

***PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2016 - 2018***

***e***

***PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2016 – 2018***

**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 di riferimento.....	4
1.1 Il contesto normativo .....	4
1.2 Il contesto esterno.....	6
1.3 Il contesto interno .....	7
2. L'anticorruzione nell'Ateneo .....	11
2.1 Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione .....	11
2.2 I Dirigenti .....	12
2.3 I Referenti trasparenza e anticorruzione.....	12
2.4 Il Gruppo di Lavoro Trasparenza e Anticorruzione (TRAC).....	13
2.5 L'O.I.V. ....	14
2.6 Tutti i dipendenti .....	14
2.7 I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione .....	14
3. Il processo di adozione del Piano .....	15
3.1 Coinvolgimento soggetti interni .....	15
3.2 Coinvolgimento soggetti esterni .....	15
3.3 Iniziative di comunicazione del Piano .....	15
4. Il collegamento con gli altri strumenti di programmazione dell'Ateneo .....	16
5. Le attività svolte dall'Ateneo nel 2015 .....	18
6. Aree di rischio .....	18
6.1 Individuazione delle aree e delle attività a maggior rischio corruzione .....	19
6.2 L'area di rischio dei contratti pubblici .....	23
6.3 Gestione del rischio .....	24
7. Misure obbligatorie e ulteriori .....	25
7.1 L'importanza strategica della formazione .....	25
7.2 Il sistema di ascolto permanente .....	26
7.3 Il Codice di Comportamento .....	27
7.4 Rotazione del personale .....	27
7.5 Astensione in caso di conflitto di interesse.....	28
7.6 <i>Revolving doors</i> , inconfiribilità, incompatibilità.....	28
7.7 La procedura di segnalazione degli illeciti e tutela del lavoratore segnalante .....	29
7.8 Protocolli di Legalità - Patti di integrità .....	30
7.9 L'informatizzazione dei processi .....	30
7.10 Il sistema di audit interno.....	31

8.Pianificazione triennale .....	31
9.Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.....	32
10. Entrata in vigore .....	36
11. Allegati.....	36

## 1. Il contesto di riferimento

### 1.1 Il contesto normativo

Con l'ingresso nel nostro ordinamento della L 190/2012 - c.d. Legge Severino – e dei decreti attuativi nn. 33 e 39 del 2013, il Legislatore è intervenuto per la prima volta nella lotta alla corruzione non solo sul fronte repressivo, modificando il codice penale, ma soprattutto introducendo politiche di prevenzione della corruzione stessa.

A questo primo citato tentativo di riordino della legislazione di contrasto alla corruzione è seguita la recente emanazione della L 69/2015 recante *“Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”*, entrata in vigore il 21 maggio del 2015.

La nuova legge ha introdotto misure volte a contrastare i fenomeni corruttivi: esse vanno dall'incremento generalizzato delle sanzioni per i reati contro la pubblica amministrazione, al recupero delle somme indebitamente percepite, alla revisione del reato di falso in bilancio.

Il testo della nuova legge ha introdotto, inoltre, alcune novità in materia di poteri spettanti all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC); da un lato stabilendo precisi obblighi informativi e, dall'altro, affidando alla stessa compiti di vigilanza e controllo anche sui contratti pubblici “esclusi” dal campo di applicazione del Codice degli Appalti.

Come noto infatti, l'ANAC svolge attività di prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, delle società partecipate e controllate, anche mediante l'attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici.

Dapprima il D.L 101/2013 e, in seguito, il D.L 90/2014 recante *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”*, convertito in L 114/2014, hanno ridisegnato la fisionomia funzionale e organizzativa dell'Autorità.

L'art. 19 del citato D.L 90/2014 ha, infatti, ulteriormente definito le funzioni dell'ANAC, con lo scopo di concentrare la missione istituzionale della stessa sui compiti relativi alla garanzia della trasparenza e alla prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni.

In tal senso ad ANAC sono stati attribuiti tutti i compiti e le funzioni dell'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di lavori, servizi e forniture (AVCP), ora soppressa.

A fronte di queste nuove attribuzioni, l'ANAC ha perso quelle originarie in materia di misurazione e valutazione della *performance*, che sono state di seguito assegnate al Dipartimento della funzione pubblica.

Il 7 agosto del 2015 è stata poi approvata la c.d. Legge Madia – legge delega n. 124 recante *“Riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni”*, composta da 23 articoli contenenti prevalentemente deleghe legislative da esercitare nei dodici mesi successivi all'approvazione della citata Legge.

In particolare l'art. 7 - *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di anticorruzione, pubblicità e trasparenza”* contiene una delega al Governo per l'adozione di disposizioni integrative e correttive, incidenti sui decreti legislativi nn. 33 e 39 del 2013, relativi rispettivamente, questi ultimi, agli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni e alla disciplina su inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi presso le amministrazioni pubbliche e gli enti privati in controllo pubblico.

Nelle more dell'approvazione dei decreti attuativi, il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, ha approvato l'aggiornamento al 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione 2013-2016.

Il documento, disponibile sul portale dell'Autorità ed entrato in vigore con la pubblicazione sul sito, costituisce il primo atto formale assunto dall'ANAC dopo l'emanazione della determina n. 72 contenente il Piano Nazionale Anticorruzione 2013.

Nel documento approvato si rileva che l'Autorità, nel corso del 2015, ha svolto un'analisi dei piani triennali di prevenzione della corruzione (PTPC) di 1911 amministrazioni, relativamente ai Piani adottati per il triennio 2015-2017 e pubblicati sui siti istituzionali delle singole amministrazioni alla data del 28 febbraio 2015.

Dall'analisi dei fattori di criticità analizzati emerge la rinnovata necessità che le amministrazioni si concentrino d'ora in avanti sull'effettiva individuazione e attuazione di misure proporzionate al rischio, coerenti con la funzionalità e l'efficienza, concrete, fattibili e verificabili, quanto ad attuazione e ad efficacia.

Muovendosi lungo queste linee direttrici, l'aggiornamento del PNA si articola in una parte generale, di ricostruzione dei limiti della esperienza pregressa e di indicazioni per una rapida correzione di rotta, e in una parte speciale, dedicata a due approfondimenti in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo, ossia i contratti pubblici e la sanità.

Il presente documento è stato redatto, pertanto, alla luce dell'aggiornamento al PNA appena citato e delle linee guida in esso contenute.

## 1.2 Il contesto esterno

Il presente documento si arricchisce, secondo le raccomandazioni fornite dall'aggiornamento al 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione, di alcuni dati e informazioni relativi al contesto esterno entro il quale opera l'Ateneo pavese.

Tale analisi ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione agisce possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno.

Innanzitutto si riportano di seguito alcuni dati statistici riferiti al territorio:

Popolazione Comune di Pavia 2014	72.205
Età media residenti Comune di Pavia 2014	46,7
Popolazione Provincia di Pavia 2014	548.722

Per questa prima indagine l'amministrazione ha considerato, in particolare, i dati e le informazioni presenti sui siti internet istituzionali delle strutture territoriali di riferimento, quali:

- Questura di Pavia, per i dati sulla sicurezza;
- Procura di Pavia, per i dati relativi alle denunce presentate, alle tipologie di reato ed ai tempi di durata dei processi.

La provincia di Pavia è seconda in Lombardia per numero di reati denunciati con 5.220 denunce ogni 100 mila abitanti.

Si colloca quindi dopo Milano, ma viene prima delle altre 10 province lombarde, tra cui Brescia (al terzo posto con 5.019 denunce), Bergamo (4.369) e Varese (4.090 denunce). All'ultimo posto c'è Sondrio, con 2.798 reati denunciati.

Il periodo di riferimento dei dati, elaborati dalla Procura di Pavia, va dal 2010 al 2013, anno in cui è entrato in vigore l'accorpamento dei tribunali di Pavia, Voghera e Vigevano.

I numeri, riferiti al 2013, indicano per questo territorio un tasso di "delittuosità" superiore al dato nazionale, che è di 4.734 denunce ogni 100 mila abitanti, mentre il dato regionale lombardo medio è di 5.516 denunce. Pavia, dunque, è appena inferiore alla provincia di Milano.

Nel triennio dal 2010 al 2013 nei Comuni che ricadono sotto la Procura di Pavia una forbice tra l'86 e il 90% di casi è stata occupata da cinque tipologie di reato:

1. i furti (che nel 2013 hanno rappresentato il 50% delle denunce complessive);
2. le rapine, gli incidenti stradali e sul lavoro;

### 3. i reati contro la pubblica amministrazione.

Questi ultimi (come la corruzione, la concussione, il peculato, la turbativa d'asta e l'abuso d'ufficio) sono in aumento: nel 2013 le denunce tra i "colletti bianchi" sono state 173.

Non tutte le denunce che arrivano in procura, però, sfociano in un processo. Nel 2013, anzi, sono aumentate le archiviazioni: 6.401 rispetto alle 3.346 del 2012.

Relativamente alla giustizia penale, infine, in provincia di Pavia il dato dice che:

- il 67% dei procedimenti viene definito nel giro di sei mesi, cioè nei tempi previsti dalla legge per la durata delle indagini preliminari;
- il 14%, invece, viene concluso entro l'anno;
- l'8% dei procedimenti supera i due anni.

### **1.3 Il contesto interno**

L'Università degli Studi di Pavia, fondata nel 1361, è una delle più antiche università italiane e fa parte della rete universitaria europea di Coimbra (si veda a tal proposito la pagina web <http://www.unipv.eu/site/home/ateneo/storia-dellateneo.html>).

Da sempre considerata tra le migliori Università italiane ha confermato anche negli ultimi anni il proprio lustro grazie alla particolare attenzione posta alla ricerca ed alla internalizzazione, oltre che al miglioramento dei servizi agli studenti.

L'Università di Pavia costituisce oggi una delle più importanti Università del Paese, come si può desumere dai seguenti dati:

<b>Numero totale studenti compreso post laurea</b>	<b>23.939</b>
% Donne	57,20%
% Residente fuori Lombardia	35,90%
% Con cittadinanza straniera	7,70%
<b>Offerta Formativa</b>	
N. triennali	39
N. magistrali	37
Cicli unici	7
Master I livello	10
Master II livello	20
Dottorati	34
Corsi di Perfezionamento	3
Scuole di Specializzazione	33
<b>Numero dei Laureati</b>	
Totale	<b>4.449</b>
I livello	2.348
II livello	2.101
<b>Tassi Occupazione a un anno dalla laurea</b>	
Triennali	81,30%
Magistrali	82,90%
Cicli unici	82,60%
<b>Ricerca e trasferimento tecnologico</b>	
Brevetti – Deposito nuove domande 2014	2
Spin-off gestiti nel corso del 2014	3
Entrate da contratti, convenzioni e trasferimenti per ricerca	13.603.263
Totale finanziamenti attività conto terzi	9.406.585
<b>Personale al 31.12.2014</b>	
<b>Corpo Docente</b>	
Professori Ordinari e Straordinari a tempo determinato	254
Professori Associati	285
Ricercatori di ruolo e a tempo determinato	409
<b>Staff Amministrativo</b>	
Personale a tempo indeterminato	857
<b>Sostenibilità</b>	
N. studenti che beneficiano di borsa di studio	1736
% beneficiari borsa di studio su iscritti regolari	10,5%

L'organizzazione dell'Università è articolata in:

- 6 Aree dirigenziali, oltre alla Direzione Generale;
- 18 Dipartimenti, che rappresentano le strutture primarie e fondamentali dove si svolge l'attività di didattica e di ricerca;
- 18 Centri di Ricerca interdipartimentale;
- 10 Centri di Servizio.

Con la recente Delibera 362 del 2015, poi, il Consiglio di Amministrazione dell'Università di Pavia ha approvato la nuova riorganizzazione delle Aree Dirigenziali, resasi necessaria in seguito all'emanazione della Riforma Gelmini ed alle conseguenti ricadute in termini organizzativi sulle attività di supporto.

La nuova struttura prevede le seguenti sei Aree di livello dirigenziale:

1. Area Didattica e Servizi agli studenti
2. Area Ricerca e Terza missione
3. Area Ambiente, Sicurezza e Territorio
4. Area Beni Culturali
5. Area Risorse Umane e Finanziarie
6. Area Tecnica Informatica

Tale strutturazione risulta maggiormente coerente con il numero di dirigenti di ruolo in organico all'Ateneo ed evita l'attribuzione di "interim" che riducono l'efficienza e la funzionalità delle strutture aumentandone i costi.

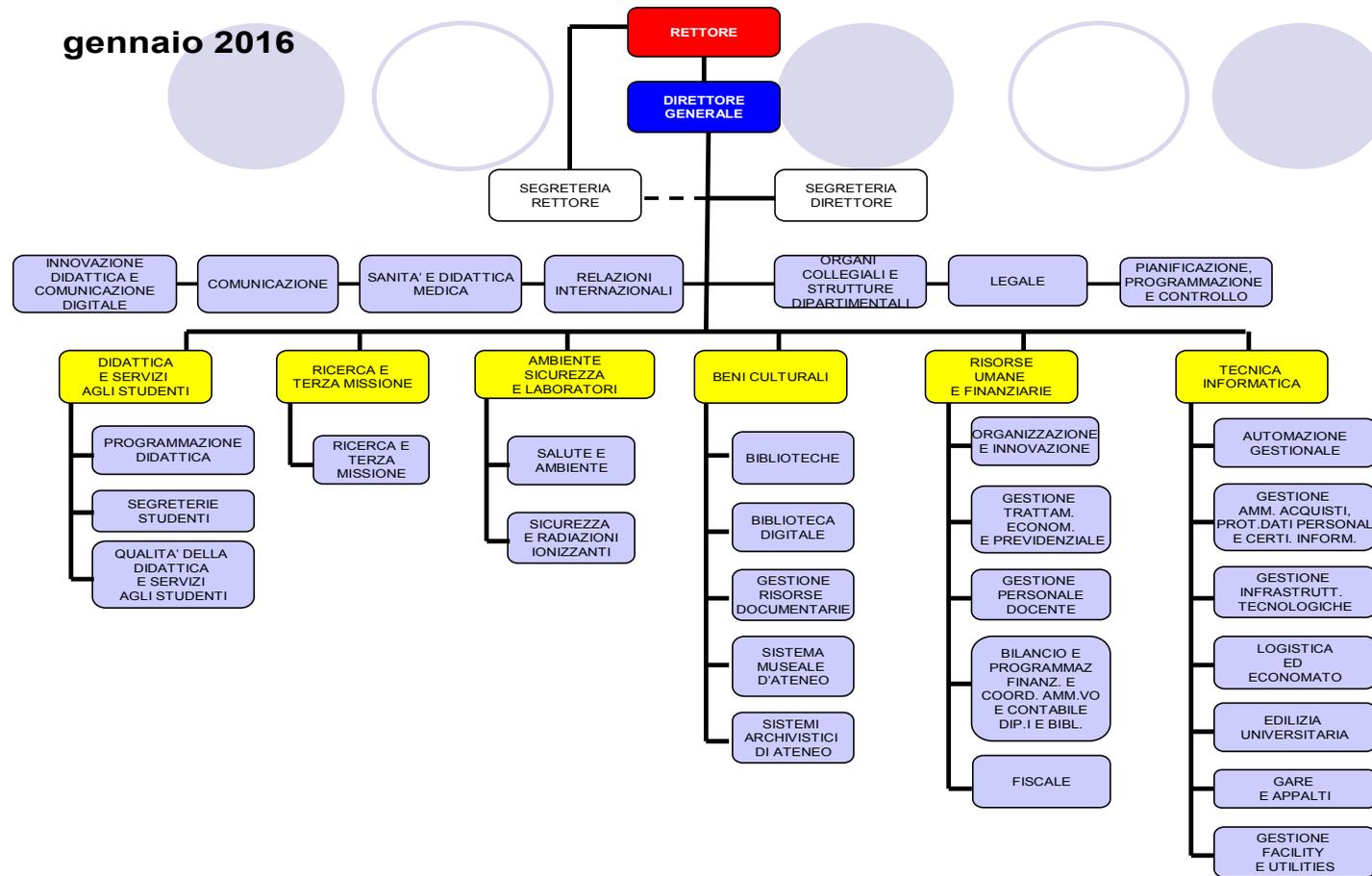
Ogni Area a sua volta risulta suddivisa in Settori, strutture di secondo livello, ai quali verrà attribuita la responsabilità di processi omogenei.

I centri di servizio, pur mantenendo la propria autonomia, sono ricondotti come responsabilità funzionale alle Aree dell'Amministrazione. Nell'ambito dei Settori verranno successivamente individuate delle Unità, strutture organizzative di terzo livello, che dovranno essere caratterizzate da adeguatezza del livello di polivalenza degli operatori, al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia delle attività e dovranno prevedere l'afferenza di un congruo numero di persone.

La riorganizzazione appena illustrata è entrata in vigore il 1° gennaio 2016; verrà ulteriormente definita in corso d'anno, subito dopo il primo semestre.

Si riporta di seguito il nuovo organigramma di Ateneo:

gennaio 2016



## **2. L'anticorruzione nell'Ateneo**

In recepimento di quanto suggerito dal già citato aggiornamento al 2015 del PNA si intende di seguito esplitare l'importanza dell'interlocuzione tra il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e gli altri soggetti chiamati dalla normativa a partecipare attivamente alla redazione, al monitoraggio e all'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

### **2.1 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 (RPC) nonché di Responsabile per la Trasparenza dell'Ateneo.

Alla luce del primo lavoro di impulso dato ai temi in questione dalla Dottoressa Varasio e della riorganizzazione in atto, a partire dal 1° febbraio 2016 il ruolo di Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza sarà ricoperto invece dalla Dott.ssa Loretta Bersani, già Direttore Vicario dell'Ateneo, ora anche Dirigente della più ampia area Risorse Umane e Finanziarie.

Il Responsabile predispone entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Triennale di prevenzione della corruzione dell'Università degli Studi di Pavia, che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione.

Il Piano viene pubblicato sul sito internet dell'Università, nella sezione Amministrazione trasparente / Altri contenuti - corruzione.

Ai sensi della normativa vigente, inoltre, il Responsabile deve:

- provvedere alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- provvedere 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;
- provvedere ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui all'art. 1 comma 11 Legge 190/2012;
- pubblicare nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta entro il 15 dicembre di ogni anno, da trasmettere all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione (a meno di deroghe da parte di ANAC relative alla pubblicazione come per l'anno 2015);
- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale;
- vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi.

Per lo svolgimento delle funzioni sopra elencate, il Responsabile può in ogni momento:

- verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;
- effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'Ateneo al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

Il Responsabile si avvale della collaborazione dei Dirigenti, della rete di Referenti e di un Gruppo di lavoro, come di seguito specificato.

A supporto operativo del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione è stata posta l'Avv. Tiziana Maselli, del Servizio Legale dell'Ateneo.

## **2.2 I Dirigenti**

Tutti i Dirigenti, per la rispettiva Area di competenza:

- 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; forniscono le informazioni richieste dal Responsabile anticorruzione 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; provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (art 16 comma 1 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43 D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33);
- osservano le norme del Codice di comportamento di cui sono diretti destinatari (art. 13 D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62);
- vigilano sull'applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e del Codice di comportamento dell'Ateneo (art. 15 D.P.R. 62/2013);
- osservano le misure contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (art. 1 comma 14 L. 190/2012).

## **2.3 I Referenti trasparenza e anticorruzione**

L'Amministrazione ha avviato sin dallo scorso anno (2015) la costituzione di una prima rete di referenti al fine di poter più adeguatamente presidiare gli adempimenti relativi alla trasparenza.

Si darà corso nei primi mesi del 2016 alla ridefinizione di tale rete richiedendo ai Responsabili di tutte le

Strutture dell'Ateneo (quindi anche ai Dipartimenti, Scuole e Centri) la designazione di un proprio Referente non solo per la materia della trasparenza ma anche per l'anticorruzione, che possa occuparsi di:

- fare da tramite fra il Responsabile per la Trasparenza e la propria struttura organizzativa;
- fare da raccordo fra il Responsabile anticorruzione ed il Dirigente/Direttore della struttura organizzativa in cui opera allo scopo di favorire la realizzazione degli adempimenti (aspetti organizzativi, di comunicazione, monitoraggio dei contenuti da pubblicare e pubblicati sotto il profilo della trasparenza, dei processi di monitoraggio sotto il profilo anticorruzione, raccordo con i "portatori di interesse" dell'unità organizzativa di riferimento);
- svolgere attività di monitoraggio/presidio di tutti gli adempimenti previsti in relazione a competenze e ambiti di attività svolti dalla propria struttura secondo quanto previsto dalla normativa (D. Lgs. 33/2013, Legge 190/2012, Programma Trasparenza e Piano Anticorruzione dell'Ateneo), in relazione alle indicazioni del Responsabile trasparenza ed anticorruzione ed in raccordo con il Dirigente/Direttore della struttura organizzativa di cui è parte, al fine di favorire un continuo presidio degli adempimenti necessari (ferma restando la responsabilità degli adempimenti in carico al soggetto competente in relazione all'organizzazione in essere, alle competenze assegnate ed al ruolo dei soggetti che operano nell'organizzazione).

L'elenco dei Referenti TAC sarà pubblicato nella rete intranet del portale di Ateneo, dove sarà altresì reperibile tutta la documentazione di riferimento (normativa, Piani trasparenza e anticorruzione di Ateneo, approfondimenti sulla tematica del conflitto di interesse, comunicazioni del Responsabile anticorruzione, etc.) e lo stato di avanzamento lavori.

## **2.4 Il Gruppo di Lavoro Trasparenza e Anticorruzione (TRAC)**

Proprio a causa della complessità e trasversalità a tutte le strutture dell'Ateneo degli adempimenti previsti dalla normativa, peraltro in continua evoluzione, in tema di anticorruzione e trasparenza, è stato costituito nel mese di dicembre 2015, con Determina n. 60269, il Gruppo di Lavoro Trasparenza e Anticorruzione (TRAC).

Al gruppo sono stati assegnati i seguenti obiettivi:

- a) definizione del perimetro di azione entro il quale procedere, in maniera congiunta, all'aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ed alla redazione della Relazione annuale del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- b) mappatura dei processi dell'Ateneo, muovendo dalle Aree considerate maggiormente a rischio corruzione;
- c) implementazione di un sistema di gestione del rischio corruzione, che coinvolga tutte le strutture dell'Ateneo
- d) definizione di misure di contrasto alla corruzione, con particolare riguardo alla rotazione del personale e ai controlli a campione;
- e) informatizzazione del processo di pubblicazione di informazioni, documenti e dati, richiamati dalla normativa sulla trasparenza, attraverso l'eventuale acquisizione di nuovi software, ma anche attraverso l'aggiornamento e l'interconnessione dei software già in uso nell'Ateneo;

- f) implementazione di un sistema di monitoraggio e controllo relativo a quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e dal Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

Al fine di rispondere in maniera più efficiente e funzionale ad alcune particolari problematiche connesse ai temi dell'anticorruzione e della trasparenza, nonché al fine di favorire il crescente coinvolgimento delle diverse unità organizzative interessate, potranno poi essere successivamente costituiti specifici sottogruppi tematici.

## **2.5 L'O.I.V.**

Le funzioni di Organismo Interno di Valutazione per le Università sono svolte dal Nucleo di Valutazione (come previsto dalla delibera A.N.AC n. 6/2013, che richiama la propria precedente n. 4/2010). La principale attività di controllo nell'ambito della prevenzione della corruzione posta in capo all'OIV riguarda il settore della trasparenza, di cui deve attestare annualmente, o secondo le diverse tempistiche indicate dall'ANAC, l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013. Le attestazioni dell'OIV sono pubblicate tempestivamente sul sito web dell'Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente, sull'apposita pagina "Attestazioni OIV o di struttura analoga" (all'indirizzo <http://www.unipv.eu/site/home/ateneo/amministrazione/amministrazione-trasparente/articolo10074.html>).

All'OIV/NUV si può inoltre segnalare la mancata pubblicazione dei dati previsti dagli artt. 14 e 22 del D.Lgs 33/2013.

Allo stesso organo compete esprimere parere obbligatorio nell'ambito della procedura di adozione del Codice di comportamento dell'Università, come previsto dall'art. 54 del D.Lgs. 165/2001 e dalla Delibera ANAC n. 75/2013 recante Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, verificare che il codice sia conforme a quanto previsto nelle suddette linee guida, e assicurare il coordinamento tra i contenuti del codice e il sistema di misurazione e valutazione della performance.

## **2.6 Tutti i dipendenti**

Tutti i dipendenti sono chiamati ad osservare le misure contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione. L'avviso circa l'avvenuta adozione del Piano per il triennio 2016-2018 sarà inviato tramite comunicazione massiva via e-mail a tutto il personale.

In tale sede sarà nuovamente ricordato che la violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal suddetto Piano costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1 comma 14 della Legge 190/2012.

## **2.7 I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione**

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Università sono tenuti ad osservare le misure del presente Piano, e a segnalare situazioni di illecito ai sensi dell'art. 8 del Codice di comportamento (DPR 16 aprile 2013). Il Responsabile della prevenzione della corruzione invita tutti i Responsabili di Struttura (Area Dirigenziali, Dipartimenti, Scuole, Centri, ecc.) a procedere ad una trasmissione capillare del Codice di comportamento a tali collaboratori, allegare copia del codice ad ogni nuovo contratto o incarico che verrà stipulato, anche tramite imprese esterne, ed inserire negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni,

delle consulenze o dei servizi, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal suddetto Codice.

### **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 2015, 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 *homepage* 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 la prossima Giornata della trasparenza in programmazione;
- presentazione dei contenuti durante iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche etiche e di prevenzione della corruzione e destinate agli studenti.

#### **4. Il collegamento con gli altri strumenti di programmazione dell'Ateneo**

Per la redazione del presente aggiornamento sono stati considerati alcuni importanti documenti di riferimento, in recepimento dei suggerimenti recentemente pervenuti dall'ANAC con l'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione al 2015, quali:

- il Piano della Performance 2015;
- il Piano Strategico dell'Ateneo 2015-2017;
- il Budget triennale e la programmazione triennale dei progetti per l'accesso ai fondi Ministeriali;
- il Piano Triennale delle opere edilizie 2016/2018 ed elenco annuale dei lavori;
- la Delibera 362/2015 del Consiglio di Amministrazione di riorganizzazione delle aree dirigenziali;
- il Piano Integrato della Performance, in approvazione in Consiglio di Amministrazione nella medesima seduta di approvazione del presente documento.

Si riportano poi di seguito gli ambiti prioritari di intervento e gli obiettivi inerenti il risk management, l'anticorruzione e la trasparenza approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 22 dicembre 2015:

Ambiti prioritari di intervento									
Categoria obiettivo	1. Didattica			2. Ricerca			3. Terza missione		
	Obiettivo	Budget 2016 richiesto*	Indicatore	obiettivo	Budget 2016 richiesto	indicatore	obiettivo	Budget 2016 richiesto*	indicatore
<i>Risk management/Anticorruzione/trasparenza</i>	Attivazione processi di controllo da segnalazione a garante studenti		N° segnalazioni gestite	Piano audit progetti di ricerca		n° progetti auditati ed entità finanziaria dei medesimi	Antiriciclaggio		% di implementazione procedura di controllo
	<b>4. Gestione</b>								
	Obiettivo				Budget 2016 richiesto	Indicatore			
<i>Risk management/Anticorruzione/trasparenza</i>	Sistema approvvigionatorio				80.000	% della spesa complessiva coperta per tipologia merceologica di riferimento			
	Planning					N° accordi quadro			
	Analisi dei processi ai fini dell'analisi del rischio					N° di procedure/strutture auditate			
	Portale della trasparenza - Attivazione portale della trasparenza CINECA				15.000	% processi analizzati			

## 5. Le attività svolte dall'Ateneo nel 2015

Per quanto concerne le attività di prevenzione della corruzione messe in atto nel corso dell'anno 2015 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. Tale relazione è stata pubblicata sul sito istituzionale di Ateneo il 15 gennaio 2016, come da deroga concessa da ANAC proprio in seguito all'approvazione dell'aggiornamento al 2015 del PNA, e viene trasmessa al Magnifico Rettore e al Consiglio di Amministrazione nella medesima seduta di approvazione del PTPC.

Unitamente alla relazione citata, proposta nel formato excel imposto da ANAC, si è comunque ritenuto di accompagnare una relazione "discorsiva", attraverso la quale si potesse meglio argomentare e più agevolmente comunicare quelle che sono state le attività svolte nel 2015 in tema di anticorruzione.

## 6. Aree di rischio

Nell'aggiornamento al 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione l'ANAC sottolinea come tutte le aree di attività dell'Ente devono essere analizzate ai fini dell'individuazione e valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento.

L'analisi del contesto, interno ed esterno, ma soprattutto la completa mappatura dei processi dell'Ateneo costituiscono tappe obbligate per una corretta implementazione del processo di gestione del rischio di corruzione.

L'Amministrazione già negli anni 2011-2012 ha condotto una prima analisi dei processi dell'Ateneo in riferimento alle Aree della didattica, della Ricerca e della Contabilità.

Anche sulla scorta del lavoro svolto dal gruppo Good Practice, al quale l'Ateneo aderisce ormai da anni, sono stati poi mappati tutti i processi dell'Ente ed attribuiti alle varie aree dirigenziali.

Tale analisi ha costituito la base per tutti gli interventi di riorganizzazione che si sono susseguiti nel corso degli anni.

Si impone ora, tuttavia, a distanza di quattro anni dalla prima mappatura dei processi, anche alla luce delle prescrizioni dell'ANAC ma soprattutto in seguito alla ultima recente riorganizzazione, di cui si è detto nei paragrafi precedenti, di procedere ad una nuova e più accurata mappatura dei processi.

Tale attività impiegherà l'Amministrazione per tutto l'anno a venire.

La mappatura dei processi costituisce, infatti, un modo razionale di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente per fini diversi ed assume, pertanto, un carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Si ricorda a tal proposito come per "rischio" si intenda 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. Mentre 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 (Adattamento da UNI ISO 31000:2010).

In accordo con gli standard UNI EN ISO 31000:2010 e ISO 31000:2009 in tema di Risk management., il rischio corruzione viene stato 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.

All'esito del complesso lavoro di mappatura dei rischi di corruzione dell'Ateneo, la mappatura delineatasi anche in forza della partecipazione dell'Ente al Gruppo di Lavoro interuniversitario sulle Good Practice, verrà successivamente presentata, come integrazione del Piano, al Consiglio di Amministrazione.

## **6.1 Individuazione delle aree e delle attività a maggior rischio corruzione**

L'individuazione delle aree di rischio ha lo scopo come già detto di far emergere delle attività dell'Ateneo che devono essere presidiate più di altre mediante particolari misure di prevenzione.

La legge 190/2012 ha indicato, tra le attività della Pubblica amministrazione, quelle da monitorare per assicurare il livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili (ai sensi dell'art. 117 della Costituzione).

Queste aree sono elencate nell'art. 1 comma 16, e si riferiscono ai seguenti procedimenti:

- a. autorizzazione o concessione;
- b. 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;
- c. concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del decreto legislativo 150 del 2009.

Alle aree di rischio ricorrenti, individuate dalla legge 190/2012, con l'aggiornamento al 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione ne sono state individuate altre due specifiche per le Università

Le aree generali con alto livello di probabilità di eventi a rischio corruzione corrispondono:

- alla gestione entrate, spese e patrimonio;
- ai controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni;
- agli incarichi e nomine;
- agli affari legali e contenzioso.

Le aree specifiche relative all'Università che concorrono alla mappatura dei processi sono:

- didattica (gestione test di ammissione, valutazione studenti);
- ricerca (concorsi, gestione fondi per la ricerca).

Di seguito si riportano i macro processi e le attività dell'Ateneo considerate maggiormente esposte a rischio corruzione.

Esse costituiscono una specificazione di quanto già previsto dal legislatore e dall'Autorità di riferimento.

Nella valutazione del rischio sono stati considerati gli indici di probabilità e impatto, come descritti nel paragrafo precedente. La tabella successiva costituirà la base dei successivi necessari approfondimenti che saranno svolti da gruppi di lavoro dedicati, istituiti proprio in seguito della riorganizzazione in atto.

MACRO-PROCESSI	ATTIVITA' A RISCHIO	GRADO DI RISCHIO	Interventi già attuati o programmati 2016	U.O. responsabile processo	U.O. responsabile intervento
1. Pianificazione, controllo e statistica	Auditing		Avvio di un sistema di auditing	SPPC	
2. Contabilità					
	Pagamenti a favore di società, imprese, altri soggetti	BASSO	Piattaforma ministeriale Certificazione Crediti; fatturazione elettronica	ARUF/Segreterie Dipartimenti	
	Pagamento emolumenti e rimborsi a favore del personale, dei collaboratori e soggetti esterni	MEDIO	Incremento reportistica e attivazione del portale trasparenza	ARUF	ATI/SL
3. Affari legali e istituzionali					
	Gestione documentale da parte dei Dipartimenti	MEDIO	Utilizzo di Titulus organi da parte dei Dipartimenti	SOC	ATI/SOC
	Gestione contenzioso	MEDIO	Creazione archivio pratiche legali	SL	SL
4. Comunicazione					
	Sponsorizzazioni e fundraising	MEDIO	Antiriciclaggio	ARUF/Segreterie Dipartimenti/SC	ARUF/SPPC
5. Servizi sociali e welfare					
6. Personale			Analisi organizzativa finalizzata alla mappatura di tutti i processi	ARUF	ARUF
	Personale e contratti di lavoro;				
	Procedure selettive e concorsuali	ALTO	Regole per la costituzione commissioni	ARUF	
	Attribuzione di benefit al personale	MEDIO			
	Incarichi e compensi accessori	MEDIO	Revisione del processo di costituzione e certificazione dei Fondi accessori	SPPC	
	Rilascio nulla osta incarichi esterni	BASSO	Piattaforma RASI	ARUF	
	Concessione permessi e congedi	BASSO		ARUF	
	Valutazione e sistema premiante	BASSO	Revisione del processo di valutazione e regolamentazione distribuzione	ARUF	
7. Edilizia_Nuovi interventi edilizi	Gestione Appalti	ALTO	Sistema approvvigionatorio - Prosecuzione attività di	ATI/Segreterie Dipartimenti	ATI/SPPC/SL
8. Edilizia_Interventi sul costruito	Gestione Affidamenti e selezione fornitore	ALTO	centralizzazione degli acquisti per le categorie merceologiche individuate -		
9. Approvvigionamenti	Gestione procedure negoziate	ALTO	Definizione di contratti quadro per la manutenzione ordinaria del patrimonio dell'Ateneo - definizione e monitoraggio indicatori		
	Gestione spese in economia	ALTO			
	Gestione patrimoniale beni mobili	BASSO	Incarico ad una società esterna di revisione per l'analisi e la	ATI/AASL/Segreterie Dipartimenti	
	Gestione contratti (compresi rifiuti)	MEDIO	accordi quadro per gestione centralizzata		
	Servizio cassa	MEDIO			
10. Servizi generali e logistici					
11. Sistemi informativi					
12. Orientamento in entrata					
13. Gestione alloggi e mense e vita collegiale					
14. Gestione delle borse di studio	Attribuzione di borse di studio e benefit (compensi di collaborazione 150 ore; compensi tutorato; esoneri contribuzione)	MEDIO	Attivazione processi di controllo da segnalazione a garante studenti	AD	AD
15. Didattica in itinere	procedure di rilascio certificazione e di carriera	BASSO			
	procedure di registrazione di atti di carriera (registrazione esami; controllo flussi informatici; procedure di annullamento atti)				
16. Formazione post-laurea					
17. Orientamento in uscita					
18. Internazionalizzazione studenti					
19. Internazionalizzazione docenti, ricercatori e TA					
20. Biblioteche					
	Selezione fornitori di risorse bibliografiche e acquisizioni beni e servizi	BASSO			
21. Trasferimento tecnologico					
22.23. Supporto alla gestione dei progetti di ricerca					
	Gestione finanziamenti esterni	BASSO	Piano audit progetti di ricerca	ART/Segreterie Dipartimenti	ART/ARUF/SPPC
24. Supporto tecnico all'attività di ricerca					
25. Supporto alle gestione ospedaliera					
26. Musei					

LEGENDA
ARUF = Area Risorse Umane e Finanziarie
ATI = Area Tecnico Informatica
ART = Area Ricerca e Terza missione
AD = Area Didattica e Servizi agli studenti
AALS O Area Ambiente Sicurezza e Laboratori
SL = Servizio Legale
SPPC = Servizio Pianificazione Programmazione e Controllo
SOC = Servizio Organi Collegiali e strutture dipartimentali

Quali obiettivi per il 2016, invece, relativamente all'anticorruzione, si riporta uno stralcio degli obiettivi, suddivisi per le nuove Aree dirigenziali, allegati al Piano Integrato della Performance, in approvazione nella medesima seduta del Consiglio di Amministrazione di approvazione del presente documento.

Per una lettura più approfondita e generale si rimanda, pertanto, al citato Piano Integrato e ai suoi allegati.

Categoria	Obiettivo	Indicatore	Competenza
Risk management/Anticorruzione /trasparenza	<b>Attivazione processi di controllo</b> da segnalazione a garante studenti	N° segnalazioni gestite	Area Didattica e servizi agli studenti
Risk management/Anticorruzione /trasparenza	<b>Piano audit progetti di ricerca</b> - In aggiunta alla consolidata attività di Auditing su tutti i progetti di ricerca ministeriali (PRIN FIRB E FIR) applicazione in via sperimentale di una procedura di audit interno su i più complessi progetti finanziati da Enti Territoriali (Regione etc) Fondazioni e altri Ministeri che finanziano progetti (MISE, Ministero della Salute etc). organizzazione visite ispettive presso i dipartimenti con i Segretari, i Responsabili Scientifici e i Direttori di Dipartimento, Coordinamento attività di Verifica degli altri servizi coinvolti nel GdL, redazione rapporti e verbale definitivo	n° progetti auditati ed entità finanziaria dei medesimi	Area Ricerca
Risk management/Anticorruzione /trasparenza	<b>Antiriciclaggio</b>	% di implementazione procedura di controllo	Servizio Comunicazione (FundRaising) Area Risorse umane e finanziarie
Innovazione (in foglio area è Risk management/Anticorruzione /trasparenza)	<b>Definizione di un organico standard per tipologia di struttura e valutazione dei carichi di lavoro - Mappatura processi e definizione organico standard</b> - Analisi organizzativa finalizzata alla mappatura di tutti i processi gestionali-amministrativi ai fini della gestione del rischio e alla valutazione dei carichi di lavoro di tutto il PTA; definizione di un 'organico standard' per tipologia di struttura e di attività basata sulla rilevazione del tempo lavoro di tutti i dipendenti e sui parametri quantitativi di attività per struttura e per processo	Approvazione del modello di analisi e programmazione del PTA entro il 30/06/2016	Area Risorse Umane e finanziarie Servizio Legale Servizio Pianificazione Programmazione e controllo
Innovazione (può essere inserito in Risk management/Anticorruzione /Trasparenza)	<b>Creazione archivio pratiche legali</b> - Censimento e catalogazione di tutte le pratiche legali: contenziosi, pareri, contratti, nomine, partecipate	% di completamento	Servizio Legale
Miglioramento efficienza	<b>Revisione del processo di valutazione e regolamentazione distribuzione fondo premiale</b> - Formulazione ipotesi di semplificazione, gestione della fase di confronto con le parti, implementazione delle nuove procedure	Tempo di completamento del processo	Area Risorse Umane e finanziarie
Miglioramento efficienza	<b>Revisione delle procedure del protocollo ed estensione utilizzo Titulus</b> - Utilizzo di Titulus organi da parte dei dipartimenti	% dipartimenti coinvolti	Area Tecnica informatica Servizio Organi collegiali e strutture dipartimentali
Risk management/Anticorruzione /trasparenza	<b>Sistema approvvigionatorio</b> - Centralizzazione degli acquisti di beni/servizi per le categorie merceologiche individuate; - Definizione di contratti quadro per la manutenzione ordinaria del patrimonio dell'Ateneo (Area Tecnica informatica) - Accordo quadro per lo smaltimento centralizzato dei rifiuti pericolosi (Area Ambiente Sicurezza e laboratori)	% della spesa complessiva coperta per tipologia merceologica di riferimento; N° accordi quadro; % strutture aderenti al servizio	Area Tecnica informatica Area Ambiente Sicurezza e laboratori
Risk management/Anticorruzione /trasparenza	<b>Planning</b> - Avvio di un sistema di procedura di auditing	N° di procedure/strutture auditate	Servizio Pianificazione Programmazione e controllo
Risk management/Anticorruzione /trasparenza	<b>Analisi dei processi ai fini dell'analisi del rischio</b> - vedasi obiettivo Mappatura processi e definizione organico standard	% processi analizzati	Area Risorse Umane e finanziarie Servizio Legale Servizio Pianificazione Programmazione e controllo
Risk management/Anticorruzione /trasparenza	<b>Portale della trasparenza</b> - Attivazione portale della trasparenza CINECA	Attivazione del servizio; si/no	Area Tecnica informatica Servizio Legale

## 6.2 L'area di rischio dei contratti pubblici

Nell'aggiornamento al 2015 del PNA particolare enfasi, come si è detto, viene posta alla area di rischio dei contratti pubblici.

Sulla base delle indicazioni e dei suggerimenti contenuti nell'aggiornamento citato l'Amministrazione ha sintetizzato una serie di indicatori di efficacia.

In fase di prima applicazione si è ritenuto di non stabilire anche dei valori di riferimento che accompagnassero gli indicatori.

La prima rilevazione è quindi un momento di valutazione dello stato dell'arte relativo ai contratti pubblici e solo successivamente, sulla base dei dati acquisiti, si potrà procedere a fissare dei valori soglia per gli indicatori introdotti.

Nell'effettuare la prima rilevazione si ha riguardo agli ordini e ai contratti di servizi ad esecuzione continuata e periodica di tutte le strutture dell'Ateneo.

Gli indicatori riportati in tabella sono rilevabili ad esclusione naturalmente dei casi in cui l'Amministrazione sia obbligata a ricorrere alle convenzioni Consip eventualmente attive.

Sia gli indicatori che i valori di riferimento che si individueranno nel 2017 possono (ed anzi dovrebbero) mutare nel tempo, sia perché mutano le condizioni che li hanno determinati ma anche per valutare il trend di miglioramento di quanto rilevato.

Un buon indicatore dovrebbe essere:

- accurato e riproducibile;
- accompagnato da valori soglia o standard;
- chiaro e comprensibile;
- non oneroso nella rilevazione (cioè rilevabile con costi e tempi accettabili);
- pertinente a un problema frequente o a un aspetto ricorrente;
- relativo ad un problema per il quale si può intervenire con le risorse disponibili (ma questa è pura teoria);
- capace di evidenziare i cambiamenti nel tempo.

Sulla base delle verifiche che verranno effettuate si definiranno le migliori misure di intervento.

Fase dell'approvvigionamento	Indicatore	
1. Programmazione	1.1	Numero di acquisti effettuati tramite affidamenti diretti per i quali il valore cumulato dei lotti sia pari o superiore alla soglia comunitaria, nell'arco di un anno
	1.2	Numero di acquisti effettuati tramite procedura negoziata senza bando con un solo operatore per i quali il valore cumulato dei lotti sia pari o superiore alla soglia comunitaria, nell'arco di un anno
2. Progettazione	2.1	Percentuale di procedure aperte e ristrette rispetto al totale di procedure attivate, nell'arco di un anno
	2.2	Percentuale di procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando rispetto al totale di procedure attivate, nell'arco di un anno
	2.3	Percentuale di cottimi fiduciari rispetto al totale di procedure attivate, nell'arco di un anno

	2.4	Percentuale di affidamenti diretti rispetto al totale di procedure attivate, nell'arco di un anno
3. Selezione del contraente	3.1	Numero di procedure attivate per le quali è pervenuta una sola offerta, nell'arco di un anno
4. Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	4.1	Percentuale di procedure affidate al medesimo operatore economico rispetto al totale di procedure attivate, nell'arco di un biennio
5. Esecuzione del contratto	5.1	Percentuale di affidamenti con almeno una variante (superiore al quinto d'obbligo) rispetto al totale delle procedure attivate, nell'arco di un anno
	5.2	Numero di contratti per i quali sono intervenute delle proroghe sul totale degli affidamenti
6. Rendicontazione del contratto	6.1	Percentuale di scostamento tra costo iniziale previsto dell'affidamento e costo effettivo finale
	6.2	Percentuale di scostamento tra tempo previsto per la conclusione del contratto e tempo effettivamente impiegato per il lavori pubblici

### 6.3 Gestione del rischio

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

Secondo le linee guida contenute nell'aggiornamento al 2015 del PNA la gestione del rischio corruzione:

- a) deve essere condotta in modo da realizzare l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione;
- b) non deve tradursi in un'attività meramente ricognitiva, ma deve supportare concretamente la gestione dell'Ente;
- c) è realizzata assicurando l'integrazione con gli altri processi di programmazione e di gestione (performance), anche in conformità con la delibera n. 103/2015 dell'ANVUR che ha approvato le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali. Ciò deve trovare preciso riscontro negli obiettivi organizzativi;
- d) deve essere un processo di miglioramento continuo e graduale;
- e) implica assunzione di responsabilità, basandosi su un processo di diagnosi e trattamento del rischio corruzione;
- f) deve tener conto del contesto interno ed esterno di ogni amministrazione;
- g) deve essere un processo trasparente e inclusivo;
- h) deve essere ispirata ad evitare una sottostima del rischio corruzione;
- i) non è un'attività di tipo ispettivo o repressivo. Non implica valutazioni sulle qualità degli individui ma su eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

Al fine di approfondire la tematica dell'autoanalisi organizzativa e conseguente gestione dei rischi rilevati, l'Ateneo ha aderito anche per il 2015 all'iniziativa "laboratorio Risk Management" all'interno del progetto Good Practice, coordinato dal MIP.

Il progetto Good Practice, al quale l'Ateneo partecipa ormai da molti anni, si è posto l'obiettivo di misurare e confrontare la performance dei processi gestionali delle Università aderenti. In particolare, nella nuova iniziativa,

l'approccio è stato orientato all'analisi e alla gestione del rischio in un'ottica manageriale, con riferimento ai cosiddetti rischi strategici o emergenti (si rimanda per maggiori informazioni alla relazione anticorruzione 2015). È stato costruito un catalogo di rischi che fornisce un riferimento per l'identificazione e la discussione dei rischi strategici. Complessivamente sono stati identificati 80 potenziali eventi appartenenti alle seguenti 9 aree di rischio: contesto esterno, relazioni con terzi, governance e strategia, didattica; ricerca e terza missione, approvvigionamenti ed edilizia, risorse umane, sicurezza di persone ed asset, comunicazione. Per ciascun ateneo è stato sviluppato un profilo di rischio che fornisce un quadro di sintesi in termini di rischi percepiti come rilevanti e di rischi effettivamente verificatisi.

L'Ateneo di Pavia risulta caratterizzato da un profilo di elevata percezione del rischio sia in relazione agli eventi effettivamente verificatisi che a quelli potenziali.

L'Amministrazione ha quindi deciso di aderire anche alla prossima edizione dell'iniziativa nella quale verrà effettuato un affinamento della metodologia di analisi dei rischi e del relativo impatto sul piano integrato. Indubbiamente, l'analisi dei processi finalizzata all'individuazione e valutazione del rischio corruttivo e del relativo trattamento necessita di ulteriori approfondimenti. Anche nel documento di aggiornamento del PNA 2015, ANAC consente di completare la mappatura generalizzata dei propri processi distribuendola nelle prossime due annualità (2016 e 2017).

## **7. Misure obbligatorie e ulteriori**

Si riportano di seguito le misure obbligatorie ed ulteriori adottate dall'Ateneo.

### **7.1 L'importanza strategica della formazione**

L'aggiornamento al 2015 del PNA si sofferma in particolar modo sull'importanza strategica della formazione, la cui centralità era già stata già affermata nella L 190/2012.

L'ANAC richiede ora una formazione più mirata innanzitutto relativamente alla individuazione delle categorie di destinatari ed, in secondo luogo, in relazione ai contenuti.

A fine del 2015 l'Ateneo ha avviato la prima edizione del percorso di formazione on-line, rivolto a tutto il personale tecnico-amministrativo (per un totale di 857 unità), dal titolo *"La legge anticorruzione e i decreti attuativi"*.

Nei primi mesi del 2016 sono previste ulteriori edizioni, rivolte al personale che ancora non ha seguito il corso, ed un approfondimento in merito alle recenti novità legislative frattanto intervenute.

Il corso citato si compone di cinque moduli, oltre all'introduzione, come di seguito illustrato:

- Modulo 01 – La legge anticorruzione e il Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione
- Modulo 02 – Il Testo Unico sulla trasparenza amministrativa e il Programma Triennale sulla Trasparenza e l'Integrità
- Modulo 03 – Il Codice di Comportamento dell'Università di Pavia
- Modulo 04 – La procedura di segnalazione degli illeciti e tutela del segnalante
- Modulo 05 – L'accesso civico.

A termine del percorso è prevista una prova obbligatoria di accertamento circa la comprensione dei contenuti attraverso una serie di domande a risposta multipla.

La modalità di erogazione del corso, inoltre, viene offerta al personale attraverso un supporto di tutoraggio al fine di rispondere adeguatamente a domande, dubbi e osservazioni avanzate dai partecipanti.

Sono state inoltre erogate nel 2015 specifiche giornate formative rivolte ai Dirigenti dell'Ateneo, ai Responsabili di Servizio ed ai Segretari di Dipartimento, relativamente alla normativa sulla incompatibilità e inconferibilità degli incarichi, nonché sulla responsabilità amministrativo-contabile.

Nel corso del 2016 sarà comunque delineato un programma di formazione che si articoli, come per il passato, nel duplice livello della formazione generale e specifica, per cui si prevedono:

- iniziative di formazione generica 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.

Le iniziative formative saranno definite dal Servizio competente. 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 2016 sarà definito in dettaglio e presentato in sede di contrattazione decentrata nei primi mesi dell'anno.

## **7.2 Il sistema di ascolto permanente**

L'Amministrazione intende implementare un sistema permanente di ascolto sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza al fine di rilevare la qualità percepita dei servizi offerti dall'Ateneo e la soddisfazione degli utenti. Attraverso rilevazioni continuative nel tempo e utilizzando strumenti uniformi si potranno raccogliere informazioni utili per programmare eventuali azioni correttive in una prospettiva di miglioramento continuo

delle prestazioni.

In tale ottica l'Amministrazione ha predisposto un questionario per effettuare una prima indagine sulla percezione della corruzione all'interno dell'Ateneo. L'avvio della rilevazione è avvenuto nel mese di gennaio 2016. L'indagine, rivolta a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo, nonché al corpo studentesco è stata effettuata a mezzo erogazione di un apposito questionario. I suoi esiti verranno presentati nell'ambito della Giornata della Trasparenza che si terrà nei primi mesi del 2016.

### **7.3 Il Codice di Comportamento**

Il Codice di Comportamento dell'Ateneo, adottato ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs 165/2001 con Delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2014 ed emanato con Decreto Rettorale del 10 novembre del 2014 è stato oggetto, come illustrato nel paragrafo 7.1, di un apposito modulo formativo nell'ambito del più ampio percorso formativo sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza, in corso di erogazione a tutto il personale tecnico-amministrativo.

La modalità di elaborazione e adozione ampiamente partecipata ha consentito, ad ogni modo, di condividere in maniera efficace i valori richiamati dal Codice di comportamento dell'Ateneo.

Si prevede, per l'anno 2016, un aggiornamento dello stesso alle novelle legislative intervenute, e che certamente ancora interverranno, ed un aggiornamento del Codice Etico attualmente in vigore.

### **7.4 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.

Ancora, 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 ricorperto la funzione di Referenti anticorruzione, al fine di garantire il corretto flusso informativo tra le Strutture Dipartimentali e il Responsabile.

È stata comunque attuata una forma embrionale di rotazione nel Servizio Gestione Trattamento Economico e Previdenziale ed è allo studio un sistema di indicatori di rotazione che possa essere applicato a più strutture per figure equivalenti.

## **7.5 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". Previsione simile si riscontra nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR 62/2013, vedasi paragrafo 7), art. 6 nel nuovo Codice di comportamento dell'Ateneo.

Alla luce della normativa, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione 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 sua violazione.

Inoltre, in base alle richieste di chiarimenti pervenute in via informale nel corso dell'anno 2015, si ritiene necessario prevedere specifiche giornate formative sul tema che possano orientare le scelte dei singoli.

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 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.

## **7.6 Revolving doors, inconfiribilità, 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-ter) 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 è provveduto alla revisione dei moduli dei contratti relativi ai soggetti interessati (dirigenti ed eventuali altri responsabili di procedimento di cui all'art. 125, commi 8 e 11 del D.Lgs 163/2006).

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 inconfiribilità 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 inconfiribilità 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 inconfiribilità, 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 2015 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.

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'inconfiribilità. A carico dei componenti di organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18. La situazione di inconfiribilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconfiribilità, 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".

Si attendono comunque per il 2016 i decreti attuativi della Legge Madia relativi proprio al tema delle inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi. L'auspicio è quello di una maggiore contestualizzazione e differenziazione delle nuove prescrizioni a scapito della indeterminatezza che le ha fino ad ora caratterizzate.

Ai decreti attuativi che interverranno si prevede di dar seguito all'interno dell'Ateneo con apposite circolari idonee a gestire tempestivamente la materia.

## **7.7 La procedura di segnalazione degli illeciti e tutela del lavoratore segnalante**

La procedura di segnalazione degli illeciti e tutela del lavoratore segnalante, adottata ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs 165/2001, ed approvata con Delibera del 31 gennaio del 2015 dal Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo, è stata redatta conformemente alle direttive del PNA 2013.

Considerata l'assenza di segnalazioni pervenute sino ad ora è stato ritenuto opportuno dare maggiore evidenza sul sito internet istituzionale dell'Ateneo al link "*segnalazione illeciti*" ed è stato previsto un modulo *ad hoc*,

relativo al whistleblowing, nel percorso formativo su *“La legge anticorruzione e i decreti attuativi”*, di cui al paragrafo 7.1.

La procedura, inoltre, sin dal 2014, ha previsto la possibilità di effettuare segnalazioni attraverso un'*application-form* presente sul sito istituzionale. In accoglimento dei suggerimenti pervenuti da ANAC si prevede per il 2016 di rendere l'invio delle segnalazioni attraverso l'*application-form* completamente anonimo, con l'avvertenza che, naturalmente, in caso di necessità, ai fini quindi di una corretta istruttoria, l'Amministrazione avrà comunque accesso all'identità del segnalante.

## **7.8 Protocolli di Legalità - Patti di integrità**

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, 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 sono stati introdotti non solo il riferimento al protocollo di legalità ma anche le specifiche clausole risolutorie in esso contenute.

È stata inviata, inoltre, a fine del 2015 una proposta di protocollo di legalità alle società partecipate ed agli enti controllati dall'Università di Pavia.

Tale proposta, trasmessa in adeguamento alle prescrizioni dell'aggiornamento al 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione, verrà discussa con i destinatari nei primi mesi del 2016.

## **7.9 L'informatizzazione dei processi**

Una delle misure sulle quali l'ANAC si sofferma maggiormente nelle sue Determinazioni ma anche nell'aggiornamento al 2015 del Piano Nazionale Anticorruzione è proprio l'informatizzazione dei processi.

In riferimento ad essa l'Ateneo sta sviluppando sistemi gestionali integrati e finalizzati alla condivisione di informazioni comuni e alla definizione di una piattaforma di strumenti di supporto per potenziare la valutazione, l'analisi e il controllo delle attività e per ottimizzare la pianificazione e il monitoraggio dell'allocazione delle risorse finanziarie, logistiche e umane.

In particolare l'Amministrazione ha provveduto ad effettuare un upgrade del software di Ateneo per il protocollo informatico, Titulus, implementando un modulo per la gestione della fatturazione elettronica e del flusso autorizzatorio ad essa connesso.

Sono stati inoltre attivati e integrati gli applicativi per la pianificazione e il controllo (Budget e Planning).

Nel 2016, invece, ci si propone di acquisire il cd. "Portale della trasparenza" di CINECA, che consentirà di far fronte più agevolmente alle esigenze di pubblicazione di cui al D.Lgs 33/2013 attraverso un'interazione diretta con i database gestionali dell'Ateneo da cui verranno estratti i dati di interesse.

## **7.10 Il sistema di audit interno**

Un primo sistema di audit interno per l'Area Ricerca sui progetti ministeriali PRIN e FIRB è stato attivato sin dal 2013. Dall'anno della sua costituzione sono stati poi sottoposti ad audit interno 49 progetti PRIN 2009 e 10 progetti FIRB.

Negli anni 2014-2015, inoltre, il Servizio Ricerca e Terza Missione ha supportato direttamente le attività di audit anche di alcuni progetti finanziati della Fondazione Cariplo e nel settembre 2015 sono stati auditati anche 5 progetti finanziati da Regione Lombardia sottoposti alla firma del Presidente del Collegio dei Revisori dell'Università degli Studi di Pavia.

Si prevede per l'anno 2016 di estendere il sistema di audit interni attivati per l'Area Ricerca anche su altri processi amministrativi e contabili dell'Ateneo. Inoltre, a seguito della recente introduzione del Regolamento sul Servizio Ispettivo verranno predisposte le conseguenti verifiche.

## **8. Pianificazione triennale**

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. Nella tabella seguente vengono riportati gli obiettivi dell'amministrazione relativi alle attività maggiormente a rischio corruzione ed alle misure di prevenzione illustrate nei paragrafi

precedenti.

PTPC 2016-2018			
MISURE PREVISTE	OBIETTIVI	TEMPISTICA	COMPETENZA
Individuazione referenti trasparenza e anticorruzione	Revisione rete referenti, attraverso l'inclusione di tutte le strutture dell'Ateneo	marzo-16	RPC, Dirigenti, Direttori di Dipartimento, Responsabili di Servizio
Gruppo di Lavoro Trasparenza e anticorruzione	Far fronte alla complessità e trasversalità a tutte le strutture dell'Ateneo degli adempimenti previsti dalla normativa	2016/2017	Tutte le strutture
Comunicazione interna	Predisposizione di una sezione intranet in cui raccogliere tutti i documenti relativi a trasparenza e anticorruzione. Implementazione della newsletter di aggiornamento normativo del Servizio Legale con sezione dedicata. Iniziative di sensibilizzazione	dicembre-16	programmazione e controllo, Servizio Legale, Area Tecnica Informatica
Comunicazione esterna	Giornata trasparenza	marzo-16	RPC, Direzione Generale
Collegamento con gli altri strumenti di programmazione	Sperimentazione gestione Piano integrato della performance	dicembre-16	RPC, Dirigenti, Servizio Pianificazione, programmazione e controllo
Mappatura processi	Analisi organizzativa finalizzata alla mappatura dei processi e all'approfondimento delle aree di rischio	2016/2017	Tutte le strutture
Gestione del rischio	Implementazione di interventi organizzativi finalizzati alla riduzione del rischio e sviluppo indicatori di verifica ed efficacia, in particolar modo per l'area contratti	dicembre-16	RPC, Dirigenti/Direttori strutture
Formazione	Erogazione corso online a tutti i dipendenti - corsi specifici per aree di rischio e competenze	dicembre-16	RPC, Servizio Innovazione Didattica e comunicazione digitale, ufficio formazione
Sistema di ascolto permanente	Erogazione di questionario relativo alla percezione di anticorruzione; erogazione di un questionario sulla sezione amministrazione trasparente	febbraio/aprile 2016	RPC, Dirigenti/Direttori strutture
Codice di Comportamento	Aggiornamento del Codice di Comportamento e del Codice etico	dicembre-16	RPC, Servizio Legale
Rotazione del personale	Definizione criteri e procedura per la rotazione delle figure professionali con competenze equivalenti	dicembre-16	RPC, Area risorse Umane e Finanziarie
Disciplina inrichi e attività non consentite - obbligo di astensione	Circolari relative all'applicazione delle norme nell'ambito del rapporto di lavoro e delle procedure concorsuali, specifiche giornate di formative	dicembre-16	RPC, Area risorse Umane e Finanziarie
Attribuzione degli incarichi dirigenziali: definizione delle cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità	Verifiche a campione	dicembre-16	Area risorse Umane e Finanziarie
Rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto	Sperimentazione nuovi moduli di contratto	dicembre-16	Area risorse Umane e Finanziarie
Iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale	Monitoraggio fasi "critiche" delle procedure concorsuali – Controlli a campione; Verifica autodichiarazioni dei componenti delle Commissioni esaminatrici	dicembre-16	Area risorse Umane e Finanziarie
Iniziative previste nell'ambito di concorsi relativi agli studenti	Monitoraggio fasi "critiche" delle procedure concorsuali – Controlli a campione; Verifica autodichiarazioni dei componenti delle Commissioni esaminatrici	dicembre-16	Area Didattica
Adozione di misure per la tutela del whistleblower	Ulteriore anonimizzazione dell'application-form di invio delle segnalazioni	dicembre-16	RPC
Audit interno	Applicazione del sistema già sviluppato di audit interno oltre che all'Area Ricerca anche ad altri processi amministrativi e contabili di Ateneo	dicembre-16	RPC, Dirigenti
Informatizzazione processi	Implementazione del portale della trasparenza Cineca e sviluppo integrazione degli applicativi in uso in Ateneo	dicembre-16	Area Tecnica Informatica

## 9. 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 opportuno innanzitutto segnalare come gli applicativi gestionali in uso in Ateneo non risultino ancora perfettamente adeguati alle esigenze di un'agevole estrazione per la pubblicazione ai fini degli adempimenti per la trasparenza e, pertanto, non è stato possibile adempiere compiutamente agli obblighi richiamati dalla

normativa, in particolar modo quando questi di riferiscono non ai singoli soggetti bensì all'organizzazione nella sua trasversalità.

La difficoltà è relativa alla informatizzazione dei processi di pubblicazione ma anche alla complessità dell'organizzazione stessa per cui è necessaria una forte attività di raccordo e soprattutto adesione volontaria e piena, da parte sia della componente politica sia dei dirigenti/direttori e capi servizio, ai temi dell'anticorruzione e trasparenza.

Il 2016 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 2015.

Attraverso la revisione della rete dei referenti ed il lavoro di cui al Gruppo di Lavoro Trac (di cui ai precedenti paragrafi 2.3. e 2.4) si intende migliorare sia il processo di pubblicazione che la qualità dei dati pubblicati.

Appare evidente, dopo oltre due anni dall'emanazione del D.Lgs 33/2013 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 2016/2018.

Un obiettivo di trasparenza "*friendly*", sempre perseguito, prevede 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), 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 allegata (all. 1) 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 Responsabili delle strutture preposte alla raccolta dei dati da pubblicarsi, 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.

Per quanto concerne la raccolta dei dati da parte dei Dipartimenti, i Segretari Amministrativi di Coordinamento dovranno provvedere al coordinamento delle risorse per la raccolta dei dati che dovranno essere trasmessi ai Servizi dell'Amministrazione centrale competenti. Il Servizio competente provvederà a propria volta all'elaborazione e trasmissione dei dati ricevuti dai Dipartimenti per la pubblicazione nel portale di Ateneo, nella sezione Amministrazione trasparente, da parte del personale incaricato.

I dati dovranno essere trasmessi come documento informatico, nei formati previsti dalla normativa:

- formato aperto tabellare .csv
- formato aperto testo .txt
- formato aperto pdf.a

Le comunicazioni e i dati da pubblicarsi saranno inviati dai Servizi di competenza all'indirizzo [trasparenza@unipv.it](mailto:trasparenza@unipv.it) entro la scadenza indicata nell'allegato n. 1 del presente documento. Vengono omessi dalla tabella gli obblighi che l'Anac ha dichiarato non applicabili alle Università (come da indicazioni fornite con l'all. 1 della Delibera n. 50/2013 e relativa errata corrige e integrazioni, riguardo all'ambito soggettivo di applicazione degli obblighi), mentre sono indicati in corsivo gli obblighi che, sebbene in base alla suddetta delibera rientrino tra quelli riferiti alle Università, sono stati ritenuti non applicabili in base alle loro specifiche caratteristiche rispetto alle attività di Ateneo.

Rispetto all'obbligo di pubblicazione relativo ai provvedimenti dei Dirigenti amministrativi, di cui all'art. 23, comma del D. Lgs 33/2013, si ricorda che i dati sono attualmente pubblicati secondo le indicazioni fornite dall'Anac con nota del 23 ottobre 2013: "[...] la Commissione ha espresso l'avviso che, nelle more della definizione della scheda sintetica di pubblicazione prevista nel detto comma da parte del Dipartimento della funzione pubblica – a norma dell'art. 48, c. 1 del d.lgs n. 33/2013 – gli obblighi di pubblicazione in questione possono essere assolti, oltre che nella forma di elenchi con i contenuti previsti nel medesimo comma, anche mediante la pubblicazione degli elenchi con i link ai provvedimenti finali, nella loro versione integrale, nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della riservatezza."

Al fine di monitorare l'effettiva pubblicazione e aggiornamento dei dati secondo lo scadenziario indicato nell'allegato 1 sarà introdotta una procedura di verifica periodica (semestrale) condotta dall'unità di personale preposta al supporto relativo all'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione e all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

### 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.

<b>Art. 15</b> <b>“Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza”</b>	
FATTISPECIE DI INADEMPIMENTO	SANZIONI PREVISTE
<p>Omessa pubblicazione dei dati di cui all'art. 15, comma 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• estremi degli atti di conferimento di incarichi dirigenziali a soggetti estranei alla p.a., con indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato.</li> <li>• 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.</li> </ul>	<p>In caso di pagamento del corrispettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• responsabilità disciplinare.</li> <li>• applicazione di una sanzione pari alla somma corrisposta.</li> </ul>

<b>Art. 46</b> <b>“Violazione degli obblighi di trasparenza – Sanzioni”</b> <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	<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>
Mancata predisposizione del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	<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>

<b>Art. 47</b> <b>“Sanzioni per casi specifici”</b> <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"> <li>• situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico;</li> <li>• titolarità di imprese</li> <li>• partecipazioni azionarie, proprie, del coniuge e parenti entro il secondo grado di parentela</li> <li>• compensi cui dà diritto la carica</li> </ul>	<p>Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della mancata comunicazione</p> <p>Pubblicazione del provvedimento sanzionatorio sul sito <i>internet</i> dell'amministrazione o degli organismi interessati</p>

<b>Art. 47</b> <b>“Sanzioni per casi specifici”</b> <i>Responsabilità a carico del responsabile della trasparenza, dei dirigenti e dei funzionari</i>	
FATTISPECIE DI INADEMPIMENTO	SANZIONI PREVISTE
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ragione sociale;</li> <li>• misura della partecipazione della p.a., durata dell'impegno e onere complessivo gravante sul bilancio della p.a.</li> <li>• numero dei rappresentanti della p.a. negli organi di governo e trattamento economico complessivo spettante ad essi;</li> <li>• risultati di bilancio degli ultimi 3 esercizi;</li> <li>• incarichi di amministratore dell'ente e relativo trattamento economico complessivo.</li> </ul>	Sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro a carico del responsabile della violazione

<b>Art. 47</b> <b>“Sanzioni per casi specifici”</b> <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)

## **10. Entrata in vigore**

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.

## **11. Allegati**

1. Dettaglio degli adempimenti relativi alle pubblicazioni di cui al D.Lgs 33/2013