



unIMC
UNIVERSITÀ DI MACERATA

l'umanesimo che innova

**Piano triennale
per la prevenzione della corruzione
e per la trasparenza
2019-2021**

Sommario

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

1. PREMESSA
2. IL CONTESTO ESTERNO
3. IL CONTESTO INTERNO
4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO
5. I SOGGETTI DEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
6. IL COORDINAMENTO DEL PTPC CON GLI ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATORI
7. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
 - 7.1 I CODICI DI COMPORTAMENTO
 - 7.2 IL *PANTOUFLAGE*
 - 7.3 LA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI
8. OBBLIGHI DI TRASPARENZA
 - 8.1 PREMESSA
 - 8.2 ORGANIZZAZIONE E FLUSSO DELLE INFORMAZIONI
 - 8.3 TRASPARENZA E NUOVA DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 2016/679)

PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

(ai sensi dell'articolo 1 comma 8 della legge 6 novembre 2012 n. 190)

1. PREMESSA

In un contesto nazionale e internazionale sempre più competitivo, l'Università di Macerata intende annoverare l'integrità e la trasparenza tra gli elementi funzionali allo sviluppo della propria attrattività. L'Università di Macerata, che conta su una Comunità accademica composta da docenti e studenti impegnati in ogni campo del sapere umanistico, nonché da personale tecnico amministrativo a presidio dell'organizzazione amministrativa e della legittimità dell'azione amministrativa, è custode di un patrimonio immateriale immenso, per la cui crescita e promozione è fondamentale una solida infrastruttura etica.

Il presente Piano, redatto in adempimento di obblighi di legge e in attuazione della Deliberazione A.NA.C n. 1074 del 21 novembre 2018 (Aggiornamento 2018 al Piano nazionale anticorruzione), ha come obiettivo quello di definire, in maniera agile, le azioni che l'Ateneo ha individuato e individua per evitare la contaminazione del tessuto della pubblica amministrazione dal fenomeno corruttivo, sotto ogni profilo, anche nei termini della cattiva amministrazione della cosa pubblica; il Piano intende, pertanto, trascendere l'ottica del mero adempimento e vuole presentarsi tanto come strumento di governo dei processi legati alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, quanto come rappresentazione tangibile, in favore di ogni attore della vita accademica e civile, della prospettiva triennale delle energie che l'Università aspira a mobilitare al fine di creare un ambiente sfavorevole all'emergere di fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione.

In tal senso è utile rammentare come, in conformità alle disposizioni di legge e agli atti di indirizzo A.NA.C, con corruzione non si intenda, ai fini del presente Piano, solo il fenomeno penalmente rilevante, ma ogni atteggiamento deviante dalla cura dell'interesse pubblico generale proprio della missione istituzionale dell'Ateneo a causa di condizionamenti impropri.

L'Università, in quanto pubblica amministrazione responsabile del proprio operato di fronte a tutti gli utenti e cittadini, garantisce che le proprie attività istituzionali siano svolte con correttezza, lealtà, trasparenza, integrità e onestà, nel rispetto dell'ordinamento vigente.

La legge n. 190 del 6 novembre 2012, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle pubbliche amministrazioni*", obbliga tutte le pubbliche amministrazioni a redigere, approvare e aggiornare nel tempo un proprio piano triennale che definisca la strategia dell'ente in materia, secondo i piani nazionali approvati dalla Autorità Nazionale Anticorruzione, e che dunque sia in grado di perseguire il fine ultimo di ogni pubblica amministrazione rappresentato dalla trasparenza e imparzialità dell'azione amministrativa.

La natura programmatica del Piano triennale implica la previsione di obiettivi e relative misure di prevenzione che consentano scelte imparziali, che garantiscano l'imparzialità soggettiva dei funzionari e che assicurino, nell'ambito di progetti e programmi elaborati per il raggiungimento di altre finalità, risultati in termini di maggiore efficienza complessiva, risparmio di risorse pubbliche, semplificazione amministrativa, qualificazione del personale.

La corruzione è un fenomeno che minaccia fortemente la corretta prestazione del servizio pubblico, producendo un grande senso di sfiducia nell'intera comunità.

Il Piano, in coerenza con le normative nazionali, intende sposare un concetto di corruzione di più ampio respiro rispetto ai confini dettati dalla normativa penale e mira a prevenire i fenomeni corruttivi, compresi l'abuso di poteri per ottenere vantaggi privati, l'inquinamento dell'azione amministrativa dall'esterno, la violazione dell'imparzialità e della correttezza, il mal governo, così come intende contrastare ogni manifestazione di corruzione adottando una logica di prevenzione.

Il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'Università per il triennio 2019-2021 tiene ovviamente in debito conto quanto già avviato con i precedenti Piani, in particolare con il Piano per il triennio 2018-2020, recependo al contempo tutta la normativa nel frattempo intervenuta, nonché le direttive delle competenti Autorità in merito, con particolare riguardo alle indicazioni emanate dall'A.N.A.C con la citata Deliberazione n. 1074/2018.

Si tenga conto che l'adozione del presente Piano avviene in un momento storico particolarmente delicato per l'Ateneo: da un lato, a seguito dell'entrata dell'Università degli Studi di Macerata tra gli atenei medi, si registra una "*crisi di crescita*" che impone di essere gestita con competenza e lungimiranza; dall'altro gli eventi sismici, che hanno colpito il centro Italia da agosto 2016, hanno aperto una fase emergenziale, per tutto ciò che riguarda non solo l'edilizia universitaria e più in generale gli approvvigionamenti di beni e servizi, ma anche il fronte delle immatricolazioni, che giocoforza richiede la messa in campo di misure preventive *ad hoc*.

Tali fenomeni hanno interessato anche l'Università degli Studi di Macerata, che proprio per questo motivo tuttora attraversa una fase di eccezionale rischio di compromissione degli interessi primari. L'attuale stato d'emergenza, che inevitabilmente si protrarrà per un lungo periodo, oltre a non rendere possibile una valutazione sulla tempistica di ripristino della situazione pre-sisma, ha reso indispensabile dover riconsiderare tutto il processo di programmazione pluriennale dell'Ateneo, attività ancora in fase di definizione, e ha forzatamente determinato la procedura di redazione e di adozione del presente Piano.

A ciò si aggiunga che dal 1 novembre 2016 è entrato in carica il nuovo Rettore dell'Ateneo, prof. Francesco Adornato, il cui mandato copre il sessennio accademico 2016-2022. Sebbene l'insediamento dell'attuale Rettore sia avvenuto nel solco della continuità con il precedente rettorato, attualmente è in fase di definizione un nuovo Piano strategico di Ateneo, proprio per assecondare la "*crisi di crescita*" di cui si parlava poc'anzi. Anche l'assetto amministrativo sarà oggetto di una riforma, in via di definizione ormai, fortemente voluta dal Rettore e dal Direttore generale, al fine di conseguire obiettivi di maggiore coesione ed efficienza della macchina amministrativa. La nuova organizzazione amministrativa coinvolgerà tutte le strutture dell'Ateneo. Di conseguenza le misure previste nel presente Piano andranno poi calibrate e adattate al nuovo assetto.

2. IL CONTESTO ESTERNO

La finalità dell'analisi del contesto esterno è quella di valutare quanto l'ambiente possa favorire l'emergere di fenomeni corruttivi all'interno dell'Ateneo.

A livello nazionale l'indice di corruzione percepita, riferito all'Italia, elaborato annualmente da

Transparency International, riporta un punteggio di 47/100 per l'anno 2016, posizionandola al 60° posto su 176 Stati sottoposti a rilevazione (la media mondiale per il 2016 è di 43/100).

Dal 2012, anno di adozione della legge n. 190, l'Italia ha costantemente perseguito un modesto *trend* positivo, migliorandosi di 5/100. Ovviamente i dati si riferiscono alla percezione di interlocutori privilegiati (soprattutto investitori) e non forniscono un quadro della corruzione effettiva. Tali dati vanno però nella medesima direzione di altri documenti, quali l'*Agenda anticorruzione 2017 – L'impegno dell'Italia nella lotta alla corruzione, 2017 (Transparency International Italia)* che, pur attribuendo un punteggio di 62/100 alla qualità della normativa anticorruzione italiana, a causa della complessità di quest'ultima e dello scarso coordinamento delle disposizioni, valuta con un punteggio di appena 45/100 l'applicazione pratica e la capacità sanzionatoria del sistema.

A ciò si aggiunga che l'indagine ISTAT pubblicata nell'ottobre 2017 ha rilevato come circa l'8% delle famiglie abbia un componente che nel corso della vita è stato oggetto di richieste di denaro o di favori. Inoltre, e questo fornisce l'elemento che più deve essere considerato quando ci si avvicina allo studio del fenomeno corruttivo, l'85,2% di coloro che hanno acconsentito a pagare ritiene che ciò sia stato utile per ottenere quanto desiderato.

Scendendo più in dettaglio al territorio di riferimento (la provincia di Macerata) si rileva come il contesto in cui opera l'Università non mostra elementi di rischio peculiari o superiori rispetto alla situazione nazionale, in quanto il tasso di delittuosità è sostanzialmente in linea con il dato regionale e nazionale; la situazione è stata attestata anche nella Relazione sull'amministrazione della giustizia per l'anno 2017 a cura della Procura della Repubblica di Macerata (<http://www.procura.macerata.giustizia.it/FileTribunali/20300/Sito/News/Relazione%20sull'amministrazione%20della%20giustizia%20Anno%202018%20bis.pdf>), la quale certifica che il numero dei delitti contro la Pubblica amministrazione, già contenuto, è risultato ulteriormente in diminuzione nel periodo esaminato.

3. IL CONTESTO INTERNO

L'Università, a seguito della revisione dell'articolazione organizzativa interna contenuta nel decreto del Direttore generale n. 7 del 24 gennaio 2019, è articolata in 7 aree amministrative, oltre alla Direzione generale, in 5 dipartimenti, in 2 centri di servizio e in 2 strutture a ordinamento speciale. L'organigramma è reperibile al *link*: <http://www.unimc.it/it/quickinfo/amministrazione-trasparente>.

La Comunità accademica conta circa 12.000 membri.

Gli studenti sono 11.266, di cui 10.924 iscritti ai corsi di laurea, 124 dottorandi, 82 specializzandi e 136 iscritti a master di I e II livello.

Il personale ammonta a 552 unità, di cui 284 docenti (72 professori ordinari, 103 professori associati e 109 ricercatori) e 261 unità di personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato, oltre a 7 collaboratori ed esperti linguistici (dati al 31 dicembre 2017). L'assetto dirigenziale non è stato oggetto di modifiche nel corso del 2018, ragione per cui in organico è presente una sola figura di dirigente di II fascia, in aspettativa obbligatoria in quanto rinnovato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 30 giugno 2017 nella carica di Direttore generale per un ulteriore quadriennio (e quindi sino al 2021).

La conoscenza della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione e degli strumenti di cui si dota l'Ateneo per la prevenzione della corruzione è ancora in una fase di espansione, e costituisce un passaggio fondamentale al fine di orientare le politiche future dell'Università in materia di anticorruzione.

Anche a tale scopo vi è l'intenzione, al fine di ottenere una fotografia il più possibile attendibile del contesto interno, di sottoporre nel 2019 un'indagine a tutta la Comunità accademica per ricavarne dati utili per una proficua pianificazione delle attività da svolgere e per monitorare la percezione che la Comunità ha del fenomeno corruttivo, oltre che per rilevare la fiducia nelle figure e nei meccanismi dell'Ateneo e la disponibilità a fornire suggerimenti.

A ogni buon conto, anche nell'anno 2018 presso l'Ateneo non sono stati avviati procedimenti disciplinari nei confronti del personale docente e tecnico amministrativo conseguenti o in relazione a condanne per i reati contenuti nel titolo II del Codice penale.

Nel corso del 2018 l'Ufficio affari istituzionali dell'Area affari generali e legali ha completato il censimento dei procedimenti amministrativi, degli affari e delle attività dell'Ateneo, allocando le varie azioni amministrative dell'Ateneo presso le unità organizzative competenti e affiancando a questo lavoro la scrittura del Regolamento in materia di procedimenti amministrativi ai sensi della legge n. 241/1990, di cui l'Ateneo ha sempre difettato; il documento è stato inviato al Direttore generale per la consueta revisione e sottoposto all'attenzione del Consiglio di amministrazione, che ha approvato il testo regolamentare nella seduta del 27 luglio 2018: il Regolamento è stato emanato con decreto del Rettore n. 262 del 3 agosto 2018.

Ai fini della prevenzione dei fenomeni corruttivi, o comunque di tutto ciò che origina un'incorretta gestione dell'attività amministrativa, l'ordinata attribuzione dei procedimenti, delle attività e degli affari alle singole strutture e ai singoli uffici rappresenta uno strumento di grande controllo sull'azione amministrativa in genere, limitando ogni possibile equivoco in termini di attribuzione di competenza o vuoti organizzativi che possono determinare l'avvio di comportamenti *contra legem*, anche in virtù delle forme di controllo diffuso tra uffici che la mappatura e la contestuale pubblicazione dei procedimenti realizza e contribuisce a diffondere.

4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DEL PIANO

La normativa in materia di prevenzione della corruzione ha rappresentato per tutte le amministrazioni pubbliche il punto di partenza verso l'implementazione di nuove misure per l'attuazione di efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità.

L'Università degli Studi di Macerata, da sempre particolarmente attenta alla garanzia dei diritti, dell'etica e della legalità, si è contraddistinta nelle attività volte a dare maggiore garanzia e trasparenza a tutti gli interlocutori dell'Università.

In tal senso il presente Piano costituisce un imprescindibile documento programmatico, condiviso dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con il Direttore generale e con gli organi di indirizzo politico e di governo.

Come segnalato e raccomandato dall'A.N.AC. nella Deliberazione n. 1208 del 22 novembre 2017,

certamente nelle versioni e negli aggiornamenti futuri del Piano si avrà cura di realizzare un ancor più intenso coinvolgimento sia degli organi di indirizzo politico amministrativo, anche tramite il c.d. “doppio passaggio” (con l’approvazione di un primo schema di Piano di carattere generale e successivamente del PTPC definitivo), sia degli uffici costituenti l’articolazione organizzativa interna dell’Università, sia infine degli *stakeholder* esterni, mediante una fase di consultazione pubblica preventiva del documento.

La redazione del Piano è stata effettuata tenendo conto:

- della legge 6 novembre 2012 n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” e successive modificazioni;
- del Piano Nazionale Anticorruzione predisposto nel 2013 dal Dipartimento della Funzione pubblica;
- della Determinazione dell’A.N.AC. n. 12 del 28 ottobre 2015 “*Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione*”;
- della Delibera dell’A.N.AC. n. 831 del 3 agosto 2016 “*Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016*”;
- della Delibera dell’A.N.AC. n. 1208 del 22 novembre 2017 “*Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione*”;
- dell’Atto di indirizzo del Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca prot. n. 0000039 del 14 maggio 2018 avente ad oggetto l’aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione – sezione Università;
- della Delibera dell’A.N.AC. n. 1074 del 21 novembre 2018 “*Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione*”;
- della Circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione pubblica;
- del 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*” e successive modificazioni;
- del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 “*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1 commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012 n. 190*”;
- del d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 “*Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165*”;
- di tutte le altre indicazioni, linee guida, orientamenti e determinazioni dell’A.N.AC. (già CiVIT);
- delle norme statali che trovano applicazione alle Università.

Inoltre, in conformità a quanto deliberato dall’A.N.AC. con l’aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione 2015, per la redazione del presente Piano sono stati considerati:

- lo Statuto dell’Università degli Studi di Macerata (d.r. n. 210 del 29 marzo 2012)
- i regolamenti interni dell’Università degli Studi di Macerata;

- il Codice etico e il Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Macerata;
- la programmazione triennale dell'Università degli studi di Macerata 2013-2015;
- il budget economico e degli investimenti unico di Ateneo;
- la programmazione triennale 2016-2018 presentata al MIUR (art. 1-ter comma 1 del decreto legge 31 gennaio 2005 n. 7, convertito dalla legge n. 43/2005);
- il Piano della *performance* dell'Università degli Studi di Macerata 2019-2021.

Secondo quanto previsto dalla Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 1/2013, gli ambiti di applicazione del presente Piano riguardano tutte le attività dell'Università (scientifiche, formative, amministrative) nelle quali sia possibile riscontrare un rischio di abuso da parte del soggetto che detiene un potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati.

Esso è rivolto, dunque, a tutto il personale dell'Università: personale tecnico amministrativo, C.E.L. e personale docente e ricercatore. Per quanto compatibili, le misure e gli obblighi di condotta previsti nel Piano si applicano anche a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ateneo e, in particolare, ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ivi inclusi gli incarichi di didattica ai sensi dell'articolo 23 della legge 30 dicembre 2010 n. 240; ai titolari di assegni di ricerca di cui all'articolo 22 della legge n. 240/2010; ai titolari di borse di studio e di ricerca; agli studenti titolari di contratti di collaborazione a tempo parziale; al personale e ai collaboratori a qualsiasi titolo delle società partecipate e *'in house'* dell'Ateneo e delle imprese fornitrici di beni o servizi che realizzano opere in favore dell'amministrazione e ad ogni altro soggetto a cui la normativa estenda l'applicazione.

La violazione, da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del presente Piano, delle misure di prevenzione previste costituisce illecito disciplinare ai sensi di quanto previsto dall'articolo 1 comma 14 della legge n. 190/2012.

Come previsto nella Determinazione dell'A.N.AC. n. 12 del 28 ottobre 2015, una volta adottato, il Piano dovrà essere tempestivamente pubblicato sul sito istituzionale dell'Ateneo, nella sezione *"Amministrazione trasparente"*, sotto-sezione *"Altri contenuti > Prevenzione della corruzione"*.

Tutti i soggetti sopra citati sono tenuti a prendere visione del Piano, a osservarlo e a farlo osservare. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza darà opportuna visibilità e diffusione al Piano della prevenzione della corruzione con l'invio tramite posta elettronica a tutto il personale dell'Ateneo (soggetti interni ed esterni), indicando il *link* ed il percorso da seguire per prendere atto dei suoi contenuti. A decorrere dalla sua approvazione, il personale neoassunto, a qualsiasi titolo, sarà chiamato a prendere atto del presente Piano al momento della presa di servizio attraverso la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione.

È dovere di tutto il personale:

- prendere visione del presente Piano;
- adottare tutti gli *standard* di condotta raccomandati nel Piano;
- rivolgersi al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza o agli uffici di supporto per ottenere consiglio circa la condotta da tenere in relazione a fattispecie ivi previste.

Nel rispetto della disciplina civile, penale e amministrativa, ai sensi dell'articolo 1 comma 14 della legge n. 190/2012 l'accertata violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare e può costituire motivo di determinazione di sanzioni disciplinari da parte degli organi competenti.

5. I SOGGETTI DEL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Sull'ambito soggettivo degli indirizzi in materia di prevenzione della corruzione e di applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza è intervenuto il d.lgs. n. 97/2016, che ha introdotto modifiche e integrazioni sia al d.lgs. n. 33/2013 sia alla legge n. 190/2012.

Per quanto riguarda le misure di prevenzione della corruzione il d.lgs. n. 97/2016 specifica che il PNA *"costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione"*.

Le modifiche, inoltre, hanno delineato un ambito di applicazione della disciplina della trasparenza diverso e più ampio. In particolare il d.lgs. n. 97/2016 inserisce all'interno del d.lgs. n. 33/2013, specificamente dedicato alla trasparenza, un nuovo articolo che individua tre macro categorie di soggetti: le pubbliche amministrazioni (articolo 2-bis comma 1); altri soggetti tra cui enti pubblici economici, ordini professionali, società in controllo ed enti di diritto privato (articolo 2-bis comma 2); altre società a partecipazione pubblica ed enti di diritto privato (articolo 2-bis comma 3). L'Università degli Studi di Macerata, in virtù delle modifiche intervenute, adotta questo Piano secondo quanto delineato dal PNA 2016, che costituisce atto di indirizzo.

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Università degli Studi di Macerata partecipano attivamente all'attuazione e al controllo dell'efficacia delle misure adottate. Sono coloro che devono fornire le basi e gli strumenti per progettare, attuare, monitorare, riesaminare e migliorare in modo continuo il *risk management* all'interno dell'Ateneo.

5.1 GLI ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO E IL DIRETTORE GENERALE

Nell'Università degli Studi di Macerata, come in tutte le università statali, gli organi di indirizzo politico o di governo sono il Rettore, il Consiglio di amministrazione e il Senato accademico.

I principali compiti e funzioni in materia di prevenzione della corruzione sono:

- definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC);
- designare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adottare il PTPC e i suoi aggiornamenti;
- adottare tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- rispondere in caso di mancata adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione o di assenza di elementi minimi.

Sempre nell'ottica di un effettivo coinvolgimento degli organi di indirizzo nella impostazione della

strategia di prevenzione della corruzione, ad essi spetta anche la decisione in ordine all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività.

Pur non essendo un organo di indirizzo politico, un ruolo fondamentale per l'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione è ricoperto dal Direttore generale, organo di gestione dell'Ateneo e vertice dell'apparato amministrativo.

Nominato dal Consiglio di amministrazione su proposta del Rettore, sentito il parere del Senato accademico, il Direttore generale è l'organo cui sono attribuiti, sulla base degli indirizzi forniti dagli organi di indirizzo politico, la gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo. Tra i compiti attribuiti dalla legge, il Direttore generale cura l'attuazione dei piani, programmi e direttive generali e attribuisce ai dirigenti e ai responsabili di struttura gli incarichi, gli obiettivi e le relative responsabilità, attribuendo le conseguenti risorse umane, finanziarie e materiali. In tale quadro normativo risulta quindi fondamentale il ruolo del Direttore generale nell'attribuire alle varie strutture gli obiettivi relativi alla prevenzione della corruzione, nonché nella verifica del raggiungimento degli stessi.

5.2 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)

La figura del Responsabile è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 97/2016.

Una delle modifiche principali ha riguardato la tendenziale unificazione in capo a un solo soggetto dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Come previsto dalla normativa, al RPCT sono riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività.

I compiti e le funzioni proprie del RPCT sono:

- predisporre il PTPC e proporlo all'organo di indirizzo politico;
- segnalare all'organo di indirizzo politico, all'OIV e all'A.NA.C le disfunzioni in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- indicare all'UPD i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare;
- provvedere alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- provvedere alla verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici con il rischio di corruzione più elevato;
- effettuare un regolare controllo sull'effettivo adempimento degli obblighi pubblicazione;
- vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità;
- elaborare e pubblicare la relazione annuale sull'attività svolta;

- controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico/FOIA;
- ricevere le segnalazioni da parte del c.d. *whistleblower*;
- individuare le attività per le quali è più alto il rischio di corruzione e le relative misure di contrasto;
- monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge e dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti;
- esprimere pareri in qualunque procedimento che a suo giudizio, o su segnalazione dei responsabili delle strutture organizzative o dei responsabili del procedimento, sia a rischio corruzione;
- provvedere a predisporre e coordinare tutte le misure di carattere regolamentare e i provvedimenti con efficacia esterna o interna che si rendano necessari in relazione all'evoluzione del contesto, normativo e non, negli ambiti della trasparenza e della prevenzione della corruzione;
- disporre ispezioni e verifiche documentali ogni qualvolta lo ritenga opportuno in relazione ai compiti a lui affidati dalla legge o dal presente Piano;
- fornire al Nucleo di valutazione le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle *performance* dei dirigenti, dei responsabili dei singoli uffici e dei soggetti tenuti all'elaborazione, alla trasmissione e alla pubblicazione dei dati.

I compiti attribuiti al Responsabile non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendo comunque in capo al RPCT la responsabilità non solo '*in vigilando*' ma anche '*in eligendo*'.

La revoca dell'incarico di RPCT, come pure quella di altro incarico amministrativo conferito al soggetto che svolge le funzioni di RPCT, deve essere espressamente e adeguatamente motivata; inoltre, la revoca deve essere comunicata all'A.NA.C, che entro 30 giorni può formulare richiesta di riesame qualora rilevi che la revoca sia correlata alle attività svolte dal responsabile in materia di prevenzione della corruzione. Rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui nei confronti del Responsabile della prevenzione e della trasparenza siano avviati procedimenti disciplinari o penali.

Con le modifiche apportate alla legge n. 190/2012 dal d.lgs. n. 97/2016 (articolo 41 comma 1 lettera f), la tutela nei confronti del ruolo del RPCT è stata ulteriormente rafforzata. È stato introdotto un dovere di segnalazione all'A.NA.C anche di eventuali misure discriminatorie – quindi non più solo dei casi di revoca – nei confronti del RPCT comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni. In tal caso, l'A.NA.C può richiedere informazioni all'organo di indirizzo e intervenire con i medesimi poteri di cui all'articolo 15 comma 3 del d.lgs. n. 39/2013 (richiesta di riesame entro 30 giorni).

Nel caso in cui, nello svolgimento della sua attività, riscontri dei fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, il RPCT presenta tempestiva denuncia alla competente Procura della Corte dei conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale. Ove riscontri poi dei fatti che rappresentano notizia di reato, presenta denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (articolo 331 c.p.p.) e ne dà

tempestiva informazione all'A.NA.C.

Secondo quanto previsto dalla normativa vigente, è prevista una responsabilità dirigenziale nel caso di mancata predisposizione del Piano e di mancata adozione delle procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Inoltre è prevista una forma più generale di responsabilità dirigenziale, disciplinare e amministrativa (per danno erariale e per danno all'immagine dell'Università degli Studi di Macerata), nel caso in cui venga commesso, all'interno dell'Università, un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, a meno che il RPCT non provi di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver adottato le procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

5.3 LA STRUTTURA DI SUPPORTO AL RPCT

Nello svolgimento dei propri compiti, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Università degli Studi di Macerata si avvale, quale struttura di supporto, dell'Area affari generali, e soprattutto, nell'ambito di tale Area, dell'Ufficio affari istituzionali, di cui è responsabile la dott.ssa Giulia Follenti.

Come previsto dal PNA, la struttura di supporto coadiuva il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella gestione di tutte le attività e di tutti gli adempimenti connessi alle sue funzioni, nonché nelle attività di vigilanza e nel monitoraggio dell'attuazione degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative e normative vigenti in materia. In particolare:

- collabora alla redazione e all'aggiornamento del PTPC;
- monitora periodicamente la sezione "*Amministrazione trasparente*" per accertare lo stato di avanzamento della pubblicazione dei dati;
- fornisce agli uffici e alle strutture informazioni e supporto in merito alla corretta applicazione della normativa di riferimento, agli obblighi di pubblicazione vigenti e alle loro modalità;
- supporta il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle verifiche presso gli uffici, nell'acquisizione di relazioni, dichiarazioni e documentazione, in modo da agevolare l'individuazione di eventuali disfunzioni a livello organizzativo, rispetto a quanto previsto dal presente Piano.

5.4 I RESPONSABILI DI STRUTTURA E DI UFFICIO

L'attività del RPCT viene affiancata dall'attività dei Responsabili delle strutture, degli uffici e delle unità organizzative, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione.

Si tratta di una rete che parte dal Direttore generale e dal RPCT (centro) e si dirama verso i dirigenti (e, ove mancanti, come nell'Università degli Studi di Macerata, nel personale della categoria EP) e i Responsabili delle strutture e delle unità organizzative, che costituiscono i nodi periferici e che diventano i referenti della prevenzione della corruzione.

I referenti, per l'area di rispettiva competenza, svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività

dell'amministrazione, e svolgono un costante monitoraggio sull'attività svolta del personale assegnato agli uffici di riferimento.

I referenti, così come previsto dal PNA e dalla Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013, svolgono le seguenti funzioni:

- osservano le misure contenute nel PTPC;
- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT;
- garantiscono tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico/FOIA;
- informano il RPCT sull'esposizione del proprio ufficio al rischio corruttivo;
- propongono le misure di prevenzione;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- inseriscono per quanto possibile le misure di prevenzione negli obiettivi strategici dell'ufficio.

5.5 L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Come previsto dalla delibera n. 9/2010 dell'allora CiVIT, le funzioni di OIV di cui all'articolo 14 del d.lgs. n. 150/2009 sono svolte, all'interno dell'Università, dal Nucleo di valutazione, istituito ai sensi della legge n. 537/1993 come integrata e modificata dalla legge n. 370/1999. L'OIV è "*responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione*", esercitando a tal fine un'attività di impulso nei confronti del vertice politico-amministrativo dell'Ateneo.

Il Nucleo di valutazione dell'Università degli Studi di Macerata, a garanzia di una totale autonomia di giudizio, è attualmente formato da cinque componenti, in prevalenza esterni all'istituzione, tra i quali un rappresentante degli studenti. Inoltre, il Nucleo dispone di piena autonomia operativa. L'Università garantisce il necessario supporto amministrativo e logistico, il diritto di accesso ai dati e alla conoscenza tempestiva di tutte le informazioni necessarie, nonché la pubblicità e la diffusione degli atti, nel rispetto della normativa a tutela della riservatezza. Per lo svolgimento delle proprie attività, il Nucleo si avvale del supporto dell'Ufficio pianificazione, innovazione e controllo di gestione della Direzione generale.

La normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione attribuisce al Nucleo di valutazione le seguenti funzioni:

- esprimere parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato da ciascuna amministrazione;
- partecipare al processo di gestione del rischio;
- considerare i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti;
- svolgere compiti propri connessi all'attività di prevenzione della corruzione in relazione alle misure relative alla trasparenza amministrativa (articoli 43 e 44 d.lgs. n. 33/2013), anche attraverso

l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (articolo 14 comma 4 lettera *g*) del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150);

- verificare la coerenza tra gli obiettivi di *performance* e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di assicurazione della trasparenza;

- verificare i contenuti della relazione recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT predispone annualmente;

- verificare che il Piano triennale di prevenzione della corruzione sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle *performance* si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

5.6 L'UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI (UPD) E IL COLLEGIO DI DISCIPLINA

L'Ufficio procedimenti disciplinari, istituito con decreto del Direttore generale n. 66 del 15 maggio 2017, è composto dalla dott.ssa Anna Rita Pietrani, dalla dott.ssa Giorgia Canella e dalla dott.ssa Catia Bacaloni. L'UPD:

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (articolo 55-*bis* del d.lgs. n. 165/2001);

- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (articolo 20 del d.P.R. n. 3/1957; articolo 1 comma 3 della legge n. 20/1994; articolo 331 c.p.p.) in caso riscontri illeciti penali o ipotesi di responsabilità amministrativa per danno erariale;

- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

Per quanto riguarda i professori e i ricercatori universitari, l'articolo 10 della legge n. 240/2010 ha introdotto la figura del Collegio di disciplina, il quale, su proposta motivata del Rettore, è competente ad istruire i procedimenti disciplinari per ogni fatto che possa dar luogo all'irrogazione di una sanzione più grave della censura, nonché ad esprimere parere conclusivo e vincolante in materia ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Come previsto dall'articolo 18 dello Statuto dell'Università degli Studi di Macerata, il Collegio di disciplina è costituito da tre professori ordinari, tre professori associati confermati e tre ricercatori a tempo indeterminato confermati, tutti in regime di tempo pieno e con un'anzianità nel ruolo di almeno cinque anni.

5.7 I DIPENDENTI

Il comma 14 dell'articolo 1 della legge n. 190/2012 stabilisce che in capo a ciascun dipendente dell'amministrazione vige il dovere di osservare e rispettare tutte le misure di prevenzione previste dal Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Ai fini del presente Piano per dipendenti dell'Università degli studi di Macerata si intende tutto il personale, contrattualizzato o non contrattualizzato, inquadrato, con qualsiasi tipologia di qualifica o categoria, nei ruoli dell'Ateneo. Rientrano tra i dipendenti i titolari di contratti di lavoro flessibile di somministrazione con l'Ateneo, nonché i titolari di contratti di lavoro subordinato con altri soggetti, pubblici o privati, che siano distaccati, comandati o comunque assegnati temporaneamente presso l'Ateneo.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce

illecito disciplinare e può costituire motivo di determinazione di sanzioni disciplinari da parte degli organi competenti. Tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti e dovranno svolgere le proprie attività coordinando le stesse con quelle del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Compete pertanto a tutti i dipendenti dell'Università degli Studi di Macerata partecipare al processo di gestione del rischio attraverso:

- la conoscenza del Piano di prevenzione della corruzione a seguito della pubblicazione sul sito istituzionale nonché la sua osservanza ed altresì, per quanto di competenza, l'esecuzione e l'attuazione delle misure previste;
- la conoscenza e l'osservanza del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al d.P.R. n. 62/2013 e del Codice etico e di comportamento dell'Università degli Studi di Macerata;
- la segnalazione dei casi di personale conflitto di interessi;
- l'invito a riferire al RPCT, ai sensi dell'articolo 54-*bis* del d.lgs. n. 165/2001, condotte illecite (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, nonché a fornire informazioni rilevanti ai fini della prevenzione della corruzione, attraverso l'apposita procedura informatica in corso di predisposizione (*whistleblowing*).

5.8 I COLLABORATORI E I CONSULENTI

Ai fini del presente Piano, per collaboratori si intendono tutti coloro che, in forza di rapporti di lavoro autonomo o di altro genere, diversi da quelli che contraddistinguono il rapporto di dipendenza, sono inseriti, per ragioni professionali, nelle strutture dell'Ateneo. Tutti i collaboratori così intesi o consulenti, a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia di contratto o incarico, nonché tutti i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Università sono tenuti a rispettare le misure contenute nel presente PTPC e nel Codice etico e di comportamento dell'Università. Inoltre, sono tenuti a segnalare al RPCT le situazioni di illecito, di qualunque genere, di cui siano venuti a conoscenza fornendo ogni informazione necessaria e l'eventuale documentazione pertinente.

6. IL COORDINAMENTO DEL PTPC CON GLI ALTRI DOCUMENTI PROGRAMMATORI

Il Piano, a seguito dell'analisi del rischio corruttivo, istituisce delle misure che devono essere poste in essere dai responsabili individuati e sotto la vigilanza del RPCT.

Avendo il PTPC una dignità programmatica, esso viene collegato ad altri documenti con la medesima funzione, quale, principalmente, il Piano della *performance* previsto dal d.lgs. n. 150/2009. Il d.lgs. n. 33/2013 fornisce indicazioni precise in merito ai collegamenti con il Piano della *performance*, prevedendo all'articolo 10 che: "*La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali*". Si sottolinea anche quanto la CiVIT (ora A.NA.C) aveva previsto nella delibera n. 6/2013, paragrafo 3.1, lettera b), in merito alla necessità di un coordinamento e di una integrazione fra gli ambiti relativi alla *performance* e alla trasparenza, affinché le misure adottate nei Piani di prevenzione della corruzione diventino obiettivi da inserire nel Piano della *performance*, il

documento di programmazione triennale in cui, ai sensi dell'articolo 10 comma a) del d.lgs. n. 150/2009, sono esplicitati, in coerenza con le risorse finanziarie assegnate, gli obiettivi, gli indicatori e i target su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance* attesa. L'articolo 44 del d.lgs. n. 33/2013 sottolinea infatti l'importanza della coerenza tra gli obiettivi del PTPC e quelli del Piano della *performance* e precisa che i dati e le informazioni concernenti l'attuazione degli obblighi di trasparenza devono essere utilizzati per la misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale dei dirigenti e degli uffici responsabili della elaborazione e trasmissione di tali dati ed informazioni.

In un'ottica di integrazione e di semplificazione, l'ANVUR, nelle "*Linee guida per la gestione integrata del ciclo della performance delle Università statali*", adottate con delibera n. 103 del 20 luglio 2015, ha rilevato la necessità per le università di uno strumento operativo, denominato Piano integrato, che sviluppi in chiave sistemica la pianificazione delle attività amministrative in ordine alla *performance*, alla trasparenza e all'anticorruzione tenendo conto della programmazione economico-finanziaria e della strategia inerente le attività istituzionali.

L'Università degli Studi di Macerata promuove e realizza da tempo un ciclo della *performance* comprendente gli ambiti relativi alla *performance*, alla qualità della didattica e dei servizi agli studenti e alle misure in tema di contrasto alla corruzione, trasparenza e integrità. Per quel che concerne il coordinamento e l'integrazione fra gli ambiti relativi alla *performance* e alla prevenzione della corruzione particolare attenzione viene posta dall'Ateneo alla coerenza tra PTPC e Piano della *performance* sotto due profili:

- a) le politiche sulla *performance* contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione;
- b) le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono tradotte, quanto più possibile, in obiettivi individuali assegnati ai titolari di incarichi di responsabilità. Ciò agevola la piena coerenza tra misure anticorruzione e perseguimento della funzionalità amministrativa.

All'interno del ciclo di gestione della *performance*, la trasparenza costituisce una parte rilevante del Piano della *performance* e degli obiettivi dell'amministrazione, consentendone la piena conoscibilità da parte di tutti i cittadini, anche in riferimento al loro stato di attuazione ed ai risultati conseguiti.

In conformità, peraltro, alle indicazioni dell'A.N.A.C contenute nella Deliberazione n. 1208 del 22 novembre 2017, le quali, pur evidenziando e condividendo le esigenze di coordinare e integrare, per alcuni aspetti, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e il Piano della *performance*, concludono nel senso che detto coordinamento non può condurre a un'unificazione *tout court* degli strumenti programmatici, stanti le diverse finalità e le diverse responsabilità connesse, a parziale modifica di quanto effettuato nel 2017 (adozione di un unico documento, denominato Piano integrato per la *performance*, la prevenzione della corruzione e la trasparenza) si ritiene più coerente mantenere i documenti separati, garantendo comunque il collegamento tra PTPC e Piano della *performance* attraverso i molteplici, reciproci, richiami in essi contenuti, nonché attraverso la previsione, nel Piano della *performance*, di una serie di obiettivi operativi, assegnati alle strutture e agli uffici dell'amministrazione dell'Ateneo, esplicitamente connessi a finalità di contrasto alla

corruzione e di miglioramento della trasparenza dei processi decisionali e delle attività amministrative.

7. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La Deliberazione n. 1074 del 21 novembre 2018 dell'A.NA.C pone un'attenzione particolare su alcuni istituti e strumenti a disposizione delle amministrazioni pubbliche e volti alla prevenzione dei fenomeni di corruzione, fornendo alcune indicazioni per il recepimento dei medesimi in sede di predisposizione del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021.

In questa sezione sono dunque individuati e disciplinati tali istituti, unitamente ad altri individuati dall'Università nell'esercizio della propria autonomia.

7.1 I CODICI DI COMPORTAMENTO

Tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono, nella strategia delineata dalla legge n. 190/2012 (nuovo art. 54 del d.lgs. n. 165/2001) un ruolo importante, costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i piani anticorruzione e con le carte dei servizi.

A tal fine la legge n. 190/2012 ha attuato una profonda revisione del preesistente codice di condotta, che ha riguardato i contenuti, la imperatività sotto il profilo giuridico, le modalità di adozione e adattamento alle diverse situazioni proprie di ciascuna amministrazione.

In particolare la nuova disciplina prevede:

- a) un codice nazionale definito dal Governo (co. 1), approvato con d.P.R., previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro della pubblica amministrazione (co. 2), la cui violazione è "*fonte di responsabilità disciplinare*" (co. 3). Il codice è stato adottato con il successivo d.P.R. n. 62/2013;
- b) codici di ciascuna pubblica amministrazione, definiti con "*procedura aperta alla partecipazione*", e con il parere obbligatorio dell'OIV, la cui violazione è, anch'essa, fonte di responsabilità disciplinare (co. 5);
- c) che l'A.NA.C definisca criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazioni (co. 5);
- d) che sull'applicazione dei codici vigilano i dirigenti, le strutture di controllo interno e gli uffici di disciplina (co. 6);
- e) che le pubbliche amministrazioni verificano annualmente lo stato di applicazione dei codici (co. 7).

In applicazione delle previsioni di legge l'Università si è dotata di un proprio Codice di comportamento, approvato dagli organi di governo ed emanato con d.r. n. 317 del 4 agosto 2015.

L'A.NA.C ha deciso di condurre sul tema dei codici di comportamento un notevole sforzo di approfondimento sui punti più rilevanti della nuova disciplina e partendo dalla constatazione della scarsa innovatività dei codici di amministrazione "*di prima generazione*", in quanto adottati a valle

dell'entrata in vigore del d.P.R. n. 62/2013. Tali codici, infatti, si sono, nella stragrande maggioranza dei casi, limitati a riprodurre le previsioni del codice nazionale, nonostante il richiamo delle Linee guida A.NA.C sulla inutilità e non opportunità di una simile scelta.

Il codice di amministrazione ha il ruolo di tradurre in regole di comportamento di lunga durata, sul versante dei doveri che incombono sui singoli pubblici dipendenti, gli obiettivi di riduzione del rischio corruttivo che il PTPC persegue con misure di tipo oggettivo, organizzativo (organizzazione degli uffici, dei procedimenti/processi, dei controlli interni). Questa necessaria connessione, che si è perduta nei codici di amministrazione di prima generazione, dovrà essere recuperata con un nuova, seconda generazione di codici di amministrazione, che l'A.NA.C intende promuovere con l'adozione di nuove linee guida in materia, tanto di carattere generale quanto di carattere settoriale.

Con le linee guida generali si daranno istruzioni alle amministrazioni quanto ai contenuti dei codici (doveri e modi da seguire per un loro rispetto condiviso), al procedimento per la loro formazione, agli strumenti di controllo sul rispetto dei doveri di comportamento, in primo luogo in sede di responsabilità disciplinare.

Con le linee guida per settore o tipologia di amministrazione saranno valorizzate le esperienze già fatte dall'A.NA.C per la predisposizione delle diverse versioni del PNA (Linee guida per ognuno dei settori già oggetto di approfondimento specifico), ovvero si potrà fare riferimento ai comparti di contrattazione collettiva.

L'A.NA.C, osservando come le Istituzioni universitarie siano destinatarie di una pluralità di discipline in materia di comportamenti del personale, ha evidenziato problemi di coordinamento tra il codice etico previsto dalla legge n. 240/2010 per le università e il codice di comportamento previsto per tutte le amministrazioni pubbliche dal d.lgs. n. 165/2001, a integrazione e specificazione del Codice di comportamento nazionale emanato con d.P.R. n. 62/2013; anche considerando che pare residuare uno spazio disciplinare ulteriore, nei confronti del personale docente e ricercatore, contenuto negli articoli 87-89 del r.d. n. 1592/1933.

Si ritiene, dunque, necessario che le università individuino forme di raccordo tra i due testi sopra menzionati, eventualmente anche valutando l'adozione di un documento unico che coniughi le finalità del codice etico con quelle del codice di comportamento.

Costituisce un obiettivo rilevante e una misura con finalità anticorruptive, dunque, l'adozione di un documento unico che coniughi le finalità del codice etico con quelle del codice di comportamento, individuando, in tale documento unificato, relativamente ai doveri di comportamento, due distinti livelli di rilevanza, identificando i doveri la cui violazione comporta l'applicazione di sanzioni disciplinari e i doveri che, qualora non osservati, comportano sanzioni aventi natura non disciplinare, per violazione di precetti etici e deontologici; occorre anche una declinazione delle disposizioni dei codici unificati in modo tale da distinguere i doveri in rapporto ai destinatari.

7.2 IL PANTOUFLAGE

L'articolo 1 comma 42 lettera l) della legge n. 190/2012 ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "*incompatibilità successiva*" (*pantouflage*), introducendo nell'articolo 53 del d.lgs. n. 165/2001 il

comma 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

La formulazione della norma non appare del tutto chiara e ha dato luogo a dubbi interpretativi sotto diversi profili, riguardanti in particolare la delimitazione dell'ambito di applicazione, dell'attività negoziale esercitata dal dipendente e dei soggetti privati destinatari della stessa. Inoltre, notevoli criticità sono state riscontrate con riferimento al soggetto competente all'accertamento della violazione e all'applicazione delle sanzioni previste dalla disciplina, attesa l'assenza di un'espressa previsione in merito che rischia di pregiudicare la piena attuazione della disciplina.

L'A.NA.C ha chiarito come la disciplina sul divieto di *pantouflage* si applica innanzitutto ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, evidenziando che una limitazione ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato sarebbe in contrasto con la *ratio* della norma, volta a evitare condizionamenti nell'esercizio di funzioni pubbliche e sono pertanto da ricomprendersi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Si evidenzia, inoltre, che il divieto per il dipendente cessato dal servizio di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i medesimi soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in favore degli stessi.

Altro profilo che risulta importante precisare riguarda il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie. L'Autorità si è pronunciata con delibere, orientamenti e pareri, allo scopo di risolvere le perplessità emerse al riguardo.

In primo luogo si osserva che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l'articolo 53 comma 16-ter sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della

pubblica amministrazione, i poteri sopra accennati, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente. Si ritiene inoltre che il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.

Pertanto, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

L'A.N.A.C ha avuto modo di chiarire che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. Tenuto conto della finalità della norma, può ritenersi che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

La formulazione delle disposizioni riguardanti il regime sanzionatorio ha sollevato molti dubbi interpretativi, in quanto non sono chiaramente identificati l'organo o l'autorità competente a garantire l'esecuzione degli effetti sanzionatori, tenendo conto anche della difficoltà per l'amministrazione di verificare il comportamento di un dipendente cessato dal servizio.

Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma.

Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica amministrazione.

Come già chiarito nel PNA 2013 e nel bando-tipo n. 2 del 2 settembre 2014 adottato dall'Autorità, le pubbliche amministrazioni sono tenute a inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'articolo 53 comma 16-ter del d.lgs. n. 165/2001.

L'obbligo di rendere la predetta dichiarazione è stato ribadito nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del d.lgs. n. 50/2016, recante il Codice dei contratti pubblici; i bandi tipo sono vincolanti per le stazioni appaltanti, ai sensi dell'articolo 71 dello stesso Codice (fatte salve le parti espressamente indicate come "facoltative" che non riguardano certamente il possesso dei requisiti generali).

La verifica della dichiarazione resa dall'operatore economico è rimessa alla discrezionalità della

stazione appaltante.

Ulteriore misura sanzionatoria prevede l'obbligo di restituzione dei compensi percepiti e accertati per lo svolgimento dell'incarico.

L'A.NA.C ha messo in luce la criticità connessa alla lacuna normativa, che non consente di stabilire quale sia l'organo deputato a svolgere il procedimento per l'applicazione delle sanzioni. Una volta accertata l'effettiva violazione, l'A.NA.C non ha ulteriori poteri in merito al compimento degli atti conseguenti.

Pertanto rimane problematico l'aspetto riguardante l'individuazione del soggetto cui spetta assumere la decisione finale sulla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti e sulla preclusione dalla partecipazione alle procedure di affidamento di appalti pubblici, con conseguenti ripercussioni anche sulla la decorrenza certa degli effetti sanzionatori.

Quale misura preventiva, volta a implementare l'attuazione dell'istituto, il presente Piano prevede l'introduzione dell'obbligo per il dipendente dell'Ateneo, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Il RPCT, inoltre, non appena venga a conoscenza della violazione del divieto di *pantouflage* da parte di un ex dipendente, segnalerà detta violazione all'A.NA.C e all'amministrazione presso cui il dipendente prestava servizio ed eventualmente anche all'ente presso cui è stato assunto l'ex dipendente.

7.3 LA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

La "rotazione del personale" è una misura di prevenzione della corruzione esplicitamente prevista dalla legge n. 190/2012 (articolo 1 comma 4 lettera e), comma 5 lettera b), comma 10 lettera b).

Sulla base delle indicazioni fornite dall'A.NA.C, si distingue una rotazione ordinaria, prevista dalla legge n. 190/2012, e una rotazione straordinaria, prevista dall'articolo 16 comma 1 lettera l-*quater* del d.lgs. n. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'orientamento dell'A.NA.C è stato quello di rimettere l'applicazione della misura della rotazione ordinaria alla autonoma programmazione delle amministrazioni e degli altri enti tenuti all'applicazione della legge n. 190/2012 in modo che queste possano adattarla alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi.

Tuttavia nell'ambito dell'attività di vigilanza svolta da A.NA.C è emerso che, di fatto, la misura, anche quando prevista nei PTPC delle amministrazioni esaminate, non è stata poi concretamente attuata, né sono state adottate misure alternative in luogo della rotazione.

Nel PNA 2017 si è reso, quindi, necessario tornare sull'argomento, invitando le amministrazioni a tener conto della misura della rotazione anche in via complementare con altre misure. È stato, altresì, ricordato che la legge n. 190/2012 prevede all'articolo 1 comma 14 precise responsabilità in caso di

violazione delle misure di prevenzione previste nel Piano, sulle quali A.NA.C ha il compito di vigilare.

Da un lato, è stata registrata la mancanza nei PTPC di un'adeguata programmazione della disciplina della rotazione e dei criteri di applicazione della stessa (individuazione degli uffici da sottoporre a rotazione, periodicità con la quale si intende attuare la misura, caratteristiche della rotazione, e cioè se si applica una rotazione di tipo funzionale o territoriale), e la mancanza di collegamento con le altre misure di prevenzione della corruzione.

Dall'altro lato, è emerso che, anche laddove programmata in modo adeguato nei PTPC, la misura è stata poi raramente attuata, né si è fatto ricorso a misure alternative che possono produrre analoghi effetti di prevenzione della corruzione.

Inoltre, si è notato che ai rilievi effettuati dall'Autorità in fase di vigilanza sulla mancata attuazione della misura della rotazione, molte amministrazioni hanno obiettato invocando l'orientamento di fondo dell'Autorità che è quello, sopra richiamato, di affidare le modalità di applicazione della misura alla autonoma programmazione delle amministrazioni.

Al fine di tenere nel debito conto le raccomandazioni dell'A.NA.C, l'Università, in sede di riorganizzazione dell'assetto delle strutture (definita con d.d.g. n. 7/2019) e di conseguente assegnazione degli incarichi di responsabilità valuterà la possibilità di una qualche forma di rotazione in relazione ad alcuni settori (appalti e approvvigionamenti; gestione del personale) che sono particolarmente esposti al rischio corruttivo.

Analogamente, nel corso del 2018 è stata registrata la tendenza da parte delle pubbliche amministrazioni a non dare attuazione alla c.d. rotazione "straordinaria" da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

Tale forma di rotazione è disciplinata nel d.lgs. n. 165/2001, articolo 16 comma 1 lettera l-*quater*, secondo cui: *"I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"*.

Si ricorda che al fine di stabilire l'applicabilità della rotazione straordinaria al singolo caso, l'amministrazione è tenuta a verificare la sussistenza: a) dell'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti, b) di una condotta, oggetto di tali procedimenti, qualificabile come "corruttiva" ai sensi dell'articolo 16 comma 1 lettera l-*quater* del d.lgs. n. 165/2001.

La valutazione della condotta del dipendente da parte dell'Amministrazione è obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura. Qualche incertezza si è registrata rispetto al momento del procedimento penale in cui deve essere effettuata la valutazione. Ad avviso dell'Autorità, tale momento coincide con la conoscenza della richiesta di rinvio a giudizio (art. 405-406 e seguenti del Codice di procedura penale) formulata dal pubblico ministero al termine delle indagini preliminari, ovvero di atto equipollente (ad esempio, nei procedimenti speciali, dell'atto che instaura il singolo procedimento come la richiesta di giudizio immediato, la richiesta di decreto penale di condanna, ovvero la richiesta di applicazione di misure cautelari).

È emerso, inoltre, che in molti casi i dipendenti non comunicano la sussistenza di procedimenti penali a loro carico. Al riguardo, è intenzione dell'Università quella di introdurre nel proprio Codice di comportamento, in fase di revisione, l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza, nei propri confronti, di provvedimenti di rinvio a giudizio in procedimenti penali.

L'amministrazione è tenuta alla revoca dell'incarico dirigenziale ovvero al trasferimento del dipendente ad altro ufficio nel momento in cui, all'esito della valutazione effettuata, rilevi che la condotta del dipendente oggetto del procedimento penale o disciplinare sia di natura corruttiva. Si ribadisce che l'elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell'applicazione della norma è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene disposto lo spostamento.

Nel caso di personale non dirigenziale, la rotazione si traduce in una assegnazione del dipendente ad altro ufficio o servizio, mentre per il personale dirigente, o equiparato, comporta la revoca dell'incarico dirigenziale (motivo per cui la legge prevede una motivazione rafforzata) e, se del caso, l'attribuzione di altro incarico.

L'Università si atterrà scrupolosamente alle indicazioni dell'A.NA.C, quali sopra riassunte, in caso di accertamento del verificarsi delle condizioni che giustificano la rotazione c.d. straordinaria.

L'Università effettua un monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del PTPC in sede di relazione annuale del RPCT e dell'aggiornamento e revisione che viene sottoposto al Consiglio di amministrazione per la prescritta approvazione, in conformità a quanto stabilito dalla legge.

Resta fermo che, al fine di assolvere in maniera efficace alle funzioni attribuitegli, il Responsabile unico per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) può attivare le seguenti ulteriori iniziative, dirette a prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione:

- richiedere in qualsiasi momento, e anche su segnalazione del responsabile di ciascuna struttura o ufficio, ai dipendenti che hanno istruito o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;
- in ogni momento verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare, anche solo potenzialmente, corruzione e illegalità;
- effettuare in qualsiasi momento, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'Ateneo al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi. Le ispezioni e verifiche avverranno con modalità analoghe alle ispezioni ministeriali e dell'A.NA.C;
- il RPCT 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.

8. OBBLIGHI DI TRASPARENZA

8.1 Premessa

Il d.lgs. n. 97/2016 ha apportato rilevanti innovazioni al quadro normativo in materia di trasparenza delineato dal d.lgs. n. 33/2013, intervenendo con abrogazioni o integrazioni su diversi obblighi di pubblicazione e prevedendo inoltre nuove sanzioni pecuniarie, nonché l'attribuzione ad A.NA.C dei connessi poteri ispettivi e sanzionatori.

Tra le novità più rilevanti anche l'introduzione del nuovo diritto di accesso civico generalizzato agli atti e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

È stato inoltre rafforzato il ruolo della trasparenza quale misura fondamentale per la prevenzione della corruzione e strumento di promozione dell'integrità e dello sviluppo della cultura della legalità; la programmazione della trasparenza di conseguenza confluisce nell'intera organica strategia di prevenzione della corruzione.

Per questa ragione la riforma ha abrogato le disposizioni che prevedevano un autonomo Programma triennale della trasparenza e dell'integrità e ha previsto all'interno del Piano di prevenzione della corruzione l'apposita sezione "*Trasparenza*".

Il sito ufficiale di Ateneo, e in particolare la sezione denominata "*Amministrazione trasparente*", rappresenta, per espressa volontà del legislatore, lo strumento privilegiato di raccolta delle informazioni quotidianamente in uso al personale dell'Ateneo e primo contatto con lo studente o con il cittadino.

L'Università, alla luce delle nuove disposizioni legislative, ritiene quindi:

- 1) di prioritaria urgenza il complesso lavoro di aggiornamento puntuale del sito *web* denominato "*Amministrazione trasparente*", al fine di assicurare la standardizzazione e completezza delle informazioni volute dal legislatore;
- 2) l'informativa agli uffici competenti del nuovo procedimento sotteso al corretto esercizio del diritto di accesso civico (attraverso la formazione dei soggetti interessati, la pubblicazione delle informazioni e la predisposizione della modulistica necessaria);
- 3) lo sviluppo sistematico della cultura della trasparenza, anche attraverso l'adozione di una prassi tesa a pubblicare documenti, dati e informazioni ulteriori rispetto a quelli individuati dalla norma, tra cui il Manuale di gestione del protocollo informatico.

8.2 Organizzazione e flusso delle informazioni

A seguito della novella legislativa il Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza deve indicare, quali contenuti minimi, anche i nominativi degli uffici responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni qui di seguito elencati, oltre che riportare il nome del predetto ufficio nel *footer* della pagina *web* e la data di aggiornamento della documentazione in essa reperibile.

I soggetti responsabili delle informazioni contenute nelle sotto sezioni sono i responsabili degli uffici

presso cui sono allocati i relativi procedimenti:

Denominazione sotto sezione	Responsabile
<p><i>Programma per la trasparenza e l'integrità</i> <i>Atti generali</i></p> <p><i>Oneri informativi per cittadini e imprese</i> <i>Organi di indirizzo politico-amministrativo</i> <i>Sanzioni per mancata comunicazione dei dati</i> <i>OIV</i> <i>Enti pubblici vigilati</i> <i>Enti di diritto privato controllati</i> <i>Rappresentazione grafica</i> <i>Tipologie di procedimento</i> <i>Dichiarazioni sostitutive e acquisizione</i> <i>d'ufficio dei dati</i> <i>Provvedimenti organi indirizzo politico</i> <i>Provvedimenti dirigenti</i> <i>Criteri e modalità</i> <i>Atti di concessione</i> <i>Altri contenuti - Anticorruzione</i></p>	<p>Responsabile Ufficio affari istituzionali</p>
<p><i>Articolazione degli uffici</i> <i>Telefono e posta elettronica</i> <i>Consulenti e collaboratori</i> <i>Incarichi amministrativi di vertice</i> <i>Dirigenti</i> <i>Posizioni organizzative</i> <i>Dotazione organica</i> <i>Personale non a tempo indeterminato</i> <i>Tassi di assenza</i> <i>Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti</i> <i>Contrattazione collettiva</i> <i>Bandi di concorso</i> <i>Ammontare complessivo dei premi</i> <i>Dati relativi ai premi</i></p>	<p>Responsabile Ufficio personale t.a.</p>
<p><i>Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti</i> <i>Bandi di concorso</i></p>	<p>Responsabile Ufficio personale docente</p>
<p><i>Piano della performance</i> <i>Relazione sulla performance</i></p>	<p>Responsabile Ufficio programmazione e controllo</p>
<p><i>Società partecipate</i></p>	<p>Responsabile Ufficio I.L.O.</p>
<p><i>Bandi di gara e contratti</i></p>	<p>Responsabile Ufficio appalti e contratti</p>
<p><i>Bilancio preventivo e consuntivo</i> <i>Piano degli indicatori e risultati attesi di</i> <i>bilancio</i></p>	<p>Responsabile Ufficio servizi generali di supporto</p>
<p><i>Patrimonio immobiliare</i> <i>Canoni di locazione o affitto</i></p>	<p>Responsabile Ufficio patrimonio e servizi generali</p>
<p><i>Indicatore di tempestività dei pagamenti</i></p>	<p>Responsabile Ufficio gestione e coordinamento uscite</p>
<p><i>IBAN e pagamenti informatici</i></p>	<p>Responsabile Ufficio programmazione bilancio e gestione entrate</p>

In ordine alla corretta e tempestiva pubblicazione dei dati il principio generale individua la responsabilità

giuridica in capo ai Responsabili di struttura e ai Responsabili di ufficio competenti nella elaborazione e produzione del dato.

Entro il mese di aprile, entro il mese di settembre ed entro il mese di gennaio i soggetti responsabili della pubblicazione per ogni singolo obbligo indicato nella tabella sopra stante comunicano a mezzo posta elettronica al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza lo stato di attuazione della pubblicazione.

8.3 Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

A seguito dell'applicazione, dal 25 maggio 2018, del Regolamento UE 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati) (c.d. GDPR) e dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018 n. 101, che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali (decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196) alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, sono sorte delle domande in ordine alla compatibilità della nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n. 33/2013.

L'articolo 2-ter del d.lgs. n. 196/2003, introdotto dal d.lgs. n. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'articolo 6 paragrafo 3 lettera b) del Regolamento UE 2016/679, "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento". Inoltre il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che: "La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1".

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (articolo 1 del d.lgs. n. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti *web* istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. n. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

In ogni caso, tuttavia, occorre ricordare che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti *web* per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'articolo 5 del Regolamento UE 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di

“responsabilizzazione” del titolare del trattamento.

In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (“*minimizzazione dei dati*”) (paragrafo 1 lettera c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (paragrafo 1 lettera d).

Il medesimo d.lgs. n. 33/2013, all’articolo 7-bis comma 4, dispone inoltre che: “*Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione*”. Si richiama anche quanto previsto all’articolo 6 del d.lgs. n. 33/2013, rubricato “*Qualità delle informazioni*”, che risponde all’esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

In generale, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell’attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell’azione amministrativa, si rinvia alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali nelle “*Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati*” (in G.U. n. 134 del 12 giugno 2014).

L’Università si adopererà affinché tutti i responsabili delle singole sezioni di “*Amministrazione trasparente*” si attengano strettamente alle indicazioni recentemente emerse in tema di rapporto tra obblighi di pubblicazione e protezione dei dati personali.

Un ulteriore tema meritevole di attenzione riguarda, poi, i rapporti fra il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e il Responsabile della protezione dei dati (RPD), figura introdotta dal Regolamento UE 2016/679 (articoli 37-39),

Secondo le previsioni normative, il RPCT è scelto fra personale interno alle amministrazioni o enti (*cf.* l’articolo 1 comma 7 della legge n. 190/2012 e le precisazioni contenute nei Piani nazionali anticorruzione 2015 e 2016). Diversamente, il RPD può essere individuato in una professionalità interna all’ente o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna all’ente (articolo 37 del Regolamento UE 2016/679).

Fermo restando, quindi, che il RPCT è sempre un soggetto interno, qualora il RPD sia individuato anch’esso fra soggetti interni, l’orientamento dell’A.NA.C (ma il medesimo orientamento è stato espresso dal Garante per la protezione dei dati personali) è nel senso che, per quanto possibile, tale figura non debba coincidere con il RPCT. Si valuta, infatti, che la sovrapposizione dei due ruoli possa rischiare di limitare l’effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al RPD che al RPCT.

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell’esercizio delle funzioni. Si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull’accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla

protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'articolo 5 comma 7 del d.lgs. n. 33/2013. In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RPD nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.