

**ESTRATTO DEL VERBALE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DEL PIEMONTE ORIENTALE
"AMEDEO AVOGADRO"**

Seduta del 11.04.2014

Ore 14.30

Presso la sede del Rettorato in Via Duomo 6, in Vercelli, nell'adunanza del giorno **11 Aprile 2014**, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi del Piemonte Orientale "A. Avogadro", con l'intervento dei componenti di seguito indicati:

Prof. Cesare EMANUEL Rettore-Presidente	Presente
Prof. Claudio CIANCIO Dipartimento di Studi Umanistici	Presente
Prof. Francesco DELLA CORTE Dipartimento di Medicina Traslazionale	Presente
Dott.ssa Mariella ENOC	Presente
Dott.ssa Anna Chiara INVERNIZZI Dipartimento di Studi per l'Economia e l'Impresa	Presente
Dott. Fabrizio PALENZONA	Presente
Comm. Giovanni Carlo VERRI	Assente giustificato
Prof. Aldo VIARENGO Dipartimento di Scienze ed Innovazione Tecnologica	Presente
Sig. Loris BARBERIS Rappresentante degli Studenti	Assente

Partecipa alla seduta il Pro-rettore, Prof. Fabio GASTALDI.

Partecipa alla seduta con funzioni di Segretario verbalizzante il Direttore Generale, Prof. Giorgio DONNA, assistito dalla Dott.ssa Roberta Bosi, cat. D, e dalla Dott.ssa Francesca Franco, cat. C.

Ordine del Giorno

OMISSIS

5. Approvazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016

OMISSIS

Approvazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016 4/2014/5.

OMISSIS

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Preso atto che, con l'approvazione della legge n. 190/2012, l'ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema a due livelli: quello nazionale, con il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica (art. 1, comma 4, lettera c) sulla base delle linee di indirizzo del Comitato interministeriale, istituito e disciplinato con D.P.C.M. 16/1/2013, e approvato dalla CIVIT (art. 1, comma 2, lettera b) e quello locale con l'approvazione, da parte delle singole Amministrazioni, dei loro Piani triennali di prevenzione della corruzione sulla base delle previsioni legislative (art. 1, commi 5, 8 e 9) e delle indicazioni contenute nel P.N.A (art. 1, comma 6).

Preso atto che, nonostante l'art. 1 comma 5 della Legge 190/2012 faccia riferimento alle sole amministrazioni centrali, il successivo comma 59 specifica che "le disposizioni di prevenzione della corruzione di cui ai commi da 1 a 57, di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione, sono applicate in tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni".

Preso atto che anche le Università sono quindi tenute ad elaborare il Piano triennale di prevenzione della corruzione, come sottolineato anche dal Dipartimento della Funzione pubblica nella circolare n. 1 del 25/01/2013 ("tutte le pubbliche amministrazioni previste dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165") e dalla CIVIT ("ivi compresi gli enti pubblici non economici nazionali, le agenzie, le università e le altre amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001") con la nota 7/1/2013 n. 25.

Considerato che il Piano Anticorruzione delle singole Amministrazioni deve discendere dal Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dalla Commissione nazionale per la valutazione, l'integrità e la trasparenza della pubblica amministrazione, ed essere conforme alle linee guida contenute nello stesso.

1. PREMESSA

L'Italia ha intrapreso nell'ultimo anno una serie di riforme di rilevante importanza strutturale. In un momento storico ed economico così complesso, il successo di queste riforme dipenderà molto anche dalla capacità dei Governi di ripristinare la fiducia del Paese guidandolo verso una crescita economica sostenibile. Le preoccupazioni per l'integrità pubblica e la corruzione sono alla base della mancanza di fiducia nei confronti della pubblica amministrazione.

Il Presidente della Corte dei Conti nel discorso di apertura dell'anno giudiziario 2013 ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta da *"fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico amministrativo sistemico"*. La Corte ha evidenziato che *"La risposta, pertanto, non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma la risposta deve essere articolata ed anch'essa sistemica."* *"In effetti, la corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni, e, dall'altro (...) l'economia della Nazione."*

1.1 IL CONTESTO INTERNAZIONALE

In sede internazionale si segnalano, in particolare, la Convenzione penale sulla corruzione siglata a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata con Legge 28 giugno 2012, n. 110 e la Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, e ratificata con Legge 3 agosto 2009, n. 116.

Quest'ultima Convenzione prevede che ciascuno Stato debba:

- elaborare e applicare delle politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate;
- adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di prevenzione e vagliarne periodicamente l'adeguatezza;
- collaborare con gli altri Stati e con le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle misure (art. 5).
- individuare uno o più organi, a seconda delle necessità, incaricati della prevenzione, della supervisione e del coordinamento, dell'accrescimento e della diffusione delle relative conoscenze (art. 6).

Grande rilievo assumono anche le misure contenute nelle linee guida e nelle convenzioni che l'OECD (*Organisation for Economic Cooperation and Development* - Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico O.C.S.E.), il Consiglio d'Europa con il G.R.E.C.O. (*Groupe d'États Contre la Corruption*) e l'Unione europea riservano alla materia e che vanno nella medesima direzione indicata dall'O.N.U.: implementare la capacità degli Stati membri nella lotta alla corruzione, monitorando la loro conformità agli *standard* anticorruzione ed individuando le carenze nelle politiche nazionali.

1.2 IL CONTESTO NAZIONALE

La diffusione dei fenomeni corruttivi nel nostro Paese e la sempre maggiore attenzione alla loro prevenzione nella pubblica amministrazione ha portato all'emanazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che ha disciplinato in modo organico un piano di azione, coordinato su tutto il territorio nazionale, volto al controllo, alla prevenzione e al contrasto della corruzione e

- riferisce al Parlamento, presentando una relazione entro il 31 dicembre di ciascun anno, sull'attività di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione e sull'efficacia delle disposizioni vigenti in materia.

Per l'esercizio delle funzioni di vigilanza e controllo, la Commissione esercita poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle Pubbliche Amministrazioni, e ordina l'adozione di atti o provvedimenti richiesti dai piani e dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza.

Con l'approvazione della legge n. 190/2012, l'ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema a due livelli: quello nazionale, con il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), predisposto dal Dipartimento della Funzione pubblica (art. 1, comma 4, lettera c) sulla base delle linee di indirizzo del Comitato interministeriale, istituito e disciplinato con D.P.C.M. 16/1/2013, e approvato dalla CIVIT (art. 1, comma 2, lettera b) e quello locale con l'approvazione, da parte delle singole Amministrazioni, dei loro Piani triennali di prevenzione della corruzione sulla base delle previsioni legislative (art. 1, commi 5, 8 e 9) e delle indicazioni contenute nel P.N.A (art. 1, comma 6).

Nonostante l'art. 1 comma 5 faccia riferimento alle sole amministrazioni centrali, il successivo comma 59 specifica che "le disposizioni di prevenzione della corruzione di cui ai commi da 1 a 57, di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione, sono applicate in tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni". Anche le Università sono quindi tenute ad elaborare il Piano triennale di prevenzione della corruzione, come sottolineato anche dal Dipartimento della Funzione pubblica nella circolare n. 1 del 25/01/2013 ("tutte le pubbliche amministrazioni previste dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165") e dalla CIVIT ("ivi compresi gli enti pubblici non economici nazionali, le agenzie, le università e le altre amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001") con la nota 7/1/2013 n. 25.

1.3 IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) è lo strumento per l'attuazione coordinata delle strategie prioritarie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale ed internazionale (art. 4 comma 1 lett. c), e contiene anche le linee guida per l'elaborazione dei Piani triennali di prevenzione da parte delle Amministrazioni pubbliche (art. 1 comma 6).

Il Piano Nazionale Anticorruzione è stato approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.A.C.) con delibera n. 72/2013 in data 11/9/2013.

I contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione sono strutturati in tre sezioni.

Nella prima sezione sono esposti gli obiettivi strategici e le azioni previste, da implementare a livello nazionale nel periodo 2013-2016. La responsabilità per la realizzazione delle azioni è in capo al Dipartimento della Funzione Pubblica (D.F.P.) e dagli altri Soggetti istituzionali che operano per la prevenzione a livello nazionale. Sono inoltre indicati i target attesi per effetto dell'entrata in vigore della legge, dei decreti attuativi e della diffusione del Piano Nazionale Anticorruzione.

La seconda sezione è dedicata all'illustrazione della strategia di prevenzione a livello decentrato, ossia a livello di ciascuna amministrazione, e contiene le direttive alle pubbliche amministrazioni

Offerta didattica	Dato rilevato	Periodo di riferimento
Dipartimenti	7 - 7	31/12/2012 31/12/2013
Corsi di laurea triennale	23 - 19	
Corsi di laurea magistrale	13 - 13	
Corsi di laurea magistrale a ciclo unico	4 - 4	
Master di I livello *	11 - 17	
Master di II livello *	6 - 11	
Scuola unica di alta formazione per dottorato di ricerca	1 - 1 Gennaio 2014	
Corsi di dottorato di ricerca	11 - 14	
Corsi di perfezionamento *	2 - 2	

*Sono stati computati tutti i corsi attivi al 31/12/2012, prescindendo dall'anno accademico di riferimento. Per precisione, si ricorda in ogni caso che:

- Master di I livello (11). A.A. 2011/2012: 5; A.A. 2012/2013: 6.
- Master di II livello (6). A.A. 2012/2013: 6.
- Corsi di perfezionamento (2). A.A. 2012/2013: 1; A.A. 2013/2014: 1.

Sono stati computati tutti i corsi attivi al 31/12/2013, prescindendo dall'anno accademico di riferimento. Per precisione, si ricorda in ogni caso che:

- Master di I livello (17). A.A. 2012/2013: 12. A.A. 2013/2014: 5.
- Master di II livello (11). A.A. 2012/2013: 5. A.A. 2013/2014: 6.
- Corsi di perfezionamento (2). A.A. 2013/2014: 1; A.A. 2014/2015: 1. (Prima e Seconda Edizione di "Politiche e Interventi per la Prevenzione e la Promozione della Salute", rientrante nel progetto "Advanced School of Prevention and health Promotion – A.S.P.P.")

Comunità universitaria	Dato rilevato	Periodo di riferimento
Personale docente	378	31/12/2012
- Ordinari	112	
- Associati	110	
- Ricercatori	156	
Personale tecnico amministrativo	325	
- Direttore Generale	1	
- Dirigenti	3 (di cui 1 in aspettativa)	
- Categoria EP	17	
- Categoria D	120	
- Categoria C	155	
- Categoria B	21	
10.Collaboratori esperti linguistici	8	

Servizi agli studenti	Dato rilevato	Periodo di riferimento
Aule	168	31/12/2012
Aule informatiche (LABORATORI INFORMATICI)	28	
Postazioni pc (nelle aule informatiche) IN RETE	519	
Biblioteche	7	
Posti lettura nelle biblioteche	336	
Volumi in biblioteca (libri e documenti su supporto fisico non cartaceo)	117.952	
Volumi in biblioteca (libri, documenti su supporto fisico non cartaceo e annate di periodico)	143.935	
Abbonamenti correnti a periodici (CARTACEI)	476	
Periodici elettronici disponibili su banche dati	10.382	

Internazionalizzazione	Dato rilevato	Periodo di riferimento
Programma Erasmus – studenti in entrata	36	A.A. 2011/2012
Programma Erasmus – studenti in uscita	55	
Altri programmi di mobilità – studenti in entrata	24	
Altri programmi di mobilità – studenti in uscita	19	

Bilancio di genere del personale	Totale	% donne	% uomini
Docenti	378	36,24%	63,75%
Personale tecnico amministrativo	325	65,54%	34,46%
Totale			

Bilancio consolidato anno 2011	Entrate – accertate	Spese - impegnate
Fondo di Finanziamento Ordinario	44.592.510,00 €	
Contribuzione studentesca Corsi di Laurea e Corsi di Laurea Magistrale	8.602.682,40 €	
Entrate da trasferimenti	21.515.457,16 €	
Risorse umane		53.927.923,19 €
Spese per trasferimenti		1.704.260,66 €

1.5 L'ANALISI DEL CONTENZIOSO

L'Ateneo è dotato di un ufficio legale interno (Ufficio Affari Generali e Servizi Legali) il quale provvede anche alla difesa in giudizio davanti al Giudice Ordinario in funzione di giudice del lavoro. Il contenzioso la cui competenza è individuata nel Giudice Amministrativo è, invece, seguito dall'Avvocatura Distrettuale dello Stato, che comunque riceve dal suddetto ufficio le relazioni, sia in punto di fatto che di diritto, dei casi da trattare.

Il contenzioso relativo al rapporto di impiego, che costituisce l'ambito numericamente più rilevante, verte in buona parte sulle procedure di valutazione comparativa per il reclutamento del personale

più esami di profitto per una delle due sessioni, esclusione temporanea dall'università con conseguente perdita delle sessioni di esami), previa contestazione dell'addebito, possibilità di presentare difese scritte e richiesta di essere ascoltati.

Si riportano di seguito l'elenco delle contestazioni disciplinari avviate e concluse nell'ultimo triennio, distinte secondo la tipologia di personale:

Personale Tecnico-amministrativo: nessun procedimento disciplinare avviato dal 01.01.2010 ad oggi.

Personale docente: n. 2 procedimenti disciplinari avviati dal 01.01.2010 ad oggi.

Anno di contestazione dell'illecito	Oggetto della contestazione	Sanzione
2012	Violazione delle norme di comportamento	1 (di cui con sanzione: 1)
2013	Assenze ingiustificate alle sedute del Consiglio di Dipartimento	1 (di cui con sanzione: 1)

Studenti: n. 2 procedimenti disciplinari avviati dal 01.01.2010 ad oggi.

Anno di contestazione dell'illecito	Oggetto della contestazione	Sanzione
2013	Violazione delle norme di comportamento	1 (di cui con sanzione: 1)
2014	Violazione delle norme di comportamento	1 (In itinere)

Dall'analisi dei dati sopra riportati non si evincono fenomeni significativi, visto il numero limitato di procedimenti disciplinari attivati e di sanzioni disciplinari irrogate rispetto al numero di personale docente e tecnico-amministrativo in servizio presso l'Ateneo.

2. OGGETTO E FINALITA'

A prescindere dalla forma in cui si manifesta, la corruzione danneggia la prestazione del servizio pubblico e riduce il senso di soddisfazione degli utenti: diventa pertanto imprescindibile attuare una forma efficace di prevenzione e contrasto, azione cui la legge n. 190/2012 attende prevedendo che tutte le amministrazioni pubbliche definiscano e trasmettano al Dipartimento della Funzione Pubblica il proprio piano di prevenzione della corruzione.

Il presente Piano Triennale di prevenzione della corruzione, ai sensi della Legge 6/11/2012 n. 190, ha la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi di competenza dell'Università volti a prevenire il medesimo rischio.

2.1 DEFINIZIONE DI CORRUZIONE

La Legge 190/2012 non contiene una definizione specifica del termine "corruzione", data invece per presupposta. Il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, come comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un Soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica (artt. 318, 319 e 319-ter codice penale) e sono tali da

- g) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione (art. 1 comma 9 lett. e);
- h) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge (art. 1 comma 9 lett. f).

Destinatario del presente Piano è tutto il personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo. La violazione, da parte dei dipendenti dell'Università, delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 14 della Legge 6/11/2012 n. 190.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'Università costituisce un imprescindibile documento programmatico, risultando quale compendio delle finalità, degli istituti e delle linee di indirizzo che il Responsabile della prevenzione della corruzione ha condiviso con gli organi politici e di governo.

2.3 ATTORI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione nasce dalla collaborazione tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e il Responsabile della Trasparenza.

La partecipazione dei componenti della struttura organizzativa si è concretizzata nel supporto in merito all'analisi informativa dei processi gestionali che costituiscono le aree di rischio individuate dal legislatore.

3. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'Università ha nominato, con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6/2013/5 in data 20/9/2013, il Direttore Generale, Prof. Giorgio Donna, Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Ateneo.

3.1 COMPITI E RESPONSABILITÀ DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (derivanti dalla Legge 6/11/2012 n. 190)

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, coadiuvato dai Dirigenti e dalle diverse Strutture dell'Ateneo, predispone:

- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, che sottopone al Consiglio di Amministrazione per la sua adozione;
- l'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione annuale entro il 31 gennaio di ciascun anno ovvero ogni qualvolta emergano rilevanti mutamenti dell'amministrazione.

Il Piano viene trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica ed è pubblicato sul sito internet dell'Università nella sezione Amministrazione Trasparente.

Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione sono affidate le seguenti funzioni ed i compiti previsti dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190:

- a) definire, entro il 31 gennaio di ogni anno, procedure appropriate per selezionare e formare i

della Repubblica o ad un Ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

3.2 COMPITI E RESPONSABILITÀ DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (derivanti da altre fonti normative)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione inoltre:

- a) è chiamato a rispondere ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 30/3/2001 n. 165 (responsabilità dirigenziale) in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano di Prevenzione della Corruzione (art. 1, comma 14);
- b) è responsabile sul piano disciplinare per omesso controllo (art. 1 comma 14);
- c) incorre nella responsabilità dirigenziale, disciplinare, amministrativa oltre che rispondere per danno erariale e per danno all'immagine della pubblica amministrazione in caso di commissione, all'interno dell'Ateneo, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato (art. 1 comma 12), salvo che provi:
 - di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 Legge 6/11/2012 n. 190;
 - di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

Ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190", il Responsabile della prevenzione della corruzione cura, anche attraverso le disposizioni del Piano di Prevenzione della Corruzione, che siano rispettate le disposizioni del suddetto decreto sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi. A tale fine il Responsabile contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità di cui al D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39.

Il Responsabile della prevenzione e della corruzione segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del presente decreto all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004 n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

4. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE A PIU' ELEVATA PROBABILITÀ DI RISCHIO DI CORRUZIONE

Il Piano Nazionale Anticorruzione definisce il rischio come *"l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico, e quindi sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un determinato evento"*. Sempre il piano definisce l'evento come *"il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente"*.

In altri termini, la mancanza della previsione del rischio di corruzione e la sua quantificazione in termini di probabilità e impatto, con la connessa progettazione delle misure atte a ridurle entrambe, potrebbe consentire a soggetti interni all'amministrazione il favorire interessi privati, con distrazione delle risorse dal perseguimento del pubblico interesse.

In coerenza col modello adottato dal P.N.A., nei paragrafi seguenti sono indicate le misure di prevenzione utili per ridurre la probabilità di rischio, con riferimento ai risultati di cui al precedente paragrafo.

Le misure di prevenzione considerate sono quelle introdotte, o rafforzate, dalla Legge 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché da quelle ulteriori introdotte dal P.N.A..

A parte la predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, la principale misura di prevenzione, a carattere trasversale, è costituita dagli adempimenti di trasparenza e il Programma Triennale della Trasparenza e dell'Integrità (P.T.T.I.), relativo allo stesso arco temporale del presente P.T.P.C.

Sono successivamente indicate le restanti misure:

- codici di comportamento – diffusione di buone pratiche e valori e formazione;
- rotazione del personale;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali; -
- conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti;
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
- formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito;
- patti di integrità negli affidamenti.

Le suddette misure sono approvate contestualmente al presente Piano e dovranno costituire obiettivi del Piano della performance. Il Piano delle Performance dovrà essere adeguato al presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

6. TRASPARENZA

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Da questo punto di vista essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e, per tal via, se ci sono dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie;
- la conoscenza della situazione patrimoniale dei politici e dei dirigenti e, per tal via, il controllo circa arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

Per questi motivi la Legge n. 190 è intervenuta a rafforzare gli strumenti già vigenti, pretendendo un'attuazione ancora più spinta della trasparenza, che, come noto, già era stata largamente valorizzata a partire dall'attuazione della Legge n. 241 del 1990 e, successivamente, con

collaborazione;

- d) la natura legale del Codice di comportamento e la sua valenza disciplinare;
- e) l'incoraggiamento dell'emersione di valori positivi all'interno e all'esterno dell'amministrazione.

7.1 LA NATURA LEGALE DEL CODICE E LA SUA VALENZA DISCIPLINARE

La Legge n. 190 del 2012 prevede all'art. 44, nel sostituire l'art. 54 del D.Lgs. 165/2001, che la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare.

I codici di comportamento non prevedono nuove sanzioni disciplinari né dettano regole per lo svolgimento di procedimenti disciplinari, però prevedono regole di comportamento e doveri ed obblighi che i dipendenti devono osservare e la cui violazione integra un comportamento contrario ai doveri d'ufficio, fonte di responsabilità disciplinare, ferme restando le eventuali responsabilità civile, amministrativa, contabile e penale.

Le disposizioni inserite nei codici di comportamento integrano gli obblighi del dipendente contenuti nell'art. 44 del CCNL 2006/2009 del personale tecnico ed amministrativo del comparto Università.

Violazioni gravi e reiterate dei codici di comportamento comportano l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi degli artt. 54 e 55 del D.Lgs. 165/2001.

7.2 ADEMPIMENTI DELL'UNIVERSITA'

L'Università deve:

- predisporre o modificare gli schemi tipo di incarico, contratto, bando, inserendo la condizione dell'osservanza dei Codici di comportamento per i collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i componenti e i titolari degli organi, per il personale impiegato negli uffici di diretta collaborazione dell'autorità politica, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi od opere a favore dell'amministrazione, nonché prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dai Codici di comportamento;
- programmare adeguate iniziative di formazione sui Codici di comportamento;
- informare tutti i soggetti a cui si applica il Codice di comportamento:
 - a) che le competenze relative ai procedimenti disciplinari sono attribuite all'Ufficio Affari Generali e Servizi Legali;
 - b) in merito alla definizione delle autorità competenti allo svolgimento del procedimento e all'irrogazione delle sanzioni disciplinari anche nei confronti dei dirigenti;
 - c) in merito alle linee essenziali dei relativi procedimenti;
 - d) consegnare al dipendente, che li sottoscrive al momento dell'assunzione, il Codice di comportamento nazionale approvato con D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 e il Codice di comportamento adottato dall'Università.

7.3 LA FORMAZIONE

Le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001 debbono programmare adeguati percorsi di formazione, tenendo presente una strutturazione su due livelli:

- un livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);

Senato Accademico	4 anni 2 anni gli studenti	Una sola volta	L. 240/10 art. 2 co. 1 lett. g) e co. 2 lett. h) + Art. 12 co. 4 Statuto
Consiglio di Amministrazione	4 anni 2 anni gli studenti	Una sola volta	L. 240/10 art. 2 co. 1 lett. m) + Art. 13 co. 13 Statuto
Collegio dei Revisori dei Conti	4 anni	Una sola volta	L. 240/10 art. 2 co. 1 lett. p) + Art. 14 co. 4 Statuto
Nucleo di Valutazione	3 anni studente 2 anni	Una sola volta	L. 240/10 art. 2 co. 2 lett. h) + Art. 15 co. 5 e 6 lett. c) Statuto
Direttore di Dipartimento	4 anni	Una sola volta	Art. 26 co. 1 Statuto
Presidente Scuola	3 anni	Una sola volta	L. 240/10 art. 2 co. 2 lett. f) + Reg. Scuola Medicina (DR rep. n. 608/12) art. 4 co. 2

La regola della rotazione del personale deve essere applicata per la composizione delle Commissioni istituite all'interno dell'Università, in particolare per la composizione delle seguenti Commissioni:

- a) commissioni per l'affidamento di commesse;
- b) commissioni concorsi per il reclutamento di personale docente;
- c) commissioni concorsi e per il reclutamento di personale tecnico ed amministrativo e dirigente;
- d) commissioni per l'individuazione di assegnisti di ricerca e di dottorandi di ricerca;
- e) commissioni per l'attribuzione di borse di studio comunque denominate (borse part time, borse di addestramento alla ricerca, ecc.);
- f) commissioni per l'individuazione di collaboratori coordinati e continuativi/occasionalmente e consulenti;
- g) commissioni per l'attribuzione di benefici al personale (sovvenzioni, telelavoro, ecc.).

Nei regolamenti che le prevedono e le disciplinano deve essere previsto che i componenti sono individuati, oltre che secondo criteri di competenza e professionalità, anche secondo il criterio della rotazione del personale.

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, l'Amministrazione:

- a) per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16 comma 1 lett. 1 *quater* e dell'art. 55 *ter* comma 1 del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- b) per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato

dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento;

- qualora il conflitto riguardi il dirigente a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione.

La violazione sostanziale della norma, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

A parte la responsabilità disciplinare del dipendente, la situazione di conflitto di interesse può costituire fonte di illegittimità del relativo procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, per violazione di legge e per eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

L'Università deve dare conoscenza al personale, attraverso apposita comunicazione, dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse:

- l'attività informativa deve essere prevista nell'ambito delle iniziative di formazione contemplate nel Piano di formazione;
- sul sito web dell'Università deve essere data adeguata pubblicità all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi e alle possibili conseguenze in caso di mancato rispetto di tale obbligo.

10. SVOLGIMENTO DI INCARICHI D'UFFICIO – ATTIVITA' ED INCARICHI EXTRA ISTITUZIONALI

Il cumulo in capo ad un medesimo dirigente o funzionario di incarichi conferiti dall'Università può comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale. La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri, determinati dalla volontà del dirigente stesso. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Per questi motivi la Legge n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, in particolare prevedendo che:

- degli appositi regolamenti (adottati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'art. 17 comma 2 della Legge n. 400 del 1988) debbono individuare, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. n. 165 del 2001;
- l'Università deve adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra istituzionali; infatti, l'art. 53 comma 5 del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dalla Legge n. 190 del 2012, prevede che *"In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgono attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e*

- delle situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- delle ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

L'obiettivo del complesso intervento normativo è tutto in ottica di prevenzione. Infatti, la Legge ha valutato *ex ante* e in via generale che:

- lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
- il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione costituendo un *humus* favorevole ad illeciti scambi di favori;
- in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

In particolare, i Capi III e IV del decreto stabiliscono le ipotesi di inconferibilità per l'attribuzione degli incarichi amministrativi di vertice e per gli incarichi dirigenziali in riferimento a due diverse situazioni:

- incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico di livello nazionale, regionale o locale.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni previste dalle disposizioni di cui sopra sono nulli ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. 8/4/2013 n. 39. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del citato D.Lgs.

La situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

L'Università, all'atto del conferimento degli incarichi amministrativi di vertice e degli altri incarichi dirigenziali e annualmente nel corso del rapporto, deve verificare la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti ai quali l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico.

La verifica avviene mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa dall'interessato nei termini e alle condizioni previste dall'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 e pubblicata sul sito web dell'Università (art. 20 D.Lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Università si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto.

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.

L'Università deve:

- impartire direttive interne affinché negli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano

13. ATTIVITA' SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Legge n. 190/2012 ha introdotto, all'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, un nuovo comma volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'Università per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

La disposizione stabilisce che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2 del D.Lgs. 30/3/2001 n. 165, 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'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'Amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125 commi 8 e 11 del D.Lgs. n. 163 del 2006).

I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che consistono in sanzioni sull'atto e sanzioni sui soggetti:

- sanzioni sull'atto: i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli;
- sanzioni sui soggetti: i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo; pertanto, la sanzione opera come requisito soggettivo legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità dell'affidamento

- la specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato art. 35 *bis* riguarda sia l'attribuzione di incarico o l'esercizio delle funzioni dirigenziali sia lo svolgimento di funzioni direttive, pertanto, l'ambito soggettivo della norma riguarda i dirigenti, i funzionari ed i collaboratori (questi ultimi nel caso in cui siano titolari di posizioni organizzative);
- in base a quanto previsto dal comma 2 del suddetto articolo, la disposizione riguarda i requisiti per la formazione di commissioni e la nomina dei segretari e pertanto la sua violazione si traduce nell'illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento;
- la situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata per il medesimo reato una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

Se la situazione di inconferibilità si appalesa nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione della corruzione deve effettuare la contestazione nei confronti dell'interessato e lo stesso deve essere rimosso dall'incarico e/o assegnato ad altro ufficio.

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, l'Università deve verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti ai quali si intende conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

- all'atto della formazione delle seguenti commissioni:
 - a) commissioni per l'affidamento di commesse;
 - b) commissioni concorsi per il reclutamento di personale docente;
 - c) commissioni concorsi per il reclutamento di personale tecnico ed amministrativo e dirigente;
 - d) commissioni per l'individuazione di assegnisti di ricerca e di dottorandi di ricerca;
 - e) commissioni per l'attribuzione di borse di studio comunque denominate (borse part time, borse di addestramento alla ricerca, ecc.);
 - f) commissioni per l'individuazione di collaboratori coordinati e continuativi/occasionalmente e consulenti;
 - g) commissioni per l'attribuzione di benefici al personale (sovvenzioni, telelavoro, ecc.);
 - h) commissioni di gara;
- all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39 del 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 del 2001;
- con periodicità annuale con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio del certificato del casellario giudiziale del soggetto di cui trattasi ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni previste dall'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (art. 20 D.Lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'Università:

- si astiene dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione;
- applica le misure previste dall'art. 3 del D.Lgs. n. 39 del 2013;
- conferisce l'incarico ad altro soggetto;
- rimuove l'interessato dall'incarico e/o lo assegna ad altro ufficio.

15.1 L'ANONIMATO

La *ratio* della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Per quanto riguarda lo specifico contesto del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato nei seguenti casi:

- consenso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare è fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione: si tratta dei casi in cui la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
- la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato: tale circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione della segnalazione anonima. La misura di tutela introdotta dalla disposizione si riferisce al caso della segnalazione proveniente da dipendenti individuabili e riconoscibili. Resta fermo il fatto che l'Amministrazione deve prendere in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Le disposizioni a tutela dell'anonimato e di esclusione dell'accesso documentale non possono comunque essere riferibili a casi in cui, in seguito a disposizioni di legge speciale, l'anonimato non può essere opposto, ad esempio indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni, ecc.

15.2 IL DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela prevista dalla norma è circoscritta all'ambito della pubblica amministrazione; infatti, il segnalante e il denunciato sono entrambi pubblici dipendenti. La norma riguarda le segnalazioni effettuate all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o al proprio superiore gerarchico.

Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Questi valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto:

- al dirigente sovraordinato del dipendente che ha operato la discriminazione, il quale valuta tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
- all'Ufficio Affari Generali e Servizi Legali per i procedimenti di propria competenza, il

La tutela deve essere idonea a proteggere anche i dipendenti che segnalano casi sospetti di corruzione internazionale (art. 322 bis c.p.).

A tale fine ciascuna amministrazione deve postare sul portale del proprio sito *web* degli avvisi che informano i dipendenti sull'importanza dello strumento e sul loro diritto ad essere tutelati nel caso di segnalazione di azioni illecite.

16. PATTI DI INTEGRITA' NEGLI AFFIDAMENTI

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

L'A.V.C.P. con determinazione n. 4 del 2012 si è pronunciata circa la legittimità dell'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità/patti di integrità. Nella determinazione si precisa che *“mediante l'accettazione delle clausole sancite nei protocolli di legalità al momento della presentazione della domanda di partecipazione e/o dell'offerta, infatti, l'impresa concorrente accetta, in realtà, regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono, in caso di violazione di tali doveri, sanzioni di carattere patrimoniale, oltre alla conseguenza, comune a tutte le procedure concorsuali, della estromissione dalla gara (cfr. Cons. St. sez. VI 8 maggio 2012 n. 2657; Cons. St. 9 settembre 2011 n. 5066).”*

L'Università, in attuazione dell'art. 1 comma 17 della Legge n. 190/2012, di regola, predispone ed utilizza protocolli di legalità o patti di integrità, il cui schema è riportato nell'allegato n. 3, per l'affidamento di commesse. A tal fine, l'Università inserisce negli avvisi, nei bandi di gara, nelle lettere di invito e nelle richieste di preventivo la clausola di salvaguardia che la mancata accettazione o il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara, alla non accettazione del preventivo e alla risoluzione del contratto.

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE
(Prof. Giorgio DONNA)
f.to Giorgio DONNA

IL RETTORE-PRESIDENTE
(Prof. Cesare EMANUEL)
f.to Cesare EMANUEL

libretto per il conc. convocato dalla legge
Vercelli, il 14/4/2014
L'Adretto

Roberto P. 2.