



Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017

e

Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017

ai sensi dell'art. 1, c. 5 lett. a) della legge 190/2012 e dell'art. 10 del D.Lgs n. 33/2013

Indice

1.Il contesto normativo	3
1.1 La legge del 6 novembre 2012 n. 190 e i decreti attuativi	3
1.2 Il Piano Nazionale Anticorruzione	4
2.Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione	4
3.Il processo di adozione del Piano	5
3.1 Coinvolgimento soggetti interni	5
3.2 Coinvolgimento soggetti esterni	5
3.3 Iniziative di comunicazione del Piano	6
3.4 Obiettivi strategici del Piano	7
3.5 Collegamento con gli altri strumenti di programmazione dell'Ateneo.....	8
4.Analisi e gestione dei rischi	11
5.Codice di Comportamento	16
6.Rotazione del personale	18
7.Astensione in caso di conflitto di interesse	19
8. <i>Revolving doors</i> , inconfiribilità, incompatibilità	20
9.Procedura di segnalazione degli illeciti e tutela del lavoratore segnalante	22
10.Formazione	23
11.Protocolli di Legalità - Patti di integrità	24
12.Monitoraggio dei tempi procedurali	25
13.Misure ulteriori di gestione del rischio.....	25
14.Obiettivi biennio 2016-2017.....	27
15.Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.....	27
16.Conclusioni ed entrata in vigore.....	32
17.Allegati.....	32

1. Il contesto normativo

1.1 La legge del 6 novembre 2012 n. 190 e i decreti attuativi

Con l'emanazione della L 190/2012, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, è stato per la prima volta introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di disposizioni finalizzate alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno della Pubblica Amministrazione, comprese le Università.

Con i successivi decreti attuativi, D.Lgs 33/2013 – D.Lgs 39/2013 e DPR 62/2013, il quadro si è poi arricchito di nuove disposizioni riguardanti la trasparenza amministrativa, il tema delle incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi e il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti.

Il sistema delineato dalle Legge Anticorruzione comporta da un lato un Piano di Prevenzione della Corruzione Nazionale e dall'altro impegna ogni amministrazione pubblica all'adozione di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che, in raccordo con il Piano Nazionale, analizzi e valuti i rischi specifici di corruzione e indichi gli interventi organizzativi tesi a prevenirli.

Il presente documento, di natura programmatica, tiene conto della specifica realtà dell'Università degli Studi di Pavia e contiene in sé il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità di cui al D.Lgs 33/2013, recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.”*.

E' opportuno ricordare che il concetto di corruzione a cui la Legge fa riferimento deve essere inteso in senso ampio, così come illustrato nella circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, e relativo quindi a tutte quelle situazioni in cui *“nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrano l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. (...) Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da ricomprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, capo I del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”*.

La legge attribuisce all'A.N.AC il ruolo di Autorità Nazionale Anticorruzione, così come individua tutti gli altri organi incaricati di promuovere e attivare le apposite azioni di controllo, prevenzione e contrasto della corruzione entro le strutture e gli apparati dell'amministrazione pubblica.

L'Università degli studi di Pavia rendendosi, parte attiva nell'applicazione della norma, è chiamata a provvedere in merito a:

- a. Individuazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione
- b. predisposizione e adozione di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- c. mappatura delle aree e delle attività a rischio corruzione;
- d. predisposizione e adozione di un Programma Triennale per la Trasparenza e Integrità.

1.2 Il Piano Nazionale Anticorruzione

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con la Delibera n. 72 dell'11 settembre 2013, ha approvato Il Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica. Tale Piano ha la finalità di assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione ed il suo contenuto è articolato in tre sezioni ove sono rispettivamente indicati: gli obiettivi strategici e le azioni previste a livello nazionale; le direttive alle pubbliche amministrazioni per l'applicazione delle misure di prevenzione; i dati e le informazioni da trasmettere al Dipartimento della Funzione Pubblica per il monitoraggio e lo sviluppo di ulteriori strategie.

In prima applicazione il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione dell'Università degli Studi di Pavia, redatto secondo le indicazioni dell'allora Civit, successivamente indicata come Autorità Nazionale Anticorruzione, ha coperto il periodo 2013-2015.

2. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione

Il presente Piano è predisposto dal Direttore Generale dell'Università degli Studi di Pavia, Dott.ssa Emma Varasio, in carica a decorrere dal 1° gennaio 2014.

La Dott.ssa Varasio, ai sensi della Circolare n. 1 del 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché di quanto disposto dall'art. 43 del D.Lgs 14 marzo 2013, n. 33, ricopre l'incarico di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione nonché di Responsabile per la Trasparenza (con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 9 del 31/1/2014).

Ai sensi della normativa citata, i compiti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione consistono nella:

- ✓ verifica dell'efficace attuazione del Piano;

- ✓ individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione definendo procedure appropriate;
- ✓ vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità di cui al D.lgs. 39/2013;
- ✓ elaborazione, entro il 15 dicembre, della relazione annuale sull'attività svolta, assicurandone la pubblicazione sul sito istituzionale;
- ✓ diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione e al monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'art. 54 c.7 del D.lgs. 165/2001.

3. Il processo di adozione del Piano

3.1 Coinvolgimento soggetti interni

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione è stato elaborato dal Responsabile coinvolgendo i Dirigenti che, a loro volta, hanno fatto riferimento ai Responsabili di Servizio afferenti alle rispettive Aree.

Lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione sono quindi il risultato di un'azione sinergica e combinata dei Dirigenti e del Responsabile, secondo un processo *bottom-up* in sede di formulazione delle proposte. In base all'art. 16, lettera l-bis del D.Lgs 165/2001 e s.m.i., infatti, i Dirigenti concorrono *“alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti”*.

Il medesimo meccanismo collaborativo tra Responsabile e Dirigenti è stato adottato anche in fase di verifica delle attività svolte nel corso del 2014, dal momento che questi *“forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo”* (D.Lgs 165/2001, art. 16, lettera l-ter) e *“provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti [...]”* (lettera l-quater).

3.2 Coinvolgimento soggetti esterni

Sulla base di quanto indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione, al fine di garantire l'apporto di ogni soggetto eventualmente interessato, è stata attivata una procedura aperta alla consultazione con cui il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ha invitato chiunque avesse proposte per una migliore

individuazione delle misure preventive di contrasto alla corruzione a trasmetterle attraverso i canali specificati.

L'avviso pubblico redatto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione è stato pubblicato nella *home-page del sito istituzionale dell'Ateneo nonché all'Albo Ufficiale dell'Ente*.

3.3 Iniziative di comunicazione del Piano

Al presente documento, così come in precedenza, sarà data opportuna visibilità e diffusione attraverso diversi canali:

- ✓ pubblicazione permanente sul sito internet istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
- ✓ diffusione a tutti i soggetti interni (dipendenti, studenti, collaboratori) ed esterni tramite newsletter e analoghi strumenti di comunicazione;
- ✓ presentazione dei contenuti durante gli incontri di formazione in programmazione per il personale addetto allo svolgimento di attività particolarmente esposte al rischio corruzione, selezionato dal Responsabile per formazione specifica;
- ✓ presentazione dei contenuti durante iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche etiche e di prevenzione della corruzione e destinate agli studenti.

In considerazione della particolare attenzione che l'Università degli Studi di Pavia pone ad una sempre più ampia diffusione della propria attività attraverso idonei strumenti di comunicazione sono stati individuati, sulla scorta di quanto già precedentemente esperito, alcuni obiettivi e misure connessi al processo di adozione del Piano così come indicato nella tabella seguente:

Tabella 1. Obiettivi e misure connessi al processo di adozione del PTPC

Obiettivi	Misure	Competenza	Periodo
Coinvolgimento soggetti esterni	Individuazione soggetti esterni da coinvolgere	Responsabile, in collaborazione con il Servizio Comunicazione e relazioni esterne	1/2-30/09/2015
	Diffusione del PTPC 2015-2017 ai soggetti individuati		
	Raccolta ed elaborazione feedback e proposte		
Iniziative di diffusione	Pubblicazione sul portale di Ateneo	Servizio Comunicazione e relazioni esterne	1/2-28/2/2015
	Diffusione a soggetti interni ed esterni		

comunicazione del PTPC	Giornata della trasparenza 2015	Direzione Generale	1/2-30/9/2015
	Iniziative di sensibilizzazione per studenti	Area Didattica e servizi agli studenti	1/2/-31/12/2016
	Formazione personale tecnico-amministrativo, docente e collaboratori	Servizio Organizzazione e Innovazione	1/1-31/12/2016

3.4 Obiettivi strategici del Piano

La funzione principale del PNA è assicurare l'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione a livello nazionale e internazionale, garantendo che le strategie nazionali si sviluppino e modifichino a seconda delle esigenze rilevate dalle amministrazioni, le quali, a propria volta, agendo a livello decentrato, effettuano l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione prevedendo gli interventi organizzativi finalizzati a prevenirli. Piano Nazionale e Piano decentrato di Ateneo si muovono quindi su piani interrelati, nel comune obiettivo di costituire strumenti di prevenzione della corruzione tra loro armonici e finalizzati a favorire l'adempimento delle previsioni normative.

Gli obiettivi strategici principali, evidenziati dal PNA e riassunti nella tabella n. 2, che devono essere perseguiti nella definizione delle azioni programmate sono:

- ✓ ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
- ✓ aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione
- ✓ creare un contesto sfavorevole alla corruzione

Tabella 2. Obiettivi strategici di prevenzione e repressione della corruzione e relative misure.

Obiettivi strategici	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione
Misure dirette	Adozione PTPC	Monitoraggio	Codici comportamento
	<i>Risk management:</i> misure obbligatorie	Tutela del <i>whistleblower</i>	Formazione
	<i>Risk management:</i> misure ulteriori	Miglioramento della percezione del <i>whistleblower</i>	Rotazione del personale
	Revisione o adozione regolamenti	Formazione	Revisione o adozione regolamenti
Misure trasversali	Comunicazione		
	Trasparenza		
	Informatizzazione dei processi		
	Monitoraggio rispetto termini procedurali		

Piano Nazionale e Piani decentrati delle singole amministrazioni devono essere intesi come documenti dinamici, che vengono aggiornati annualmente in base sia alle modifiche normative eventualmente intervenute, sia al feedback raccolto sulle attività svolte durante l'anno. A livello decentrato, la già citata Relazione annuale sulle attività di prevenzione della corruzione assume in quest'ottica un'importanza determinante, costituendo un'occasione di riflessione con valenza programmatica rispetto all'aggiornamento del PTPC dell'anno successivo.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione, secondo il dettato del comma 8, deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno.

Per quanto concerne le attività di prevenzione della corruzione messe in atto nel corso dell'anno 2014 dal Responsabile, in collaborazione con i Dirigenti e con i Servizi coinvolti, si rimanda alla lettura della Relazione annuale sulle attività di prevenzione della corruzione, predisposta ai sensi dell'art. 1, comma 14 della L. 190/2012. Come previsto dalla normativa, tale relazione è stata pubblicata sul sito istituzionale di Ateneo il 15 dicembre 2014, è stata trasmessa al Magnifico Rettore e al Consiglio di Amministrazione in occasione della seduta del CdA svoltasi il 22 dicembre 2014 e verrà inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica (di seguito DFP), secondo le indicazioni dell'ANAC, entro il 31 gennaio 2014, quale allegato del presente Piano, come richiesto dal Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA).

Inoltre, avendo l'ANAC, in data 12/12/2014, fornito un fac-simile al quale uniformarsi relativo alla Relazione suddetta, in formato di tabella Excel per una migliore comparazione e rilevazione delle misure adottate dalla moltitudine di Enti Pubblici, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ha provveduto anche alla redazione di quanto disposto dall'ANAC, pubblicando il documento nella sezione "Amministrazione trasparente" entro il 31 dicembre 2015, così come stabilito dalla stessa Autorità.

L'aggiornamento del PTPC per il triennio 2015-2017 si configura quindi sia come il necessario allineamento del Piano alle disposizioni emanate successivamente alla sua approvazione e a quanto previsto dal PNA, sia come strumento programmatico delle iniziative più urgenti, incluse quelle azioni che non è stato possibile attuare durante il 2014 a causa delle criticità applicative della L. 190/2012, e dei decreti attuativi, nonché del rinnovamento organizzativo interno all'Ateneo, tuttora in atto.

3.5 Collegamento con gli altri strumenti di programmazione dell'Ateneo

I recenti scandali legati ad appalti e tangenti hanno evidenziato come procedure e adempimenti formali non contestualizzati rispetto alle diverse tipologie di amministrazioni e ai relativi processi critici siano

inadeguati nel fronteggiare i rischi veri di corruzione. Da questo punto di vista, non vi è dubbio che i sistemi di monitoraggio delle *performance* (costi, efficacia) rappresentino uno strumento ben più efficace per rilevare potenziali comportamenti in contrasto con il "bene pubblico". Non esistono soluzioni immediate per un fenomeno che ha radici culturali (corruzione nelle varie accezioni), ma il coinvolgimento e la responsabilizzazione degli organi di governo nella definizione dei piani gestionali-organizzativi consente di delineare in modo più trasparente le responsabilità di successi e fallimenti.

Le problematiche connesse al legame tra performance, anticorruzione e trasparenza e i relativi piani è emersa dall'esperienza di molte università ed è stata sottolineata, anche dall'ANAC in una lettera aperta al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione (9 aprile 2014) "*Problemi aperti in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e performance e proposte di semplificazione*".

Attraverso il DL n 69/2013, convertito con L 98/2013, il legislatore ha infatti riconosciuto il principio che il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università non possa essere implementato e affidato all'Ente che valuta la generalità delle PA ma debba essere integrato nell'ambito delle iniziative di valutazione in capo ad ANVUR. Nel contempo, peraltro, gli adempimenti anticorruzione e trasparenza sono rimasti di competenza **ANAC**.

Come evidenziato dall'ANAC e dal gruppo di lavoro sul Piano della performance, promosso da ANVUR con la collaborazione del CODAU, il contesto attuale di separazione dei piani e frammentazione degli adempimenti risulta poco efficace ed efficiente.

In particolare, si osservano alcune sostanziali criticità:

- ✓ **Mancata integrazione tra obiettivi, azioni e piani;** si pensi, ad esempio, ai sistemi informativi: la dematerializzazione di alcuni processi e la connessione di banche dati migliora l'efficienza dei processi (piano della performance), ma rende anche tracciabile il flusso di attività (trasparenza) e riduce il rischio di manipolazione (anticorruzione). Esempi analoghi possono essere fatti sulla gestione degli approvvigionamenti o degli interventi di manutenzione.
- ✓ **Creazione di 'aree grigie' di responsabilizzazione e controllo.** La confusione di ruoli e piani crea aree grigie di controllo e responsabilità sia a livello di ateneo che a livello centrale che minano l'obiettivo vero dei tre piani: avere una Pubblica Amministrazione (PA) più efficace ed efficiente.
- ✓ Questa situazione è legata ad un problema più ampio del sistema italiano che punta molto sulla norma trascurando il legame tra adempimenti, responsabilità e risultati delle organizzazioni.
- ✓ **Inefficienza e sovraccarico** amministrativo nell'interpretazione delle norme e nel successivo adempimento con notevoli costi gestionali da sostenere senza ottenere reale 'creazione di valore' per le organizzazioni.
- ✓ **Scarso beneficio:**

- gli atenei già dotati di sistemi di misura e audit sottraggono risorse umane da attività a valore aggiunto per rispondere e **incastrare** i propri sistemi nella norma;
- gli atenei meno preparati non riescono a costruire un sistema complessivo efficace, ma rispondono in modo frammentato alle diverse richieste non traendone beneficio.

Per questo motivo, il gruppo di lavoro ANVUR ha proposto una sostanziale integrazione tra i diversi aspetti. Nel rispetto dei poteri di ciascuno, in particolare ANVUR e ANAC, e nel rispetto dell'autonomia delle università, dovrebbe essere improntato un **Piano e Ciclo della Performance Integrato** che punti alla sostanza sopra la forma ponendo la "performance" come punto nodale su cui trasparenza e anticorruzione incidono.

Tuttavia, la possibilità per gli Atenei di procedere in tale direzione, è ovviamente subordinata all'emanazione di provvedimenti normativi che recepiscano l'impostazione descritta e questo non è al momento avvenuto.

Gli obiettivi del presente Piano sono comunque formulati in considerazione della programmazione strategica e operativa definita nel Piano della Performance e negli altri strumenti di programmazione dell'Università.

Il Piano delle Performance, sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione in questa medesima seduta, propone cinque di ambiti di intervento prioritari per le azioni della Direzione Generale e dei dirigenti e l'anticorruzione e la trasparenza è uno di questi.

Al fine di un futuro migliore e sistematico coordinamento con i documenti di programmazione dell'Ateneo, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ha previsto di attuare un'indagine finalizzata al rilevamento del grado di percezione del fenomeno corruttivo presso i soggetti interni ed esterni dell'Ateneo (personale tecnico-amministrativo, personale docente, studenti e *stakeholder*). Questa e ulteriori iniziative saranno condivise con il Codau, in particolare con il Gruppo di Lavoro Anticorruzione e Trasparenza (GLAT), nonché considerate ai fini del progetto Good Practice, allo scopo di delineare e costruire nel tempo parametri e indicatori condivisi tra le Università, che possano costituire degli elementi stabili di confronto e di valutazione degli strumenti di prevenzione della corruzione nel loro complesso.

Tabella 3. Indagine sulla percezione della corruzione

Obiettivi	Misure	Competenza	Periodo
Indagine della percezione della corruzione	Indagine finalizzata al rilevamento della percezione della corruzione da parte di soggetti interni ed esterni all'Ateneo	Responsabile in collaborazione con Servizio Organizzazione e innovazione	1/2-30/09/2015

Definizione indicatori	Collaborazione con altri Atenei e con gli organismi competenti al fine di definire indicatori di efficacia ed efficienza di realizzazione delle misure del PTPC	Responsabile in collaborazione con Servizio Pianificazione, programmazione e controllo	1/2-30/09/2015
------------------------	---	--	----------------

4. Analisi e gestione dei rischi

In attuazione del Piano Nazionale Anticorruzione si è dato avvio al processo di mappatura dei rischi di corruzione dell'Ateneo con le modalità di seguito descritte.

Tra le azioni che l'Ateneo è tenuto a realizzare al fine di prevenire la corruzione o di ridurre l'esposizione al rischio corruttivo è la mappatura dei rischi di corruzione.

Per "rischio" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente.

Per gestione del rischio si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio.

L'Ateneo, per una corretta gestione del rischio in materia di corruzione, si uniforma ai principi fondamentali consigliati dal PNA e che rappresentano l'adozione nazionale, in lingua italiana, della norma internazionale ISO 31000:2010

L'individuazione delle aree di rischio è il risultato di un processo complesso che presuppone la valutazione del rischio da realizzarsi verificando il possibile impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti dall'Università.

Al fine di rispondere il più compiutamente possibile alle previsioni normative sui temi dell'anticorruzione e di coniugare tale obiettivo all'esigenza di produrre un cambiamento organizzativo introducendo innovazioni finalizzate ad una sostanziale semplificazione dei processi e ad un contestuale aumento di efficacia ed efficienza, il Magnifico Rettore in data 28 agosto 2014 ha costituito un gruppo di lavoro, formato da esperti, finalizzato alla definizione di una *"Politica di prevenzione della corruzione ed implementazione degli strumenti ad essa connessi"*.

Nel corso dell'anno 2014, sono stati costituiti due ulteriori gruppi di lavoro dedicati alle seguenti tematiche:

1. Gruppo di lavoro sulla *"Mappatura dei processi e il monitoraggio e la pubblicazione dei dati relativi alle tipologie di procedimento"*;
2. Gruppo di lavoro sul *"Gruppo di lavoro sul "Sistema degli approvvigionamenti di Ateneo"*.

Al primo GdL è stato attribuito il compito di mappare i processi dell'Ateneo, punto di partenza imprescindibile per una corretta mappatura dei rischi corruttivi. Il Gruppo di Lavoro dovrà, in collaborazione

con Cineca, definire gli strumenti informatici da adottare per rilevare i tempi procedurali relativi ai processi mappati.

Le attività comprendono una fase di analisi dei principali processi organizzativi, delle regole e delle prassi adottate dall'Ateneo, con particolare attenzione alla struttura dei controlli e delle aree sensibili all'interno delle quali, anche solo in via teorica, possono verificarsi episodi di corruzione.

Alla luce dell'esperienza internazionale e nazionale, tuttavia, vi sono delle aree di rischio ricorrenti che sono state individuate dalla legge 190/2012 (art. 1 comma 16) e sono le prime a dover essere analizzate ed indicate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione. Tali aree si riferiscono ai seguenti procedimenti:

- ✓ autorizzazione o concessione;
- ✓ scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi anche con riferimento alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- ✓ concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del decreto legislativo 150 del 2009¹.

L'Ateneo di Pavia, sta effettuando la mappatura dei rischi di corruzione per le aree la cui valutazione del

¹ Le attività, nell'ambito delle quali il rischio di corruzione è più elevato, sono individuate dal PNA come aree di rischio comuni a tutte le Pubbliche amministrazioni e vengono riportate qui di seguito:

AREE DI RISCHIO COMUNI E OBBLIGATORIE

A) Area: acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

rischio corruzione è individuata come obbligatoria dalla normativa, attraverso procedure di autovalutazione da parte dei Dirigenti competenti e una ricognizione generale di tutti i processi di Ateneo avviata dal Gruppo di Lavoro citato.

La procedura di valutazione e gestione del rischio verrà effettuata in base alle linee guida dello standard UNI ISO 31000:2010 e ISO 31000:2009 in tema di *Risk management*.

In accordo con gli standard ISO sopracitati, il rischio corruzione dovrà essere stimato in termini di probabilità che si possano realizzare determinati comportamenti a rischio e di impatto che le conseguenze degli stessi comportamenti hanno prodotto o potrebbero produrre.

Nello specifico, e in sintonia con quanto appena descritto, per la valutazione del rischio si utilizza una matrice che tiene conto sia della probabilità che dell'impatto.

In termini di probabilità vengono analizzati i seguenti aspetti:

- ✓ la discrezionalità del processo;
- ✓ la rilevanza esterna;
- ✓ la frazionabilità;
- ✓ il valore economico;
- ✓ la complessità;
- ✓ la tipologia di controllo applicato al processo.

In termini di impatto vengono invece considerati:

- ✓ l'impatto economico;
- ✓ l'impatto reputazionale;
- ✓ l'impatto organizzativo

Considerando che le attività descritte presentano un indubbio grado di complessità e necessitano di specifiche competenze professionali non presenti in organico, l'Ateneo ha deciso di aderire all'iniziativa promossa dal MIP, che nell'ambito delle attività progettuali "*Good Practice*", per l'anno 2015 ha inserito un laboratorio sperimentale di "*Risk Management*".

Il Gruppo di Lavoro sul sistema approvvigionatorio è stato costituito allo scopo di implementare un sistema di approvvigionamenti centralizzato. Partendo dalla rilevazione dei fabbisogni delle diverse strutture, il GdL dovrà provvedere a definire i capitolati di gara e attuare procedure di acquisto a maggior garanzia in merito alla scelta del contraente e all'ottenimento di migliori condizioni.

L'obiettivo, considerato di primaria importanza, concorre a definire il risultato di performance del Direttore Generale e della dirigenza universitaria, come definito nel Piano della Performance 2015 di Ateneo.

In riferimento alle misure intraprese nel corso del 2014 si riporta di seguito un prospetto esemplificativo:

Tabella 4. Misure attuate nel 2014

Misure dirette attuate nel 2014 rispetto alle previsioni del PTPC - Formazione
Corso di formazione per referenti anticorruzione - 4 giornate - organizzato dal COINFO (Consorzio interuniversitario sulla Formazione)
<i>Corso formazione diretto ai Dirigenti, Responsabili di servizio, Segretari di Dipartimento – 1 giornata – organizzato dalla Fondazione Romagnosi</i>
<i>Riunioni semestrali con Dirigenti, Responsabili di servizio, Segretari di Dipartimento di aggiornamento su anticorruzione e trasparenza</i>
Misure dirette attuate nel 2014 rispetto alle previsioni del PTPC - Revisione e adozione di Regolamenti e procedure
<i>Redazione e adozione Codice di Comportamento</i>
<i>Revisione Regolamento spese in economia</i>
<i>Revisione Regolamento albo fornitori per beni e servizi</i>
<i>Redazione e adozione Regolamento albo lavori per procedure in economia e negoziate senza bando</i>
<i>Redazione e adozione Regolamento albo professionisti</i>
<i>Implementazione procedura di segnalazione degli illeciti e tutela del lavoratore segnalante</i>
Gruppi di lavoro istituiti nel corso del 2014
<i>Gruppo di lavoro sulla “Mappatura dei processi e il monitoraggio e la pubblicazione dei dati relativi alle tipologie di procedimento”</i>
<i>Gruppo di lavoro sulle “Politica di prevenzione della corruzione ed implementazione degli strumenti ad essa connessi”.</i>
<i>Gruppo di lavoro sul “Sistema degli approvvigionamenti di Ateneo”</i>
<i>Gruppo di lavoro sulla “Ricognizione dei lasciti e delle donazioni in favore dell’Ateneo”</i>
Ulteriori strumenti di prevenzione e contrasto della corruzione attivati nel corso del 2014
<i>Protocollo di legalità in tema di anticorruzione e trasparenza sulla prevenzione dei fenomeni di corruzione e l’attuazione della trasparenza amministrativa</i>
<i>Convenzione con la Guardia di Finanza sul rafforzamento dei controlli ISEE</i>

Indirizzi email dedicati/application-form
trasparenza@unipv.it (attivata già nel 2013)
segnalazioneilleciti@unipv.it
Attivazione di un'applicazione-form per la segnalazione degli illeciti da parte dei dipendenti e collaboratori dell'Ateneo https://docs.google.com/a/unipv.it/forms/d/1c0CBuJqXibzZMLSfGk2YvBW8JPfqgvgLUBqkGMRM/viewform?c=0&w=1

In riferimento agli obiettivi e misure di gestione del rischio da conseguire nell'anno 2015, si riporta la tabella di quelli la cui attuazione è prevista nel prossimo anno.

Tabella 5. Obiettivi 2015

Obiettivi 2015	Descrizione	Dettaglio attività previste	Area di Competenza
Predisposizione capitolati prestazionali d'appalto per lavori e/o servizi sopra soglia comunitaria: in fase di valutazione e validazione, verifica che i requisiti consentano la più ampia partecipazione possibile alla gara da parte dei fornitori al fine di massimizzare la concorrenza	Monitoraggio dei requisiti	Verifica delle proposte formulate dai capi-servizio	Area Sistemi Informativi
Gestione procedure negoziate e in economia per fornitura di beni e/o servizi: in fase di valutazione e validazione si verifica che i requisiti delle forniture consentano la più ampia partecipazione possibile alla gara al fine di massimizzare la concorrenza	Monitoraggio dei requisiti	Verifica delle procedure adottate dai punti istruttori	
Direzione e collaudo lavori e/o servizi: controlli a campione sulle forniture/servizi già valutati positivamente in fase di collaudo per verificare la correttezza delle procedure adottate	Controllo a posteriori della correttezza dei controlli effettuati all'atto dell'accettazione delle forniture di beni e servizi	Verifiche a campione della forniture già collaudate o dichiarate dai responsabili regolarmente eseguite	
Controllo e applicazione convenzioni CONSIP e/o acquisti MEPA: in fase di valutazione e validazione delle proposte d'ordine si verifica che i requisiti delle forniture consentano la più ampia scelta possibile; verifiche anche sulla rotazione e diversificazione dei fornitori	Monitoraggio delle proposte d'ordine	Processo di controllo continuo in fase di formalizzazione degli ordini	
Pagamenti a favore di società, imprese e altri soggetti: si effettueranno controlli a campione per verificare che le liquidazioni siano state fatte in ordine cronologico	Verifiche sui documenti contabili	Controlli a campione in diversi periodi dell'anno	

Università degli Studi di Pavia
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015 -2017 e Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017

Attuazione delle buone prassi come espressamente richiamate dalla normativa anticorruzione. Per l'Area in particolare ciò si concretizza in un costante richiamo al rispetto dei valori cui è chiamato il funzionario pubblico, al controllo incrociato sui lavori svolti dagli impiegati	Monitoraggio	Report sull'attuazione	Area Amministrativa e finanziaria
Pubblicazione su web dei dati relativi agli incarichi attribuiti al personale universitario in materia di sicurezza e tutela dell'ambiente	Erogazione indennità incarichi di sicurezza in materia di sicurezza sul lavoro, tutela dell'ambiente e sperimentazione animale. Costituzione di commissione ad hoc per la valutazione dei compensi aggiuntivi a raggiungimento di obiettivi prefissati	Revisione dei criteri di erogazione delle retribuzioni, in un'ottica di trasparenza e contenimento dello spesa	Area Gestione Sistemi Ambiente e Sicurezza
Implementazione, per quanto di competenza, dell'albo fornitori sulla base del Regolamento approvato nel 2014	Applicazione del Regolamento albo fornitori, per quanto di competenza	Definizione delle categorie di fornitori e invito delle imprese all'iscrizione all'albo fornitori di Ateneo	
Iniziative di condivisione delle attività svolte durante l'anno in tema di anticorruzione e trasparenza e di sensibilizzazione durante gli incontri con gli studenti	Monitoraggio	Report sull'attuazione	Area Didattica e Servizi agli studenti
Ricognizione patrimonio Università successivo a donazione e lasciti	Gruppo di Lavoro dedicato	Report pubblicazione	Area Beni Culturali
Revisione/adozione regolamento accesso ai ruoli PTA e CEL	Redazione del regolamento in conformità alla normativa di riferimento, anche su anticorruzione e trasparenza, e alle indicazioni fornite dall'ANAC	Introduzione di criteri specifici sulla composizione delle commissioni di concorso	Area Risorse Umane e organizzazione
Indagine sulla percezione della corruzione	Implementazione questionario sulla percezione della corruzione redatto negli ultimi mesi del 2014 per misurare la qualità e la quantità della percezione dei principali stakeholders interni ed esterni dell'Ateneo con riferimento ai temi della corruzione, degli interventi anticorruzione, della trasparenza, della normativa di riferimento.	Implementazione questionario in modalità online (collaborazione con ASI), raccolta ed elaborazione dati, redazione relazione finale	
Concessione sussidi	Applicazione criterio di rotazione ai componenti la Commissione sussidi	Ricostituzione della commissione e modifica del regolamento sussidi	
Gestione di gare e appalti secondo schemi condivisi	Verifica opportunità di adozione degli schemi standard proposti dall'ANAC	Introduzione dei migliori schemi individuati	Area Servizi Tecnici

5. Codice di Comportamento

L'art. 1 comma 44 della L 190/2012 - c.d. Legge anticorruzione - ha integralmente novellato l'art. 54 del D.Lgs 165/2001 – c.d. Testo Unico sul Pubblico Impiego – impegnando il Governo a definire un Codice di Comportamento dei dipendenti della Pubbliche Amministrazioni al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico.

Successivamente, con Decreto del Presidente della Repubblica 62/2013 è stato approvato il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, che trova applicazione in via integrale in ogni Amministrazione;

Il Piano Nazionale Anticorruzione, poi, delineando la strategia di prevenzione a livello decentrato della corruzione e dell'illegalità, ha individuato, tra le azioni e le misure per la prevenzione della corruzione, l'adozione di un proprio codice di comportamento da parte delle pubbliche amministrazioni.

A norma del citato art. 54, comma 5 del D.Lgs 165/2001, ciascuna pubblica amministrazione definisce un proprio codice di comportamento, che integra e specifica il suddetto Codice di comportamento nazionale, nel rispetto dei criteri, delle linee guida e dei modelli predisposti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, inoltre l'art. 1 comma 2 del D.P.R. 62/2013 stabilisce che: *“Le previsioni del presente codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del citato decreto legislativo n. 165 del 2001”*.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ha quindi redatto una bozza di Codice di Comportamento sulla base della normativa soprarichiamata e sulla scorta del lavoro offerto dal Codau. Tale bozza, in data 02/10/2014 è stata presentata in “informazione preventiva” alle OO.SS; mentre in data 06/10/2014, mediante avviso pubblico è stata pubblicata sul sito web istituzionale dell'Università degli Studi di Pavia dal 06/10/2014 al 20/10/2014, per il coinvolgimento degli stakeholder.

Il Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Pavia è stato quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 ottobre 2014, comunicato al Senato Accademico, ed emanato con Decreto Rettorale del 10 novembre.

Il Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Pavia è allegato al presente Piano e costituisce parte integrante dello stesso.

Obiettivi per il 2015 connessi alla recente approvazione del nuovo Codice di Comportamento dell'Ateneo sono di seguito riportati:

Tabella 6. Obiettivi connessi all'adozione del Codice di comportamento specifico

Obiettivi	Misure	Competenza	Periodo
Adozione Codice di comportamento specifico	Implementazione delle misure contenute nel Codice	Responsabile in collaborazione con Dirigenti e Responsabili di Servizi e Segretari di Dipartimento	1/2-30/09/2015
	Formazione in merito ai contenuti del Codice	Unità di personale di supporto alle attività di anticorruzione in collaborazione con Servizio Organizzazione e Innovazione	
	Aggiornamento Codice di comportamento e coordinamento con codice etico	Responsabile con il supporto del UPD e del Servizio Legale	

	Diffusione Codice	Unità di personale di supporto alle attività di anticorruzione in collaborazione con Servizio Comunicazione e relazioni esterne	
--	-------------------	---	--

6. Rotazione del personale

Le previsioni normative dispongono che le pubbliche amministrazioni (art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001) adottino adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità (compresi i responsabili del procedimento) operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

Tale aspetto, relativo alla prevenzione e gestione del rischio corruttivo, si conferma particolarmente delicato in particolare all'interno degli Atenei, ove si rilevano alcuni fattori critici che rendono ancora più complessa una proficua applicazione di tale principio gestionale. Innanzitutto, l'esiguo numero di dirigenti di ruolo e l'elevato livello di specializzazione delle aree gestionali.

Nel contesto dell'Università degli Studi di Pavia, a un organico complessivo superiore alle 2.000 unità di personale Docente, Ricercatore e Tecnico-amministrativo corrispondono, al momento attuale, solo 5 Dirigenti di ruolo di seconda fascia coordinati dal Direttore Generale. Inoltre, le competenze professionali richieste al dirigente responsabile di alcune delle attuali Aree gestionali sono, da un punto di vista tecnico, molto specifiche e orientate.

Inoltre, la recente riforma universitaria ha profondamente innovato l'organizzazione universitaria prevedendo strutture dipartimentali molto più grandi e attribuite di nuovi compiti. Il Direttore di Dipartimento, che ne ha la responsabilità e la rappresentanza, è un docente di ruolo, quindi non contrattualizzato; assume il ruolo in quanto eletto dagli afferenti al Dipartimento e il mandato dura tre anni. È coadiuvato da un Segretario di Coordinamento il quale ha facoltà di proposta e deve essere necessariamente consultato per ogni atto o provvedimento di natura amministrativo-contabile.

Nell'Ateneo di Pavia sono stati istituiti 18 Dipartimenti e i rispettivi Segretari di Coordinamento sono figure professionali appositamente create attingendo prevalentemente dai precedenti Segretari Amministrativi. Pertanto, come è facile immaginare, si tratta di situazioni ancora in fase di consolidamento all'interno delle quali rotazioni di personale potrebbero causare gravi problemi sul piano gestionale in termini di corretto funzionamento delle strutture, compromettendone la continuità operativa.

In particolare, a partire dal 2014, i Segretari di Coordinamento hanno ricoperto la funzione di Referenti anticorruzione, al fine di garantire il corretto flusso informativo tra le Strutture Dipartimentali e il Responsabile.

Nel triennio 2015-2017 verrà formulato un piano di rotazione di queste figure da implementare gradualmente anche in relazione alle designazioni dei nuovi Direttori di Dipartimento.

Il comma 10, lettera b, della L. 190/2012 prevede inoltre che il Responsabile provveda “alla verifica, d’intesa con il dirigente competente, dell’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione”, cioè gli uffici coinvolti nella gestione dei processi di cui al comma 16, lettere a-d². Parimenti ai casi già citati, la rotazione degli incarichi di responsabilità negli uffici considerati a maggiore rischio risulta non praticabile per l’esiguo numero di dipendenti in organico.

Nel corso del 2014, nell’ambito del processo di riorganizzazione dell’Ateneo, è stata creata una nuova area dirigenziale, denominata Area Beni Culturali e l’Area Servizi tecnico logistici è stata ristrutturata e denominata Area Servizi Tecnici. Tale intervento ha attribuito le attività di approvvigionamento e di patrimonio mobiliare all’Area Amministrativa Finanziaria. La responsabilità dell’Area Beni Culturali è stata affidata al Dirigente dell’Area Servizi Tecnico-logistici mentre l’Area Servizi Tecnici è gestita ‘ad interim’ dal Direttore Generale. Sono allo studio altre forme di rotazione, che prevedano anziché la rotazione del personale, la rotazione in termini di assegnazione delle pratiche tra i dipendenti.

7. Astensione in caso di conflitto di interesse

L’art. 1, comma 41, della L. 190/2012 ha introdotto l’art. 6 bis nella L. 241/1990 rubricato “Conflitto di interessi”³. Previsione simile si riscontra nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013, vedasi paragrafo 7), art. 6⁴ e nel nuovo Codice di comportamento dell’Ateneo, allegato al presente Piano.

Alla luce della normativa, il Responsabile ritiene opportuno adottare iniziative diffuse per sensibilizzare il personale in merito all’obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi e delle conseguenze che scaturiscono in caso di violazione. Inoltre, in base alle richieste di chiarimenti pervenute in via informale nel corso dell’anno 2014, si ritiene necessario focalizzare il tema del conflitto di interessi attraverso un approccio pratico che proponga casistiche realistiche, fornendo un supporto di consulenza in caso di dubbio, dando così concreta attuazione al Codice di Comportamento recentemente adottato.

Si inserisce in questo ambito il monitoraggio dei rapporti di cui al comma 9, lettera e dell’art. 1 della Legge 190/2012, richiamato tra gli obiettivi del PTCP: *“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*

² a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi [...]; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera [...]"

³ “Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.”

⁴ “Il Dipendente si astiene dal partecipare all’adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale [...]. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull’astensione decide il responsabile dell’ufficio di appartenenza.”

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". Oltre al richiamo, effettuato nel corso del 2014 da parte dell'allora Responsabile, al rispetto di quanto previsto dal nuovo codice di comportamento, si ritiene opportuno, nell'arco del triennio di riferimento, approfondire tutte le implicazioni connesse alla sfera delle relazioni definite dal comma 9, lettera e.

Tabella 7. Obiettivo connesso al tema del conflitto di interessi

Conflitto di interessi	Adozione di forme di sensibilizzazione del personale responsabile Tecnico Amministrativo di procedimenti e del Personale Docente	Responsabile, Dirigenti	1/2-31/12/2016
------------------------	--	-------------------------	----------------

8. Revolving doors, inconferibilità, incompatibilità

La L 190/2012 è intervenuta a modificare, con l'art. 1, comma 42, lettera l, il D.lgs 165/2001 introducendo un nuovo comma (art. 53, comma 16-ter⁵) volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (cosiddetto *pantouflage* o *revolving doors*). Si prevede che il dipendente che negli ultimi tre anni di servizio abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro (3 anni), non possa svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei poteri di cui sopra.

Al fine di evitare questo rischio e allo scopo di ottemperare alla normativa, si provvederà all'inserimento, nei contratti relativi ai soggetti interessati (dirigenti ed eventuali altri responsabili di procedimento di cui all'art. 125, commi 8 e 11 del D.Lgs 163/2006⁶), di una clausola ostativa ad hoc, fermo restando la nullità dei contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti in violazione del divieto, come previsto dalla normativa.

⁵ 16-ter. I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 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."

⁶ 8. Per lavori di importo pari superiore a 40.000 euro e fino a 200.000 euro, l'affidamento mediante cottimo fiduciario avviene nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione, parità di trattamento, previa consultazione di almeno cinque operatori economici, se sussistono in tale numero soggetti idonei, individuati sulla base di indagini di mercato ovvero tramite elenchi di operatori economici predisposti dalla stazione appaltante.

11. Per servizi o forniture di importo pari o superiore a quarantamila euro (1) e fino alle soglie di cui al comma 9, l'affidamento mediante cottimo fiduciario avviene nel rispetto dei principi di trasparenza, rotazione, parità di trattamento, previa consultazione di almeno cinque operatori economici, se sussistono in tale numero soggetti idonei, individuati sulla base di indagini di mercato ovvero tramite elenchi di operatori economici predisposti dalla stazione appaltante. Per servizi o forniture inferiori a quarantamila euro (1), è consentito l'affidamento diretto da parte del responsabile del procedimento.

Il D.Lgs 39/2013, in un'ottica di prevenzione, allo scopo di limitare le opportunità di manifestarsi dei rischi corruttivi, ha previsto particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta in precedenza dall'interessato. A questo scopo sono già stati previsti i protocolli per la richiesta della dichiarazione di assenza di cause di inconferibilità a tutti i soggetti previsti dalla normativa (incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice). La procedura, oltre all'acquisizione della dichiarazione, prevede la sua pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente.

Il D.Lgs 39/2013, sempre in funzione preventiva, ha previsto anche che sussistano o si verifichino cause di incompatibilità. Le situazioni di incompatibilità, previste ai Capi V e VI del D.Lgs 39/2013 relative alle posizioni dirigenziali, a differenza delle cause di inconferibilità, possono manifestarsi durante l'incarico del Dirigente e possono essere rimosse, entro 15 giorni, sussistendo per l'interessato l'obbligo di scelta tra gli incarichi tra loro incompatibili. Anche nel corso del 2014 i Dirigenti dell'Università degli studi di Pavia hanno reso le dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità, come richiesto dal Responsabile.

Permane la necessità di una consapevole attenzione dei Dirigenti al verificarsi di eventuali cause di incompatibilità e il dovere del Responsabile di vigilare sulle attività extraistituzionali svolte dai Dirigenti, in particolare quelle per le quali non sia prevista preventiva richiesta di autorizzazione.

Tabella 8. Obiettivi connessi ai fenomeni di Revolving doors, inconferibilità e incompatibilità

Obiettivi	Misure	Competenza	Periodo
Revolving doors	Inserimento di apposite clausole contrattuali ostative	Servizio Organizzazione e innovazione	1/2-31/03/2015
Inconferibilità	Raccolta e pubblicazione delle dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità	Servizio Organizzazione e innovazione	Permanente
Incompatibilità	Raccolta e pubblicazione annuale dichiarazioni di assenza di cause di incompatibilità	Servizio Organizzazione e innovazione	Permanente

Il Piano Nazionale Anticorruzione poi ricorda che: “gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. sull'inconferibilità. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18. 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”.

9. Procedura di segnalazione degli illeciti e tutela del lavoratore segnalante

La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (il cosiddetto *whistleblower*) è stata introdotta dal nuovo articolo 54-bis del D.Lgs 165/2001⁷, in base all'art. 1 comma 51 della L. 190/2012.

Si tratta di una disposizione finalizzata a favorire l'emersione dei casi di illecito senza che ciò pregiudichi il segnalante attraverso la condivisione degli strumenti di tutela del segnalante nonché dell'iter procedurale della segnalazione, conformemente a quanto previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione (punto 3.1.11) e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016 dell'Ateneo.

Questo genere di segnalazione è definita "*whistleblowing*", espressione che letteralmente significa "*soffiare nel fischiello*", gesto tipico dell'arbitro sportivo o del poliziotto di quartiere per rilevare l'irregolarità di un comportamento.

Il ruolo del Whistleblower è considerato importantissimo dall'Università degli Studi di Pavia perché può contribuire a far emergere episodi di corruzione o che siano in contrasto con l'interesse pubblico. In ragione della funzione sociale svolta dal Whistleblower l'Amministrazione che riceve la segnalazione ha l'obbligo di tutelare il lavoratore segnalante da eventuali ritorsioni o ripercussioni negative.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione ha quindi introdotto nel corso del 2014 un'apposita "*Procedura di segnalazione degli illeciti e tutela del lavoratore segnalante*", comunicata alle OO.SS. e sottoposta ad una fase di sperimentazione dal 03 dicembre 2014 al 18 gennaio 2015.

Inoltre, è stato attivato un account specifico segnalazioneilleciti@unipv.it attraverso il quale far pervenire le segnalazioni ed è stata implementata un'applicazione-form on-line accessibile direttamente dal sito istituzionale dell'Ateneo.

Nel tabella seguente sono riportati gli obiettivi per il prossimo biennio connessi alla procedura di segnalazione degli illeciti introdotta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e richiamata nel presente Piano quale allegato e parte integrante dello stesso.

⁷ "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti ((1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. 2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni))."

Tabella 9. Obiettivi di formazione e tutela del *Whistleblower*

Obiettivi	Misure	Competenza	Periodo
Formazione	Corsi di formazione specifici destinati alle unità di personale inserite nelle Strutture o che rivestono ruoli particolarmente esposti a rischio corruzione	Unità di personale di supporto alle attività di anticorruzione in collaborazione con Servizio Organizzazione e Innovazione	1/2/-31/12/2016
Tutela del <i>Whistleblower</i>	Iniziative di sensibilizzazione	Unità di personale di supporto alle attività di anticorruzione in collaborazione con i Servizi di riferimento	1/2-31/12/2015

10. Formazione

La formazione è uno strumento cardine della prevenzione della corruzione. La L. 190/2012 ribadisce in più commi la fondamentale importanza degli interventi normativi, attribuendo in particolare al Responsabile il compito di definire i criteri di “selezione e formazione” del personale addetto agli uffici per i quali il rischio corruttivo è più elevato⁸ e auspicando che il personale dedicato alle attività a rischio sia formato attraverso percorsi ad hoc, in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

L'Università degli Studi di Pavia ha già avviato nell'ultimo biennio un percorso formativo dedicato all'anticorruzione, che dovrà essere declinato, nel corso del triennio 2015/2017, in programmi di formazione sia generale sia specifica:

- ✓ iniziative di formazione generica saranno rivolte a tutto il personale ai fini di una maggiore consapevolezza del ruolo attivo che ognuno deve svolgere nella prevenzione della corruzione (conoscenza del PTPC, del PTTI, del codice di comportamento generico e, quando sarà adottato, di quello settoriale) e delle responsabilità che ne derivano;
- ✓ corsi settoriali e approfonditi per il personale coinvolto in modo specifico:
 - Dirigenti;
 - Responsabili e personale dei Servizi/Strutture a maggiore rischio corruzione;
 - Referenti individuati dal Responsabile (Segretari Amministrativi di Coordinamento);
 - unità di personale preposta al supporto delle attività di prevenzione della corruzione svolta dal Responsabile;
 - componenti dei gruppi di *audit* interno;
 - componenti dell'OIV/NUV.

⁸ Art. 1, comma 8 “Il responsabile, entro lo stesso termine, definisce procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. Le attività a rischio di corruzione devono essere svolte, ove possibile, dal personale di cui al comma 11. La mancata predisposizione del piano e la mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti costituiscono elementi di valutazione della responsabilità dirigenziale.”

Le iniziative formative saranno definite dal Servizio Organizzazione e innovazione, nell'ambito del piano formativo di Ateneo. Particolare attenzione sarà posta alla "sostenibilità" delle iniziative nel tempo e allo sviluppo degli aspetti di coinvolgimento ed efficacia comunicativa nei confronti di soggetti esterni e interni:

- ✓ "efficienza e riuso" dei contenuti;
- ✓ adattabilità al mutare del contesto organizzativo;
- ✓ modularità dei contenuti;
- ✓ informazione persistente (non adempimento/iniziativa una tantum);
- ✓ comunicazione efficace, integrata e differenziata per raggiungere l'intera organizzazione anche attraverso il web (internet ed intranet);
- ✓ utilizzo di social e la multimedialità per gli obiettivi di coinvolgimento degli *stakeholder*;
- ✓ sensibilizzazione alla tutela del *Whistleblower*.

Il piano formativo 2015 sarà definito in dettaglio e presentato in sede di contrattazione decentrata nei primi mesi dell'anno.

11. Protocolli di Legalità - Patti di integrità

Con DL 90/2014, convertito dalla L 114/2014, il Governo ha emanato "*misure urgenti*" volte specificatamente a garantire un migliore livello di certezza giuridica, correttezza e trasparenza delle procedure nei lavori pubblici.

L'art 32 del citato decreto-legge ha, tra l'altro, introdotto misure straordinarie di gestione, sostegno e monitoraggio di imprese nell'ambito della prevenzione della corruzione, affidandone l'attuazione al presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ed al Prefetto competente.

Al fine di individuare modalità operative condivise che consentissero alle amministrazioni interessate di ottemperare ai rispettivi obblighi, il Ministero dell'Interno e l'ANAC, il 15 luglio 2014, hanno sottoscritto un Protocollo d'intesa recante le prime linee guida per la prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa.

Le linee guida citate, al punto n. 4, forniscono indirizzi concernenti i protocolli di legalità in materia di appalti pubblici, definendo "*strategico ampliare l'ambito di operatività di tali strumenti anche oltre il tradizionale campo delle infiltrazioni mafiose per farne un mezzo di prevenzione di portata più generale*" e raccomandando la sottoscrizione di protocolli di legalità di "*nuova generazione*" che possano "*rafforzare la cornice di legalità nel segmento dei contratti pubblici*" eventualmente specificando i protocolli precedentemente sottoscritti.

Il 26 novembre 2014 è stato sottoscritto quindi un Protocollo di legalità sulla prevenzione dei fenomeni di corruzione e l'attuazione della trasparenza amministrativa tra Prefettura di Pavia e l'Università degli Studi di Pavia, allegato al presente Piano, contestualmente aderendo al Protocollo di legalità in tema di appalti e contratti precedentemente sottoscritto tra Prefettura e Comune di Pavia.

A seguito della sottoscrizione richiamata nei contratti e nei bandi di gara sarà obbligatorio introdurre il riferimento al protocollo di legalità e alle clausole risolutorie in esso contenute garantendo la gestione dell'eventuali problematiche che potrebbero derivarne in corso di rapporto contrattuale.

12. Monitoraggio dei tempi procedurali

Come sopra evidenziato, il monitoraggio dei tempi procedurali rappresenta uno strumento di fondamentale importanza nella prevenzione del rischio, fornendo un indice delle anomalie che possono essere sintomo di un fenomeno corruttivo o di illecito. Il monitoraggio presuppone una mappatura dei procedimenti che è stata recentemente riformulata a livello congiunto dal gruppo di lavoro Unidoc/Formez e dal Codau.

La risultante è un elenco dei procedimenti in ambito universitario, al vaglio attualmente del Gruppo di Lavoro sulla mappatura dei processi d'Ateneo (di cui sopra). L'elenco, con il supporto del Cineca, verrà implementato nell'applicativo gestionale Titulus per l'estrazione dei dati da pubblicare ai sensi della normativa sulla trasparenza e per il monitoraggio dei tempi procedurali.

Tabella 10. Obiettivi monitoraggio tempi procedurali

Monitoraggio tempi procedurali (in collaborazione con CINECA)	Analisi e completamento dell'elenco dei procedimenti (Procedamus) con i dati previsti dal D.Lgs 33/2013 - si veda per il dettaglio degli obblighi di pubblicazione allegati	Tutte le Aree dirigenziali e i Servizi per competenza	1/2-30/6/2015 Aggiornamenti semestrali
	Studio di un sistema di elaborazione e monitoraggio dei tempi procedurali	Area Sistemi informativi	1/2-31/12/2015
	Attuazione del sistema di monitoraggio dei tempi procedurali	Tutte le Aree dirigenziali e i Servizi per competenza	1/1-31/12/2016

13. Misure ulteriori di gestione del rischio

Alla luce delle indicazioni fornite dal PNA, si ritiene necessario un approfondimento dell'analisi sottesa alla gestione del rischio: nella sua individuazione, analisi e in particolare, nella ponderazione. Questa e ulteriori azioni trasversali di intervento sono sintetizzate nella tabella 11 e illustrate nei paragrafi seguenti.

Tabella 11. Obiettivi ulteriori funzionali alla gestione del rischio

Obiettivi	Misure	Competenza	Periodo
Perfezionamento <i>risk management</i>	Attività di ponderazione del rischio secondo le indicazioni del PNA – norme ISO 31000/2010	Tutte le Aree dirigenziali in collaborazione con il Responsabile	1/2-30/09/2015
Feedback	Incontri periodici finalizzati alla segnalazione e condivisione di osservazioni sull'andamento dello stato di attuazione del PTPC	Responsabile, Dirigenti, Responsabili di Servizio	1/2-30/09/2015
Flussi informativi	Identificazione di procedure informatizzate	Responsabile, Dirigenti	1/2/-30/09/2015
Monitoraggio	Definizione di un sistema di monitoraggio dello stato di attuazione del PTPC	Responsabile, Dirigenti, Responsabili di Servizio, OIV	1/2-31/10/2015
Incremento di controlli di veridicità	Azioni di sensibilizzazione nei confronti delle Strutture finalizzate a un incremento dei controlli di veridicità	Unità di personale a supporto del RPC	1/2-31/12/2015

I suddetti obiettivi rivestono particolare importanza rispetto al ciclo virtuoso che le informazioni devono seguire al fine di evidenziare qualunque possibile area di rischio, aumentandone il grado di consapevolezza da parte dei diversi attori.

In relazione alla definizione del sistema di monitoraggio dello stato di attuazione del PTPC, il Responsabile, avvalendosi della collaborazione dell'OIV⁹ e del personale, provvederà entro il 31 marzo a definire un piano di monitoraggio interno al fine di identificare i controlli da effettuare entro il 2015.

Si provvederà, inoltre, a implementare un apposito sistema comunicativo che consenta di condividere il processo di monitoraggio, nonché i risultati ottenuti e i documenti rilevanti, fra i diversi attori istituzionali (Responsabile, Dirigenti, OIV e Referenti, da identificarsi anche per i Dipartimenti).

Relativamente al tema dell'affidamento di incarichi al personale dell'Ateneo è in fase di revisione il relativo Regolamento. Se ne prevede l'adozione nel corso del 2015.

⁹ Con la delibera n. 10/2009, l'Anac aveva espresso l'avviso che "a decorrere dal 30 aprile 2010, l'attività di valutazione continui ad essere svolta dai Nuclei di valutazione ai sensi della legge n. 537/1993, come integrata e modificata dalla legge n. 370/1999".

14. Obiettivi biennio 2016-2017

Come anticipato in premessa, il Piano di prevenzione della corruzione viene aggiornato annualmente su base triennale, a scorrimento, e deve essere considerato come uno strumento di programmazione strategica e operativa sottoposto a verifiche e adeguamenti. Oltre agli obiettivi già elencati nelle precedenti tabelle, con periodo di attuazione su base triennale, sono state individuate alcune attività ricorrenti o di lungo periodo che vengono indicate nella tabella 12, la cui attuazione è estesa agli anni 2016 e 2017.

Tabella 12. Obiettivi di prevenzione della corruzione biennio 2016/2017

Obiettivi	Misure	Competenza
PTPC	Aggiornamento annuale	Responsabile
	Iniziative di consultazione e partecipazione degli <i>stakeholder</i>	Responsabile in collaborazione con il Servizio Comunicazione e relazioni esterne
PTTI	Aggiornamento annuale	Responsabile
	Iniziative di consultazione degli <i>stakeholder</i>	Responsabile in collaborazione con il Servizio Comunicazione e relazioni esterne
Monitoraggio	Perfezionamento modalità e attuazione	Responsabile, Dirigenti, OIV, Gruppo di Lavoro anticorruzione
Monitoraggio tempi procedurali	Attuazione	Dirigenti, Responsabili di Servizio, Responsabili dei procedimenti, Gruppo di Lavoro dedicato
	Affinamento modalità	
Mappatura processi	Mappatura dei processi al fine di evidenziare rischi corruttivi nidificati	Responsabile, Dirigenti, Responsabili di Servizio, in collaborazione con il Presidio qualità di Ateneo, Gruppo di Lavoro dedicato
Formazione	Corsi interni e in collaborazione con la SNA	Responsabile, Servizio Organizzazione e innovazione
Rotazione del personale	Studio di soluzioni organizzative e gestionali al fine di provvedere alla rotazione del personale	Responsabile, Dirigenti

15. Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Il presente Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) costituisce l'aggiornamento del Programma precedentemente adottato e descrive gli obiettivi di trasparenza che l'Ateneo intende perseguire per il prossimo triennio in coerenza con quanto definito dal D.lgs. n. 33 del 2013, anche in funzione della prevenzione della corruzione.

I contenuti del PTTI sono definiti dall'ANAC con Delibera 50/2013 recante "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016".

È necessario evidenziare che gli imperativi normativi hanno talvolta compromesso il vero significato e scopo della trasparenza, costringendo le Amministrazioni a provvedere a pubblicazioni frettolose e incomplete in vista dei monitoraggi scadenziati degli OIV, secondo le previsioni emanate di volta in volta dall'Anac (delibere 71 e 77/2013 e 148/2014). Al fine di salvaguardare la qualità dei dati pubblicati, con l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità approvato dal Consiglio di Amministrazione il 19 luglio 2013¹⁰ si era provveduto a schedulare gli obblighi di pubblicazione in un calendario che riportava anche le competenze dei rispettivi Servizi/Strutture. Nonostante questo accorgimento, la mole di informazioni da gestire ha portato a forme di pubblicazione non sempre esattamente in linea con la normativa. Il 2015 sarà quindi ancora dedicato, oltre all'assolvimento degli obblighi già previsti e ai necessari aggiornamenti periodici, alla revisione e al perfezionamento di quanto pubblicato nel corso del 2014.

Appare evidente che le problematiche sopra evidenziate e, in particolare, l'esorbitante numero di obblighi in contrapposizione alla carenza di risorse dedicate, non ha consentito di ottemperare alla *ratio* della legge, ponendo necessariamente in secondo piano i veri obiettivi: la trasparenza come strumento di prevenzione e controllo dei fenomeni corruttivi e, soprattutto, come forma di comunicazione tra pubblica amministrazione e cittadino. Una trasparenza che sia quindi utile, fattiva, comprensibile e partecipata.

Il PTTI deve perciò garantire un adeguato livello di trasparenza, ove "adeguato" corrisponda più alle esigenze degli utilizzatori che all'ottemperanza degli obblighi normativi, e favorire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. Come sottolineato a più riprese durante i tavoli tecnici del gruppo di comunicatori pubblici "Trasparenza comunicativa", organizzati da Formez PA, per "evitare che la trasparenza si risolva in un groviglio di norme e in mero adempimento, occorre considerarla ed impostarla come un servizio al cittadino, che metta al centro i suoi bisogni". Questo è il vero motivo che soggiace alla pubblicazione dei dati e questo è l'obiettivo che il Responsabile si pone anche per il triennio 2015/2017.

L'esperienza di questi primi anni, ha reso evidente, al fine di una maggiore raccordo con il Responsabile della Trasparenza, la necessità di individuare un "referente per la trasparenza" in ogni struttura organizzativa dell'Ateneo. Pertanto, nel corso dell'anno 2015, si procederà alla puntuale identificazione di tali figure.

In relazione a quanto detto, appare importante proseguire le modalità di pubblicazione "*friendly*". Questo significa prevedere la pubblicazione di alcuni documenti informatici inseriti della sezione Amministrazione trasparente in due diversi formati:

- ✓ il formato aperto previsto dalla normativa
- ✓ il formato aperto .pdf.

Questa opzione, pur aggravando lievemente il carico di lavoro del personale preposto alla preparazione dei dati da pubblicarsi, si rende auspicabile nei casi in cui sia prevista la pubblicazione in formato aperto tabellare (.csv),

¹⁰ Delibera 166/2013, Prot. n. 28012/2013.

la cui natura, pur corrispondendo ai requisiti normativi, in particolare a quello della riusabilità, non consente una visione agevole dei dati da parte dell'utente. La pubblicazione affiancata di un file corrispondente ma che soddisfi anche dei requisiti di chiarezza grafica potrà agevolare l'utente nella consultazione.

Modalità di attuazione del PTTI

La tabella relativa agli "obblighi di pubblicazione" allegata al presente Piano riassume gli obblighi di pubblicazione previsti dalla Delibera 50/2013 dell'ANAC e successiva errata corrige (settembre 2013). Per ogni obiettivo vengono indicate le responsabilità di raccolta e trasmissione dei dati da pubblicarsi.

Ai fini dell'attuazione, il PTTI prevede il coinvolgimento dei Referenti per la Trasparenza che sono tenuti al coordinamento delle risorse umane e strumentali necessarie al fine del raggiungimento dell'obiettivo di raccolta e trasmissione dei dati secondo le indicazioni fornite dal presente programma e dal Responsabile (come indicati, rispetto a ogni obiettivo, nell'allegata tabella sugli obblighi di pubblicazione).

Le comunicazioni e i dati da pubblicarsi saranno inviati dalle strutture di competenza all'indirizzo trasparenza@unipv.it almeno 5 giorni lavorativi prima della scadenza indicata nella tabella sugli obblighi di pubblicazione o, in caso di aggiornamento, secondo la tempistica indicata.

Al fine di monitorare l'effettiva pubblicazione e aggiornamento dei dati secondo lo scadenziario indicato in nell'allegato relativo agli obblighi di pubblicazione sarà introdotta una procedura di verifica periodica (trimestrale) condotta dall'unità di personale preposta al supporto operativo relativo all'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (si veda la tabella 12).

Ogni ufficio è quindi responsabile della produzione del dato, dell'informazione e del documento richiamato nell'allegato sugli obblighi di pubblicazione, nonché della trasmissione dello stesso al referente designato per il Responsabile della Trasparenza che si occuperà di farlo materialmente pubblicare interpellando il personale competente.

S'intende che, se il monitoraggio trimestrale, è da effettuarsi ad opera del referente per il Responsabile della Trasparenza, ciò non esime gli uffici da un proprio monitoraggio interno, sulla base della tabella allegata relativa agli obblighi di pubblicazione, e da una verifica della corretta pubblicazione del dato nella sezione "Amministrazione trasparente".

Tabella 13. Obiettivi di trasparenza ulteriori

Obiettivi	Misure	Competenza	Periodo
Monitoraggio obblighi di	Verifica trimestrale dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Unità di personale anticorruzione	30/03-06-09-12/2015 Trimestrale

pubblicazione			
Trasparenza comunicativa	Pubblicazione dati in formato graficamente friendly (.pdf)	Unità di personale anticorruzione	Tempestivo (secondo occorrenza)

Le sanzioni

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dipendenti, dirigenti e non.

Si riporta, di seguito, il quadro sinottico relativo alle sanzioni previste dal D.lgs. 33/2013 e irrogabili nell'Ente.

Tabella 14. Le sanzioni

Art. 15 "Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza"	
FATTISPECIE DI INADEMPIMENTO	SANZIONI PREVISTE
Omessa pubblicazione dei dati di cui all'art. 15, comma 2: <ul style="list-style-type: none"> • estremi degli atti di conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti estranei alla p.a., con indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato. • incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni per i quali è previsto un compenso, con indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato. 	In caso di pagamento del corrispettivo: <ul style="list-style-type: none"> • responsabilità disciplinare. • applicazione di una sanzione pari alla somma corrisposta.
Art. 46 "Violazione degli obblighi di trasparenza – Sanzioni" <i>Responsabilità a carico del responsabile della trasparenza, dei dirigenti e dei funzionari</i>	
FATTISPECIE DI INADEMPIMENTO	SANZIONI PREVISTE
Inadempimento agli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa	Elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale Eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine della p.a. Valutazione ai fini della corresponsione: a) della retribuzione accessoria di risultato; b) della retribuzione accessoria collegata alla performance individuale del responsabile

<p>Mancata predisposizione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità</p>	<p>Elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale</p> <p>Eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine della p.a.</p> <p>Valutazione ai fini della corresponsione: a) della retribuzione accessoria di risultato; b) della retribuzione accessoria collegata alla performance individuale del responsabile</p>
---	--

Art. 47 "Sanzioni per casi specifici" <i>Responsabilità a carico degli organi di indirizzo politico</i>	
FATTISPECIE DI INADEMPIMENTO	SANZIONI PREVISTE
<p>Violazione degli obblighi di comunicazione dei dati di cui all'art. 14 riguardanti i componenti degli organi di indirizzo politico, con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico; • titolarità di imprese • partecipazioni azionarie, proprie, del coniuge e parenti entro il secondo grado di parentela • compensi cui dà diritto la carica 	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione</p> <p>Publicazione del provvedimento sanzionatorio sul sito <i>internet</i> dell'amministrazione o degli organismi interessati</p>
Art. 47 "Sanzioni per casi specifici" <i>Responsabilità a carico del responsabile della trasparenza, dei dirigenti e dei funzionari</i>	
FATTISPECIE DI INADEMPIMENTO	SANZIONI PREVISTE
<p>Violazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 22, comma 2, relativi agli enti pubblici vigilati, agli enti di diritto privato in controllo pubblico e alle società con riferimento a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ragione sociale; • misura della partecipazione della p.a., durata dell'impegno e onere complessivo gravante sul bilancio della p.a. • numero dei rappresentanti della p.a. negli organi di governo e trattamento economico complessivo spettante ad essi; • risultati di bilancio degli ultimi 3 esercizi; • incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo. 	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione</p>
Art. 47 "Sanzioni per casi specifici" <i>Sanzioni a carico degli amministratori di società</i>	
FATTISPECIE DI INADEMPIMENTO	SANZIONI PREVISTE

Mancata comunicazione da parte degli amministratori societari ai propri soci pubblici dei dati relativi al proprio incarico, al relativo compenso e alle indennità di risultato percepite	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico degli amministratori societari (in proposito si prevede l'adozione di uno specifico regolamento entro il primo trimestre del 2015)
---	---

Si prevede nel corso del 2015, come da Delibera 66/2013 dell'ANAC di sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo uno specifico regolamento sulle sanzioni in caso di mancata pubblicazione dei dati, ex artt. 14, 22 e 47 del D.Lgs 33/2013

16. Conclusioni ed entrata in vigore

La prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità costituiscono un obiettivo che si declina in una miriade di sfaccettature, di natura strutturale, organizzativa, amministrativa, comportamentale. Oltre al mero adempimento dei dettati normativi è di fondamentale importanza che si attui un cambiamento nell'approccio alla gestione dell'attività amministrativa attraverso la crescita di ciascuno. Perché ciò avvenga è indispensabile un impegno consapevole, condiviso e diffuso. Come ha però ben evidenziato l'Anac nella comunicazione di accompagnamento al già citato rapporto annuale, riferendosi al proprio ruolo e al proprio organico, "risulta preoccupante la sproporzione tra mezzi e fini". Le clausole di invarianza finanziaria che hanno accompagnato tutte le recenti disposizioni legislative – non solo quelle in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza – non facilitano il compito delle amministrazioni nel fornire una risposta pronta e adeguata alle previsioni normative, sottovalutando l'impatto sull'operatività delle strutture.

Alle oggettive criticità riscontrate nell'applicazione della normativa, dovute anche alle indicazioni incerte e non sempre risolutive fornite nel corso del 2013 dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'Ateneo di Pavia ha risposto con la consapevolezza dell'importanza e delicatezza del ruolo che riveste quale "sede primaria di libera ricerca e di libera formazione, luogo di elaborazione, trasmissione e apprendimento critico del sapere" nella certezza che l'aspetto etico nella prevenzione della corruzione non può che costituire un impegno primario, che deve permeare l'agire di ognuno.

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, comprensivo del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione sul sito istituzionale e all'Albo ufficiale dell'Università degli Studi di Pavia.

17. Allegati

- a) Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Pavia

- b) Protocollo di legalità
- c) Procedura di segnalazione degli illeciti e tutela del lavoratore segnalante
- d) Obblighi di pubblicazione ex D.Lgs 33/2013