



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2018 - 2020

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 16/02/2018

Sommario

Premessa	5
SEZIONE I PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	6
I.1 Introduzione	6
I.2. Oggetto e finalità	7
I.3. Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione dell’Università Mediterranea.....	8
I.3.1 Il Consiglio di Amministrazione.....	8
I.3.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)	9
I.3.3 Poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	11
I.3.4 Dirigenti e Responsabili di U.O.	12
I.3.5 Il Nucleo di Valutazione Interna	13
I.3.6 L’ Ufficio Procedimenti Disciplinari, UPD	13
I.3.7 Ufficio legale di Ateneo	13
I.3.8 Collegio dei Revisori dei Conti	14
I.3.9 Il personale dipendente	14
I.4 Processo di adozione e aggiornamento del PTPCT.....	15
I.5 Individuazione delle attività con più elevato rischio di corruzione	15
I.5.1 Aggiornamento dell’attività di mappatura dei processi organizzativi e rilevazione dell’esposizione a rischio	19
I.6 Misure di prevenzione e monitoraggio	25
I.6.1 Aggiornamento del ciclo di formazione	25
I.6.2 Controllo, prevenzione del rischio e obblighi informativi	28
I.6.3 Tutela del dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite	29
I.6.4 Obblighi di trasparenza	31
I.6.5 Rotazione degli incarichi	32
I.6.6 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.	35
I.6.7 Codice di Comportamento	36
I.7 Pianificazione degli interventi	36
I.8 Relazione sull’attività svolta	38
SEZIONE II TRASPARENZA	39
II.1 Premessa.....	39
II.2 Le novità in materia di Trasparenza introdotte dal D. Lgs 97/2016	39
II.3 Obiettivi strategici dell’Ateneo in materia di Trasparenza	40
II.4 “Amministrazione Trasparente”	41
SEZIONE III COLLEGAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE	42

III.1 Coordinamento con il Piano della Performance.....	42
III.2 Procedura per l'adozione del Piano in correlazione al Ciclo della Performance	44
III.3 Aggiornamenti ed integrazioni	44

Allegato 1. Relazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione 2017

Allegato 2. Tabelle di analisi dei rischi

Allegato 3. Elenco degli Obblighi di pubblicazione “Amministrazione Trasparente”

Acronimi

PTPCT - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

RPCT – Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza

PNA – Piano Nazionale Anticorruzione

CiVIT – Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche

ANAC- Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche

UPD – Ufficio Provvedimenti Disciplinari

NVI – Nucleo di Valutazione Interna

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

PEC – Posta Elettronica Certificata

UO – Unità Organizzativa

Premessa

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2017-2019, alla luce delle modifiche introdotte al Testo Unico sulla Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013) ad opera del Decreto di revisione e semplificazione in materia di trasparenza (D.Lgs. n. 97/2016) che ha attuato una piena integrazione tra la programmazione della trasparenza e la strategia generale descritta nel Piano nazionale anticorruzione (PNA).

Si articola in 3 Sezioni corredate da allegati che ne sono parte integrante.

La **Sezione I** ed i relativi allegati sono dedicati alla prevenzione della corruzione.

La **Sezione II** ed i relativi allegati sono dedicati alla trasparenza.

La **Sezione III** contiene riferimenti al Ciclo della Performance.

SEZIONE I PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I.1 Introduzione

La legge 16 novembre 2012, n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" ha introdotto nuovi strumenti finalizzati a rafforzare le politiche di prevenzione e contrasto della corruzione nella direzione più volte sollecitata dagli organismi internazionali a cui l'Italia partecipa. Con tale provvedimento normativo l'ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione che si articola su due livelli: il livello nazionale, che prevede l'adozione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA); il livello periferico, decentrato, concernente le pubbliche amministrazioni (art. 1, c. 2 D. Lgs. 165/2001) le quali sono tenute ad adottare un PTPCT quale documento programmatico che, nel rispetto delle indicazioni e degli indirizzi forniti dal PNA ed avuto riguardo al proprio peculiare contesto organizzativo, riporta un'analisi delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e le misure da porre in essere volte alla prevenzione, al controllo e al contrasto della corruzione e dell'illegalità, nella salvaguardia dei principi di esclusività, imparzialità e buon andamento nell'esercizio delle funzioni pubbliche.

Vanno anche considerate le modifiche normative introdotte dal D.Lgs. 97/2016 (cd. FOIA) sui testi della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, le quali hanno ulteriormente definito il contenuto del PTPCT, che assume valore programmatico ancora più incisivo visto lo stretto legame che intercorre tra la politica di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

Il PTPCT infatti deve necessariamente prevedere gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza determinati dall'organo di indirizzo, in virtù dei quali programmare le corrispondenti misure di contrasto.

Lo Statuto dell'Ateneo promuove tra i valori fondamentali dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria la promozione della cultura della legalità; la garanzia della trasparenza dei processi decisionali assicurando la pubblicità degli atti conseguenti; l'autonomia scientifica, didattica, organizzativa, finanziaria e contabile correlata alla responsabilità delle relative azioni.

L'Ateneo in data 29 luglio 2011 ha adottato, in attuazione dell'art. 2, comma 4, della legge 30 dicembre 2010 n. 240, e ad integrazione delle altre normative che disciplinano i diritti e i doveri dei componenti della comunità universitaria, il "Codice Etico" che individua, quale valore fondamentale della comunità universitaria, l'accettazione di precise regole di condotta e responsabilità dei singoli nei confronti dell'istituzione e dell'interesse collettivo. Tale codice è consultabile sul sito di Ateneo, alla sezione Amministrazione Trasparente https://www.unirc.it/documentazione/allegati_news/att_2011072850449_8947.pdf

L'Ateneo ha altresì predisposto apposito Regolamento al fine di perfezionare le procedure di acquisizione delle segnalazioni del c.d. *whistleblower* pubblicato nella medesima sezione al link: <http://www.unirc.it/operazionetrasparenza/?sezione=corruzione> .

In conformità all'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012, ed ai sensi del PNA, le norme regolamentari disciplinano la procedura per la gestione e verifica delle segnalazioni e prevedono una adeguata disciplina a garanzia del dipendente che segnala illeciti, assicurandone l'anonimato e la piena tutela rispetto ad azioni discriminatorie.

Si ricorda, inoltre, che la Governance e l'assetto strutturale dell'Ateneo sono stati modificati in applicazione della legge 240/2010 e del nuovo Statuto emanato con D.R. n. 92 del 29 marzo 2012 (<https://www.unirc.it/ateneo/statuto.php>).

Le informazioni riguardanti l'assetto organizzativo dell'Ateneo sono disponibili all'indirizzo <https://www.unirc.it/operazionetrasparenza/?sezione=organizzazione>

1.2. Oggetto e finalità

La presente sezione del PTPCT, è redatta in ottemperanza all'art. 1 comma 5 della L.190/2012, e s.m.i.. In considerazione anche delle osservazioni contenute nell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale anticorruzione approvato in via definitiva in data 22 novembre 2017, il presente piano è coerente con il piano della performance contenuto nel piano integrato dell'Ateneo, ma si ribadisce in tale sede la chiara distinzione fra i due strumenti programmatici, affinché siano individuabili nel PTPCT le aree di rischio, la mappatura dei processi, le misure e le conseguenti responsabilità da un lato, e l'organizzazione dei flussi informativi per la pubblicazione e i relativi responsabili per l'attuazione della trasparenza dall'altro. Esso infatti rappresenta lo strumento che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno. Descrive, dunque, il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli e alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione. Individua, inoltre, i rischi specifici, le misure di prevenzione da implementare in funzione del livello della loro pericolosità, i responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e i tempi. Definisce, infine, procedure appropriate per la selezione e la formazione del personale chiamato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo negli stessi settori, lo sviluppo di meccanismi di rotazione del personale interessato.

Così come definito nel PNA, qui interamente richiamato, *il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un'accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere 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 ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.*

Esso si pone in linea con le strategie ed i processi già avviati e posti in essere negli anni precedenti e ne costituisce una implementazione, in una logica di trasparenza, efficacia ed efficienza delle procedure e dell'agire istituzionale.

In conformità a quanto previsto dall'Anac e nell'intento di favorire il più ampio coinvolgimento, in data 12.12.2017 si è proceduto alla pubblicazione di un avviso diretto alla realizzazione di forme di consultazione, invitando tutti i "portatori di interesse", i cittadini, il personale dell'Università e tutte le associazioni o organizzazioni che rappresentano interessi collettivi, a presentare proposte e/o osservazioni in merito al "Piano per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria" per il Triennio 2018-2020. Le proposte andavano inviate mediante posta elettronica all'indirizzo prevenzionecorruzione@unirc.it, o via pec all'indirizzo amministrazione@pec.unirc.it, riportando il seguente oggetto "Aggiornamento P.T.P.C.T. Triennio 2018/2020 entro il 3 Gennaio 2018. Si dà atto che non è pervenuta alcuna osservazione o proposta.

Destinatario del presente Piano è tutto il personale dell'Ateneo, Professori e Ricercatori, Dirigenti e Personale tecnico-amministrativo.

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

I.3. Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione dell'Università Mediterranea

I.3.1 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione definisce le linee e gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT. Gli obiettivi strategici approvati per l'anno 2018, per quanto attiene alla prevenzione della corruzione, sono:

C 3.2- Attuare misure volte a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio e sulla tempistica dei procedimenti

Si articola nei seguenti obiettivi operativi:

- 1) *"Perfezionamento delle analisi e valutazioni del rischio nei Dipartimenti"* - Il presente obiettivo si propone di avviare il perfezionamento della procedura di valutazione del rischio; l'esperienza maturata nel 2017 nell'ambito dell'Amministrazione centrale offre la possibilità di applicare la metodologia utilizzata anche nei Dipartimenti. Con la valutazione del rischio nei procedimenti in atto nei Dipartimenti si potrà anche verificare l'attualizzazione della mappatura dei procedimenti, offrendo una analisi critica per un possibile aggiornamento.
- 2) *"Analisi dei dati relativi ai tempi medi procedurali finalizzata anche all'aggiornamento dei procedimenti amministrativi dei dipartimenti"* - Il presente obiettivo rappresenta la prosecuzione dell'obiettivo concluso nel 2017 relativo all'avvio di un sistema di rilevazione dei tempi procedurali delle strutture. Per il 2018 si analizzeranno i dati comunicati dai dipartimenti, riferiti al 2017, al fine

di valutare l'efficacia del sistema informativo finalizzato a consentire un efficace controllo sul funzionamento del modello di prevenzione e sull'effettiva osservanza delle norme. Con la valutazione dei tempi medi dei procedimenti in atto nei Dipartimenti si potrà avviare contemporaneamente una mappatura degli stessi finalizzata ad un possibile aggiornamento, incrociando i dati rilevati nell'ambito dell'obiettivo attinente al Perfezionamento delle analisi e valutazione del rischio nei Dipartimenti.

C 3.1- Sviluppare interventi di formazione/informazione, rivolti a tutto il personale (docente, ricercatore, TA)

Si articola nel seguente obiettivo operativo:

- 1) *“Attuazione dei cicli di formazione come prescritto nel PTPCT 2018/2020”* - Nell'ambito di un progressivo sviluppo dell'azione formativa, l'attività già realizzata dall'Ateneo ha mirato principalmente alla diffusione della conoscenza della normativa in materia di contrasto alla corruzione. Nel corso della vigenza del PTPCT 2018/20, l'Università Mediterranea di Reggio Calabria ritiene di confermare e sviluppare la programmazione di interventi di formazione/informazione, rivolti a tutto il proprio personale, docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, con la duplice funzione di prevenire e contrastare il fenomeno e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio.

Per gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, si rimanda alla Sezione II del presente PTPCT.

Il Consiglio di Amministrazione inoltre

- nomina il RPCT e dispone eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurargli funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- adotta il PTPCT su proposta del RPCT;
- riceve la relazione annuale del RPCT e può chiamare quest'ultimo a riferire sulle attività poste in essere;
- riceve dal RPCT segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza.

1.3.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

La nuova disciplina introdotta dal D. Lgs. 97/2016 ha inteso rafforzare il rapporto tra l'organo di indirizzo, rappresentato nell'Università dal Consiglio di Amministrazione, ed il soggetto chiamato a realizzare le molteplici attività finalizzate alla prevenzione dei fenomeni corruttivi. In particolare l'art. 1 c. 7 L. 190/2012 ha previsto l'assunzione in capo ad un unico soggetto dei compiti funzionali alla prevenzione della corruzione ed alla realizzazione della trasparenza amministrativa, superando la distinzione tra Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) e Responsabile della trasparenza (RT). La nuova figura, che alla luce delle suddette modifiche assume la qualifica di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), ha oggi un ruolo ancor più determinante per la realizzazione delle azioni di contrasto alla corruzione, dal momento che l'organo di indirizzo può disporre, a seguito della nomina del RPCT, *“(…) le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività”* (L. 190/2012, art. 1 c. 7).

Anche in osservanza al già citato Aggiornamento 2017 del PNA, il RPCT per l'Ateneo è il Direttore Generale *pro tempore* che, al fine di garantire l'indipendenza della funzione dalla sfera politica gestionale, deve potersi riferire e coordinare con il Collegio dei revisori dei Conti e con il NVI ed eventuali altri sistemi di verifica esistenti.

Il RPCT:

- Elabora la proposta di piano della prevenzione e relativo aggiornamento, ai fini dell'adozione da parte dell'organo di indirizzo politico entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all'A.N.A.C. (art. 1, comma 8, l. 190/2012);
- Definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8, L.190/2012);
- Provvede a informare ed evidenziare le criticità riscontrate nell'applicazione del regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblower), il numero e l'esito dei casi gestiti;
- Verifica l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a) L. 190/2012);
- Propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. a) l. 190/2012);
- Verifica, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva individuazione di modelli per la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b) l. 190/2012);
- Individua il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c) l. 190/2012);
- Pubblica sul sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta entro il 15 dicembre di ogni anno, o altra data comunicata dall'Anac, da trasmettere all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione e al NVI in qualità di OIV;
- Vigila, tenendo conto delle autocertificazioni presentate, sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art.15 del d.lgs. 39/2013), integrando le indicazioni fornite con la circolare n. 2 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- cura la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012n. 190, dei risultati del monitoraggio" (art.15 del D.P.R. n. 62 del 2013, recante il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti);
- assicura il rispetto delle disposizioni introdotte dal D.lgs. 39/2013 in materia di conferimento di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice, contestando all'interessato l'eventuale situazione di incompatibilità o rilevando in sede di controlli eventuali dichiarazioni mendaci

sull'assenza di cause di inconferibilità, segnalando i casi di violazione all'A.N.AC., all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ai fini dell'esercizio delle norme in materia di risoluzione dei conflitti di interessi (L. 215/2004), nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15 D.Lgs. 39/2013);

Alle suddette attività si aggiungono le competenze relative agli specifici adempimenti in materia di trasparenza, ed in particolare:

- controllare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, segnalando al CDA, al Nucleo di valutazione, all'A.N.AC. e nei casi più gravi, all'UPD i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43 c. 1 e 5 D. Lgs. 33/2013);
- ricevere le eventuali istanze di accesso civico avente ad oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (art. 5 c. 3 lett. d) D.Lgs. 33/2013);
- decidere con provvedimento motivato in merito alle richieste di riesame delle istanze di accesso civico rigettate (art. 5 c. 7 D. Lgs. 33/2013).

Nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, egli riscontri dei fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva informazione al dirigente o al responsabile apicale di struttura preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto e, se trattasi di dirigente, direttamente all'ufficio procedimenti disciplinari affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare.

Ove riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia alla competente procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art.20 D.P.R. n.3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994).

Ove riscontri poi dei fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art.331c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'Autorità nazionale anticorruzione.

A fronte dei compiti che la legge attribuisce al responsabile, sono previsti consistenti responsabilità in caso di inadempimento.

Se il Responsabile della prevenzione della corruzione dimostra inadempienza nell'adottare le opportune procedure, questo comportamento costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale.

In particolare, è prevista una responsabilità dirigenziale per il caso di mancata predisposizione del PTPCT – che non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione (art. 1, comma 8, l. n. 190/2012) – e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione (art. 1, comma 8, l. n. 190/2012).

1.3.3 Poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Per l'adempimento dei compiti previsti dalla Legge 190/2012 sopra elencati, 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 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;
- valutare le eventuali segnalazioni di malfunzionamento dell'apparato amministrativo o di casi più specifici di corruzione o illeciti, nonché ricevere segnalazioni connesse alla tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*) di cui all'art. 54 bis D.Lgs. 165/2001;
- chiedere informazioni agli uffici sull'esito delle istanze di accesso civico;
- sollecitare l'individuazione del Responsabile dell'anagrafe unica (RSA) quale soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento annuale dei dati nell'Anagrafica unica delle stazioni appaltanti (AUSA). Per la Mediterranea, con D.D.130/2013, è stato nominato RSA dell'Ateneo la dott.ssa Paola Arena, responsabile del servizio attività negoziali;
- segnalare al CDA e al Nucleo di valutazione le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione ed indicare all'ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le predette.

L'importanza e la delicatezza del ruolo ricoperto hanno spinto il legislatore a prevedere che, in caso di revoca dell'incarico dirigenziale conferito al RPCT nonché di misure discriminatorie, dirette o indirette, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni, dovrà essere trasmessa segnalazione all'A.N.A.C., che può chiedere informazioni all'organo di indirizzo e formulare richiesta di riesame in caso rilevi una correlazione tra la revoca o le misure discriminatorie denunciate e le attività svolte dal RPCT (combinato disposto L. 190/2012, art. 1 c. 7, D.Lgs. 39/2013, art. 15 c. 3).

1.3.4 Dirigenti e Responsabili di U.O.

Sono i collaboratori più vicini al RPCT e operano in strettissimo raccordo sotto alcuni aspetti, ossia:

- nell'attività di gestione del rischio ed in particolare nella fase di individuazione dei rischi ed in quella successiva del trattamento del rischio con individuazione delle misure di prevenzione più efficaci a ridurre o eliminare i rischi emersi;
- nell'attività di monitoraggio dei rapporti tra Università e soggetti esterni nel rispetto di quanto previsto dalla legge e dalle direttive del RPCT;
- nella individuazione dei dipendenti da indirizzare ai percorsi formativi programmati nell'ambito del Piano per la formazione del personale ai fini della prevenzione della corruzione e nel suggerire al RPCT argomenti e temi ritenuti di particolare rilevanza o interesse al fine di aggiornare e formare i dipendenti per sensibilizzarli ai temi dell'etica e della legalità;
- nell'attività di monitoraggio complessivamente considerata che il RPCT è chiamato a svolgere al fine di relazionare all'organi di indirizzo nonché al NVI ed all'A.N.A.C. (monitoraggio dei tempi

procedimentali, monitoraggio sul rispetto dei codici di comportamento, monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione).

Le suddette attività sono svolte dal Responsabile apicale, ove manchi la figura dirigenziale, in quanto compatibili con l'esercizio del proprio ruolo/incarico non dirigenziale.

Tali attività trovano ulteriori declinazioni:

- nella vigilanza sul rispetto dei Codici di comportamento, nazionale e di Ateneo, da parte dei dipendenti afferenti all'Area di competenza;
- nel porre in essere azioni volte ad evitare che possano diffondersi notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti dell'Ateneo favorendo altresì la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione;
- nell'adozione e attuazione delle misure di prevenzione individuate in fase di programmazione, tenuto conto che eventuali inadempienze saranno considerate ai fini della valutazione della performance.

1.3.5 Il Nucleo di Valutazione Interna

In ambito universitario, la delibera CIVIT n. 9/2010 ha attribuito al Nucleo di Valutazione le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Le modifiche alla L. 190/2012 ad opera del D.Lgs. 97/2016 hanno rafforzato il ruolo di tale organo, che quindi riveste una posizione determinante in base alla stretta connessione tra gli obiettivi di *performance* individuale ed organizzativa e l'adozione delle misure di prevenzione.

Si richiama l'attenzione sull'intenzione dichiarata dall'ANAC, nel Piano di aggiornamento 2017, di richiedere le attestazioni del NVI entro il 30 aprile di ogni anno, precisando che saranno oggetto di attestazione sia la pubblicazione del PTPCT sia l'esistenza di misure organizzative per assicurare il regolare funzionamento dei flussi informativi ai fini della pubblicazione dei dati nella sezione amministrazione trasparente.

1.3.6 L' Ufficio Procedimenti Disciplinari, UPD

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nominato con DD. n.68/2013:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1 , comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

1.3.7 Ufficio legale di Ateneo

Nella definizione della strategia di prevenzione della "corruzione" risulta fondamentale la collaborazione con l'Ufficio Legale per l'acquisizione di dati ritenuti essenziali per avere contezza degli aspetti patologici dell'agire amministrativo e conseguentemente definire e rafforzare il sistema delle misure di prevenzione.

Pertanto, sono stati acquisiti dal RPCT i dati relativi a:

- i contenziosi civili, amministrativi, ed in materia di diritto del Lavoro sia in sede civile che innanzi al giudice del lavoro, definiti o pendenti, in cui l'Ateneo sia attore/ricorrente o convenuto/resistente ed i motivi che ne hanno comportato l'avvio;
- le transazioni concluse o ancora in corso di definizione, con menzione dell'oggetto delle stesse;
- eventuali segnalazioni alla Procura della Repubblica, con riferimento a notizie di reato a carico di studenti, personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo e dirigenti, nonché di qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti a vario titolo con l'Università;
- eventuali procedimenti penali pendenti, le sentenze penali definitive e non passate in giudicato, i decreti di citazione a giudizio riguardanti i reati contro la PA, il falso e la truffa con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640bis c.p.) nei confronti dei soggetti di cui al punto precedente;
- eventuali procedimenti pendenti e le sentenze della Corte dei Conti nei confronti del personale dell'Ateneo.

1.3.8 Collegio dei Revisori dei Conti

È l'organo composto da esperti in materia giuridica e contabile, cui spetta il controllo sulla regolarità della gestione amministrativa, finanziaria, contabile e patrimoniale dell'Università. Tale organo, formato da tre componenti effettivi e due supplenti, vigila sull'osservanza delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e provvede agli altri compiti ad esso demandati dalla normativa vigente, compreso il monitoraggio della spesa pubblica. La rilevanza di tale organo nell'ambito della prevenzione della corruzione si rivela in modo evidente ove si pensi alla funzione di controllo svolta sulla regolarità della gestione amministrativo-contabile, e dunque sulla regolarità delle procedure adottate e dell'utilizzo delle risorse pubbliche messe a bilancio.

1.3.9 Il personale dipendente

Il personale dipendente dell'Università Mediterranea:

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- osserva le misure contenute nel PTPCT;
- segnala le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);
- segnala casi di conflitto di interessi (art. 6 bis l. n.241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento).

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal PTPCT costituisce illecito disciplinare (L.190/2012, art. 1 c. 14).

I.4 Processo di adozione e aggiornamento del PTPCT

La predisposizione del presente PTPCT 2018-2020, quale aggiornamento del precedente piano, è stata curata dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza con il supporto di un Gruppo di Lavoro costituito allo scopo di consentire il raggiungimento di maggiori livelli di complementarità tra le funzioni svolte dai diversi settori amministrativi e tecnici interessati.

Nell'attività di "gestione del rischio" (di cui al successivo § I 5) sono stati coinvolti i dirigenti, i responsabili di Unità Organizzativa e i funzionari responsabili dei procedimenti.

L'Ateneo, in prima applicazione, ha articolato il Piano sulla valutazione del rischio con riferimento alle principali macro attività di Ateneo ritenute in tal senso rilevanti dal legislatore.

Negli anni 2015 e 2016 è stata svolta un'ulteriore e approfondita attività di mappatura ed analisi con i responsabili di Unità Organizzative dell'Amministrazione centrale e dei Dipartimenti, al fine di pervenire all'individuazione delle aree a maggior rischio corruzione specificamente riferite al contesto organizzativo dell'Ateneo. Nel 2017 è stata svolta una ulteriore indagine diretta alla verifica della mappatura del rischio per come meglio specificato nel successivo § 5.1.1

In dicembre si è proceduto a pubblicare un avviso di consultazione in conformità a quanto previsto dall'Anac, come meglio specificato al § I.2.

Il PTPCT aggiornato è approvato dal Consiglio di Amministrazione, su parere favorevole del Senato Accademico, in conformità con quanto previsto dalla normativa di settore. E' pubblicato sul sito web istituzionale nell'apposita sezione "*Amministrazione trasparente*" e della pubblicazione è data comunicazione con apposita mail a tutto il personale dipendente ed ai collaboratori. Le disposizioni in esso riportate devono essere rispettate dai dirigenti, dai dipendenti (personale docente e ricercatore e personale tecnico amministrativo) e da tutti coloro che a vario titolo svolgono attività in favore dell'Ateneo.

I.5 Individuazione delle attività con più elevato rischio di corruzione

Una delle esigenze cui il PTPCT deve assolvere è l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione. L'art. 1, comma 9, lett. a) della Legge 190/2012, procede già ad una prima diretta individuazione alla quale l'Ateneo ha fatto rinvio, tenendo altresì conto delle disposizioni riportate nel Piano Nazionale Anticorruzione, anche in conformità a una valutazione del diverso livello di esposizione al rischio delle Aree dei servizi amministrativi e tecnici dell'Amministrazione centrale e delle Strutture decentrate.

In particolare si fa riferimento ai procedimenti di:

- autorizzazione o concessione;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;

- concorsi e prove selettive per l’assunzione del personale e progressioni di carriera.

Sono, inoltre, qui integralmente richiamate le attività nell’ambito delle quali il rischio di corruzione è più elevato così come individuate dal PNA (Allegato 2 del PNA) come aree di rischio comuni a tutte le Pubbliche amministrazioni.

Oltre a queste, l’Ateneo individua le seguenti aree di attività, legate all’attività specifica svolta dall’Università:

- gestione delle carriere degli studenti e verbalizzazione esami;
- procedure di accesso programmato a corsi di studio;
- area della ricerca (i concorsi e la gestione dei fondi di ricerca, ecc.).

Di seguito sono riportate, in tabella, le attività dell’Ateneo che possono presentare un significativo rischio di corruzione, così come individuate in sede di prima applicazione del PTPC. Si tratta, per la maggior parte, di una specificazione di quanto già individuato legislativamente, e sono da leggersi con la fondamentale avvertenza che le attività stesse presentano un intrinseco rischio di annidamento di fenomeni corruttivi nell’ampia accezione descritta al § 2, senza alcun riferimento alle singole persone preposte alle suddette mansioni nelle unità organizzative deputate allo svolgimento quotidiano delle attività.

La realizzata mappatura dei processi, per come *infra* precisato, ha consentito di includere nell’analisi e trattamento del rischio, ulteriori e più definiti ambiti di attività.

Le attività dell’Ateneo che possono presentare un medio/alto rischio di corruzione secondo la mappatura effettuata nell’ambito del PTPC relativo al triennio 2014-2016, sono riportate nella tabella che segue:

Attività a rischio	Attori coinvolti	Grado di rischio
Concorsi e prove selettive per i dirigenti e il personale tecnico-amministrativo a tempo determinato e indeterminato	Macroarea Risorse Umane Commissioni giudicatrici e personale ausiliario (vigilanza, trasporto e custodia prove d’esame) Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo	ALTO
Concorsi per il personale docente e ricercatore a tempo determinato	Macroarea Risorse Umane Commissioni giudicatrici e personale ausiliario (vigilanza, trasporto e custodia prove d’esame) Dipartimenti Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo	MEDIO

<p>Gestione del Personale tecnico amministrativo e docente Procedure per il conferimento di incarichi esterni; Concessioni di permessi e congedi, gestione malattie e visite fiscali, gestione database presenze; - Servizi a domanda individuale (benefit, buoni pasto); - Gestione incarichi didattici; - Incarichi di insegnamento; Processo di valutazione del personale; - Affidamento diretto attività formative; Processo selezione per progressioni economiche orizzontali; Rilascio nulla-osta per trasferimenti e mobilità; Pagamento emolumenti e rimborsi a favore del personale dell'Ateneo, dei collaboratori esterni</p>	<p>Direzione Generale Direzione del Personale Commissioni giudicatrici e personale ausiliario Dipartimenti e altre Strutture eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo</p>	<p>MEDIO/ALTO</p>
<p>Procedure selettive per collaboratori esterni, consulenti, incarichi di insegnamento (co.co.co, professionisti, collaboratori occasionali)</p>	<p>Direzione del Personale Commissioni giudicatrici e personale ausiliario Dipartimenti Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo</p>	<p>ALTO</p>
<p>Procedure accesso a corsi di studio a numero programmato</p>	<p>Macroarea Didattica e Servizi agli Studenti Commissioni giudicatrici e di vigilanza; personale ausiliario Dipartimenti Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo</p>	<p>ALTO</p>
<p>Procedure selettive concessione compensi e benefici a studenti e laureati (sussidi, borse di studio, collaborazioni part-time studenti, tutorato, esonero contribuzioni, borse mobilità internazionale, altri servizi)</p>	<p>Macroarea Didattica e Servizi agli Studenti Servizio Speciale Diritto allo Studio Commissioni giudicatrici Dipartimenti e altre Strutture eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo</p>	<p>ALTO</p>

Gestione carriere studenti e verbalizzazione esami (convalida attività formative, registrazioni esami, rilascio certificazioni, controllo flussi informatici, registrazione tasse, procedure di annullamento atti)	Macroarea Didattica e Servizi agli Studenti Dipartimenti Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo	ALTO
Procedure selettive per esami di stato di abilitazione alle professioni	Macroarea Didattica e Servizi agli Studenti Dipartimenti Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo	ALTO
Progettazione, direzione e collaudo lavori o attestazione di conformità, per servizio forniture–Scelta del contraente–Redazione e stipula contratti	SAT Servizio Affari Negoziali Dipartimenti e altre Strutture eventualmente coinvolte nel processo o direttamente responsabili del processo Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo	ALTO
Liquidazione e pagamento di lavori, servizi e forniture anche tramite carta di credito o fondo economale	Macroarea Risorse Finanziarie Dipartimenti Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo	MEDIO/ALTO
Pagamento emolumenti rimborsi e a favore del personale dell’Ateneo, dei collaboratori e soggetti esterni	Macroarea Risorse Finanziarie Dipartimenti Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo	MEDIO/ALTO
Gestione rifiuti e applicazione normativa D.lgs. 81/2008	SAT Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo	MEDIO
Controllo ed applicazione convenzioni CONSIP; altre procedure acquisizione beni e servizi	Macroarea Risorse Finanziarie Dipartimenti Soggetti e Organi che intervengono con atti decisionali nel processo	ALTO

<p>Approvvigionamento dei beni e servizi occorrenti per assicurare la regolare fruizione dei servizi abitativi da parte dell'utenza; Esecuzione delle spese minime di funzionamento necessarie a soddisfare i correnti fabbisogni della struttura abitativa; Conservazione dei valori e dei beni della Residenza; Distribuzione e gestione dei buoni mensa agli Studenti ospitati; Quant'altro necessario ad assicurare il corretto svolgimento delle attività ordinarie all'interno della struttura abitativa</p>	<p>Servizio Speciale Residenza e Collegi, Ufficio Economato</p>	<p>MEDIO</p>
--	---	--------------

Va rilevato che, con particolare riferimento ai settori concernenti l'affidamento lavori, servizi e forniture (incluse le acquisizioni in economia) nonché al settore delle procedure concorsuali, l'Ateneo opera nell'ambito di normative specifiche che prevedono a monte una serie di adempimenti in capo all'amministrazione per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure.

1.5.1 Aggiornamento dell'attività di mappatura dei processi organizzativi e rilevazione dell'esposizione a rischio

Si è proceduto a verificare ed implementare la mappatura delle aree di attività, quale elemento informativo base per il perfezionamento dell'opera di identificazione e classificazione dei rischi associati a ciascun processo/procedimento.

In adempimento del dettato di legge, il Responsabile procede, tramite il coinvolgimento dei Dirigenti e dei Responsabili apicali di struttura, ai sensi dell'art.16 comma 1 lett. 1 bis) del D. Lgs.165/2001, a verificare ed implementare la mappatura delle aree di attività a maggiore rischio di corruzione sotto i seguenti aspetti:

- **oggettivo**, affinché un'analisi oggettiva degli ambiti propri di competenza di ciascuna struttura dell'Ateneo (sia quelle centrali, sia quelle decentrate), porti all'individuazione di altre aree di rischio tra quelle riconducibili alle attività proprie di tali strutture, o alla ridefinizione del grado di rischio in quelle già previste dal Piano;
- **soggettivo**, per arrivare ad un maggiore dettaglio del livello di rischio degli attori a seconda del ruolo che ricoprono nei procedimenti individuati.

In questa prospettiva l'Ateneo ha perfezionato il processo di gestione del rischio, sulla base di quanto previsto nel PNA e nel relativo aggiornamento di cui alla Determinazione ANAC n. 12/2015 e seguenti, che pone l'attenzione su alcuni principi generali, secondo i quali la gestione del rischio di corruzione deve interessare tutti i livelli organizzativi, assicurando l'integrazione con gli altri processi di programmazione e gestione; è soggetta a miglioramento continuo e graduale, in considerazione dei requisiti di efficacia, sostenibilità e attuabilità degli interventi; non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive e non implica valutazioni sulle qualità degli individui bensì sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

Le principali fasi del complesso processo di gestione del rischio sono rappresentate dall'Analisi del contesto, dalla Valutazione del rischio e dal Trattamento del rischio, alle quali vanno aggiunte le fasi trasversali della comunicazione e consultazione nonché del monitoraggio e riesame.

Relativamente all'analisi di contesto, esterno ed interno, si richiama il Piano Integrato, sezione "Analisi del contesto", lo Statuto dell'Ateneo nonché gli altri documenti di natura programmatico-strategica, adottati dall'Ateneo e consultabili nel sito istituzionale.

In attuazione delle indicazioni contenute nel PNA, si è proceduto alla rilevazione e graduazione del rischio per ciascuno dei procedimenti amministrativi individuati attraverso la preliminare mappatura delle attività dell'amministrazione.

La metodologia utilizzata per la determinazione del livello di rischio è quella prevista dal PNA e relativi allegati, tra cui l'Allegato 5, sulla base del quale è stato formulato il questionario inoltrato ai Direttori di Dipartimento ed ai Responsabili di Unità Organizzative, al fine di giungere alla c.d. valutazione complessiva del rischio associato ad ogni procedimento amministrativo; ai medesimi è stato chiesto inoltre di valutare la completezza dei procedimenti/affari/attività associati all'Unità Organizzativa di rispettiva competenza e di integrare laddove ritenuto opportuno o necessario, nonché di redigere una relazione esplicativa dell'analisi effettuata.

In particolare, per ciascuna attività catalogata, sono stati stimati la **probabilità** (di accadimento del fenomeno corruttivo) e l'**impatto** per l'Amministrazione.

La probabilità prende in considerazione le seguenti caratteristiche del corrispondente procedimento:

- Discrezionalità;
- Rilevanza esterna;
- Complessità;
- Valore economico;
- Frazionabilità;
- Efficacia dei controlli.

L'impatto è considerato sotto il profilo:

- Organizzativo;
- Economico;
- Reputazionale;
- Organizzativo, Economico e sull'immagine.

In relazione agli indici di valutazione della probabilità e dell'impatto, sono previsti i seguenti parametri:

Valori e frequenze della probabilità:

0	nessuna probabilità
1	improbabile
2	poco probabile
3	probabile
4	molto probabile
5	Altamente probabile

Valori e importanza dell'impatto:

0	nessun impatto
1	marginale
2	minore
3	soglia
4	serio
5	superiore

Il valore della “Probabilità” viene determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe “Indici di valutazione della probabilità”; il valore dell’“Impatto” viene fissato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe “Indici di valutazione dell’Impatto”.

Il valore complessivo, che esprime il **livello di rischio** del processo, è dato dal prodotto tra il valore medio della frequenza della probabilità e il valore medio dell’impatto e può assumere valori compresi tra 0 e 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo).

I valori numerici anzidetti, corrispondenti alle risposte fornite dai destinatari del questionario formulato sulla base dell’Allegato 5 al Piano Nazionale Anticorruzione, sono stati inseriti in tabelle, come quella di seguito riportata, sì da giungere alla valutazione complessiva del rischio associato ad ogni procedimento amministrativo.

Analisi del rischio		VALORE
Indici di valutazione della probabilità	Discrezionalità	
	Rilevanza esterna	
	Complessità del processo	
	Valore economico	
	Frazionabilità del processo	
	Controlli	
Indici di valutazione dell'impatto	Impatto organizzativo	
	Impatto economico	
	Impatto reputazionale	
	Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	
Media Indici di valutazione della probabilità		
Media Indici di valutazione dell'impatto		
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO		

È stata successivamente realizzata la graduazione dei livelli di rischio, risultati dalla predetta analisi, ritenendo di utilizzare i seguenti criteri di classificazione:

LIVELLO DI RISCHIO	CLASSIFICAZIONE DEL RISCHIO
Da 0 a 1,9	MOLTO BASSO
Da 2 a 3,9	BASSO
Da 4 a 6	MEDIO
Da 6,1 a 9	ALTO
Oltre 9	ALTISSIMO

Si rinvia agli allegati del Piano per l’analisi di dettaglio dei valori propri di ciascun procedimento.

L'attività di ponderazione del rischio, avvalendosi, come detto, dei criteri e parametri numerici di cui all'Allegato 5 del P.N.A., costituisce la base per l'elaborazione e lo sviluppo, anche nel corso del 2018, di ulteriori considerazioni di carattere specifico, nell'ambito del perfezionamento dell'opera di individuazione delle aree di esposizione al rischio (e dei relativi procedimenti amministrativi) su cui concentrare l'analisi, in conformità alla normativa di legge ed alla luce di quanto previsto nel PNA e nelle indicazioni integrative delle Determinazioni ANAC successive.

Occorre precisare che, da un'attenta analisi dei risultati, dettagliati all'allegato 2 del PTPCT 2017/2019 si è rilevata una valutazione delle aree di rischio mediamente diversa rispetto ai livelli individuati in fase di prima applicazione della normativa in materia di anticorruzione. Si è notato un generale abbassamento del livello di rischio relativo ad aree che per definizione sono considerate a medio ed alto rischio. A tal proposito si ribadisce che, pur tenendo conto dei valori ottenuti, si sono considerate meritevoli di attenzione tutte quelle procedure valutate a basso e medio rischio per le quali in precedenza era stato considerato un grado di rischio medio/alto, sia per quanto riguarda l'applicazione di misure di prevenzione che per il relativo monitoraggio.

Tenuto conto di quanto sopra e considerata altresì l'esigenza di coerenza tra il PTPCT e le politiche sulla *performance*, sotto il profilo della integrazione delle misure di prevenzione della corruzione con le misure organizzative volte alla funzionalità amministrativa, è stato configurato uno specifico obiettivo del Piano della performance 2017 all'interno dell'obiettivo strategico C3.2- *Attuare misure volte a prevenire e contrastare il fenomeno della corruzione e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio e sulla tempistica dei procedimenti*; tale obiettivo è stato finalizzato ad avviare il perfezionamento della procedura di valutazione del rischio il cui primo step si è svolto nel 2015, e procedendo appunto per il 2017 con la valutazione della prassi amministrativa.

Sono stati segnalati in particolare due Settori dell'Amministrazione centrale: la Macro area Risorse Finanziarie ed il Servizio Attività Negoziali.

Si è proceduto nell'analisi della Macroarea Risorse Finanziarie, e si è rilevato quanto segue

- ❖ Pressoché tutti i procedimenti, circa una settantina, sono vincolati in quanto l'indice di valutazione della probabilità per quanto attiene alla discrezionalità risulta pari ad 1 e alla domanda specifica: il Processo è discrezionale? è stato risposto NO . Tuttavia questo dato potrebbe essere in contrasto con l'ulteriore indicatore sempre della valutazione della probabilità e relativo a : controlli al quale è stato assegnato un punteggio pari a 5 e alla domanda : anche sulla base dell'esperienza pregressa il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio? anche qui è stato risposto: NO
- ❖ Per alcuni procedimenti particolarmente delicati (quali: 7853 personale esterno – liquidazione compensi per seminari e conferenza; 8017 albo fornitori; 8189 autorizzazioni a spesa per l'acquisizione di beni e servizi 8018 manutenzione di beni mobili(arredi, fotocopiatrice attrezzature generiche); 8023 Inventario –scarichi inventariali 8024 inventario – reinventariazione 8026 : gestione patrimonio mobiliare dell'Ateneo e lasciti; 8027 inventario situazione patrimoniale consolidata) manca l'elaborazione finale del dato, dovuta evidentemente all'assenza di tutti gli indici di valutazione dell'impatto e di alcuni indici di valutazione della probabilità.

❖ In generale si rileva una possibile difficoltà nella valutazione degli indici relativi all’impatto. È risultata evidente l’impossibilità a procedere mediante un format di quesiti, dovendo analizzare ogni singolo procedimento e quanto veniva segnalato, di volta in volta, in merito dal Responsabile di Area. Si è conseguentemente svolta una rivalutazione del rischio mediante specifiche interviste: in una prima fase si è chiarito con il responsabile il significato attribuito agli indici di valutazione dell’impatto, al fine di conoscere il motivo dell’assenza di alcune rilevazioni; quindi si è proceduto con riferimento ai tre principi:

- ❖ **Organizzazione:** come è svolto il singolo processo, in quante e quali fasi; c’è una separazione delle funzioni (o una persona fa tutto); la tracciabilità (chi fa cosa); documentalizzazione: resta traccia dei vari passaggi
- ❖ **Procedimentalizzazione** (c’è un regolamento interno, una prassi....)
- ❖ **Contenutistico**

Si è stabilito di proseguire con un approfondimento degli indicatori del rischio e di prevedere più incontri di una ora e mezza/due ore circa a fine mattinata in modo da non ostacolare l’attività della Macroarea e procedere con regolarità, analizzando ogni singolo procedimento con riferimento a:

- 1) Rivalutazione dell’analisi del rischio alla luce degli approfondimenti fatti in merito agli indici di valutazione della probabilità e dell’impatto.
- 2) Osservazioni in merito al procedimento da eventualmente attenzionare
- 3) Valutazione di rischi specifici rispondendo alle domande indicate nelle tabelle

Lo sforzo di una tale attività, particolarmente capillare, ha portato a significativi risultati :

ESEMPIO DI PROSPETTO PRECEDENTE ALL’INDAGINE

7840	Ciclo passivo – registrazioni contabili	
Analisi del rischio		
		valore
Indici di valutazione della probabilità	Discrezionalità	1
	Rilevanza esterna	5
	Complessità del processo	5
	Valore economico	ASSENTE
	Frazionabilità del processo	1
	Controlli	5
Indici di valutazione dell’impatto	Impatto organizzativo	Risposta data: ?
	Impatto economico	1
	Impatto reputazionale	0
	Impatto organizzativo, economico e sull’immagine	ASSENTE
Media indici di valutazione della probabilità		17:5 = 3,4
Media Indici di valutazione dell’impatto		1:2 = 0,5 l’inserimento dello 0 falsa ancora di più il dato essendo in contrasto con l’assenza di altri due campi

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO		1,70
--	--	-------------

ESEMPIO DI PROSPETTO SUCCESSIVO ALL'INDAGINE

7840	Ciclo passivo – registrazioni contabili	
Analisi del rischio		
		valore
Indici di valutazione della probabilità	Discrezionalità	1
	Rilevanza esterna	5
	Complessità del processo	3
	Valore economico	5
	Frazionabilità del processo	1
	Controlli	2
Indici di valutazione dell'impatto	Impatto organizzativo	4
	Impatto economico	1
	Impatto reputazionale	0
	Impatto organizzativo, economico e sull'immagine	4
Media indici di valutazione della probabilità		17:6= 2,8
Media Indici di valutazione dell'impatto		9:4= 2,25
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DEL RISCHIO		6,3

DATO COMPLESSIVO SU n. 45 PROCEDIMENTI MAPPATI presso la Macroarea Risorse Finanziarie valutazione del rischio pre indagine :

- n. 03 procedimenti con valutazione 1,00
- n. 12 procedimenti con valutazione 1,30
- n. 28 procedimenti con valutazione 1,70**
- n. 01 procedimenti con valutazione 2,50
- n. 01 procedimenti con valutazione non rilevabile.

valutazione del rischio post indagine:

- n. 4 procedimenti con valutazione pari o inferiore a 1,70**
- n. 16 procedimenti con valutazione superiore a 1,70 e inferiore a 4
- n. 9 procedimenti con valutazione superiore a 4
- n. 4 procedimenti con valutazione superiore a 6
- n.12 procedimenti non valutabili

Pertanto per il 2018 si è preventivato la prosecuzione e ampliamento dell'obiettivo coinvolgendo le strutture Dipartimentali. Inoltre, l'individuazione di procedimenti non valutabili ha evidenziato la necessità di procedere

di pari passo con una analisi diretta alla verifica dell'elenco dei procedimenti di cui al regolamento specifico. Questi, gli obiettivi individuati nel Piano delle Performance, per come già precedentemente segnalati.

I.6 Misure di prevenzione e monitoraggio

I.6.1 Aggiornamento del ciclo di formazione

La legge n. 190/2012 ha attribuito particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio.

Come indicato nel Piano nazionale anticorruzione, i fabbisogni formativi sono individuati dal responsabile della prevenzione con l'intento di perseguire i seguenti obiettivi :

- garantire che l'attività amministrativa sia svolta da soggetti consapevoli: la discrezionalità è esercitata in conformità a valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni sono assunte "con cognizione di causa"; ciò comporta la riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- assicurare la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- creare una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
- creare la competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
- creare la competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- realizzare occasioni di confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale "in formazione" proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate; ciò rappresenta un'opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all'interno dell'ente le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;
- diffondere gli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti dai dipendenti e dai dirigenti anche per ridotta disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento;
- evitare l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- assicurare il consolidamento di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Nell'ambito di un progressivo sviluppo dell'azione formativa, l'attività già realizzata dall'Ateneo ha mirato principalmente alla diffusione della conoscenza della normativa in materia di contrasto alla corruzione, con particolare riferimento a:

- a) il concetto di corruzione, l'evoluzione del medesimo ai fini del Piano, e le innovazioni previste dalla l. 190/2012, compreso il conflitto di interessi, il Codice di comportamento ed il Codice etico;
- b) il rischio della corruzione nel contesto universitario, con la presentazione di esempi concreti applicati al contesto reale e/o a casi realmente accaduti, con esemplificazioni tipo: comportamenti apparentemente non dolosi che potrebbero invece rivelarsi fenomeni corruttivi;
- c) l'esplicitazione degli elementi per prevenire o arginare i fenomeni corruttivi, giungendo a dettagliare il ruolo che ciascuno ha all'interno della propria organizzazione al fine di riconoscere e "controllare" ogni eventuale situazione di rischio.

Segnatamente, nel corso del 2015, sono state svolte, in collaborazione con altre Università, le attività formative indicate nel P.T.P.C. 2015-2017, in parte specificamente attinenti al tema della prevenzione e trattamento del rischio corruzione ed in parte concernenti connessi profili di gestione amministrativa e sviluppo di competenze e professionalità.

Nel corso del 2016 è stata realizzata la Giornata della Trasparenza, nella quale sono stati illustrate le innovazioni introdotte in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, come i nuovi poteri dell'ANAC, i nuovi criteri dell'accesso diffuso, il bilancio di genere nell'ottica del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Si sono svolti altresì incontri di formazione gerarchica e mirata, realizzati prevedendo anche la diffusione di dispense e questionari.

Nel corso del 2017 sono stati realizzati i seguenti incontri:

24 luglio 2017, Giornata della trasparenza Presso l'Università degli Studi "Mediterranea" di Reggio Calabria - Aula Magna "Quistelli" – Cittadella Universitaria.

Nel corso dell'incontro è stato presentato dal Direttore Generale, prof. Amaro, il Piano Integrato della Mediterranea 2017-2019 oltre alle relazioni di seguito indicate,

Trasparenza e accesso: bilancio di un'esperienza quinquennale

Francesco Mangano - Professore Ordinario Diritto Amministrativo – Direttore del Dipartimento DiGiEc

La comunicazione nella Mediterranea

Massimiliano Ferrara - Professore Ordinario Metodi matematici dell'economia e delle scienze attuariali e finanziarie

Le politiche di trasparenza e di prevenzione della corruzione: l'attuazione e l'aggiornamento del Piano di Ateneo

Nicola Selvaggi – Professore Associato di Diritto Penale

Bilancio di genere e implementazione di Gender Equality Plans. Progetto Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment (funded by the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 741128)

Maria Nadia Postorino – Professore Associato di Trasporti - Pro Rettore alle Pari Opportunità

Trasparenza, qualità delle istituzioni e performance nelle amministrazioni pubbliche: una prima valutazione

Carla Scaglioni - Professore di Economia monetaria e finanziaria – DiGiec

Si evidenzia l'intervento del dr. **Alberto Domenicali** e del dr. **Vincenzo Tedesco** Coordinatore Glat e Ufficio Studi Codau -Componenti Tavolo tecnico Anac per la definizione del Piano Nazionale Anticorruzione su ***Il concetto di trasparenza nella Pubblica Amministrazione e nelle Università. Alcuni Istituti e implicazioni pratiche alle luce del Dlgs 33/2013 e del Dlgs 97/2016***, nonché il contributo fornito dal Rappresentante Studenti in Senato Accademico e dal Personale amministrativo.

4 dicembre 2017, Seminario formativo su “**Anticorruzione e trasparenza nelle procedure di acquisto**”, svoltosi presso l'Università degli Studi “Mediterranea” di Reggio Calabria – Cittadella universitaria.

Relatore: dott. Ettore Squillaci

Nel corso della vigenza del piano triennale 2018-2020 l'Università Mediterranea di Reggio Calabria ritiene di confermare e sviluppare, fermo restando la disponibilità finanziaria, la programmazione di interventi di formazione/informazione, rivolti a tutto il proprio personale, docente, ricercatore e tecnico-amministrativo, con la duplice funzione di prevenire e contrastare il fenomeno e fornire la massima informazione sulle situazioni concrete di rischio, tanto da prevedere uno specifico obiettivo operativo nell'ambito dell'obiettivo strategico *C3.1- Sviluppare interventi di formazione/informazione, rivolti a tutto il personale (docente, ricercatore, TA)* articolati su più livelli, per come indicato dal PTPCT 2017-2019.

Nel rinnovare il carattere modulare dei percorsi formativi da progettare per l'anno 2018, l'obiettivo principale rimane quello di assicurare una formazione puntuale e continua che possa essere declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di “rischio” presenti nelle strutture dell'Ateneo.

Avranno ad oggetto l'approfondimento ed aggiornamento delle tematiche relative alla prevenzione della corruzione, alla luce dell'evoluzione normativa nonché degli esiti delle attività di analisi del rischio svolte dall'Ateneo, e di ulteriori aree tematiche, anche nell'ottica di implementare e valorizzare la rilevanza del coordinamento del PTPCT con gli altri strumenti di programmazione, con particolare riferimento al ciclo della *performance*.

Tali percorsi formativi saranno individuati e realizzati con personale e strutture organizzative di alta competenza e professionalità.

Ai fini del monitoraggio dell'efficacia delle misure formative realizzate, saranno formulati appositi questionari da distribuire ai partecipanti, anche al fine di rilevare eventuali esigenze formative.

In sede di aggiornamento e manutenzione del Piano, saranno individuate le ulteriori azioni formative per l'anno 2019.

1.6.2 Controllo, prevenzione del rischio e obblighi informativi

Richiamando i principi individuati in UNI ISO 31000 2010 la metodologia di gestione del rischio suggerita nel Piano nazionale anticorruzione alla quale il presente Piano intende ispirarsi, prevede la regolazione di un sistema informativo finalizzato a consentire un efficace controllo sul funzionamento del modello di prevenzione e quindi sull'effettiva osservanza delle norme. Tale sistema, avviato nel 2017, è basato sulla previsione di obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione e sulla regolazione del flusso delle informazioni per il monitoraggio sull'implementazione del modello.

Le sessioni di monitoraggio sono rivolte in particolare:

- al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità su un campione rappresentativo dei procedimenti amministrativi e di processi (intesi come catene di procedimenti che coinvolgono più unità organizzative) in corso o conclusi;
- alla verifica del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, con particolare riguardo alla tempistica dei pagamenti;
- al monitoraggio dei 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.

Il Responsabile della prevenzione e corruzione e trasparenza fungerà da raccordo con la rete delle unità organizzative per un'azione di monitoraggio continuo, anche attraverso l'ausilio di apposite procedure informatiche per agevolare il flusso informativo.

Il Responsabile procederà poi alla verifica dell'adempimento del presente Piano secondo le seguenti azioni complementari:

- 1) raccolta di informazioni;
- 2) verifiche e controlli presso le strutture organizzative.

Le informazioni sono raccolte presso tutte le unità organizzative dell'Ateneo secondo due modalità:

- sincrona: con cadenza semestrale è chiesto un report sul rispetto dei tempi e della correttezza dei procedimenti amministrativi di competenza;
- asincrona: al verificarsi di ogni fenomeno di cui si ritenga opportuno informare il Responsabile.

In questo quadro il Responsabile potrà tenere conto di quanto specificato al § 2.2 della circolare n. 1 del 25 Gennaio 2013 della Funzione Pubblica, attivando un collegamento continuo con i responsabili delle strutture (sia amministrativi che docente) che operano nelle strutture dipartimentali e nelle altre strutture decentrate in modo da creare un meccanismo di comunicazione/informazione, input/output per l'esercizio della funzione, avvalendosi anche di strumenti telematici appositamente sviluppati.

Il Responsabile può tenere conto di segnalazioni non anonime provenienti da eventuali portatori di interesse, sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione. Tali segnalazioni dovranno essere effettuate nel pieno rispetto dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 e secondo le indicazioni previste dall'Allegato 1 al Piano Nazionale Anticorruzione che qui

si richiamano interamente, nonché dal Regolamento per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito, adottato dall'Ateneo.

Il Responsabile può comunque chiedere, in ogni momento, delucidazioni in merito ai termini di conclusione dei procedimenti amministrativi, procedendo anche a ispezioni e verifiche presso gli uffici dell'Ateneo e delle Strutture decentrate avvalendosi dell'ausilio dei relativi responsabili.

I controlli saranno concentrati sui quattro procedimenti indicati dall'art. 1 comma 16 della Legge 190/2012; in considerazione degli esiti del processo di gestione del rischio, il monitoraggio sarà esteso anche agli ulteriori procedimenti ricompresi negli ambiti individuati mediante l'attività di perfezionamento della mappatura delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione.

Quali ulteriori misure di prevenzione strumentali alla riduzione del rischio di corruzione, l'Ateneo intende inoltre:

- continuare l'attività di collaborazione con la Guardia di Finanza ai fini di un controllo sulle dichiarazioni ISEE prodotte dagli studenti;
- continuare ad organizzare incontri e riunioni periodiche tra i responsabili competenti in settori diversi per finalità di aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, circolazione di informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali.

Nel corso del 2016 è stato approvato il "Regolamento sui procedimenti amministrativi e sul diritto di accesso ai documenti", reperibile sul sito ufficiale di Ateneo, al link: http://www.unirc.it/documentazione/regolamenti_circolari/2016070449250517_294.pdf, con annessa tabella relativa al termine massimo di conclusione dei procedimenti.

Tra le attività programmate per l'anno 2018, sono inserite azioni di verifica e monitoraggio al fine di attivare specifiche misure di intervento in caso di eccessivo allungamento dei tempi di conclusione dei procedimenti ed eventuali modifiche e/o integrazioni alla tabella dei procedimenti allegata al regolamento citato

1.6.3 Tutela del dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite

L'art. 54 bis del D.Lgs. n.165/2001 introdotto dalla L.190/2012, *modificato dall'articolo 31, comma 1, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114. e da ultimo sostituito dall'articolo 1 della Legge 30 novembre 2017, n. 179*, garantisce la tutela del dipendente pubblico che, *"nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui [sia] venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro"* (comma 1). In questi casi il dipendente pubblico *"non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante e' comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC*

informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza” (comma 1). Ai sensi del comma 3 dell’art. 54-bis d.lgs. n. 165/2001, “L’identità del segnalante non può essere rivelata. Nell’ambito del procedimento penale, l’identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall’articolo 329 del codice di procedura penale. Nell’ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l’identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell’ambito del procedimento disciplinare l’identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell’addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell’identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell’incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità”.

In forza del comma 4 dell’art. 54-bis d.lgs. n. 165/2001, la denuncia è sottratta al diritto di accesso agli atti. In ordine al perfezionamento delle procedure di acquisizione delle segnalazioni del c.d. *whistleblower*, l’Ateneo ha pubblicato un regolamento specifico, consultabile sul sito web istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”, al link indicato al § I.1.

Tale Regolamento è uno strumento di supporto all’azione di prevenzione della corruzione intesa in un’ampia accezione, comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere per sé o per altri vantaggi privati; difatti, le situazioni rilevanti afferiscono non solo alle fattispecie di rilievo penalistico ma anche alle vicende in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa all’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Le norme regolamentari indicano i contenuti necessari delle segnalazioni e disciplinano la procedura per la gestione e verifica delle medesime, in conformità all’art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, aggiunto dalla legge n. 190/2012, nonché ai sensi del PNA che reca uno specifico paragrafo sul tema, al capitolo 3.1.11.

È quindi prevista una adeguata disciplina a garanzia del dipendente che segnala illeciti, assicurandone l’anonimato e la piena tutela rispetto ad azioni discriminatorie.

La predisposta procedura potrà essere sottoposta a revisione periodica per verificarne l’efficacia e produrre eventuali aggiornamenti che ne migliorino l’applicazione e ne eliminino eventuali criticità riscontrate.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione vigilerà affinché le misure di cui al comma 51 dell’art. 1 della legge n. 190/2012 siano effettive, predisponendo le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato.

A supporto della tutela dei denunciati è prevista un’attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell’Ateneo di avvisi informativi circa l’importanza dello strumento e il diritto ad essere tutelati

nel caso di segnalazione di azioni illecite, nonché sui risultati dell'azione cui la procedura di tutela del c.d. *whistleblower* ha condotto.

Il Responsabile procederà a verifiche presso le strutture dell'Ateneo in cui sia presente almeno un ambito di attività tra quelle considerate a rischio di corruzione, al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità su un campione rappresentativo dei procedimenti amministrativi e di processi (intesi come catene di procedimenti che coinvolgono più unità organizzative) in corso o conclusi. Tali ispezioni potranno avvenire con modalità analoghe alle ispezioni ministeriali e dell'AVCP Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture.

I controlli saranno concentrati sui procedimenti indicati dall'art. 1 comma 16 della Legge 190/2012; in considerazione degli esiti del processo di gestione del rischio, il monitoraggio sarà esteso anche alle attività ricomprese negli ambiti individuati mediante l'attività di perfezionamento della mappatura delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione.

1.6.4 Obblighi di trasparenza

L'Università da anni è impegnata nel garantire e promuovere, secondo criteri di facile accessibilità, la diffusione dei dati, dei documenti e delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza concorre, infatti, ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla collettività. La trasparenza integra, altresì, il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta, al servizio del cittadino (art. 1, D.Lgs. 33/2013).

La trasparenza gioca, pertanto, un ruolo essenziale e strategico in funzione della prevenzione della corruzione, consentendo da una parte la tracciabilità dei procedimenti amministrativi e dall'altra una forma di rendicontazione dell'azione pubblica nei confronti degli *stakeholder*, che limita il rischio di annidamento di situazioni illecite in settori delicati dell'agire amministrativo.

In ottemperanza agli adempimenti previsti dal d.lgs 33/2013, come rivisitato dal D. lgs. 97/2016, l'Università Mediterranea di Reggio Calabria, ha aggiornato sul proprio sito istituzionale la sezione "Amministrazione Trasparente" nel corso del 2017 (<https://www.unirc.it/operazionetrasparenza/>), tale da ottenere una conformità al 100% attraverso lo strumento operativo denominato "La Bussola della Trasparenza" messo a disposizione dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le misure e gli adempimenti in materia di trasparenza sono oggetto di disamina nell'apposita Sezione II del presente Piano alla quale pertanto si rinvia.

1.6.5 Rotazione degli incarichi

Tra le misure che ciascuna amministrazione deve adottare in adempimento alla normativa anticorruzione, assume particolare rilevanza quella della rotazione del personale.

La rotazione degli incarichi è considerata infatti uno degli strumenti più efficaci per allontanare il privilegio o la consuetudine da coloro che potrebbero adottare comportamenti tesi a subordinare l'interesse privato all'interesse generale. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Tuttavia, la rotazione del personale costituisce un aspetto delicato e complesso, poiché si pone in contrapposizione con l'importante principio di continuità dell'azione amministrativa a garanzia della valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in specifici settori di attività. Pertanto, lo strumento della rotazione non deve essere visto come una misura da applicare in modo generalizzato a tutte le posizioni lavorative, ma come misura operativa connessa all'identificazione delle aree a maggior rischio. L'Università degli Studi "Mediterranea" di Reggio Calabria ha in corso l'individuazione in via preventiva di alcune modalità per l'attuazione di meccanismi di rotazione prevedendo alcuni criteri generali e tenendo comunque conto delle caratteristiche, delle dimensioni e delle risorse attualmente a disposizione. A tale proposito nella tabella che segue, al solo fine di fornire spunti per una prima e generica riflessione sulla problematica della rotazione, si rappresenta la consistenza numerica del personale tecnico amministrativo, suddiviso per categoria contrattuale e per struttura di assegnazione (Tab. 1):

DENOM. STRUTTURA	TIPO STRUTTURA	B	C	D	EP	Tot.
DARTE	DIPART.		5	4		9
DICEAM	DIPART.	1	8	6		15
DIIES	DIPART.	1	8	6		15
Dipartimento di Agraria	DIPART.	3	16	7		26
Dipartimento di Giurisprudenza ed Economia	DIPART.	3	6	5		14
Dipartimento P.A.U.	DIPART.	1	7	1		9
Direzione Generale	AMM. CENTR				1	1
MCA I - Risorse Umane	AMM. CENTR		6	3	1	10
MCA II - Risorse economico-fin e patr.	AMM. CENTR	1	6	1	1	9
MCA III - Servizi agli Studenti	AMM. CENTR	2	8	7	1	19
Servizio Speciale Relaz Intern di Ateneo	AMM. CENTR		2		1	3
Servizio Speciale Centro Ling. d'Ateneo	AMM. CENTR			2		2
Servizio Speciale Stat. e Supp. N. V	AMM. CENTR		1	1	1	3
Servizio Speciale Centro Studi e Sviluppo	AMM. CENTR		1	1		2
Servizio Speciale Coordin. Att. Rettorato	AMM. CENTR	1	4	4		9
Servizio Speciale Progr., Contr. E Val.Perf. e Prot. Gen.	AMM. CENTR	1	3			4
Servizio Speciale Segr. Organi Collegiali	AMM. CENTR			1		1

Servizio Autonomo per l'Informatica di Ateneo	AMM. CENTR		1	5	1	7
Servizio Autonomo Ricerca e Trasferimento Tec.	AMM. CENTR		3	2	1	6
Servizio Autonomo Tecnico	AMM. CENTR		5	2	2	9
Servizio Segreteria Direzione Generale	AMM. CENTR			1		1
Servizio Speciale Affari Generali	AMM. CENTR				1	1
Servizio Speciale Affari Legali	AMM. CENTR			3		3
Servizio Speciale Direzione Generale	AMM. CENTR			2	1	3
Servizio Speciale Diritto allo Studio	AMM. CENTR		1	1		2
Servizio Speciale Residenze e Collegi	AMM. CENTR		2		1	3
Supporto Presidio Qualità	AMM. CENTR			1		1
			TOT			187

La problematica della rotazione degli incarichi è pertanto affrontata dall'Università Mediterranea sotto due profili. Il primo profilo è diretto ad individuare e perseguire criteri generali verificandone la possibile applicabilità; tali criteri sono:

- individuare tempi di rotazione dei dipendenti per ciascuna delle aree esposte a rischio (es: rischio elevato: un tempo medio di rotazione ogni 2 anni; rischio medio: tempo medio di rotazione ogni 4 anni; rischio basso: rotazione prevista soltanto ricorrendone i presupposti) fermo restando gli interventi già operati con il cambiamento organizzativo derivato dall'attuazione della legge n.240/2010 (c.d. riforma Gelmini);
- recepire il personale dirigenziale le indicazioni dettate dalla Civit (ANAC) e anche dalla normativa primaria sulla durata degli incarichi dirigenziali e individua comunque per il personale con incarichi di responsabilità la durata nell'atto di conferimento;
- sviluppare ove possibile meccanismi di rotazione del personale dirigenziale e personale con responsabilità addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, secondo le indicazioni della Civit (ANAC);
- Incentivare il processo di rotazione rafforzando la possibilità, di "mutare il profilo professionale di inquadramento del dipendente, nell'ambito delle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area o qualifica di appartenenza".

La ricognizione dei procedimenti (e degli incarichi) per i quali risulta più elevato il rischio di fenomeni corruttivi permetterà, il perfezionamento della procedura di rotazione attraverso la verifica di presupposti di applicabilità, tempi e modi di attuazione di tale misura, curando di garantire continuità e coerenza agli indirizzi già intrapresi e le necessarie competenze delle strutture.

Il secondo profilo consiste, in considerazione della impossibile immediata applicabilità della rotazione, nell'operare scelte organizzative, nonché adottare altre misure di natura preventiva che possono avere effetti analoghi, quali a titolo esemplificativo, la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni (avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività) o l'articolazione delle competenze c.d. "segregazione delle funzioni".

A titolo esemplificativo si proporrà al dirigente o Responsabile di struttura di applicare modalità operative che favoriscano una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio. Inoltre, perlomeno nelle aree identificate come più a rischio e per le istruttorie più delicate, si proporrà la promozione meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario, in modo che, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini di interlocuzione esterna, più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

Altro criterio che potrebbe essere adottato, quindi da suggerire ai Dirigenti/Responsabili, in luogo della rotazione, è quello di attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze. Infatti, la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto può esporre l'amministrazione a rischi come quello che il medesimo soggetto possa compiere errori o tenere comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce-

Nei casi in cui non risulti possibile operare la rotazione, a titolo esemplificativo, si individuano pertanto tra le modalità organizzative da suggerire:

- la rotazione dell'attività, affidata di volta in volta a operatori diversi dal titolare, con rotazione delle pratiche;
- l'applicazione di doppia sottoscrizione del provvedimento conclusivo o della proposta conclusiva dell'istruttoria, sia da parte del soggetto istruttore della pratica, sia del titolare del potere di adozione dell'atto finale, quale forma di corresponsabilità del procedimento;
- l'adozione di specifiche misure di controllo interno dei procedimenti/processi a rischio alto;
- le misure di formazione specifica dei soggetti coinvolti e maggiormente esposti al rischio di corruzione alto.

A tali misure, suggerite da uno studio interno all'Ateneo in adempimento ad un obiettivo del Piano Integrato 2017-2019, Obiettivo n. C 3.2.4 *“Approfondimento misure alternative in caso di impossibilità di rotazione”*, si aggiungono le ulteriori considerazioni previste nello stesso studio: *“Dato che la ratio alla base della norma è evitare che un soggetto sfrutti un potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito, è ragionevole ritenere praticamente equipollenti i criteri ed i provvedimenti incentrati sulla rotazione dei dipendenti in genere e quelli che prevedono la segregazione e la contrapposizione dei ruoli e dei compiti, come già avvenuto nell'ambito privatistico, stante a dimostrazione la giurisprudenza ormai consolidata sull'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 (omologo della L. n. 190/2012) dove si individua nella segregazione e separazione dei compiti e dei ruoli, la via maestra per scongiurare fenomeni devianti quali quelli corruttivi. In particolare nei procedimenti ritenuti ad alto rischio di corruzione, sarà necessario prevedere:*

1. *l'individuazione di uno o più soggetti estranei all'ufficio di competenza, anche con funzioni di segretario verbalizzante, in aggiunta a coloro che assumono decisioni ad es. sulle procedure di gara/offerta nell'affidamento di appalti o selezioni di personale;*
2. *l'assegnazione delle pratiche con un criterio di tipo orizzontale e non verticale, non ripartendone cioè un certo numero per ogni addetto, ma in guisa che ogni addetto svolga una parte del lavoro afferente ciascuna pratica, assicurando in tal modo che ogni provvedimento sia passato al vaglio di più istruttori.*

Diventa elemento basilare di ogni attività preventiva, da porre in essere in assenza della rotazione fisica dei dipendenti, dunque quello della collegialità. Tale principio si basa sull'assunto che nei procedimenti a rischio di corruzione alto che devono concludersi con un provvedimento, l'esistenza di un elemento di collegialità, da inserire nella fase propositiva (proposta redatta da un collegio/altro soggetto ed adottata dal Dirigente), o nella fase interlocutoria (parere elaborato da un collegio/altro soggetto e rimesso al Dirigente), o in quella finale decisoria (valutazione effettuata da un collegio/altro soggetto e decisione motivata adottata in maniera conforme o non conforme dal dirigente), può essere decisivo al fine di garantire la trasparenza e legittimità del comportamento.

La mobilità, specialmente se temporanea, può costituire un utile strumento per realizzare la rotazione tra le figure professionali specifiche, pertanto si potrebbero promuovere iniziative di raccordo con Enti interessati, finalizzate all'attuazione di suddetta mobilità tra professionalità equivalenti.

Un' ulteriore soluzione potrebbe essere infine il ricorso alla stipula di convenzioni/accordi tra enti: la gestione in tale forma di alcune funzioni e servizi, può facilitare la possibilità di controlli incrociati su determinati percorsi ritenuti ad alto rischio di corruzione.

Determinanti ai fini dell'efficacia delle misure alternative risultano essere la realizzazione di interventi strutturali volti a creare le condizioni affinché la tracciabilità delle procedure sia il più possibile estesa. Essi consistono nell'adozione di strumenti volti alla digitalizzazione di tutti i documenti e i procedimenti dell'ente, tali da garantire una netta definizione delle procedure, nonché totale trasparenza e accessibilità degli atti”.

1.6.6 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.

L'Università intraprende adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse. Per garantire la piena attuazione della disciplina in materia di formazione di commissione, di assegnazione degli uffici nonché per quanto concerne il pieno rispetto della normativa riguardante la conferibilità di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa viene riservata una particolare cura nel prevenire che possano formarsi situazioni di conflitto di interessi, tenendo conto di quanto prescritto dall'art. 6 bis della l. 241 del 1990, la quale stabilisce che 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.

Detta norma, alla quale si rinvia l'art. 6 del codice di Comportamento (ove sono tipicizzate le relazioni personali e professionali che possono far sorgere un conflitto di interessi, cui si aggiunge una clausola generale facente riferimento alle “gravi ragioni di convenienza”), stabilisce non soltanto un dovere di astensione ma anche un obbligo di segnalazione a carico dei soggetti sopra indicati.

L'Università programma azioni per rendere l'adempimento di tali obblighi effettivo e per monitorare le situazioni di conflitto di interesse esistenti o che possono manifestarsi nel corso dell'attività amministrativa.

Proprio in rapporto a tali esigenze di imparzialità e buon andamento, e dunque per evitare che possano formarsi occasioni di malcostume amministrativo, l'Ateneo sviluppa ulteriori azioni tendenti a rendere effettiva la disciplina, anche con le corrispondenti attività di monitoraggio, riguardante:

- a) lo svolgimento di più incarichi di ufficio, ove questa ipotesi possa comportare il rischio di un'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro funzionale e decisionale;
- b) il cumulo di incarichi d'ufficio e attività ed incarichi extra-istituzionali;
- c) le ipotesi di incompatibilità e inconfiribilità.

1.6.7 Codice di Comportamento

Il Responsabile dell'UPD ha supportato il Responsabile della prevenzione della corruzione nella predisposizione del 'Codice di Comportamento' in relazione a quanto previsto dall'art. 54 c. 5 del D.LGS 165/2001 e dall'art. 1 c. 2 del DPR 62/13. Tale articolo, riscritto dalla legge 190/2012 nell'ambito delle misure di prevenzione della corruzione, prevede che ciascuna Amministrazione adotti, sulla base del "Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'articolo 54 del d. lgs n. 165/01" (Gazzetta Ufficiale n. 129 del 4/6/2013), uno specifico Codice di comportamento integrativo del Codice Generale, con procedura aperta alla partecipazione di tutti i portatori di interesse, interni ed esterni. Il Codice di comportamento attualmente vigente, che s'intende integralmente richiamato nel presente aggiornamento del Piano, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.01.2014.

Secondo quanto evidenziato da ANAC nel PNA aggiornato all'anno 2017 (giusta delibera n. 1208 del 22 novembre 2017), si riscontra spesso un problema di coordinamento tra codice etico e codice di comportamento. La medesima ANAC, in sede di prima applicazione dei codici di comportamento, ha già affermato che *"per le amministrazioni che, anche sulla base di previsioni speciali, hanno proceduto all'adozione di codici etici, manuali di comportamento o documenti similari, è auspicabile che le presenti linee guida siano utilizzate al fine della riformulazione e integrazione di tali testi, che possibilmente dovranno divenire parte integrante del nuovo codice. Questo consentirebbe alle amministrazioni non solo di seguire un metodo di predisposizione e attuazione dei codici il più possibile uniforme e rigoroso, ma soprattutto di tenere conto delle esigenze sottese alla nuova disciplina dei codici di comportamento e legate alle finalità di prevenzione della corruzione. In tutti i casi, è bene evidenziare che, a prescindere dalla denominazione attribuita da ogni singola amministrazione al proprio codice, si applica il nuovo regime degli effetti e delle responsabilità conseguenti alla violazione delle regole comportamentali, previsto dal comma 3, art. 54, del D.lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dall'art. 1, comma 44, della legge n. 190 del 2012"* (Deliberazione 75/2013, recante «Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni»).

1.7 Pianificazione degli interventi

Nelle tabelle seguenti sono sintetizzati gli interventi previsti per il triennio 2018-2020.

Anno di attuazione	Azioni previste
2018	Perfezionamento delle analisi e valutazioni del rischio - Dipartimenti
2018	Perfezionamento delle procedure per l'individuazione del mancato rispetto delle tempistiche dei procedimenti nei Dipartimenti
2018	Verifica di presupposti di applicabilità, tempi e modi di attuazione della rotazione del personale, anche in considerazione dei dati e delle priorità emersi in sede di analisi del rischio, o delle misure alternative alla rotazione del personale per come identificate nel piano.
2018	Monitoraggio dell'adeguamento degli atti di interpello relativi al conferimento degli incarichi
2018	Monitoraggio delle direttive interne affinché gli interessati rendano la dichiarazione sostitutiva all'atto del conferimento dell'incarico
2018	Monitoraggio delle direttive interne per effettuare controlli su situazioni di incompatibilità e sulle conseguenti determinazioni in caso di esito positivo del controllo
2018	Perfezionamento delle direttive interne per effettuare i controlli sui procedimenti penali e per adottare le conseguenti determinazioni
2018	Monitoraggio del sistema di tutela del <i>whistleblower</i> e perfezionamento delle attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e gli obblighi relativi alla divulgazione delle condotte illecite
2018	Tenendo conto delle valutazioni di rischio, attuazione dei cicli di formazione, con particolare riguardo alla formazione "gerarchica" e "mirata"
2019	Azioni di sensibilizzazione
2019	Cicli di formazione
2019	Monitoraggio e verifica annuale sullo stato di applicazione del Codice di comportamento attraverso l'U.P.D.
2019	Monitoraggio e verifiche con riguardo alla rotazione del personale
2019	Monitoraggio e verifiche con riguardo alla prevenzione e segnalazione dei conflitti di interesse
2019	Monitoraggio e verifica con riguardo alle altre situazioni, individuate nel piano, rilevanti dal punto di vista dell'assegnazione di incarichi, di ufficio o extraistituzionali, di incarichi dirigenziali o comunque di responsabilità amministrativa
2019	Analisi degli esiti dell'applicazione delle procedure attivate nel 2018 e conseguente revisione procedure
2019 2020	Implementazione dei processi di adeguamento al PNA e alle linee guida predisposte da ANAC.

2019 2020	Aggiornamento PTPCT
2019 2020	Reiterazione azioni 2018 (formazione, revisione procedure, monitoraggio e verifica annuale attuazione misure attuate)

I.8 Relazione sull'attività svolta

Ai sensi dell'art. 1, c. 14, della l. 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C.

Sono state realizzate la quasi totalità delle misure individuate nel piano 2017 - 2019. In particolare è stata avviata un'attività di perfezionamento della procedura di valutazione del rischio, il cui primo step si è svolto nel 2015, nell'ambito di due strutture dell'amministrazione centrale e proseguirà nel 2018 nei dipartimenti. E' stata avviata, inoltre, la costruzione di un sistema informativo finalizzato a consentire un efficace controllo sul funzionamento del modello di prevenzione e sull'effettiva osservanza delle norme. Tale sistema si basa sulla previsione di obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione e sulla regolazione del flusso delle informazioni per il monitoraggio sull'implementazione del modello. Le informazioni riguarderanno il rispetto dei tempi e la correttezza dei procedimenti amministrativi di competenza delle varie strutture, trasmesse semestralmente, e informazioni al verificarsi di ogni fenomeno di cui si ritenga opportuno informare il Responsabile.

Il PTPC comprende anche la Trasparenza che rappresenta una parte essenziale della prevenzione della corruzione e il responsabile della trasparenza e il responsabile della corruzione coincidono. E' in atto una riorganizzazione dei meccanismi di pubblicazione del dato e le conseguenti responsabilità di coloro che effettuano la pubblicazione seguendo l'evoluzione della normativa che per le Università ha comportato alcuni problemi applicativi evidenziati anche a livello di coordinamento dei direttori generali delle università.

La circostanza che continui ad essere individuato il Direttore Generale dell'Ateneo quale RPCT, trova un vantaggio nella possibilità di una visione massimamente trasversale dei processi e delle funzioni.

La complessità del contesto universitario e l'assenza di una struttura dedicata a supporto del RPC rallentano l'azione di impulso rispetto all'attuazione del PTPC che, tuttavia, trova comunque compiuta attuazione nella quasi totalità del programma prefissato.

La relazione completa è allegata al presente Piano. (All. 1)

SEZIONE II TRASPARENZA

II.1 Premessa

L'Università Mediterranea realizza la presente sezione del Piano integrato sulla base della definizione di trasparenza che emerge dalla normativa di settore:

- la legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il d.lgs 14 marzo 2013, n. 33 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- il d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”. Ai sensi dell’art. 1, comma 1 del d.lgs 33/2013, modificato dal d. lgs.97/2016, la trasparenza “è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche”.
- delibera ANAC n. 241 del 08/03/2017 “Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall’art. 13 del d.lgs. 97/2016”
- ANAC - Regolamento sull’esercizio dell’attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. n. 91 del 19 aprile 2017)

II.2 Le novità in materia di Trasparenza introdotte dal D. Lgs 97/2016

Come anticipato in premessa, il D. Lgs. 97/2016 dal titolo “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” apporta importanti modifiche al D. Lgs. 33/2013 con particolare riferimento all’ambito di applicazione degli obblighi e delle misure di trasparenza della P.A, già dettagliate nel PTPCT 2017-2019 al quale si rinvia per ulteriori

approfondimenti

al

link

http://www.unirc.it/documentazione/media/files/operazionetrasparenza/PTPCT_2017_2019.pdf

Sulla base delle modifiche di cui in premessa, nel corso del 2017 si è proceduto ad aggiornare la struttura della pagina “Amministrazione trasparente” attuando al contempo una intensa azione di monitoraggio dei dati e dei contenuti ritenuti obbligatori. Tale attività ha portato ad un quasi totale aggiornamento delle informazioni pubblicate e all’invio di numerosi solleciti indirizzati ai detentori dei dati ancora mancanti. L’Università, inoltre, negli ultimi anni, ha messo in atto tutta una serie di iniziative e prestazioni al fine di rendere concreta la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalla stessa, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite la pubblicazione di documenti, informazioni e dati concernenti l’organizzazione e l’attività e tramite l’accesso civico.

II.3 Obiettivi strategici dell’Ateneo in materia di Trasparenza

Gli obiettivi strategici ed operativi dell’Ateneo in materia di trasparenza 2018-2020 sono rappresentati nel Piano Integrato 2018-2020, cui si rinvia per un approfondimento.

L’Università svolge con grande attenzione ed impegno le tre principali missioni della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione seguendo i principi di trasparenza, accountability, merito, miglioramento continuo, efficienza, efficacia, nel rispetto dei principi di legittimità, imparzialità e buon andamento dell’attività amministrativa. La struttura tecnico-amministrativa è impegnata già da alcuni anni in un imponente processo di trasformazione, per soddisfare le crescenti richieste del legislatore in materia di efficienza e trasparenza dell’azione amministrativa. In particolare, sono stati informatizzati e dematerializzati molti processi amministrativi.

Come evidenziato nel Programma Triennale 2016-2018, l’attuale situazione economico-finanziaria impone attenzioni e riflessioni alle risorse di cui il sistema universitario e l’Ateneo in particolare dispongono. Il contesto generale in cui opera oggi l’Ateneo è in continuo cambiamento e ci si muove in un quadro di contenimento delle risorse finanziarie e umane.

La trasparenza della performance rileva ai fini del ciclo di gestione della performance e ciò sia in relazione all’esecuzione degli adempimenti in materia di trasparenza sia con riguardo al sistema di obiettivi strategici e operativi contenuti di cui nel Piano Integrato triennale.

In particolare, la trasparenza è uno strumento per la gestione della performance, nel sistema degli obiettivi di performance organizzativa e conseguentemente degli obiettivi operativi contenuti nel piano integrato triennale.

In particolare, la trasparenza viene assicurata secondo le seguenti modalità:

- In via preliminare, nella definizione di indicatori di performance chiari e sintetici, ed in considerazione di altrettanti target di riferimento chiari e definiti;
- In via trasversale, attraverso l’inserimento in ciascuna Area Strategica di azioni volte alla riduzione dei fenomeni corruttivi e al miglioramento della trasparenza dell’azione amministrativa, così come previsto dalla normativa vigente;
- In via finale, mediante la diffusione di atti e dati concernenti la performance organizzativa ed individuale e della rendicontazione dei risultati della Performance all’organo di indirizzo politico-amministrativo, ai soggetti esterni, ai cittadini, agli utenti e a tutti i soggetti interessati.

Nel quadro degli obiettivi strategici, l’Università, ai fini dell’attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza, pone come obiettivi prioritari:

- *Monitorare gli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione derivanti dal D. Lgs. 33/2013 e iniziative di comunicazione della Trasparenza;*
- *Sviluppare interventi di formazione/informazione, rivolti a tutto il personale (docente, ricercatore, TA)*

II.4 “Amministrazione Trasparente”

La sezione “Amministrazione Trasparente”, di cui si è accennato in premessa, è il principale e più immediato strumento per l’accessibilità alle informazioni della P.A. ed è collocata, come da art. 9 D.Lgs. 33/2013 nella “home page” del sito internet d’Ateneo, nelle cui sottosezioni sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare ai sensi della normativa vigente.

La struttura “Amministrazione Trasparente” è rinvenibile al link <http://www.unirc.it/operazionetrasparenza/> ed è articolata conformemente alle indicazioni dell’Allegato tecnico del D.Lgs. 33/2013 e della Delibera ANAC 50/2013, modificato dal D. Lgs. 97/2016 denominato “ALLEGATO 1) SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE”.

L’obbligo di individuazione delle specifiche responsabilità dei soggetti tenuti alla pubblicazione è espletato, pertanto, attraverso la compilazione della Tabella in premessa allegata al presente documento. (All. 3)

A norma dell’art. art. 43 c. 3 D. Lgs. 33/2013, “I dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge”.

Pertanto, ai fini della pubblicazione dei dati, informazioni e documenti di loro pertinenza, essi, ai sensi degli artt. 6, 7, 7 bis, 8, 9 e 9 bis del suddetto decreto devono:

- osservare ogni prescrizione riguardante la pubblicazione obbligatoria dei dati, informazioni e documenti, nel rispetto di ogni disposizione di cui al D.Lgs. 33/2013;

- elaborare i dati, informazioni e documenti di competenza curandone la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione. Devono dare, inoltre, indicazione della loro provenienza, garantendone la riutilizzabilità e utilizzando per la pubblicazione la tipologia di formato aperto (es: .rtf, per i documenti di testo e .csv per i fogli di calcolo) in conformità al Documento tecnico sui criteri di qualità della pubblicazione di dati di cui all' Allegato 1 della delibera ANAC (ex CIVIT) n.50/2013, nonché nelle "Linee Guida per i siti web della PA";
- adempiere agli obblighi di pubblicazione come riportato nell'Allegato 1 garantendo la tempestiva e regolare pubblicazione delle informazioni di cui sono direttamente responsabili, ai fini del rispetto dei termini di legge;
- garantire il flusso dei dati e delle informazioni non di loro diretta pubblicazione attraverso la trasmissione degli stessi al RPCT;
- controllare e aggiornare i dati, le informazioni e i documenti non più attuali e comunicarli al RPCT. A norma dell'art. 8, c. 3 D.Lgs. 33/2013, infatti, "i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti";
- provvedere all'aggiornamento periodico dei dati e delle informazioni secondo la tempistica indicata nell'Allegato della presente Sezione e, in ogni caso, ogni qualvolta vi siano da apportare modifiche significative dei dati o si debba provvedere alla pubblicazione di documenti urgenti;
- indicare chiaramente la data di pubblicazione, ovvero, dell'ultima revisione, la tipologia dei dati, il periodo temporale di riferimento e l'ufficio al quale si riferiscono;
- nel caso in cui i dati e le informazioni siano archiviati in una banca dati assicurare sia il popolamento della banca dati che l'invio degli stessi dati e informazioni al RPCT.

E' in atto una riorganizzazione che, grazie anche all'ausilio di un software, consentirà a tutti i responsabili della pubblicazione dei dati di effettuare l'accesso per l'inserimento dei documenti di competenza in completa autonomia.

SEZIONE III COLLEGAMENTO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE

III.1 Coordinamento con il Piano della Performance

Nel mese di luglio 2015 l'ANVUR, a cui compete la valutazione del Ciclo della Performance delle attività delle università e degli enti di ricerca, ha diffuso le linee guida per procedere, a partire dal 2016, ad una integrazione dei tre documenti programmatici previsti dal Dlgs 150/2009 (Piano della

Performance e Programma per la Trasparenza) e dalla legge 190/2012 (Piano Anticorruzione) in un unico documento programmatico denominato “Piano Integrato”. Il nuovo documento recepisce integralmente il precedente Piano della Performance, e viene integrato con degli estratti significativi del Piano Anticorruzione e Trasparenza, che continuano ad essere redatti e pubblicati secondo le norme e le regole definite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione. L’integrazione con il processo di programmazione e gestione, dunque *in primis* con il ciclo di gestione della *performance* era stata segnalata anche dall’ANAC nell’Aggiornamento del 2015 al PNA. Tuttavia, recentemente l’ANAC pur avendo aggiornato il PNA in cui afferma che «l’esigenza di coordinare e di integrare, per alcuni aspetti, il Piano triennale della prevenzione, della corruzione e della trasparenza e il Piano della performance, è stata sottolineata in diverse norme dal legislatore e anche da ANAC» sottolinea che «l’Autorità ritiene che la necessità di ottimizzare le analisi e i dati a disposizione delle amministrazioni non può condurre ad un’unificazione tout-court degli strumenti programmatori, stanti le diverse finalità e le diverse responsabilità connesse». Nella sezione del Piano Nazionale Anticorruzione dedicata specificatamente alle università, l’ANAC chiede quindi di distinguere i due piani triennali, quello Integrato (della performance) e quello finalizzato alla prevenzione del rischio corruttivo (PTPC). A riguardo l’ANVUR, coerentemente con quanto affermato nelle Linee Guida del 2015, invita gli atenei ad attenersi alle disposizioni ANAC in ambito anticorruzione e trasparenza, suggerendo di mantenere comunque la denominazione del documento e la visione “integrata” che, a tendere, andrà rafforzandosi con le politiche per l’assicurazione della qualità, con la programmazione strategica e con il bilancio. Si invitano, inoltre, le amministrazioni a continuare a contemplare gli obiettivi di anticorruzione e trasparenza nel Piano Integrato, ma soprattutto a utilizzare la mappatura dei processi realizzata per la prevenzione del rischio corruttivo anche ai fini di una migliore pianificazione della performance, prevedendo di conseguenza obiettivi trasversali alle strutture organizzative dell’ateneo. Necessario corollario del coordinamento tra PTPCT e le altre attività di programmazione è un efficace sistema di controlli interni. A tal proposito merita, in questa sede, particolare attenzione il ruolo sempre più pregnante rivestito dall’OIV, chiamato a svolgere molteplici attività di monitoraggio anche al fine di verificare che il PTPCT sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione e che, nella “(...) *misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza.*” (art. 1 c. 8bis L. 190/2012). Il nuovo d.lgs. 150/09 attribuisce, inoltre, agli OIV compiti valutativi più incisivi come quello del potere vincolante che viene attribuito al parere sull’aggiornamento annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance effettuato dall’Ateneo, quindi oltre a garantire il rispetto delle procedure interviene anche sulla qualità delle scelte metodologiche dell’amministrazione.

Per gli obiettivi strategici e operativi in tema di corruzione e trasparenza si rinvia al Programma Triennale 2016-2018, pubblicato sul sito di Ateneo e rinvenibile al link

http://www.unirc.it/documentazione/media/files/operazionetrasparenza/Programma_Triennale_2016_2018.pdf e al Piano Integrato 2018-2020 in corso di definizione.

III.2 Procedura per l'adozione del Piano in correlazione al Ciclo della Performance

La metodologia adottata dall'Università Mediterranea per l'elaborazione del presente Piano è fondata su un processo di individuazione e misurazione "integrata" delle misure e degli obiettivi strategici ed operativi, la cui matrice comune è rappresentata dalle Linee strategiche inerenti la prevenzione della corruzione e la Trasparenza. In un'ottica di integrazione, il Piano Integrato definisce gli elementi fondamentali su cui si basano la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance; la scelta degli stessi indicatori, a vario livello, coniuga il rispetto di criteri di fattibilità e affidabilità con gli obiettivi strategici di anticorruzione e trasparenza.

Principio di fondo nella costruzione del Ciclo della Performance è, quindi, "l'assunzione della performance come concetto guida intorno al quale si collocano le diverse prospettive della trasparenza (concepita come obbligo di rendicontazione a studenti, famiglie, imprese e territorio) e della prevenzione della corruzione (intesa come attività di contrasto e mitigazione dei rischi derivanti da comportamenti inappropriati e illegali)"

Il PTPCT, pertanto, si sviluppa nell'ottica del miglioramento continuo verso la messa a regime del Ciclo della Performance, cercando di incidere fortemente sull'approccio di sistema utile ad accrescere l'efficacia della performance organizzativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Il ciclo ha avuto avvio nel mese di ottobre 2017 attraverso una serie di incontri con i Dirigenti e Responsabili di Unità organizzativa al fine di individuare gli obiettivi operativi correlati agli obiettivi strategici definiti nella programmazione triennale, in maniera condivisa e ragionata. Nel mese di gennaio, appositi gruppi di lavoro hanno sviluppato i documenti, della Performance e della corruzione e trasparenza, e a lavori compiuti, di concerto con il RPCT, si è operata una perfetta integrazione nel documento definito PI 2018-2020.

III.3 Aggiornamenti ed integrazioni

Il presente documento è aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno tenendo conto dei seguenti fattori:

- l'eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, del PNA e delle disposizioni in materia penale;
- rischi emersi successivamente alla sua emanazione e, pertanto, non considerati in fase di predisposizione dello stesso;

- nuovi indirizzi o direttive emanate dall’A.N.AC. o da altri organi competenti in merito.

L’aggiornamento avverrà con la stessa procedura seguita per l’adozione.

Per quanto non espressamente previsto nel presente documento, si rinvia a tutte le disposizioni vigenti.