allo scopo di istituire un canale di ascolto aperto, destinato a ricevere eventuali segnalazioni o suggerimenti da parte di chiunque sia interessato ad interloquire con l'Ateneo sui temi dell'etica, della legalità e della lotta alla corruzione, è stato creato un indirizzo di posta elettronica dedicato (anticorruzione@unitus.it). Lo stesso indirizzo è destinato anche a ricevere eventuali suggerimenti in ordine alle revisioni annuali del programma triennale di prevenzione della corruzione. Una maggiore visibilità a tale canale di ascolto è stata assicurata dandone informazione, oltre che in Amministrazione trasparente, nella pagina dedicata all'Ufficio UPD e Anticorruzione.

In ordine alla diffusione del Piano di prevenzione della corruzione e sensibilizzazione della società civile, si intende approfondire l'impiego di metodologie di comunicazione del P.I. - Cap. 8 e del Codice di comportamento idonee a stimolare l'attenzione e a favorire la comprensione da parte di tutto il personale. In particolare, allo scopo di rendere il lavoro svolto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione ancora più penetrante, si intende continuare a far leva sul ruolo dei Referenti per la corruzione, che prestano servizio presso le strutture dell'Ateneo, per il coinvolgimento diretto dei singoli dipendenti sulle misure adottate in materia. In particolare, si prevede di continuare ad utilizzare strumenti informatici per la somministrazione di semplici questionari a fini conoscitivi.

8.5 IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DEL PROCESSO

La gestione del rischio si completa con l'azione di monitoraggio che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle azioni di risposta all'introduzione delle misure di prevenzione scelte. La conseguente verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati condiziona, inoltre, la successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Con apposita relazione del R.P.C., con cadenza almeno semestrale, verrà valutata l'efficacia di tutte le misure di contrasto adottate dall'Università, anche al fine dell'eventuale correzione resa necessaria in relazione alla modifica del grado di rischio.

OMISSIS