



**POLITECNICO
DI TORINO**



**PIANO DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE
2019 - 2021**

1.	Premessa al Piano di prevenzione della corruzione	4
2.	Contesto di riferimento.....	5
2.1.	Inquadramento dell’Ateneo.....	5
2.2.	Introduzione alla Legge del 6 novembre 2012, n. 190.....	5
2.2.1.	Nomina di un Responsabile della prevenzione della corruzione	6
2.2.2.	Predisposizione e adozione del Piano di prevenzione della corruzione	7
2.2.3.	I decreti attuativi della Legge 190 e le delibere dell’Autorità Nazionale Anticorruzione.	8
2.2.4.	I reati contro la Pubblica Amministrazione e altre fattispecie rilevanti ai sensi della L. 190/2012.	13
2.3.	Politecnico: storia di trasparenza ed integrità. I richiami di Statuto e Regolamento Generale.	14
2.3.1.	I regolamenti di riferimento al Politecnico.....	15
2.4	Il contesto esterno	18
3.	Il processo di valutazione del rischio.....	19
3.1	Introduzione ed approccio metodologico.....	19
3.1.1	Mappatura delle aree, dei processi e delle attività a rischio corruzione	20
3.1.2	Ambiti di valutazione ed aree di rischio	21
3.2	Mappatura del rischio: vista sintetica	26
3.3	Mappatura del rischio: considerazioni sulle risultanze.....	28
4	I meccanismi per prevenire i rischi di corruzione	30
4.1	La trasparenza delle attività amministrative: Programma Trasparenza e Integrità 2019-2021	30
4.1.1	Introduzione e principali novità	30
4.1.2	Procedimento di elaborazione e adozione del Programma: ruoli e responsabilità.....	30
4.1.3	Iniziative di comunicazione e trasparenza	32
4.1.4	Processo di attuazione del programma: la pubblicazione dei dati	32
4.1.5	Dati ulteriori	34
4.2	Codice di Comportamento Nazionale e di Ateneo e Codice Etico	34
4.3	Comunicazione e Formazione	39
4.4	Interventi organizzativi e gestione del Personale	40
4.4.1	Rotazione del personale.....	40
4.4.2	Meccanismi di protezione per i dipendenti che segnalano illeciti	40
4.4.3	Sanzioni interne.....	43
4.5	Semplificazione e digitalizzazione dei processi.....	44
4.6	Procedure di Audit interno e monitoraggio sui processi e sui procedimenti	44
4.7	Il piano triennale di attività di prevenzione della corruzione	45
5	Allegati	47
A -	Tabella dei Reati B - Mappatura del rischio C – Elenco obblighi di pubblicazione	47

Il Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza si riserva di effettuare, ove necessario, interventi di aggiornamento e revisione del documento, volti a correggere eventuali imprecisioni ed aggiungere annotazioni o precisazioni per favorire la leggibilità.

1. Premessa al Piano di prevenzione della corruzione

Il presente Piano di prevenzione della corruzione raccoglie gli spunti del Piano straordinario di luglio 2018 in recepimento dell'aggiornamento 2017 del P.N.A. contenente una corposa sezione dedicata alle Università. Il documento ha fornito l'occasione per focalizzare maggiormente l'attenzione sui temi *core* della nostra istituzione: la ricerca e la didattica e di approfondire le dinamiche legate al reclutamento dei docenti e alla gestione delle partecipate e degli spin-off universitari.

Obiettivo del PTPCT 2019-2021 è porsi in continuità con il documento di luglio riprendendone i temi e le tempistiche delle azioni pianificate, mantenendo però il format e gli obiettivi dei nostri Piani anticorruzione tradizionali

Si è confermato l'approccio secondo il quale è obiettivo del Politecnico che il Piano di prevenzione della corruzione sia uno strumento di lavoro per il proprio personale e non un semplice adempimento. A tal fine, il presente documento è integrato di sezioni (annualmente aggiornate) non strettamente richieste dalla normativa, ma che possono essere di utilità e di riferimento per il personale, citiamo in tal senso:

- la sezione relativa ai Regolamenti interni, che riporta l'elenco aggiornato dei Regolamenti vigenti in Ateneo (par. 2.4)
- la sezione dedicata ai Reati, che cataloga i delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione (capitolo 5 allegato A)
- la tabella di dettaglio per la mappatura del rischio, che contiene l'elenco delle attività svolte in Ateneo con i relativi rischi, punti di attenzione, possibili misure di mitigazione, i Regolamenti di riferimento, .. (capitolo 5 allegato B) aggiornati alla luce del P.N.A. 2017
- la tabella con l'elenco degli obblighi di trasparenza con la cadenza delle pubblicazioni e l'indicazione delle Aree/Servizi cui compete l'adempimento (capitolo 5 allegato C).

Si è confermata anche nel 2018 la proficua collaborazione con le altre università sia proseguendo con la collaborazione nel Gruppo di Lavoro Anticorruzione e Trasparenza (GLAT) del Codau, sia partecipando alle sessioni di approfondimento organizzate dall'ANVUR, sia proseguendo la partecipazione al progetto Good Practice.

Si è posta particolare attenzione:

- al P.N.A. 2017
- al recepimento dei cambiamenti normativi
- alla coerenza tra gli obiettivi previsti in questo Piano, sottoforma di azioni di contrasto alla corruzione, e gli obiettivi individuati ed assegnati nel Piano della Performance.

Alla luce delle Linee guida dell'Anvur, il presente Piano rappresenta una delle componenti del Piano Integrato.

2. Contesto di riferimento

2.1. Inquadramento dell'Ateneo.

Per i dati di contesto dell'Ateneo si rimanda ai paragrafi 2.1 e 2.2 del Piano Integrato 2019-2021.

2.2. Introduzione alla Legge del 6 novembre 2012, n. 190

La legge in esame *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”* è volta a prevenire e ad arginare i fenomeni di corruzione ed illegalità all'interno della Pubblica Amministrazione.

Le situazioni rilevanti ai sensi della legge anticorruzione sono più ampie della fattispecie penalistica 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.

Il concetto di *“corruzione”*, quindi, è inteso in senso lato, comprendendo tutte le attività dell'Ateneo (scientifiche, formative, amministrative) nelle quali si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.

La Legge n. 190/2012 inoltre, interviene sul Codice Penale integrando lo stesso con alcune nuove fattispecie di reato rivolte proprio a soggetti incaricati di un pubblico servizio e che svolgono la propria attività all'interno della pubblica amministrazione.

La Legge individua la CiVIT (ora ANAC¹) quale Autorità nazionale anticorruzione e tutti gli altri organi incaricati di promuovere ed attivare le apposite azioni di controllo, prevenzione e contrasto della corruzione all'interno delle strutture e degli apparati della pubblica amministrazione.

1 Si rileva che il decreto-legge 101/2013, convertito con modificazioni con L. 125/2013, ha cambiato la denominazione della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) in Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC).

Inoltre il decreto-legge n. 69/2013, convertito con modificazioni con L. 98/2013, ha modificato alcune funzioni della suddetta Autorità.

Si osserva, altresì, che, a seguito della soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture ai sensi dell'art. 19 del decreto-legge n. 90/2014, convertito con l. n. 114/2014, i compiti e le attività svolte dall'AVCP sono stati trasferiti all'Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza (ANAC).

Si rileva, da ultimo, che ai sensi di quanto stabilito dall'art. 19, comma 9, del decreto-legge n. 90/2014, convertito con l. n. 114/2014, *“Al fine di concentrare l'attività dell'Autorità nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance [...] sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri [...]”*. Ancora, ai sensi di quanto prescritto dal comma 15 dell'articolo in esame *“Le funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, commi 4, 5 e 8, della legge 6 novembre 2012 n. 190, e le funzioni di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, sono trasferite all'Autorità nazionale anticorruzione”*.

Si rileva, altresì, che la legge n. 69/2015:

- ha attribuito all'ANAC anche l'esercizio della vigilanza e del controllo sui contratti esclusi in tutto o in parte dall'ambito di applicazione del codice dei contratti pubblici (ad esempio contratti segreti o che esigono particolari misure di sicurezza; appalti aggiudicati in base a norme internazionali, particolari contratti di servizi) di cui agli articoli 17 e seguenti del Codice degli appalti (D.Lgs. 163 del 2006);
- ha introdotto l'obbligo di comunicare all'ANAC semestralmente i dati di cui all'art. 1, comma 32, della l. n. 190/2012 relativi agli appalti e già oggetto di pubblicazione;
- prevede che il giudice amministrativo trasmetta all'ANAC ogni informazione o notizia rilevante emersa nel corso del giudizio in materia di appalti che, anche in esito a una sommaria valutazione, ponga in evidenza condotte o atti contrastanti con le regole della trasparenza.

A gennaio 2013 una nota della CiVIT (ora ANAC) a tutti i Rettori indicava che le Università sono pienamente coinvolte dalla Legge 190.

2.2.1. Nomina di un Responsabile della prevenzione della corruzione

Con riferimento alla disciplina relativa alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione, all'interno delle pubbliche amministrazioni l'art. 1, comma 7, come novellato dall'art. 41, lett. f), del d.lgs. n. 97/2016, prescrive che *"l'organo di indirizzo politico individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività"*.

La legge ripone notevole fiducia nella figura del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, considerandolo come il soggetto in grado di sensibilizzare e responsabilizzare l'amministrazione ai meccanismi di prevenzione.

Infatti, è previsto che il responsabile debba:

- segnalare all'organo di indirizzo e all'OIV le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (introdotto dal d.lgs. n. 97/2016);
- indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (introdotto dal d.lgs. n. 97/2016);
- elaborare la proposta di piano della prevenzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- fornire, qualora richiesto dall'OIV, le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo effettuato dal precitato Organismo ai sensi del comma 8-bis, dell'art. 1, della l. n. 190/2012;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

A fronte dei compiti attribuiti, la legge prevede delle consistenti responsabilità per il caso di inadempimento.

In particolare, in caso di commissione di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il comma 12 dell'art. 1, prevede una più generale forma di responsabilità in capo al soggetto responsabile e, nello specifico, una responsabilità disciplinare, erariale e dirigenziale, salvo che quest'ultimo riesca a provare tutta una serie di circostanze in grado di escludere la sussistenza di tale responsabilità.

A tal riguardo, infatti, la norma, al comma prima citato, prevede che *"In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il responsabile della prevenzione della corruzione risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:*

- di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 del presente articolo;
- di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano."

Per ciò che concerne la sanzione disciplinare, il comma 13 della norma in esame, prevede che *“La sanzione disciplinare a carico del responsabile della prevenzione della corruzione non può essere inferiore alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di un mese ad un massimo di sei mesi”*, ponendo, in questo modo, un limite sanzionatorio al di sopra del quale l’Amministrazione deve attenersi nell’applicazione della sanzione medesima.

Infine, il comma 14 dell’art. 1 della Legge n. 190/2012, configura un altro caso di responsabilità dirigenziale, laddove egli ponga in essere *“ripetute violazioni delle misure di prevenzione”* nonché un tipo di responsabilità disciplinare in caso di *“omesso controllo”*, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull’osservanza del Piano.

Si osserva, altresì, che il PNA 2016 prevede che, al fine di assicurare l’effettivo inserimento dei dati nell’Anagrafe unica delle stazioni appaltanti, il RPCT è tenuto a sollecitare l’individuazione del soggetto preposto all’iscrizione e all’aggiornamento dei dati relativi all’anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell’articolazione in centri di costo. Infatti, ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell’inserimento e dell’aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa.

A riguardo si precisa che il precitato obbligo informativo sussiste fino alla data di entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall’art. 38 del nuovo Codice dei contratti pubblici.

Il RASA del Politecnico di Torino è il dott. Mauro Cecchi.

Per il Politecnico, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza è la Direttrice Generale, la dott.ssa Ilaria Adamo. L’Area Controllo Direzionale e Progetti Strategici è stata individuata quale struttura organizzativa di supporto alle attività.

2.2.2. Predisposizione e adozione del Piano di prevenzione della corruzione

Con riferimento all’adozione del Piano anticorruzione il comma 8 dell’art. 1, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, prescrive che: *“L’organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. L’organo di indirizzo adotta il Piano triennale per la prevenzione della corruzione su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura la trasmissione all’Autorità nazionale anticorruzione. In relazione al contenuto del Piano il comma 9 dell’art. 1, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, prevede che “Il piano risponde alle seguenti esigenze:*

- *individuare le attività, tra le quali quelle di cui al comma 16, anche ulteriori rispetto a quelle indicate nel Piano nazionale anticorruzione, nell’ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e le relative misure di contrasto, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell’esercizio delle competenze previste dall’articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165;*
- *prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;*
- *prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del piano;*
- *definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti*
- *definire le modalità di 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;*

- *individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge”.*

Si ribadisce che gli ambiti di applicazione e copertura del Piano Anticorruzione dell’Ateneo riguardano tutte le attività dell’Ateneo, ivi incluse le attività scientifiche, di formazione ed amministrative, secondo l’accezione più ampia del concetto di corruzione già richiamata nella presente premessa.

Con la delibera n. 72 del 11/09/2013 la CIVIT (ora ANAC) ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), per il triennio 2014-2016. Con la Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, è stato approvato il PNA 2016 che *“in quanto atto di indirizzo, contiene indicazioni che impegnano le amministrazioni allo svolgimento di attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione e all’adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione”.* Il P.N.A., a cui ci si è attenuti nell’aggiornamento del Piano del Politecnico, è corredato anche dagli Allegati e dalle Tavole sintetiche contenenti le misure che le amministrazioni devono applicare con la relativa tempistica.

Come già anticipato dalla CIVIT (ora ANAC), anche il P.N.A. evidenzia che sono destinatarie della disciplina in materia di anticorruzione tutte le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, tra le quali rientrano anche le Università. L’aggiornamento 2017 del P.N.A. (delibera n. 1208 del 22 novembre 2017) ha dedicato alle Università una sezione specifica, che è stata recepita dal Politecnico con l’adozione del Piano interno straordinario di luglio 2018.

Secondo quanto previsto dal P.N.A. tutti i Piani Anticorruzione del Politecnico di Torino, incluso questo, sono pubblicati sul sito Web di Ateneo, nella sezione Amministrazione Trasparente.

2.2.3. I decreti attuativi della Legge 190 e le delibere dell’Autorità Nazionale Anticorruzione.

La Legge 190/2012 prevede, per la sua completa attuazione, l’emanazione di appositi decreti e contiene alcune disposizioni di delega al Governo volte all’adozione di decreti legislativi in determinati ambiti.

Qui di seguito si evidenziano le norme che prescrivono i suddetti provvedimenti e la relativa fase di attuazione:

1. **Comma 31:** il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, di concerto con il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti per le materie di competenza, sentita la Conferenza Unificata, adotta uno o più decreti entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge (entrata in vigore il 28/11/2012), con cui sono individuate le informazioni rilevanti ai fini dell’applicazione dei commi 15 e 16 (relativi ai dati da pubblicare sui siti *web* delle amministrazioni) dell’art. 1 L. 190/2012 e le relative modalità di pubblicazione, nonché le indicazioni generali per l’applicazione dei commi 29 e 30 (in merito all’accessibilità per gli interessati alle informazioni relative ai procedimenti amministrativi).

Si osserva che tale comma è stato abrogato, a decorrere dal 29.01.2016, dal d.lgs. n.10/2016.

2. **Comma 35:** il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, mediante la modifica o l’integrazione delle disposizioni vigenti, ovvero mediante la previsione di nuove forme di pubblicità. In ottemperanza alla presente norma è stato emanato il **D.Lgs. 33/2013**.

Per un’indicazione dettagliata degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 33/2013 si rimanda alla delibera della CIVIT (ora ANAC) n. 50/2013 e, in particolare, all’allegato 1 relativo all’elenco degli obblighi di pubblicazione. Si rileva, inoltre, che anche il D.F.P. ha fornito indicazioni in merito al Decreto Trasparenza con la circolare 2/2013.

A seguito della modifica apportata al d.lgs. n. 33/2013 dal d.lgs. n. 97/2016, l’ANAC ha approvato, nell’adunanza del 28.12.2016, la Delibera n. 1310 concernente le *“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”.* La medesima Autorità ha, poi, emanato la delibera n. 241 del

08/03/2017 relativa alle *“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”*.

Si segnala, altresì, che, con la successiva Delibera n. 382 del 12/04/2017 – a seguito dell’accoglimento da parte del Tar del Lazio con ordinanza 1030/2017 dell’istanza cautelare promossa da alcuni dirigenti pubblici – l’ANAC ha sospeso *“l’efficacia della delibera n. 241/2017 [...] limitatamente alle indicazioni relative all’applicazione dell’art. 14 co. 1, lett. c) ed f) del d. lgs. n. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN”*, in attesa dell’esito della definizione nel merito del giudizio instaurato da alcuni ricorrenti avverso la succitata delibera n. 241/2017.

Si rileva, altresì, che il Tar del Lazio con l’ordinanza n. 9828/2017 ha sollevato la questione di legittimità costituzionale *“dell’art. 14, comma 1-bis e comma 1-ter del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, inseriti dall’art. 13, comma 1, lett. c), del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, nella parte in cui prevedono che le pubbliche amministrazioni pubblichino i dati di cui all’art. 14, comma 1, lett. c) ed f) dello stesso decreto legislativo anche per i titolari di incarichi dirigenziali, per contrasto con gli artt. 117, comma 1, 3, 2 e 13 della Costituzione”*. Si resta in attesa della pubblicazione della pronuncia da parte della Corte Costituzionale.

Pare ancora opportuno rilevare che il medesimo giudice amministrativo con la sentenza n. 84/2018 ha fornito una specifica e ulteriore interpretazione dell’ordinanza collegiale 1030/2017 affermando che *“la corretta interpretazione dell’ordinanza cautelare di cui trattasi, alla luce del conseguimento da parte dei ricorrenti dell’effetto utile che le è proprio, preclude anche la pubblicazione del dato aggregato di cui al comma 1-ter dell’art. 14 del d.lgs. 33/2013.”* (cfr. si veda al riguardo il comunicato ANAC del 07/03/2018).

3. **Comma 44:** sostituisce l’art. 54 del D.Lgs. 165/2001 relativo al Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, prevedendo che il Governo definisce un Codice di Comportamento sulla base del quale, successivamente, ciascun ente adotta un proprio codice. Con **D.P.R. 62/2013** è stato emanato il *“Regolamento recante Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”*
4. **Comma 48:** il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo per la disciplina organica degli illeciti e relative sanzioni disciplinari, correlati al superamento dei termini di definizione dei procedimenti amministrativi.
5. **Comma 49:** Ai fini della prevenzione e del contrasto della corruzione, nonché della prevenzione dei conflitti di interessi, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi diretti a modificare la disciplina vigente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice nelle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e negli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico esercitanti funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle amministrazioni pubbliche o di gestione di servizi pubblici, da conferire a soggetti interni o esterni alle pubbliche amministrazioni, che comportano funzioni di amministrazione e gestione, nonché a modificare la disciplina vigente in materia di incompatibilità tra i detti incarichi e lo svolgimento di incarichi pubblici elettivi o la titolarità di interessi privati che possano porsi in conflitto con l’esercizio imparziale delle funzioni pubbliche affidate. In attuazione di quanto disposto dal comma 49 è stato adottato il **D.Lgs. 39/2013**.
6. **Comma 54:** entro il 31 dicembre di ogni anno, con apposito decreto del Ministro dell’Interno, adottato di concerto con i Ministri della Giustizia, delle Infrastrutture e dei Trasporti e dell’Economia e delle Finanze, previo parere delle Commissioni parlamentari competenti, da rendere entro trenta giorni dalla data di trasmissione del relativo schema alle Camere, può essere aggiornata l’indicazione delle aree maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa di cui al comma 53.

7. **Comma 56:** con D.P.C.M. sono definite le modalità per l'istituzione e l'aggiornamento dell'elenco, da tenersi presso ogni prefettura, dei fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa operanti nei medesimi settori. Il provvedimento è stato adottato con **D.P.C.M. 18/04/2013**.
8. **Comma 63:** il Governo è delegato ad adottare, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, un decreto legislativo recante un testo unico della normativa in materia di incandidabilità alla carica di membro del Parlamento europeo, di deputato e di senatore della Repubblica, di incandidabilità alle elezioni regionali, provinciali, comunali e circoscrizionali e di divieto di ricoprire le cariche di presidente e di componente del consiglio di amministrazione dei consorzi, di presidente e di componente dei consigli e delle giunte delle unioni di comuni, di consigliere di amministrazione e di presidente delle aziende speciali e delle istituzioni di cui all'*articolo 114 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*, e successive modificazioni, di presidente e di componente degli organi esecutivi delle comunità montane. In attuazione del suddetto comma è stato adottato il **D.Lgs. 31 dicembre 2012, n. 235**.
9. **Comma 67:** prevede la delega al Governo per l'adozione, entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore della Legge 190/2012, di un decreto legislativo per l'individuazione di ulteriori incarichi, anche negli uffici di diretta collaborazione, che, in aggiunta a quelli di cui al comma 66, comportano l'obbligatorio collocamento in posizione di fuori ruolo.

A seguito dell'emanazione della Legge 190/2012 e dei suoi primi decreti attuativi – in particolare quello in materia di trasparenza (D.Lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016) e quello in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (D.Lgs. 39/2013) – la CIVIT (ora ANAC) ha adottato una serie di delibere volte a fornire indicazioni di carattere interpretativo. Nel seguito si sintetizzano alcuni dei principali provvedimenti assunti dalla citata Autorità, di maggior interesse per il sistema universitario. In colore arancione sono evidenziati i provvedimenti concernenti la Trasparenza e il diritto di accesso.

1. Lettera del 3/1/2013 inviata ai Rettori delle Università con cui l'Autorità conferma l'applicabilità della normativa in materia di anticorruzione agli Atenei.
2. Delibera 14/2013: l'Autorità si è pronunciata in merito ai limiti previsti dall'art. 1, comma 46, L. 190/2012 relativamente all'affidamento di particolari compiti e funzioni. In particolare essa ha ritenuto che, nel caso di sentenza di non doversi procedere per intervenuta prescrizione, pur non trovando applicazione il suddetto comma, in quanto la citata sentenza non può essere considerata sentenza di condanna, ciò non impedisce che precedenti condanne, venute meno per intervenuta prescrizione, possano assumere rilievo, per ragioni di opportunità e cautela, per quanto riguarda l'affidamento di particolari compiti e funzioni.
3. Delibera 46/2013: l'Autorità è intervenuta in merito all'applicabilità del D.Lgs. 39/2013 (in tema di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi) agli incarichi già in corso alla data di entrata in vigore del decreto legislativo medesimo. In particolare essa ha affermato che la disciplina contenuta nel D.lgs. n. 39/2013 è di immediata applicazione, non essendo in questione il principio della irretroattività della legge, quanto piuttosto l'eventuale differimento dell'efficacia delle norme sulla incompatibilità, che avrebbe richiesto, però, una espressa previsione da parte del legislatore. A tal riguardo si rileva che sulla questione, successivamente all'adozione della citata delibera, è intervenuto il legislatore con il d.l. n. 69/2013, convertito con modificazioni dalla legge n. 98 /2013, colmando in tal modo la più vistosa lacuna del D.lgs. n. 39/2013. L'art. 29-ter del d.l. n. 69/2013, infatti, ha stabilito che "in sede di prima applicazione", con riguardo ai casi di incompatibilità previsti dalle disposizioni di cui ai capi V e VI del D.lgs. n. 39/2013, "gli incarichi conferiti e i contratti stipulati prima della data di entrata in vigore del medesimo decreto legislativo in conformità alla normativa vigente prima della stessa data non hanno effetto come causa di incompatibilità fino alla scadenza già stabilita per i medesimi incarichi e contratti".
4. Delibera 47/2013: sempre in merito al D.Lgs. 39/2013 l'Autorità si è pronunciata in relazione al rapporto tra le previsioni dell'art. 4 del d. l. n. 95/2012, convertito, con modificazioni, in l. n.

- 135/2012 – concernenti la nomina dei consiglieri di amministrazione delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni – e gli artt. 9 e 12 del D. lgs. n. 39/2013.
5. **Delibera n. 50/2013** in materia di obblighi di trasparenza a carico delle pubbliche amministrazioni.
 6. **Delibera n. 59/2013** in tema di *“Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, D.lgs. n. 33/2013)”*. L’Autorità ha specificato che vanno pubblicate solo le informazioni relative a provvedimenti volti a sostenere un soggetto sia pubblico che privato e non i compensi dovuti dagli enti a imprese e professionisti privati come corrispettivo (i quali devono comunque essere pubblicati in virtù di altre disposizioni). È stato chiarito, infine, che, posto che la pubblicazione è obbligatoria e condizione di efficacia solo per importi superiori a mille euro, questi sono da intendersi sia se erogati con un unico atto, sia con atti diversi ma che nel corso dell’anno solare superino il tetto dei mille euro nei confronti di un unico beneficiario.
 7. **Delibera n. 65/2013** in merito all’applicazione dell’art. 14 del D.Lgs. 33/2013 (cd. “Decreto Trasparenza”) concernente gli obblighi di pubblicazione relativi agli organi di indirizzo politico. In particolare l’Autorità ha ritenuto applicabile la suddetta norma a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001, tra le quali le Università. Inoltre gli obblighi di pubblicazioni sono da intendersi riferiti ai componenti degli organi di indirizzo politico in carica alla data di entrata in vigore del medesimo decreto (20/04/2013). In relazione a tale norma e alla delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione, sono altresì intervenuti il CODAU e la CRUI che hanno sollevato dubbi in merito all’applicabilità della disposizione alle Università. Il CdA del Politecnico di Torino, aderendo alle indicazioni fornite dalla CRUI, ha, in via cautelativa, deliberato di pubblicare i dati relativi al Rettore, restando in attesa di una pronuncia definitiva sulla questione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica.
 8. **Delibera n. 66/2013** in merito alle sanzioni per la violazione degli obblighi di comunicazione e pubblicazione di cui agli artt. 14 e 22 del D.lgs. n.33/2013. L’Autorità ha chiarito che ciascuna amministrazione provvede a disciplinare con proprio regolamento il procedimento sanzionatorio, ripartendo tra i propri uffici le competenze, in conformità con i principi dettati dalla Legge n. 689/1981, quali contraddittorio, separazione tra ufficio che istruisce e quello che decide, criteri per l’applicazione delle sanzioni. È stato inoltre specificato che, nelle more dell’adozione del regolamento, le amministrazioni, nell’esercizio della loro autonomia, sono tenute ad indicare un soggetto cui compete l’istruttoria ed uno a cui compete l’irrogazione delle sanzioni e che, qualora gli enti non provvedano, tali funzioni sono demandate, rispettivamente, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e al responsabile dell’ufficio disciplina.
 9. **Delibera n. 72/2013**: Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione.
 10. **Delibera n. 75/2013** recante Linee guida in materia di Codici di Comportamento delle pubbliche amministrazioni (art. 54, comma 5, D.Lgs. 165/2001).
 11. **Delibera n. 144/2014**, recante *“Obblighi di pubblicazione concernente gli organi di indirizzo politico nelle pubbliche amministrazioni”*. A riguardo, si osserva che la precitata delibera è volta a definire l’ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni del decreto- legge n. 33 del 2013 (c.d. *Decreto Trasparenza*) con riferimento alle pubbliche amministrazioni.
 12. **Determina n. 1 dell’ 8 gennaio 2015**, recante *“Criteri interpretativi in ordine alle disposizioni dell’art. 38, comma 2-bis e dell’art. 46, comma 1-ter del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, in materia di codice degli appalti”*;
 13. **Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015** recante *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*;
 14. **Deliberazione n. 12 del 28 ottobre 2015**, recante *“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*. A riguardo si osserva che con il predetto aggiornamento, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) intende fornire indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera 11 settembre 2013, n. 72 (PNA). L’Aggiornamento si rende necessario in virtù degli interventi normativi che hanno fortemente inciso sul sistema di prevenzione della corruzione a livello istituzionale. Particolarmente significativa è la disciplina introdotta dal decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, recante il trasferimento completo delle competenze sulla prevenzione della

corruzione e sulla trasparenza dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) all'ANAC, nonché la rilevante riorganizzazione dell'ANAC e l'assunzione delle funzioni e delle competenze della soppressa Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici (AVCP).

In tale deliberazione l'ANAC sottolinea la necessità di mappare le attività e le aree maggiormente a rischio, con particolare riferimento al settore dei contratti pubblici, nonché alle aree concernenti: la gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; i controlli, le verifiche, le ispezioni e le sanzioni; gli incarichi e le nomine; gli affari legali e il contenzioso.

15. **Delibera n. 831 del 3 agosto 2016**, recante *“Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016;*
16. **Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016**, recante *“Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013”;*
17. **Delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016**, recante *“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”.*
18. **Determinazione n. 241 del 08 marzo 2017**, relativa alle *“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.”* Con la successiva **Delibera n. 382 del 12/04/2017**, l'ANAC ha sospeso *“l’efficacia della delibera n. 241/2017 [...] limitatamente alle indicazioni relative all’applicazione dell’art. 14 co. 1, lett. c) ed f) del d. lgs. n. 33/2013 per tutti i dirigenti pubblici, compresi quelli del SSN”*, in attesa dell’esito della definizione nel merito del giudizio instaurato da alcuni ricorrenti avverso la succitata delibera n. 241/2017. Da ultimo si veda il Comunicato del Presidente ANAC del 07/03/2018 di sospensione dell’efficacia limitatamente alle indicazioni sulla pubblicazione dei dati di cui all’art. 14, co. 1 ter, ultimo periodo del d.lgs. 33/2013.
19. **Determinazione n. 1134 del 8/11/2017**, recante *“Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”.*
20. **Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017**, recante la *“Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”.* Si segnala l’importanza di tale ultimo provvedimento che contiene una specifica sezione relativa alle Istituzioni universitarie. Il termine per aggiornare il Piano di prevenzione della corruzione alla luce delle raccomandazioni fornite dalla suddetta delibera era fissato al 31 agosto 2018. A seguito dell’emanazione della predetta delibera, è stato pubblicato l’Atto d’indirizzo della Ministra Sen. Valeria Fedeli del 14 maggio 2018. In ottemperanza a quanto indicato dall’Anac e dal Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca, il Consiglio di Amministrazione del Politecnico di Torino, in data 25 luglio 2018 ha adottato l’aggiornamento al Piano triennale di prevenzione della corruzione e Trasparenza 2018-2020.
21. **Atto di segnalazione n. 6 del 20 dicembre 2017** *“concernente la disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, contenuta nel d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 97/2016.”*
22. **Delibera n. 620 del 04 luglio 2018** con la quale l’Autorità, a seguito di una richiesta di parere, fornisce *“indicazioni in merito all’applicazione del d.lgs. 175/2016, con particolare riferimento all’articolo 7, comma 5 (ndr. relativo all’obbligo della procedura ad evidenza pubblica per la selezione del socio privato), alle società con caratteristiche di spin off o di start up universitari, costituite ai sensi degli articoli 2 e 3 del decreto legislativo 27 luglio 1999, n. 297 e dell’art. 2 bis, comma 3, del d.lgs. n.33/2013 alle medesime società.”*
23. **Delibera del 30 ottobre 2018**, con cui l’Autorità nazionale anticorruzione ha emanato il *“Regolamento sull’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”*
24. **Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018** recante la *“Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”.*

25. **Regolamento del 07 dicembre 2018** per l'esercizio della funzione consultiva svolta dall'Autorità nazionale anticorruzione ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dei relativi decreti attuativi e ai sensi del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, al di fuori dei casi di cui all'art. 211 del decreto stesso.

Per una visione completa dei provvedimenti dell'Autorità si rimanda al sito della stessa e in particolare all'indirizzo <http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Attivitadocumentazione> in cui è possibile visionare la documentazione suddivisa per aree tematiche. Si rileva che nella sezione "Contratti pubblici" sono inserite, tra il resto, le linee guida adottate dall'ANAC su numerose materie di rilevanza per l'attività contrattuale della pubblica amministrazione ai sensi del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (Codice dei contratti pubblici).

2.2.4. I reati contro la Pubblica Amministrazione e altre fattispecie rilevanti ai sensi della L. 190/2012.

Con la Legge 6 novembre 2012, n. 190, il Parlamento ha varato una normativa organica tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro la corruzione e l'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

In particolare, il comma 75 dell'art.1 della novella contiene numerose modifiche al Codice Penale e soprattutto una significativa "riforma" dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione che, in taluni casi, si è tradotta in una "rimodulazione" di alcune figure delittuose.

Come già rilevato in premessa, le situazioni rilevanti ai sensi della legge anticorruzione sono più ampie della fattispecie penalistica 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.

Si osserva che la legge 27 maggio 2015, n. 69 ha modificato il codice penale al fine di inasprire tanto le pene principali quanto le pene accessorie previste per i delitti commessi dal pubblico ufficiale contro la pubblica amministrazione.

Si rileva, altresì, che la Legge 9 gennaio 2019, n. 3 (cd. legge "Spazzacorrotti") reca ulteriori "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici." Tale provvedimento, in vigore dal 31 gennaio 2019, apporta modifiche al codice penale, al codice di procedura penale, al codice civile ed alcune leggi speciali, al fine di potenziare l'attività di prevenzione, accertamento e repressione dei reati contro la pubblica amministrazione.

In particolare, per quanto qui interessa:

- È inasprita la pena (ora prevista da un minimo di 3 ad un massimo di 8 anni di reclusione) a carico del pubblico ufficiale per il reato di corruzione per l'esercizio della funzione (cd. corruzione impropria);
- Viene aumentata la pena per il delitto di appropriazione indebita, punita con la reclusione da 2 a 5 anni e con la multa da 1.000 a 3.000 €;
- Viene introdotta una causa speciale di non punibilità per alcuni delitti contro la pubblica amministrazione, in presenza di autodenuncia e collaborazione con l'autorità giudiziaria (nuovo art. 323-ter del codice penale);
- È abrogato il delitto di millantato credito, la cui fattispecie è ricompresa nella nuova formulazione del delitto di traffico di influenze illecite (art. 346-bis);
- Viene integrata la lista dei reati commessi in danno o in vantaggio di un'attività imprenditoriale, alla cui condanna consegue l'incapacità di contrattare con la PA;
- È esteso il catalogo dei reati alla cui condanna consegue la pena accessoria dell'interdizione (perpetua o temporanea) dai pubblici uffici. Inoltre la durata dell'interdizione temporanea è aumentata da un minimo di 5 ad un massimo di 7 anni. Si prevede l'interdizione temporanea da 1 a 5 anni ove vi sia stata collaborazione da parte del condannato;

- Viene modificata – in termini di maggiore afflittività – la disciplina relativa alla riabilitazione e alla sospensione condizionale della pena, anche per quanto riguarda la sospensione delle pene accessorie dell'interdizione dai pubblici uffici e dell'incapacità di contrattare con la PA;
- È ampliato l'uso delle intercettazioni mediante l'uso dei captatori informatici (cd. *trojan*) su dispositivi elettronici portatili nei procedimenti per delitti contro la pubblica amministrazione puniti con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a cinque anni;
- Viene apportata una modifica alla disciplina della prescrizione del reato, la cui entrata in vigore è fissata al 01 gennaio 2020;
- Viene eliminata la necessità della richiesta del Ministro della giustizia e della denuncia della persona offesa per il perseguimento di reati di corruzione e di altri delitti contro la pubblica amministrazione commessi all'estero.

Nell'Allegato A si riportano le disposizioni del codice penale relative ai reati dei pubblici ufficiali nei confronti della Pubblica Amministrazione, aggiornate alla predetta legge 3/2019.

2.3. Politecnico: storia di trasparenza ed integrità. I richiami di Statuto e Regolamento Generale.

Il Politecnico di Torino, Università pubblica, ha una consolidata fama e tradizione di istituzione integra e di prestigio.

La vita del Politecnico è regolata in primo luogo dallo Statuto - il principale riferimento normativo interno – e dalla legislazione nazionale.

Nello Statuto compaiono numerosi riferimenti a temi riconducibili ai contenuti di questo Piano, che di seguito si richiamano.

Il Politecnico - che ha autonomia didattica e scientifica ed ha altresì autonomia amministrativa, organizzativa, finanziaria e contabile [cfr art. 1 comma 3 Statuto] - nell'ambito dei Principi Generali che ne regolano l'azione:

- assicura trasparenza e informazione [cfr. art. 3 comma 3];
- adotta il Codice Etico [cfr. art. 3 comma 6];
- assicura la corretta conservazione dei documenti e predispone gli strumenti atti a garantirne la consultazione [cfr. art. 3 comma 7].

Come previsto dai principi organizzativi l'articolazione strutturale e funzionale dell'Ateneo è improntata al principio della distinzione tra funzioni di indirizzo, progettazione e controllo, da un lato, e funzioni attuative e di gestione amministrativa dall'altro [cfr. art. 6 comma 2].

Con riferimento alla distinzione di cui sopra l'attività amministrativa si ispira ai principi della pubblicità, trasparenza e accessibilità degli atti, semplicità e snellezza delle procedure, uguaglianza, efficacia, efficienza ed economicità nelle attività, con particolare attenzione al collegamento tra le unità organizzative [cfr. art. 6 comma 5].

I principi sopra richiamati sono ripresi nei diversi ambiti di attività richiamati dallo Statuto.

In merito al reclutamento il Politecnico garantisce un'adeguata pubblicità delle valutazioni comparative e delle procedure di selezione nonché l'adozione di metodi di comparazione oggettivi, trasparenti e in linea con quelli internazionalmente riconosciuti [per le valutazioni] così come l'imparzialità e la rapidità delle procedure di reclutamento del personale tecnico amministrativo e dirigenziale [cfr. art. 7 comma 1 e 2].

Per quanto riguarda la gestione viene garantita parità di diritti e doveri nell'ottica della trasparenza dei risultati e delle risorse impegnate, così come il riferimento alla trasparenza compare anche per la valutazione delle prestazioni [cfr. art. 7, comma 4 e 5].

Nell'articolazione prevista dallo Statuto assumono rilievo fondamentale i Dipartimenti, le strutture in cui l'Ateneo si articola per lo svolgimento delle attività didattiche e formative, della ricerca scientifica, del trasferimento tecnologico e dei servizi al territorio [cfr. art. 19 comma 1].

Nello Statuto alcuni articoli sono dedicati alla esplicitazione delle modalità con cui vengono assunte e rese pubbliche le deliberazioni e le decisioni attraverso cui si attua parte dell'azione di governo e

amministrativa. In particolare i verbali delle adunanze degli organi collegiali del Politecnico sono pubblici e inseriti sul sito internet dell'Ateneo, fatta salva la tutela della riservatezza prevista dalle norme vigenti. Del contenuto delle deliberazioni è assicurata la comunicazione all'interno e all'esterno dell'Ateneo [cfr. art. 32].

Le indicazioni di carattere generale contenute nello Statuto su questo tema trovano precisazione e sviluppo nell'articolato del Regolamento Generale di Ateneo, nel cui Titolo VI vengono dettagliate le norme generali sul funzionamento degli Organi Collegiali.

Il Titolo VIII del Regolamento Generale di Ateneo è interamente dedicato al tema della trasparenza dell'attività amministrativa e all'accesso ai documenti. In particolare viene previsto che l'accesso ai documenti amministrativi, attese le sue rilevanti finalità di pubblico interesse, è riconosciuto principio generale di primaria importanza dell'attività amministrativa al fine di favorire la partecipazione e di assicurare imparzialità e trasparenza, nel rispetto della normativa vigente e che la consultazione degli atti amministrativi degli organi di governo (Rettore, Consiglio di Amministrazione, Senato Accademico) viene garantita, nel rispetto dei principi generali di tutela dell'interesse pubblico e del diritto alla riservatezza, mediante pubblicazione nell'area Intranet di Ateneo ad accesso riservato entro quindici giorni dall'emanazione o dall'approvazione dell'atto.

Un ulteriore elemento di interesse rispetto ai contenuti di questo Piano deriva dall'esplicitazione a livello di Statuto [cfr. art. 33] delle incompatibilità e dei casi di decadenza previsti per il Rettore e i componenti degli Organi di Governo.

2.3.1. I regolamenti di riferimento al Politecnico

Di seguito la tabella riepilogativa che contiene oltre a Statuto, Codice Etico, Regolamento Generale di Ateneo, Regolamento di Amministrazione e Contabilità l'elenco di tutti o Regolamenti interni (evidenziati in grassetto quelli emanati o revisionati nel corso del 2018). Tali documenti, in attuazione della previsione del Regolamento Generale di Ateneo [cfr. art. 40], sono pubblicati sul sito istituzionale di Ateneo, raggiungibili anche dalla sezione Amministrazione Trasparente.

Tabella 1: I Regolamenti di riferimento al Politecnico di Torino

Statuto e regolamenti principali	Statuto	D.R. 418 del 29/11/2011
	Regolamento Generale di Ateneo	D.R. 261 del 15/11/2012
	Regolamento di Amministrazione e Contabilità del Politecnico di Torino	D.R. 218 del 03/06/2013
	Regolamento didattico di ateneo per i corsi istituiti in applicazione del D.M. 270/04	D.R. 230 del 11/10/2012 modificato con D.R. 491 del 4/10/2016
	Codice Etico	D.R. 28 del 15/02/2012
	Codice di Comportamento	D.R. 72 del 07/03/2014
	Regolamento Comitato Unico di Garanzia	D.R. 203 del 7/5/2015
Regolamenti Gestione ed Amministrazione	Regolamento del Politecnico di Torino relativo alla Proprietà Industriale e Intellettuale	D.R. 299 del 22/07/2007
	Regolamento di attuazione della Legge 241/90 in materia di procedimenti amministrativi	D.R. 151 del 29/06/2012
	Regolamento per la costituzione di "spin off del Politecnico di Torino" e per la partecipazione del personale dell'Ateneo alle attività degli stessi	D.R. 121 del 19/5/2009, modificato con D.R. 67 del 30/3/2012, con D.R. 220 del 5/6/2014 e con D.R. 278 del 22/6/2015
	Regolamento per la partecipazione a programmi di finanziamento (dell'Unione Europea, dei ministeri, degli enti territoriali, delle fondazioni e di altri enti pubblici e privati)	D.R. 832 del 22.12.2005
	Regolamento per le missioni e le trasferte	D.R. 670 del 06/12/2016
	Regolamento della gestione inventariale e patrimoniale delle immobilizzazioni	D.R. 290 del 30/12/2009
	Regolamento di attuazione del codice in materia di protezione dei dati personali	D.R. 72 del 2/3/2006

		Regolamento per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro	D.R. 93 del 17/03/2010
		Regolamento convenzioni e contratti per attività in collaborazione o per conto terzi	D.R. 277 del 27/06/2015 modificato con D.R. 605 del 1/12/2017
		Regolamento per lo svolgimento di attività di ricerca per enti partecipati dal Politecnico di Torino	D.R. 447 del 23/11/2007
		Regolamento per la concessione degli spazi	D.R. 564 del 29/07/2005 Aggiornamento tariffe con deliberazione CdA del 4/2/2009
		Regolamento per la pubblicazione dei documenti all'Albo Ufficiale di Ateneo	D.R. 323 del 21/12/2012
		Regolamento per l'invio di messaggi di posta elettronica al personale del Politecnico di Torino	D.R. 560 del 8/10/2014
		Regolamento per l'utilizzo della carta di credito	D.R. 163 del 15/5/2014
		Regolamento del Servizio Ispettivo di Ateneo	D.R. 669 del 6/12/2016
Regolamenti relativi al Personale	Personale Docente	Regolamento di Ateneo per il funzionamento del Collegio di disciplina e per l'istruzione del procedimento disciplinare nei confronti dei professori e dei ricercatori universitari	D.R. 271 del 22/11/2012
		Regolamento relativo alla disciplina delle procedure di mobilità interna e di trasferimento per la copertura dei posti vacanti di professore ordinario, associato confermato, ricercatore confermato	D.R. 309 del 21/04/1999 modificato con D.R. 331 del 26/04/2001
		Regolamento di Ateneo per il Reclutamento dei Ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della Legge n. 240/2010	D.R. 136 dell'8/06/2012 – modificato dai DD.RR. n. 155 del 09/07/2012, n. 221 del 04/06/2013, del n. 278 del 25/07/2013, n. 35 dell'1/02/2016, n. 188 del 9/05/2016, n. 18 del 13/01/2017 e n. 256 del 9/05/2017 – Modificato con D.R. 12/6/2018
		Regolamento di Ateneo per la disciplina della chiamata di professori di prima e seconda fascia ai sensi dell'art. 18 e 24 della legge n. 240/2010.	D.R. 177 del 31/07/2012 – modificato dai DD.RR. n. 277 del 25/07/2013, n. 250 del 5/06/2015, n. 34 dell'1/02/2016, n. 187 del 9/05/2016, n. 255 del 9/05/2017 e n. 484 del 3/08/2017 – Modificato con D.R. 594 del 12/6/2018
		Regolamento per la disciplina di procedure comparative per il conferimento di incarichi individuali di natura autonoma	D.D.A. 153 del 24/11/2011
		Regolamento disciplinante gli incarichi esterni all'ateneo per i professori e i ricercatori	D.R. 725 del 23/12/2016
		Regolamento di ateneo per l'attribuzione a professori e ricercatori di ruolo dell'incentivo una tantum di cui all'articolo 29, comma 19, della legge 240/2010, per gli anni 2011, 2012 e 2013	D.R. 205 del 11/05/2015
		Regolamento per l'impegno didattico dei professori e dei ricercatori del Politecnico di Torino ai sensi dell'art. 6 e dell'art. 24 della L. 30.12.2010, n. 240	D.R. 173 del 14/04/2015 modificato con D.R. 154 del 27 marzo 2017 – modificato con D.R. 654 del 29.6.2018
		Regolamento di ateneo per il conferimento del titolo di "professore emerito del Politecnico di Torino"	D.R. 182 del 1/08/2012 modificato con D.R. 204 del 20/09/2012
		Linee guida per la concessione dell'anno sabbatico, del congedo per motivi di studio o di ricerca e dell'aspettativa per lo svolgimento di attività presso organismi pubblici e privati	D.R. 170 del 15/5/2014
		Regolamento disciplinante le modalità per l'attribuzione degli scatti stipendiali triennali dei professori e ricercatori di ruolo presso il Politecnico di Torino ai sensi dell'art. 6 della legge 30.12.2010, n.	D.R. n. 475 del 1/08/2017

	240.	
Personale Tecnico Amministrativo	Regolamento per il conferimento degli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato	D.R. 565 del 29.7.2005 modificato con D.R. 46 del 19.2.2014
	Regole per l'autorizzazione per lo svolgimento di incarichi retribuiti ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. 165/01	N.D.
	Regolamento concernente i procedimenti di selezione per l'assunzione di personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato	D.R. 339 del 31/5/2002
	Regolamento concernente i procedimenti di selezione e gestione del personale tecnico amministrativo a tempo determinato	D.R. 214 del 22/7/2011
	Regolamento per la disciplina dell'istituto della reperibilità	D.D.G. 546 del 12/04/2017
	Regolamento per la Procedura di Stabilizzazione riservata al personale tecnico amministrativo a tempo determinato del Politecnico di Torino (art. 22 – c. 5 del CCNL 16.10.2008, L. 296/2006 e L.244/2007)	Disposizione n. 475 del 18/6/2009
	Regolamento relativo ai procedimenti di selezione, assunzione e gestione del rapporto di lavoro dei tecnologi a tempo determinato presso il Politecnico di Torino	D.R. 107 del 01/03/2017
	Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivante di cui all'articolo 18, commi 1 e 2 della legge n° 109 del 11 febbraio 1994 e s.m.i.	D.R. 866 del 29/11/2002
	Regolamento concernente la mobilità verticale del personale tecnico- amministrativo a tempo indeterminato	D.R. 819 del 5/11/2004
Assegnisti di Ricerca	Regolamento per la Costituzione di Rapporti di Lavoro a Tempo Parziale	in vigore dal 1/09/2008
Regolamenti per la Didattica e gli Studenti	Regolamento per l'attribuzione di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca	D.R. 111 del 14/4/2011 Modificato con D.R. 1103 del 20/12/2018
	Regolamento dei Collegi dei Corsi di Studio	D.R. 186 del 9/05/2016
	Regolamenti didattici dei corsi di studio	D.R. 566 del 5/6/2018
	Regolamento studenti	D.R. 109 del 15/03/2016 modificato con D.R. 164 del 31/3/2017
	Regolamento sulla contribuzione studentesca	D.R. 285 del 15/5/2017
	Regolamento per l'attribuzione di borse per l'attività di ricerca	D.R. 154 del 05/07/2012 – modificato con D.R. N. 1104 del 20.12.2018
	Regolamento in Materia di Dottorato di Ricerca del Politecnico di Torino	D.R. 254 del 05/7/2013 modificato con D.R. 627 del 3/11/2017
Regolamenti per la ricerca	Regolamento della Scuola di Master e Formazione Permanente del Politecnico di Torino	D.R. 388 del 13/12/2013 modificato con D.R. n. 628 del 3 novembre 2017
	Regolamento del Comitato di Ateneo per la Ricerca, il Trasferimento Tecnologico e i Servizi al Territorio (CARTT)	D.R. 11 del 16 gennaio 2013
Regolamenti Dipartimenti	Regolamento Laboratorio Interdipartimentale TT	DR. 737 del 15.12.2014 modificato il 31.05.2016 e il 22.11.2016
	Regolamenti dei Dipartimenti: DAD - DENERG- DET - DIATI - DIGEP - DIMEAS - DISAT - DISEG -	D.R. 271 del 19/07/2013

	DISMA - DIST -	
	Regolamento del Dipartimento DAUIN	D.R. 321 del 24/09/2013

Fonte: Area AFIS.

2.4 Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è finalizzata a comprendere meglio come le dinamiche dell'ambiente esterno possano incidere sull'esposizione dell'Ateneo al rischio corruttivo.

Dalle Relazioni annuali sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata dell'ultimo triennio, emerge in Piemonte la stabile presenza di sodalizi criminali di tipo mafioso affiliati alla 'ndrangheta capaci di infiltrarsi nell'imprenditoria locale, arrivando ad ottenere in via diretta o indiretta la gestione e/o il controllo di attività economiche, l'aggiudicazione di appalti pubblici e privati, l'intestazione fittizia di beni.

Attraverso il reimpiego in attività imprenditoriali di rilevanti capitali illegalmente accumulati, questi gruppi criminali alterano gli equilibri del mercato partecipando direttamente o indirettamente alle gare d'appalto.

Dalla situazione tratteggiata discende l'importanza per gli enti del territorio di monitorare con particolare attenzione l'ambito degli Appalti.

3. Il processo di valutazione del rischio

3.1 Introduzione ed approccio metodologico

L'approccio metodologico tiene conto dell'esperienza maturata nella predisposizione dei precedenti PTPC a partire dal 2013 e delle indicazioni contenute nella Determinazione n 12/2015 dell'ANAC, che ha fornito spunti di adeguamento e miglioramento.

Il P.N.A. ha chiaramente definito la valutazione del rischio come processo progressivo basato sulle specifiche fasi:

- **identificazione dei rischi:** rilevata su ciascuno dei processi/servizi mappati;
- **analisi dei rischi:** valutata in funzione della probabilità che il rischio si verifichi e dell'impatto che questo ha per Ateneo;
- **ponderazione dei rischi:** intesa come confronto e classificazione tra i diversi livelli di rischi rilevati al fine di individuare le priorità di intervento e trattamento;
- **definizione delle priorità di intervento:** per la mitigazione del rischio attraverso azioni specifiche e mirate su uno specifico ambito o processo.

In particolare il P.N.A. del 2013 e le recenti integrazioni hanno definito criteri omogenei di valutazione per tutte le P.A., identificando tuttavia alcune specificità legate a particolari tipologie di attività. .

Si riportano di seguito le logiche di calcolo del livello di rischio ed i criteri introdotti dal P.N.A., adottati anche nel presente piano:

Calcolo del livello di rischio	Formula
Il livello di rischio Lr viene calcolato su ciascun processo/servizio mappato	
Il livello di rischio Lr è il prodotto della probabilità Pr per l'impatto Ir	$Lr = Pr * Ir$
La probabilità Pr che un rischio si verifichi è la media aritmetica degli indici di valutazione della probabilità lvp	$Pr = \text{media}(lvp)$
Il valore dell'impatto Ir è la media aritmetica degli indici di valutazione dell'impatto lvi	$Ir = \text{media}(lvi)$

Nelle tabelle che seguono sono definiti gli indici di valutazione della probabilità **lvp** e gli indici di valutazione dell'impatto **lvi** previsti dal P.N.A. e relativi valori ammessi, mentre nell'Allegato B sono dettagliati i criteri per l'assegnazione dei valori agli indici.

indici di valutazione della probabilità lvp	Valori ammessi
Discrezionalità: Il processo è discrezionale?	da 1 a 5
Rilevanza esterna: il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amministrazione di riferimento?	2; 5
Complessità del processo: si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?	1; 3; 5
Valore economico: qual è l'impatto economico del processo?	1; 3; 5
Frazionabilità del processo: il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti)?	1; 5
Controlli: anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?	da 1 a 5

indici di valutazione dell'impatto Ivi	Valori ammessi
Impatto organizzativo: rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di processo di competenza della p.a.) nell'ambito della singola PA, quale percentuale di personale è impiegata nel processo? Se il processo coinvolge l'attività di più servizi nell'ambito della stessa PA occorre riferire la percentuale al personale impiegato nei servizi coinvolti	da 1 a 5
Impatto economico: nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della PA di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA di riferimento per la medesima tipologia di evento o di tipologie analoghe?	1; 5
Impatto reputazionale: nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?	da 0 a 5
Impatto organizzativo, economico e sull'immagine: a quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/il ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?	da 1 a 5

A valori di probabilità **Pr** e impatto **Ir** pari a 0/1 corrispondono livelli di rischio assente/minimo mentre il valore 5 indica il massimo rischio per il singolo indice. Il valore massimo del livello di rischio **Lr**, per un singolo processo/attività è pari a 25.

3.1.1 Mappatura delle aree, dei processi e delle attività a rischio corruzione

Una delle finalità cui risponde il piano anticorruzione è quella di individuare le attività ed i processi nell'ambito dei quali è più elevato il rischio di corruzione al fine di alimentare la *gestione del rischio* in linea con quanto introdotto dal primo **P.N.A.** elaborato dal D.F.P. ed approvato dalla C.I.V.I.T., oggi ANAC.

La Legge 190/2012 ha fornito una prima indicazione, disponendo che tra le attività da monitorare vi sono quelle di cui al comma 16 del citato provvedimento, ossia i 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, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n. 150 del 2009.

Le indicazioni contenute nel P.N.A. pubblicato, definiscono in modo più preciso gli ambiti di rischio obbligatori da presidiare, il processo di gestione del rischio, la metodologia di valutazione del rischio.

Il presente Piano recepisce le disposizioni introdotte dal P.N.A. e dai successivi aggiornamenti:

- la gestione del rischio considerata come processo progressivo suddiviso in fasi (mappatura dei processi, valutazione del rischio per ciascun processo, trattamento del rischio secondo priorità derivanti dalla ponderazione del rischio stesso);
- la valutazione del rischio intesa come processo di identificazione, analisi e ponderazione del rischio basato su metodologia chiaramente definita (Allegati 1 e 5 al P.N.A.).

Sono state recepite le indicazioni fornite dall'aggiornamento 2015 in relazione all'identificazione delle aree di rischio integrando le preesistenti aree di rischio "comuni e obbligatorie" con quelle "generali" e "specifiche". L'aggiornamento 2017 del P.N.A., come anticipato in premessa, ha fornito l'occasione per

focalizzare maggiormente l'attenzione sui temi core della nostra istituzione: la ricerca e la didattica, e di approfondire le dinamiche legate al reclutamento dei docenti e alla gestione delle partecipate e degli spin-off universitari.

Le attività di identificazione, analisi e ponderazione dei rischi sono realizzate dal Responsabile dell'Anticorruzione anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, dei responsabili delle unità organizzative di primo livello e dei referenti delle varie aree di competenza.

3.1.2 Ambiti di valutazione ed aree di rischio

Nel paragrafo 2.2.4 sono stati descritti in modo generale i reati contro la Pubblica Amministrazione e le altre fattispecie di comportamenti non adeguati ai sensi della Legge 190 /2012.

In questa sezione del documento si analizza la realtà specifica del Politecnico, approfondendo l'analisi delle attività, processi e servizi che caratterizzano la nostra università, per identificare le aree sulle quali vi è maggiore rischio di commettere illeciti o comunque di generare pregiudizio per l'Ateneo.

Per la definizione degli ambiti di valutazione e delle specifiche attività e processi da analizzare, sono stati presi in considerazione, con il contributo di tutte le aree funzionali dell'Amministrazione (compresi i Distretti), la Mappa dei Servizi e la Tabella dei Procedimenti amministrativi. Mappa e Tabella rappresentano rispettivamente, in modo strutturato, la fotografia aggiornata dei servizi offerti dall'amministrazione ai propri utenti finali ed intermedi e l'insieme dei procedimenti amministrativi gestiti dalle diverse unità organizzative.

I servizi e procedimenti amministrativi identificati, sono stati integrati con ulteriori specifiche attività mappate in collaborazione con le aree funzionali.

Gli ambiti di valutazione identificati hanno tenuto conto sia delle disposizioni introdotte dal Piano Nazionale Anticorruzione che prevedono che l'analisi venga effettuata almeno su un set minimo di **aree di rischio comuni e obbligatorie** (allegato 2 al P.N.A.) sia delle disposizioni contenute nell'aggiornamento 2015 che prevedono che l'analisi sia estesa anche alle aree c.d. "aree generali" e "aree di rischio specifiche" di cui si riporta di seguito una tabella sintetica.

Tabella 2: Definizione delle aree di rischio

1. - Aree di rischio comuni e obbligatorie (previste dal P.N.A.)			Codice	
A	Reclutamento e progressione del personale	1	Reclutamento	1.A.1
		2	Progressioni di carriera	1.A.2
		3	Conferimento di incarichi di collaborazione	1.A.3
B	Affidamento di lavori, servizi e forniture	1	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	1.B.1
		2	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	1.B.2
		3	Requisiti di qualificazione	1.B.3
		4	Requisiti di aggiudicazione	1.B.4
		5	Valutazione delle offerte	1.B.5
		6	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	1.B.6
		7	Procedure negoziate	1.B.7
		8	Affidamenti diretti	1.B.8
		9	Revoca del bando	1.B.9
		10	Redazione del cronoprogramma	1.B.10
		11	Varianti in corso di esecuzione del contratto	1.B.11
		12	Subappalto	1.B.12
		13	Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	1.B.13
C	Provvedimenti ampliativi	1	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an	1.C.1

	della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2	Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato	1.C.2
		3	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato	1.C.3
		4	Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale	1.C.4
		5	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an	1.C.5
		6	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto	1.C.6
D	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	1	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an	1.D.1
		2	Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato	1.D.2
		3	Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato	1.D.3
		4	Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale	1.D.4
		5	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an	1.D.5
		6	Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto	1.D.6
2. - Aree di rischio generale (previste dall'aggiornamento 2015)				
A	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio			2.A
B	Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni			2.B
C	Incarichi e nomine			2.C
D	Affari legali e contenzioso			2.D
3. - Aree di rischio specifiche (previste dall'aggiornamento 2015)				
A	Didattica	1	Gestione test di ammissione	3.A.1
		2	Valutazione studenti	3.A.2
B	Ricerca	1	Concorsi	3.B.1
		2	Gestione dei fondi di ricerca	3.B.2

Fonte: Allegato 2 del P.N.A. 2013 e Aggiornamento 2015 P.N.A

Nell'aggiornamento del P.N.A. 2017, l'ANAC ha focalizzato l'attenzione sulle università individuando le seguenti attività come meritevoli di particolare attenzione poiché potenzialmente a rischio corruzione, potenzialmente suscettibili di interferenze improprie o di interessi personali:

- la progettazione, la valutazione e lo svolgimento della ricerca
- lo svolgimento della didattica
- il reclutamento dei docenti
- la gestione del conflitto di interesse del personale docente e ricercatore nello svolgimento di altre attività
- il ruolo dei docenti e dei ricercatori nelle spin-off
- la costituzione degli enti partecipati

L'Ateneo ha recepito gli spunti del P.N.A. 2017 e dell'atto di indirizzo del MIUR emanato in data 14 maggio 2018 avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al P.N.A., finalizzato ad indirizzare gli Atenei nella stesura dei PTPCT, con l'adozione di un Piano di prevenzione della corruzione straordinario nel luglio 2018.

Nei lavori per la stesura è stata coinvolta anche la componente "politica" dell'Ateneo, attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro ad hoc costituito da 8 tra Vice e Delegati del Rettore.

Si è proceduto effettuando una gap analysis tra quanto presente nelle linee guida citate e le azioni già attivate in Ateneo, per arrivare ad evidenziare eventuali attività e buone pratiche da implementare. Sono state individuate azioni da avviare a breve termine ma anche nel medio e lungo periodo.

La situazione fotografata dalla *gap analysis* (che si può consultare nel PTPCT 2018-2020 di luglio 2018 alla pagina

https://www.swas.polito.it/services/operazione_trasparenza/default.asp?id_documento_padre=111485)

restituisce l'immagine di un Ateneo che negli anni ha adottato tutti i regolamenti richiesti dalle norme, applicandoli e aggiornandoli ove fosse necessario. Gli spunti forniti dall'ANAC e dal MIUR hanno rappresentato un ulteriore stimolo al miglioramento e all'aggiornamento, per cui di seguito si elencano

quegli ambiti meritevoli di approfondimento in cui si è deciso di intervenire nel triennio 2019-2021 in ottica di prevenzione di fenomeni di *maladministration* ed eventuali criticità.

Tabella 3: Conclusioni della gap analysis svolta in occasione del PTPCT 2018-2020 straordinario 2018 in recepimento del P.N.A. 2017: azioni da attivare nel triennio 2019-2021 nei diversi ambiti.

Ambito	Azioni necessarie	Linee di indirizzo preliminari
1.La ricerca		
1.1 Fase della progettazione	<p>Proseguire nel percorso di comunicazione sulle opportunità di ricerca provenienti da bandi esterni o da finanziamenti interni.</p> <p>Definire modalità strutturate e cadenzate periodicamente per diffondere le informazioni e le opportunità derivanti dagli accordi con i partner strategici per la ricerca.</p>	Il tema della parità delle opportunità garantite nell’assegnazione dei fondi per la ricerca, che è nei fatti attentamente rispettato, può essere evidenziato mediante un addendum al Codice Etico alla luce del PNA 2017.
1.2 Fase della valutazione e finanziamento	Potrebbe essere formalizzata la decisione di mettere a bando una più ampia quota di fondi interni per la ricerca, nonché regole puntuali per le commissioni di valutazione.	Laddove i fondi siano destinati a iniziative coerenti con il lancio di “bandi”, possibile estensione delle prassi di Ateneo anche per i fondi distribuiti nei Dipartimenti.
1.3 Fase dello svolgimento	Continuazione della standardizzazione e messa a disposizione di strumenti per la raccolta degli output della ricerca. Rafforzamento strutture di supporto per la rendicontazione, che rappresentano inoltre un momento di controllo da parte di un’entità “terza”.	Le azioni di supporto, affiancamento e formazione ex ante sono un positivo stimolo all’applicazione di regole comuni e di buone prassi, anche in ottica di prevenzione della corruzione in senso lato
1.4 Fase dell’Esito e diffusione dei risultati	<p>Predisposizione policy di Ateneo sull’Open Access.</p> <p>Rafforzamento degli strumenti relativi alla pubblicazione degli output della ricerca.</p> <p>Monitoraggio di quanto previsto dai bandi. Anticipazione interna di eventuali audit.</p>	Tema REPRIZE : è molto delicato; si potrebbero eventualmente prevedere forme di incentivazione per l’iscrizione da parte dei docenti/ricercatori del Poli.
2.La valutazione della qualità della ricerca	Le azioni riguardano principalmente MIUR / Anvur.	
3. L’organizzazione della didattica		
3.1 Processo di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio	Le azioni riguardano principalmente MIUR / Anvur.	
3.2 Svolgimento della didattica	Nessuna. Si resta in attesa delle Linee Guida ANAC-MIUR per il Codice etico/di comportamento unificato.	
4.1. Il reclutamento dei docenti	L’Ateneo adotta già le misure previste dalla legge ed ha aggiornato i regolamenti in tempi recenti (giugno 2018).	

Ambito	Azioni necessarie	Linee di indirizzo preliminari
4.1.1 Reclutamento dei professori ai sensi dell'art. 24, co.6, L. 240/2012	Saranno monitorati periodicamente i numeri delle assunzioni secondo le procedure ai sensi dell'Art 24 c.6.	<p>Si ritiene opportuno inserire un punto all'interno del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza di Ateneo in cui richiamare il carattere di eccezionalità nell'uso della procedura, la necessità di motivazione rafforzata per il ricorso al reclutamento dei professori ai sensi dell'art. 24, co.6, L.240/2010, in particolare nel caso di presenza di più candidati in possesso della ASN,</p> <p>Si resta in attesa delle azioni del MIUR in merito a finanziamento e premialità relativo alla disponibilità di posizioni art 24 co. 6.</p>
4.1.2 Adeguata programmazione per il reclutamento dei docenti	Il processo di programmazione prevede il coinvolgimento e la discussione negli organi, per garantire un pieno coinvolgimento delle varie parti.	
4.1.3 Conflitti di interesse dei partecipanti alle procedure di reclutamento		È da segnalare la necessità di effettuare un controllo a campione, sulla correttezza e adeguatezza delle dichiarazioni dei soggetti "chiamati", corrispondente ad almeno il 10% dei reclutamenti annui.
4.1.4 Formazione delle commissioni giudicatrici e conflitti di interesse dei componenti		In merito alla limitazione del numero di incarichi si ritiene opportuno che l'ufficio acquisisca una dichiarazione dei componenti della commissione, prima della loro nomina, che indichi il numero di procedure a cui hanno già partecipato nel corso dell'anno, oltre agli ulteriori requisiti, al fine di consentire al Rettore una valutazione preventiva circa l'opportunità della nomina.
4.1.5 Scarsa trasparenza dei criteri e delle procedure di valutazione		Si ritiene opportuno rilevare nel PTPC che la verbalizzazione redatta dalle Commissioni giudicatrici dà piena evidenza dell'iter logico seguito dagli organi giudicanti nella valutazione delle candidature e del relativo esito concorsuale. Tanto in quanto i regolamenti interni prevedono la redazione di un verbale per ogni singola seduta, contenente la valutazione dei titoli e delle pubblicazioni, nonché i giudizi individuali e collegiali sui candidati. Inoltre viene redatta una relazione riassuntiva di tutte le attività svolte dalla Commissione giudicatrice che viene pubblicata sul sito nella pagina dedicata alla procedura.
5 I presidi per l'imparzialità dei docenti e del personale	Si resta in attesa delle Linee Guida ANAC-MIUR per il Codice etico/di comportamento unificato.	
5.1 Codice di comportamento e codice etico	Si resta in attesa delle Linee Guida ANAC-MIUR per il Codice etico/di comportamento unificato.	
5.2 Incompatibilità e conflitto di interessi nello svolgimento di attività extraistituzionali		Si ritiene che le linee-guida ANAC non intendano definire un rapporto basato su una presunzione di colpevolezza; si suggerisce pertanto un mantenimento delle modalità attuali, come delineate nel Regolamento in vigore dal 1/1/2017, confermando la necessità di una valutazione attenta della motivazione e della valenza delle attività collaterali, quando esse necessitino di

Ambito	Azioni necessarie	Linee di indirizzo preliminari
		<p>un'autorizzazione da parte del Rettore dell'Ateneo. Questo, quindi, nel rispetto dell'autonomia degli Atenei, come definita dalle Normative vigenti.</p> <p>-Fatti salvi i vincoli di Legge, non si ritiene di dover aggiungere ulteriori forme di limitazione alle attività autorizzabili, ovviamente a valle della verifica che il docente abbia ottemperato ai suoi impegni di didattica e ricerca.</p> <p>-In merito all'incompatibilità della partecipazione azionaria di Società di capitali in posizione di controllo, si ritiene che l'indicazione del MIUR debba essere assunta in modo non letterale, ma vista in modo armonico e coerente con quanto indicato al punto in cui si fa riferimento all'assunzione di cariche gestionali, in quanto il mero possesso di quote di maggioranza o di controllo in Società di capitali non implica necessariamente la gestione diretta delle operazioni di tali Società; comunque, la necessità di esercitare il dovuto controllo rispetto a potenziali conflitti di interesse non può spingersi alla negazione del diritto di proprietà sic stantis del singolo cittadino.</p> <p>-Laddove si ritenga indispensabile dare seguito alla richiesta di un monitoraggio periodico delle attività libere riconducibili alla voce, alquanto indefinita, di "consulenza", tale periodicità va valutata con adeguato raziocinio per non aggravare il carico burocratico degli interessati e l'Amministrazione deve fornirsi di strumenti snelli e immediati per permettere agli stessi di ottemperare.</p> <p>-Infine, si ritiene che l'Organo di governo possa prendere atto della <i>gap analysis</i> condotta, attendendo a definire più nel dettaglio le eventuali azioni di adeguamento, a valle della pubblicazione del modello di Codice etico degli Atenei italiani, preannunciato dal MIUR.</p>
5.3 I procedimenti disciplinari	Si resta in attesa da eventuali spunti sul tema da parte del Codice Etico e di Comportamento di ANAC/MIUR.	
6.Gli enti partecipati e le attività esternalizzate delle università		
6.1 Gli enti di diritto privato	Rivedere testo della Policy per adeguare a nuove posizioni normative.	Alla luce di questo approfondimento richiesto in ambito di prevenzione della corruzione e delle nuove normative (D. Lgs. 175/2016 e s.m.i.), è da pianificare un aggiornamento della policy di Ateneo.
6.2 Gli spin-off	Valutare riferimenti agli spin-off in fase di revisione della Policy per adeguare a nuove posizioni normative.	

Questa analisi ha fornito il punto di partenza per l'aggiornamento della mappatura del rischio; per le tempistiche per l'avvio delle attività si rimanda al capitolo 4.

3.2 Mappatura del rischio: vista sintetica

La mappatura dei rischi su attività, servizi e procedimenti amministrativi è stata condotta secondo le disposizioni e raccomandazioni previste nell'Allegato 1 al P.N.A. utilizzando per l'analisi e la successiva ponderazione del rischio i criteri previsti dall'Allegato 5 al P.N.A. La presente mappatura identifica anche l'area di rischio.

Di seguito gli ambiti nei quali si sono rilevati i possibili rischi di corruzione, e quindi situazioni in cui possa verificarsi un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite. Sono censite in questa tabella anche le Strutture dell'Ateneo che hanno la responsabilità di presidiare le singole attività (Aree coinvolte). Dove il processo coinvolge anche la componente docente e di ricerca, sarà indicato sotto la colonna DIP.

La tabella completa con la mappatura dei rischi, reati, regolamenti e norme di riferimento, azioni per mitigare il rischio e azioni di formazione necessarie si trova in allegato al presente documento (Allegato B – Tabella dei Rischi).

Tabella 4: Mappatura del rischio – vista sintetica

Aree di rischio	Ambito funzionale	Attività	Aree del Politecnico coinvolte		Valutazione Rischio			Priorità di intervento
			Ammin	DIP	Probabilità	Impatto	Livello Rischio	
3.A.2	DIDATTICA	Valutazione studenti (esami profitto e esami finali)	GESD	SI (Docenza)	3	3	9	1-Alta
1.B	FORNITURE, SERVIZI, LAVORI	Gestione Contratti di FORNITURE, SERVIZI, LAVORI	Tutte	SI	4	2	8	2-Media
1.B	FORNITURE, SERVIZI, LAVORI	Procedure affidamento e gestione incarichi a professionisti per attività tecniche	EDILOG	NO	4	2	8	2-Media
2.A	CONTABILITA'	Pagamenti	PAF	SI	4	2	8	2-Media
2.B	PREVENZIONE E SICUREZZA FISICA	Processi disciplinati da apposita legislazione	PREP	SI	4	2	8	2-Media
1.A	GESTIONE PERSONALE	Procedure concorsuali personale non strutturato	RUO / Strutture/ Commissioni	SI	4	2	8	2-Media
1.D	PARTECIPAZIONI	Gestione partecipazioni (organi e scelte)	AFIS	NO	4	2	8	2-Media
1.B	FORNITURE, SERVIZI, LAVORI	Procedure di affidamento SOPRA e SOTTO SOGLIA comunitaria	AQUI/EDILOG	Solo SOTTO SOGLIA	3	2	6	2-Media
1.A	GESTIONE PERSONALE	Procedure concorsuali personale docente / ricercatore	RUO/ Commissioni	SI	3	2	6	2-Media
1.A	GESTIONE PERSONALE	Procedure concorsuali TA	RUO / Commissioni	SI	3	2	6	2-Media
1.A	GESTIONE PERSONALE	Inviti a soggetti esterni, visiting, conferenzieri, esperti, incontri di ricerca	RUO	SI	3	2	6	2-Media

Aree di rischio	Ambito funzionale	Attività	Aree del Politecnico coinvolte		Valutazione Rischio			Priorità di intervento
			Ammin	DIP	Probabilità	Impatto	Livello Rischio	
1.C	RICERCA E TRASF TECNOLOGICO	Contrattazione con enti ed aziende	TRIN	SI	3	2	6	2-Media
1.C	RICERCA E TRASF TECNOLOGICO	Cessione/Licenza di brevetti	TRIN	SI	3	2	6	2-Media
1.B	GESTIONE EVENTI	Promozione, coordinamento e gestione eventi	CORE	SI	3	2	6	2-Media
1.C	GESTIONE EVENTI	Concessione spazi per eventi	CORE	SI	3	2	6	2-Media
1.D	CONTRATTAZIONE ATTIVA	Concessione spazi per attività stabili	EDILOG	NO	3	2	6	2-Media
3.A	DIDATTICA	Gestione amministrativa carriera universitaria	GESD	NO	3	2	6	2-Media
1.A	DIDATTICA / Ricerca	Attivazione borse di studio per attività di ricerca		SI	3	2	6	2-Media
1.D	DIDATTICA ed INTERNAZIONALIZZAZIONE	Procedure per assegnazione borse di studio	GESD / INTE	NO	3	2	6	2-Media
1.D	DIDATTICA	Job matching, gestione tirocini e orientamento in uscita	GESD	NO	3	2	6	2-Media
3.A	INTERNAZIONALIZZAZIONE	Ammissione ai corsi e alla mobilità, pratiche burocratiche ed accoglienza studenti stranieri	INTE	SI (Docenza)	3	2	6	2-Media
3.B	INTERNAZIONALIZZAZIONE	Contrattazione con enti ed aziende, partecipazione a bandi e acquisizione progetti, gestione e rendicontazione progetti	INTE	SI	3	2	6	2-Media
1.D	INTERNAZIONALIZZAZIONE	Procedure per assegnazione contributi per mobilità internazionale (staff training e teaching)	INTE	NO	3	2	6	2-Media
1.A	DIDATTICA	Affidamento incarichi didattici a personale esterno	GESD	SI	3	2	6	2-Media
1.A	GESTIONE PERSONALE	Gestione stage	RUO / Strutture	SI	3	2	6	2-Media
1.A	GESTIONE PERSONALE	Gestione carriere personale docente / ricercatore	RUO	NO	3	2	6	2-Media
1.D	GESTIONE PERSONALE	Autorizzazione prestazioni esterne	RUO / Strutture	SI	3	2	6	2-Media
3.B	RICERCA E TRASF TECNOLOGICO	Partecipazione a programmi di finanziamento, acquisizione di risorse esterne, gestione e rendicontazione dei finanziamenti	ARI	SI	3	2	6	2-Media
2.A	BIBLIOM	Messa a disposizione materiale librario,	BIBLIOM / AFIS	SI	3	2	6	2-Media

Aree di rischio	Ambito funzionale	Attività	Aree del Politecnico coinvolte		Valutazione Rischio			Priorità di intervento
			Ammin	DIP	Probabilità	Impatto	Livello Rischio	
		archivistico e museale						
2.B	VERBALIZZAZIONE ORGANI DI GOVERNO	Predisposizione e archiviazione verbali e atti organi collegiali	AFIS	SI	3	2	6	2-Media
1.D	DIDATTICA	Gestione finanziamenti per la progettualità studentesca e per le attività culturali	GESD	SI	3	2	6	2-Media
2.D	AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	Contenzioso	TUTTE	SI	3	2	6	2-Media
2.D	AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	Consultivo	TUTTE	SI	3	2	6	2-Media
2.D	AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	Recupero crediti	TUTTE	SI	3	2	6	2-Media
1.D	DIDATTICA	Riduzione tasse studentesche	GESD	NO	2	2	4	3-Bassa
2.B	GESTIONE DOCUMENTALE	Gestione archivio ufficiale e supporto ricerca	AFIS / Ogni ufficio	SI	2	2	4	3-Bassa
3.A	DIDATTICA	Gestione test di ammissione ai vari livelli (laurea, laurea magistrale, dottorato, master, scuole specializzazione,..)	GESD / INTE	Commissioni	2	2	4	3-Bassa
1.A	GESTIONE PERSONALE	Gestione carriere / TA	RUO	NO	2	2	4	3-Bassa
2.A	STIPENDI	Calcolo e pagamento stipendi	RUO / PAF	NO	2	2	4	3-Bassa
1.D	DIDATTICA	Pagamento didattica complementare	GESD	NO	3	1	3	3-Bassa
2.B	GESTIONE ARCHIVI INFORMATICI	Trattamento dei dati sui sistemi informativi	IT / Tutti	NO	3	1	3	3-Bassa
2.B	CONTABILITA'	Audit	PAF	NO	3	1	3	3-Bassa
2.A	CONTABILITA'	Gestione cassa economale e rimborsi spese	PAF / Tutti	SI	2	1	2	3-Bassa
2.A	CONTABILITA'	Verifica e rimborsi missioni	PAF	SI	2	1	2	3-Bassa
2.A	CONTABILITA'	Incassi	PAF	SI	2	1	2	3-Bassa
2.B	CONTROLLO PRESENZE	Gestione bollature	RUO	SI	2	1	2	3-Bassa

3.3 Mappatura del rischio: considerazioni sulle risultanze

Nel corso del 2018 non si sono verificati casi di corruzione o di malamministrazione, né ci sono stati contenziosi che abbiano avuto evidenza mediatica o che hanno indebolito la reputazione dell'Ateneo. Pertanto, le misure finora adottate per mitigare il rischio si sono rivelate efficaci e, conseguentemente, non si è ritenuto necessario modificare la valutazione del rischio, né tanto meno le misure previste per la mitigazione del rischio.

La tabella di sintesi evidenzia per il Politecnico un livello di rischio complessivo (Lr) prevalentemente medio o basso per la maggior parte delle attività valutate.

Infatti, su un valore massimo di rischio previsto dal PNA pari a 25, nessuna attività mappata supera il livello di rischio 10, facendo quindi emergere una rischiosità generale dal contesto Politecnico molto contenuta. Le motivazioni di questo profilo di rischiosità contenuta, possono essere meglio comprese analizzando i valori assunti dai singoli indici che formano la probabilità **Pr** e l'impatto **Ir** trasversalmente ai diversi processi e attività. Si osserva che:

- l'indice di probabilità "*Complessità del processo*" assume valori sempre molto bassi in quanto i processi coinvolgono prevalentemente una unica amministrazione, il Politecnico (media dell'indice = 1,1);
- l'indice di probabilità "*Frazionabilità del processo*" assume valori sempre molto bassi in quanto la loro frazionabilità non è fattibile o molto complessa (media dell'indice = 1,6);
- l'indice di impatto "*economico*" assume sempre il valore minimo 1 in quanto non risultano sentenze a carico del Politecnico negli ultimi 5 anni;
- l'indice di impatto "*reputazionale*" assume sempre il valore minimo 1 in quanto non risultano a memoria dell'organizzazione (in seguito a verifiche fatta con la struttura che presidia la rassegna stampa) che siano stati pubblicati su giornali o riviste articoli attinenti a fenomeni di corruzione negli ultimi 5 anni.

Sulla base delle risultanze della ponderazione dei rischi, coerentemente con quanto previsto dalla normativa, si sono identificati gli ambiti prioritari di azione per la prevenzione. Nell'ultima colonna della Tabella 3 sono indicate le priorità di intervento per le attività di rivisitazione dei processi, delle procedure e dei regolamenti in ottica di prevenzione dei rischi connessi all'attività oggetto di analisi.

I prossimi capitoli, relativi alla pianificazione delle attività di prevenzione, terranno conto di queste priorità nell'identificazione delle azioni future.

4 I meccanismi per prevenire i rischi di corruzione

Il Politecnico ha identificato, in linea con quanto definito nel P.N.A. 2013, una serie di filoni di attività da sviluppare per diffondere la conoscenza delle tematiche di prevenzione, per favorire la consapevolezza dei rischi e per attuare azioni di mitigazione degli stessi.

I filoni di attività sono di varia tipologia, eterogenei tra loro, coinvolgono strutture e responsabilità diverse nell'organizzazione, ma sono tutti complementari per il raggiungimento del risultato:

- Trasparenza delle attività amministrative
- Codice di comportamento e codice etico
- Attività di comunicazione e formazione
- Interventi organizzativi e gestione del personale
- Semplificazione e digitalizzazione dei processi
- Audit e monitoraggio
- Analisi delle attività a rischio e la revisione dei processi

Per raggiungere tali obiettivi una delle modalità è l'assegnazione ed integrazione nel ciclo della Performance di obiettivi legati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza (si veda il Piano Integrato 2019-2021).

I prossimi paragrafi dettagliano l'ambito delle attività e l'approccio nei diversi filoni.

4.1 La trasparenza delle attività amministrative: Programma Trasparenza e Integrità 2019-2021

4.1.1 Introduzione e principali novità

Rispetto agli anni precedenti, il 2018 in ambito di adempimenti agli obblighi di trasparenza è stato un anno di assestamento, in cui perfezionare e aggiornare quanto già pubblicato. L'impegno degli uffici è stato orientato in particolare ad implementare un sistema automatizzato per la pubblicazione in tempo reale delle Collaborazioni (co.co.co, occasionali, prestazioni professionali, consulenti esterni, incarichi della didattica complementare); è stata integrata la sezione Sovvenzioni con la voce "Sussidi al personale"; si è lavorato con il Cineca, fornitore del servizio gestionale contabile, per migliorare e velocizzare la pubblicazione dei Pagamenti dell'ente.

4.1.2 Procedimento di elaborazione e adozione del Programma: ruoli e responsabilità

A partire dal 19 dicembre 2018 la figura del Responsabile della Trasparenza è stata unificata con quella del Responsabile della prevenzione della corruzione, in capo alla Direttrice Generale, dott.ssa Ilaria Adamo. I lavori relativi all'attuazione e al monitoraggio del Programma della Trasparenza sono come di consueto in capo all'Area Controllo Direzionale e Progetti Strategici che si avvale di un Ufficio dedicato, l'Unità Trasparenza, Integrità e Anticorruzione che svolge:

- costante monitoraggio della normativa
- aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo
- supporto al Nucleo di valutazione in occasione dei controlli annuali
- coordinamento del Gruppo di lavoro Trasparenza costituito dai Referenti in ambito trasparenza di ciascuna struttura organizzativa dell'ente
- monitoraggio sulle pubblicazioni di competenza delle diverse Aree e sollecito alle strutture inadempienti.

In merito alla figura dei Referenti si riportano di seguito i commi 3 e 4 dell'Art. 9 "Trasparenza e Tracciabilità" del Codice di comportamento del Politecnico di Torino entrato in vigore l'11 marzo 2014:

“3. Tutti i Responsabili delle strutture di Ateneo sono tenuti ad identificare un Referente della Trasparenza che si renda parte attiva nel seguire la normativa e presidiare la pubblicazione tempestiva e veritiera dei dati, assicurando la qualità, l’integrità, il costante aggiornamento, la completezza, l’omogeneità, nonché la facile accessibilità delle informazioni come previsto dall’articolo 6 del decreto legislativo 14 marzo 2014, n. 33.

4. Il Referente della Trasparenza opera in stretto contatto con il Responsabile della Trasparenza dell’Ateneo con l’obiettivo di coordinare le proprie azioni al disegno complessivo previsto dal Piano triennale sulla Trasparenza e l’Integrità”

In coerenza con le indicazioni fornite dalle delibere interpretative CiVIT (6 e 50 del 2013) e dal Piano Nazionale Anticorruzione, le figure dell’Ateneo coinvolte nell’attuazione del Programma triennale per la Trasparenza e l’Integrità sono pertanto quelle indicate in Tabella 4.

Tabella 5: Programma Trasparenza – ruoli e responsabilità

Ruoli	Responsabilità
Il Responsabile della Trasparenza, ora RPCT	<ul style="list-style-type: none"> • monitora le norme • agisce in maniera coordinata con il DPO interno e con i Dirigenti • coordina il Gruppo di lavoro dei Referenti organizzando incontri collettivi periodici • monitora la sezione “Amministrazione trasparente” • organizza le Giornate della Trasparenza e promuove la diffusione delle norme nell’Ateneo • aggiorna il Programma della Trasparenza
I Dirigenti, ed in generale i Responsabili delle strutture di primo livello	<ul style="list-style-type: none"> • individuano all’interno delle proprie strutture i Referenti della Trasparenza • garantiscono che le procedure ed i regolamenti della propria struttura siano compatibili ed in linea con quanto prescritto dalla normativa • garantiscono il rispetto degli adempimenti per quanto di propria competenza e la qualità delle informazioni pubblicate
I Referenti per la Trasparenza di ciascuna struttura	<ul style="list-style-type: none"> • si rendono parte attiva nel seguire la normativa • presidiano la pubblicazione dei dati di competenza della loro struttura • verificano la qualità del dato pubblicato • partecipano agli incontri periodici di coordinamento con il Responsabile della Trasparenza • stimolano la diffusione delle buone prassi e della trasparenza nella propria struttura
Il Nucleo di Valutazione	<ul style="list-style-type: none"> • effettua il monitoraggio periodico della pubblicazione dei dati ai sensi della normativa • verifica che nella valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza
Il Consiglio di Amministrazione	<ul style="list-style-type: none"> • adotta formalmente il Piano entro il 31 gennaio di ogni anno

Si riporta di seguito l’elenco aggiornato dei Referenti che collaborano al presidio e alla pubblicazione delle informazioni:

Struttura	Referente
AFIS	Danila DEFILE’ e Elisa Di PIETRO
AFLEG	Luca CANDURA
AQUI	Anna FIDALE e Carla ALGIERI

ARI	Francesca COLETTA
BIBLIOM	Paola FERRERO
CDPS	Nathalie VACCHIANO
EDILOG	Alba CAUDERA
GABRE	Francesca PICA
GESD	Alessandra BERLESE e Paola VIGLIANI
INTE	Francesca BRAZZANI ed Elisa ARMANDO
IT	Maddalena MORANDO
PAF	Silvia TARDITI
PREP	Marco CAPUTO
QVAL	Annamaria BIGATTO
RUO	Gianfranco MARINO
TRIN	Carla LUMINI
CORE – invitato permanente	Silvia BRANNETTI

I Referenti, oltre ad essere membri del Gruppo di Lavoro Trasparenza, devono rendersi parte attiva anche nei lavori legati alle attività di prevenzione della corruzione, partecipando ai lavori di aggiornamento della Mappatura del rischio.

4.1.3 Iniziative di comunicazione e trasparenza

E' cura del RPCT aggiornare gli Organi di Governo e i Dirigenti circa lo stato di avanzamento dei lavori di adempimento alla normativa sulla trasparenza. Costante è il confronto con l'OIV (il Nucleo di valutazione) sulle tematiche di Trasparenza, Anticorruzione e Performance.

La trasparenza, con l'entrata in vigore della Legge 190, è diventata un tassello importante delle politiche di prevenzione della corruzione e dei fenomeni di cattiva amministrazione. Le attività svolte in ambito di trasparenza sono pertanto strettamente connesse con le iniziative intraprese in Ateneo in tema di prevenzione della corruzione e con le relative attività formative.

Nel corso del 2019 è in progetto un corso di formazione interno sulle tematiche di trasparenza e prevenzione della corruzione rivolto ai Responsabili Gestionali dei Distretti.

Si segnala la proficua collaborazione con il network delle Università che lavorano nel Gruppo di lavoro Anticorruzione e Trasparenza (GLAT) del Codau.

Per quanto riguarda l'accesso civico, alla pagina http://www.polito.it/amministrazione/trasparenza/altro/accesso_civico sono indicate le modalità e sono disponibili i moduli per formulare istanze di accesso civico e accesso civico generalizzato. E' stato inoltre pubblicato, nella medesima pagina, il Registro degli accessi.

Risulta in fase di elaborazione il Regolamento interno per l'accesso ai documenti amministrativi.

4.1.4 Processo di attuazione del programma: la pubblicazione dei dati

La tabella che segue riprende i principali ambiti previsti dalla normativa sulla Trasparenza e evidenzia, per ciascuno, una sintetica vista di avanzamento e le criticità sui punti più rilevanti alla luce delle novità introdotte dal d.lgs. 97 del 2016.

Nel corso del 2018 la sezione è stata rivista ed aggiornata laddove necessario. Per la mappatura completa degli obblighi corredata delle tempistiche e degli uffici competenti all'aggiornamento delle pagine si rimanda all'allegato C.

Tabella 6: La pubblicazione dei dati – stato di avanzamento

Macro – ambiti principali	Stato avanzamento pubblicazione dei dati
Disposizioni generali	La pubblicazione dei documenti è completa.
Organizzazione	La pubblicazione dei dati e dei documenti relativi all'art. 14 è in continuo divenire, anche alla luce delle novità introdotte dal d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016.
Consulenti e collaboratori	I dati sono pubblicati. E' stata rilevata la necessità di integrare i dati con gli estremi degli atti di conferimento, i cv e le dichiarazioni circa lo svolgimento di altri incarichi. E' in fase di rilascio il sistema che permetterà la pubblicazione di dati e documenti in tempo reale (febbraio 2019).
Personale	La sezione è quasi integralmente coperta. Nel corso del 2016 è stato informatizzato il flusso dei dati per il popolamento delle pagine relative ai Dirigenti ed agli Incarichi Amministrativi di vertice; sono inoltre state aggiunte le dichiarazioni ai sensi del D.lgs. 39/2013 su inconfiribilità e incompatibilità.
Bandi di concorso	Attualmente nella sezione dell'Amministrazione Trasparente, a questa voce, si rimanda alla sezione Bandi di concorso del sito istituzionale: qui le informazioni sono pubblicate ed aggiornate. In corso di pubblicazione le tracce delle prove ed i criteri di valutazione a partire dal 2017.
Performance	La sezione è aggiornata.
Enti controllati	La sezione è aggiornata. Nella sezione è pubblicata anche il "Piano operativo di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute" corredato della relazione tecnica. In corso di pubblicazione anche le dichiarazioni ai sensi del d.lgs. 39/2013.
Attività e procedimenti	La sezione è alimentata con la tabella dei procedimenti.
Provvedimenti	L'organizzazione dei contenuti della pagina è stata aggiornata nel corso del 2018.
Bandi di gara e contratti	I dati sono pubblicati facendo riferimento alla sezione "Indice dei bandi di gara" accessibile da swas (intranet di Ateneo) e da polito.it. Risultano pubblicati anche i dati riferiti alle singole procedure così come da specifiche ANAC (ex AVCP).
Sovvenzioni, contributi e sussidi	Le tipologie di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici presenti al Politecnico sono: <ul style="list-style-type: none"> • Borse di studio; • Borse di mobilità; • Contribuzioni ad associazioni studentesche • Sussidi ai dipendenti Il flusso per alimentare la pubblicazione delle borse è stato informatizzato a partire dal 2015.

Macro – ambiti principali	Stato avanzamento pubblicazione dei dati
Bilanci	I dati sono pubblicati e aggiornati dagli uffici competenti.
Beni immobili e gestione patrimonio	I dati sono pubblicati e aggiornati tempestivamente.
Controlli sull'amministrazione	I dati sono pubblicati.
Servizi erogati	Pubblichiamo la Mappa dei servizi. A partire da dicembre 2014 non è più un file statico bensì un servizio web che permette la ricerca e la navigazione dei principali servizi offerti dall'Amministrazione.
Pagamenti dell'amministrazione	I dati sono pubblicati. A partire dal 2015 i dati sono pubblicati trimestralmente e secondo le nuove modalità di calcolo e rappresentazione introdotte dal D.L. 66/2014 e specificate dal successivo D.P.C.M. 22/09/2014. Risultano disponibili anche i dati sui pagamenti (art. 4 bis).
Opere pubbliche	Risultano attualmente pubblicati i documenti di programmazione pluriennale. Si rileva che nelle griglie di attestazione a carico degli OIV allegate alla delibera 148/2014 dell'ANAC (del 3/12/2014), la presente risulta una sezione di competenza dei soli Ministeri e Regioni.
Altri contenuti	I dati e i documenti sono pubblicati. In aggiunta vi sono i dati relativi alle autovetture di servizio. Nella sezione vi sono i riferimenti per effettuare richieste di accesso civico. E' presente anche il registro degli accessi.

Fonte: Area CDPS

4.1.5 Dati ulteriori

Ai sensi della delibera 2/2012 della CiVIT, ora ANAC, della L.190/2012 e del D.lgs. 33/2013 è prevista la pubblicazione,

nella sezione Amministrazione Trasparente, di quei "Dati ulteriori" che ciascuna Amministrazione, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, dovrebbe individuare a partire dalle richieste di conoscenza dei propri portatori di interesse.

Attualmente nella sezione sono pubblicati gli "Accessi web", cioè i dati relativi agli accessi alle pagine della trasparenza, e le "Autovetture di servizio", cioè il numero e l'elenco delle autovetture di servizio a qualunque titolo utilizzate, corredato delle informazioni trasmesse annualmente per via telematica al Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

4.2 Codice di Comportamento Nazionale e di Ateneo e Codice Etico

Il comma 44 della Legge n. 190/2012, modificando l'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001, ha attribuito al Governo il potere regolamentare di definire un "Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni" al fine di assicurare la prevenzione dei fenomeni di corruzione all'interno delle stesse nonché, più in generale, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Con il decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, è stato, pertanto, emanato il "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165". Il predetto Codice abroga il precedente, emanato con decreto del Ministro per la Funzione Pubblica 28 novembre 2000.

La "ratio" del Legislatore è volta alla definizione degli obblighi e dei comportamenti che devono essere rispettati e tenuti da tutto il personale dipendente, a tempo determinato e indeterminato, tecnico e

amministrativo, nonché dai Dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001, a cui è dedicata una sezione *ad hoc* all'interno del Codice di Comportamento; mentre per il personale in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001 – e quindi, per ciò che interessa al nostro sistema universitario, i professori e i ricercatori universitari – le norme del codice costituiscono principi di comportamento, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti speciali.

L'Ateneo, in ottemperanza a quanto previsto al comma 5 dell'articolo 54 del d.lgs. n. 165/2001 ha adottato, con D.R. n. 72 del 7 marzo 2014, attraverso un articolato *iter* di consultazione pubblica il proprio Codice di Comportamento, recante "*Codice di comportamento del Politecnico di Torino*" (in vigore dall'11 marzo 2014), volto a integrare e adattare alle proprie specificità i contenuti e le direttive di cui al succitato Codice di Comportamento Nazionale emanato con D.P.R n. 62/2013. A tal riguardo, si precisa che l'ambito di applicazione soggettivo del Codice di Comportamento di Ateneo, va oltre quello del rapporto di dipendenza del soggetto con la pubblica amministrazione stessa, in quanto la disciplina, in linea con quanto disposto dall'articolo 2 del Codice di Comportamento Nazionale, si estende, per quanto compatibile, a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ateneo e, in particolare, ai collaboratori e consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ivi inclusi gli incarichi di didattica ai sensi dell'articolo 23 della L.30 dicembre 2010, n. 240; ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni e di servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione; ai titolari di contratti di assegni di ricerca di cui all'articolo 22 della L. 30 dicembre 2010, n. 240; ai titolari di borse di studio e di ricerca, nonché agli studenti titolari di contratti di collaborazione a tempo parziale. L'Ateneo, pertanto, avrà cura di inserire, nei contratti o negli atti d'incarico o di nomina oppure in apposito patto aggiuntivo una specifica clausola di risoluzione del rapporto o di cessazione della carica in caso si verifichi la violazione, da parte del soggetto interessato, degli obblighi previsti dal precitato Codice.

Per ciò che concerne l'**aspetto sanzionatorio**, le violazioni dei doveri contenuti all'interno del Codice di Comportamento Nazionale e di Ateneo, compresi quelli previsti dal Piano di prevenzione della corruzione, sono fonte di **responsabilità disciplinare** da accertare a seguito di apposito procedimento disciplinare ai sensi di quanto anche disciplinato dall'art. 16 del Codice di Comportamento di Ateneo. E' prevista la sanzione del licenziamento qualora si tratti di "*gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento*" (cfr. art. 55-quater, comma 1, lett. f-bis introdotta dal D.lgs. 75/2017). Si precisa, inoltre, che la violazione dei doveri, degli obblighi, delle leggi o regolamenti rileva ai fini della **responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile**. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso, a norma dell'articolo 55 – *quater*, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D. Lgs. n. 165/2001² in caso di violazioni gravi o reiterate.

² Per comodità di lettura si riporta quanto previsto dall'art. 55- *quater*, le cui ultime modifiche sono state apportate dal D.Lgs. 75/2017:

"1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro;

f-bis) gravi o reiterate violazioni dei codici di comportamento, ai sensi dell'articolo 54, comma 3;

f-ter) commissione dolosa, o gravemente colposa, dell'infrazione di cui all'articolo 55-sexies, comma 3;

f-quater) la reiterata violazione di obblighi concernenti la prestazione lavorativa, che abbia determinato l'applicazione, in sede disciplinare, della sospensione dal servizio per un periodo complessivo superiore a un anno nell'arco di un biennio;

f-quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza, e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.

1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.

[2. Abrogato]

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso. Nei casi in cui le condotte punibili con il licenziamento sono accertate in flagranza, si applicano le previsioni dei commi da 3-bis a 3-quinquies.

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro venti giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centocinquanta giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

3-sexies. I provvedimenti di cui ai commi 3-bis e 3-ter e quelli conclusivi dei procedimenti di cui al presente articolo sono comunicati all'Ispettorato per la funzione pubblica ai sensi di quanto previsto dall'articolo 55-bis, comma 4.

A tal riguardo si precisa, inoltre, che il D. Lgs. 20 giugno 2016 n. 116 ha introdotto importanti modifiche al predetto art. 55-*quater* per quanto concerne la condotta di falsa attestazione in servizio commessa dal dipendente.

In particolare è stato inserito il comma 1-*bis* secondo cui *“Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.”* Inoltre:

- nel caso di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza o mediante altri strumenti idonei al controllo delle presenze, è prevista la sospensione cautelare senza stipendio del dipendente (comma 3-*bis*);
- il nuovo comma 3-*ter* dispone che con il suddetto provvedimento di sospensione cautelare si proceda, altresì, a contestare l'addebito per iscritto al dipendente convocandolo innanzi all'Ufficio procedimenti disciplinari. La norma disciplina, poi, il procedimento disciplinare;
- il nuovo comma 3-*quater* prevede la denuncia della violazione compiuta al Pubblico Ministero e alla Procura contabile entro 15 giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La norma introduce, poi, alcune disposizioni inerenti il procedimento innanzi alla Corte dei Conti;
- secondo il nuovo comma 3-*quinquies* costituisce illecito disciplinare punibile con il licenziamento la condotta del dirigente che ometta, senza giustificato motivo, di attivare il procedimento disciplinare o di sospendere in via cautelativa il dipendente. Di tale condotta è data notizia da parte dell'Ufficio procedimenti disciplinari all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 15 del Codice di Comportamento di Ateneo, i dirigenti, i responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e l'Ufficio per i procedimenti disciplinari vigilano sull'applicazione del Codice di Comportamento Nazionale e del Codice di Comportamento di Ateneo. Nello specifico, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari ad esso spettanti, è responsabile:

- dell'aggiornamento del codice dell'amministrazione;
- dell'organizzazione della formazione del personale in materia di trasparenza e integrità;
- dell'esame delle segnalazioni di violazioni del codice di comportamento;
- della raccolta delle segnalazioni di condotte illecite accertate e sanzionate.

Nello svolgimento delle precitate attività, l'ufficio per i procedimenti disciplinari dovrà operare in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione.

Nello specifico, al fine di prevenire fenomeni di corruzione, all'interno dell'Ateneo, il Codice prevede una serie di disposizioni che impattano direttamente su tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ateneo; mentre, per i soggetti in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 2 del D.lgs. n. 165/2001 (docenti e ricercatori), si ricorda che tali previsioni si applicano in quanto principi.

Nel proseguo si pongono in evidenza alcune fra le disposizioni inserite nel Codice di Comportamento di Ateneo e applicabili ai lavoratori del Politecnico di Torino:

- ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, del Codice di Comportamento di Ateneo, al fine di prevenire eventuali **abusi di potere**, al lavoratore è precluso il chiedere, sollecitare per sé o per altri, regali od altre utilità di qualsiasi natura per un valore superiore ad euro 150.. Il lavoratore, inoltre, non può in alcun caso accettare regali o altre utilità, anche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere un atto del proprio ufficio, da soggetti nei confronti dei quali deve esercitare tali attività. I regali non consentiti andranno immediatamente messi a disposizione dell'amministrazione stessa;
- ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del Codice di Comportamento di Ateneo, al fine di prevenire eventuali **conflitti di interesse**, il lavoratore ha l'obbligo di dichiarare la partecipazione o l'appartenenza ad associazioni ed organizzazioni – esclusi i partiti politici e i sindacati – i cui campi di interesse possano interferire con l'attività svolta all'interno dell'ufficio di appartenenza;
- ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 del Codice di Comportamento di Ateneo, il lavoratore, deve comunicare tutti i **rapporti diretti o indiretti di collaborazione** e i conflitti di interesse,

anche potenziali, avuti negli ultimi tre anni con soggetti privati. Al fine di prevenire il configurarsi della precitata fattispecie, la norma prevede l'obbligo, per i dipendenti, di astenersi dal prendere decisioni o di svolgere attività che possano coinvolgere interessi propri;

- ai sensi di quanto disciplinato dall'art. 8 del Codice di Comportamento di Ateneo, al fine di prevenire **illeciti** all'interno della Pubblica Amministrazione, il lavoratore ha l'obbligo, fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria competente, segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali situazioni di illecito, di qualsiasi natura, di cui sia venuto a conoscenza;
- ai sensi di quanto stabilito dall'art. 9 del Codice di Comportamento di Ateneo, il lavoratore ha l'obbligo di impostare la propria attività secondo i principi di trasparenza (assicurando la massima tracciabilità nei processi decisionali), di porre particolare cura nella gestione dei contenuti delle informazioni in suo possesso, nonché prestare particolare attenzione alla produzione e alla pubblicazione di dati in formato aperto;
- ai sensi di quanto stabilito dall'art. 10 del Codice di Comportamento di Ateneo, nei **rapporti con i privati** ovvero nelle relazioni extralavorative, il lavoratore non deve abusare della propria posizione ricoperta all'interno dell'ente al fine di ottenere indebite utilità. Inoltre il lavoratore ha l'obbligo di non usare il nome, il marchio, il logo e le dotazioni dell'Ateneo se non per attività svolte in ragione del proprio incarico.
- ai sensi di quanto stabilito dall'art. 11 del Codice di Comportamento di Ateneo, nell'ambito della propria **attività lavorativa**, il lavoratore, può utilizzare il materiale, le attrezzature, i servizi telematici e telefonici di cui dispone esclusivamente nel rispetto dei limiti imposti dall'amministrazione assumendone gli obblighi di custodia. Inoltre il lavoratore ha il utilizzare il mezzo di trasporto messo a disposizione dell'ente solo per lo svolgimento dei compiti di ufficio e di utilizzare i permessi di astensione dal lavoro nel rispetto della normativa nazionale ed interna.

All'interno del Codice di Comportamento del Politecnico di Torino, è, altresì, prevista, in linea con quanto disposto dal Codice di Comportamento Nazionale, una parte dedicata esclusivamente al personale Dirigente, anche con incarico conferito ai sensi dell'articolo 19, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

Nello specifico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 13 del Codice di Comportamento di Ateneo, al fine di prevenire possibili conflitti di interesse con l'Amministrazione, il Dirigente, al momento del conferimento dell'incarico, ha l'obbligo di:

- comunicare la propria situazione patrimoniale, le partecipazioni azionarie e gli interessi finanziari che lo possono porre in conflitto di interesse con la funzione pubblica che andrà a svolgere;
- dichiarare la presenza di parenti o affini entro il secondo grado, coniuge o convivente, che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con la struttura che dovranno dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti la stessa;
- di depositare copia della propria dichiarazione dei redditi annuale.

Per ciò che riguarda l'onere di dare adeguata pubblicità sia al Codice di Comportamento Nazionale, sia al Codice di Comportamento di Ateneo, il Politecnico ha provveduto alla pubblicazione dei succitati testi sul proprio sito Internet istituzionale (link: http://www.swas.polito.it/services/operazione_trasparenza/default.asp?id_documento_padre=71421) e alla trasmissione, attraverso e-mail, ai dipendenti e a tutti i soggetti che intrattengono rapporti con l'Ateneo, nonché al personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 (docenti e ricercatori). Inoltre, contestualmente alla stipulazione del contratto di lavoro o dell'atto di conferimento, il Politecnico dovrà consegnare e far sottoscrivere ai nuovi assunti la copia del Codice di Comportamento.

Si rileva che l'aggiornamento 2018 al PNA ha evidenziato, in linea generale, una scarsa innovatività dei codici di comportamento adottati dalle pubbliche amministrazioni e ha, quindi, previsto l'emanazione, nei

primi mesi del 2019, di nuove Linee guida generali volte a fornire istruzioni agli enti in merito ai contenuti dei codici, al procedimento per la loro formazione, agli strumenti di controllo sul rispetto dei doveri di comportamento, soprattutto in sede di responsabilità disciplinare. Si resta, pertanto, in attesa della pubblicazione delle predette Linee guida al fine di poter avviare il procedimento di revisione del Codice di comportamento del Politecnico.

La disciplina contenuta nel Codice di Comportamento si interseca, inevitabilmente, con le disposizioni contenute nel “Codice Etico” adottato dal Politecnico, ai sensi della L. 240/2010, con D.R. del 15/02/2012, n. 28 e pubblicato nell’area intranet al seguente indirizzo <http://www.swas.polito.it/library/downloadfile.asp?id=79884>.

A tal proposito, si rileva che l’ambito di applicazione soggettivo delle disposizioni contenute all’interno del “Codice Etico”, si estende a tutti i soggetti del Politecnico di Torino (docenti, personale tecnico-amministrativo e studenti).

Il Codice Etico indica in primo luogo le responsabilità in capo ai soggetti interessati, tra le quali, a titolo esemplificativo:

- per i docenti la precedenza nell’adempimento dei doveri accademici rispetto alle altre attività professionali;
- per gli studenti la partecipazione alle attività didattiche e alle prove d’esame nel rispetto, nella collaborazione e nella lealtà dei reciproci rapporti;
- per il personale tecnico-amministrativo la partecipazione alle attività di formazione e lo svolgimento con impegno e responsabilità dei compiti a ciascuno affidati.

Inoltre tutti, in generale, sono responsabili del buon funzionamento e della reputazione dell’Ateneo, e sono tenuti al decoro personale, all’utilizzo responsabile dei locali e delle risorse materiali, ad evitare situazioni di conflitto di interessi, ad esercitare posizioni di potere e a cooperare per creare un ambiente favorevole alla ricerca, allo studio, all’insegnamento e alla buona amministrazione, salvaguardando, a tal fine, il rispetto della dignità di tutti.

Sulle violazioni del Codice Etico, e qualora non si ricada in comportamenti punibili con sanzioni disciplinari, decide il Senato Accademico su proposta del Rettore.

4.3 Comunicazione e Formazione

In tutte le organizzazioni la gestione del cambiamento e i processi di riorganizzazione devono fondarsi sul pieno coinvolgimento del personale, sulle sue conoscenze e competenze e sulla sua riqualificazione e aggiornamento. La formazione permanente e l’aggiornamento professionale diventano una dimensione costante e fondamentale del lavoro: formare il personale significa anche favorire e incoraggiare atteggiamenti e comportamenti virtuosi per affrontare le nuove problematiche derivanti dal cambiamento.

Sul tema specifico della Trasparenza ed Anticorruzione, l’anno 2018 ha visto la prosecuzione delle azioni messe in atto a partire dalla promulgazione della legge 190/2012, pianificando e attuando azioni di comunicazione e di formazione; è stata erogata:

- formazione generale interna sul tema delle norme anticorruzione, sulla trasparenza amministrativa e sul codice di comportamento interno ai neoassunti (per un totale di 61 discenti)
- formazione specialistica in ambito acquisti e appalti (per un totale di 20 discenti)
- formazione interna in ambito di normativa sulla protezione dei dati personali (per un totale di 64 discenti)
- è stato messo a disposizione del personale docente e ricercatore e dei dottorandi un corso online sul tema dell’antiplagio (attività messa in campo dalle Aree Gestione didattica e Ricerca).

Le attività formative in programmazione in Ateneo per il prossimo triennio proseguiranno sia a livello di formazione specifica riguardo alle tematiche di maggior rischio:

- acquisti e appalti

- ruolo del RUP
- formazione specifica per gli RGA

che a livello di formazione più generale con ulteriori sessioni formative di sensibilizzazione sulle tematiche dell'anticorruzione per il personale neoassunto.

4.4 Interventi organizzativi e gestione del Personale

4.4.1 Rotazione del personale

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in relazione a quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, procede ad assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e ad adottare le misure più idonee per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni.

In particolare il Direttore Generale, anche in qualità di Responsabile della Prevenzione della Corruzione, d'intesa con i responsabili di struttura di I livello, procede a:

- effettuare periodicamente la ricognizione della rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione e le relative modalità di attuazione;
- operare la rotazione degli incarichi, laddove ritenuto necessario e possibile, con esclusione degli incarichi ritenuti infungibili per la specifica specializzazione richiesta e/o per il preponderante carattere fiduciario tipico del rapporto. La rotazione del personale addetto alle aree a rischio deve comunque essere effettuata in modo da contemperare le esigenze dettate dalla legge con quelle dirette a garantire il buon andamento dell'amministrazione e l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche tenuto conto dell'effettivo stato dell'organico in Ateneo;
- conferire gli incarichi con durata definita preventivamente e di norma non superiore al triennio;
- disporre, con provvedimento motivato, l'immediata sostituzione del personale qualora si riscontrassero ipotesi di corruzione ovvero si verificasse l'assoggettamento del personale a procedimenti penali e/o disciplinari per condotte di natura corruttiva (c.d. rotazione straordinaria).

Il 2018 è stato un anno di forte transizione per il Politecnico di Torino, in quanto sono cambiati il Rettore (marzo 2018) ed il Direttore Generale (settembre 2018). Il significativo cambiamento ha posto le basi per una più ampia riorganizzazione che sarà attuata nel corso del 2019. Le eventuali rotazioni degli incarichi saranno attuate nell'ambito della riorganizzazione, per evitare molteplici cambiamenti che possono compromettere la qualità dei processi.

4.4.2 Meccanismi di protezione per i dipendenti che segnalano illeciti

Sul piano della creazione dei presupposti per impedire o contrastare la corruzione, la Legge 190/2012 ha recepito le istanze internazionali e ha provveduto alla tutela del c.d. *"whistleblower"*, ossia il dipendente pubblico che denuncia alla magistratura ordinaria o contabile o ai suoi superiori gerarchici episodi di corruzione. La disciplina è stata, di recente, modificata ad opera della Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"* entrata in vigore il 29/12/2017.

Pare opportuno evidenziare gli elementi principali del nuovo art. 54-bis (rubricato «Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti») del D.Lgs. 165/2001, come novellato dalla suddetta Legge 179/2017:

- viene confermata la tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. Tra i soggetti destinatari della segnalazione, scompare il riferimento al superiore gerarchico, viene indicato il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e vengono confermati, rispetto alla versione previgente, l'ANAC, nonché l'autorità giudiziaria ordinaria e contabile (comma 1);

- è confermato il fatto che il segnalante *“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”* (comma 1);
- dal punto di vista soggettivo si specifica che per pubblico dipendente si intende *“il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2 (ndr. del D.Lgs. 165/2001) ivi compreso il dipendente di cui all’articolo 3 (ndr. per quanto qui rileva i professori e i ricercatori universitari)”* e che la disciplina *“si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell’amministrazione pubblica”* (comma 2);
- si specifica che la disciplina riguarda le segnalazioni fatte *“nell’interesse dell’integrità della pubblica amministrazione”*;
- le eventuali misure discriminatorie adottate dall’amministrazione vanno segnalate – ad opera dell’interessato o delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell’amministrazione in cui sono state poste in essere – all’ANAC (in precedenza era il Dipartimento della funzione pubblica);
- si conferma il divieto di rivelare l’identità del segnalante oltre che nel procedimento disciplinare, anche in quello penale e contabile, ma con alcune importanti specificazioni:
 - nel procedimento penale l’identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall’articolo 329 del codice di procedura penale, che dispone, in via generale, il segreto per gli atti di indagine, fino a quando l’imputato non ne possa avere conoscenza e, comunque, non oltre la chiusura delle indagini preliminari;
 - nel procedimento contabile l’identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
 - nel procedimento disciplinare l’identità del segnalante, come già in precedenza, 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. Tuttavia, si specifica che quando l’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.
- si conferma la sottrazione della segnalazione all’accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della L. 241/1990 (comma 4);
- si conferma la competenza dell’ANAC ad adottare apposite linee guida in merito alla presentazione e gestione delle segnalazioni, prevedendo l’utilizzo di modalità anche informatiche e il ricorso, ove possibile, a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell’identità del segnalante nonché del contenuto delle segnalazioni medesime (comma 5). Si rileva che l’ANAC è già intervenuta con la determina n. 6 del 28 aprile 2015 recante *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*;
- il comma 6 introduce le seguenti specifiche sanzioni amministrative irrogate dall’ANAC:
 - da € 5.000 a € 30.000 al responsabile che abbia adottato misure ritenute discriminatorie all’esito di apposita istruttoria condotta dall’Autorità;
 - da € 10.000 a € 50.000 al responsabile in caso di accertata assenza o non conformità delle procedure per l’inoltro e la gestione delle segnalazioni;
 - da € 10.000 a € 50.000 qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

L’ANAC determina l’entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell’amministrazione o dell’ente cui si riferisce la segnalazione.

Con la delibera del 30 ottobre 2018 è stato emanato il *“Regolamento sull’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”*.
- è onere dell’amministrazione dimostrare che le misure adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Viene sancita la nullità degli atti discriminatori o ritorsivi (comma 7);

- è prevista la reintegra nel posto di lavoro a favore del segnalante licenziato a motivo della segnalazione (comma 8);
- analogamente alla disposizione previgente, la tutela del dipendente segnalante non è garantita ove questi sia condannato, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la segnalazione di cui alla presente disciplina, nonché qualora egli venga ritenuto civilmente responsabile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo e colpa grave (comma 9);
- l'articolo 2 della legge 179/2017 estende le tutele previste anche al settore privato attraverso delle modifiche al D.Lgs. 231/2001;
- l'articolo 3 della legge 179/2017, con riferimento alle segnalazioni o denunce effettuate ai sensi dell'art. 54-*bis* del D.Lgs. 165/2001 o del D.Lgs. 231/2001, stabilisce che il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce giusta causa di rivelazione del segreto d'ufficio (art. 326 c.p.), del segreto professionale (art. 622 c.p.), del segreto scientifico e industriale (art. 623 c.p.), nonché di violazione dell'obbligo di fedeltà all'imprenditore da parte del prestatore di lavoro (art. 2105 c.c.).

Il Politecnico ha attivato da anni un canale di ascolto per i dipendenti per segnalare problematiche di malessere organizzativo (mobbing, molestie, discriminazioni...).

Analogamente, all'interno del Codice di Comportamento di Ateneo si è provveduto ad inserire l'art. 8, rubricato *"Prevenzione della corruzione"* secondo cui il lavoratore, fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria competente, deve segnalare al Responsabile della prevenzione della corruzione eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza. La disposizione, in linea con quanto previsto dall'art. 54- *bis* del d.lgs. n. 165/2001, stabilisce che il Responsabile della prevenzione della corruzione adotta le garanzie necessaria affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rivelata la sua identità.

Si osserva, altresì, che, qualora il Responsabile della prevenzione della Corruzione, ritenga la segnalazione meritevole di approfondimento, trasmetterà gli atti all'autorità disciplinare competente.

Infine, si segnala che, a seguito dei nuovi compiti demandati all'Autorità ai sensi dell'art. 19, comma 5, del d.l. n. 90/2014, convertito con l. n. 114/2014, l'ANAC è espressamente competente a ricevere *"notizie e segnalazioni di illeciti, anche nelle forme di cui all'art. 54- bis del d.lgs. n. 165/2001"* di cui il pubblico dipendente è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

Al fine di dare attuazione alla precitata norma, l'ANAC, con la determina n. 6 del 28 aprile 2015, ha adottato apposite *"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)"*.

Con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 6 febbraio 2018, l'ANAC ha informato che a partire dall' 8 febbraio 2018 è stata resa *"operativa l'applicazione informatica Whistleblower per l'acquisizione e la gestione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente, delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti come definiti dalla nuova versione dell'art. 54 bis del d.lgs.165/2001."* Tale applicazione è disponibile anche tramite rete TOR. Per tutte le informazioni relative alla procedura di segnalazione degli illeciti si rinvia al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/AttivitaDocumentazione/Anticorruzione/SegnalIllecito>.

L'ANAC in data 15/01/2019 ha comunicato di aver reso disponibile in open source a tutte le amministrazioni il software *"Whistleblower"* per la gestione e l'acquisizione delle segnalazioni di illeciti.

nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente - delle segnalazioni di illeciti da La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, può *"dialogare"* con il RPCT in maniera personalizzata tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità il RPCT può chiedere

l'accesso all'identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. "custode dell'identità").

Sarà cura dell'Ateneo ed in particolare del Gruppo di lavoro anticorruzione, adoperarsi a partire da febbraio 2019 per implementare questo sistema all'interno al fine di gestire eventuali segnalazioni nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente.

4.4.3 Sanzioni interne

Per quanto concerne le sanzioni disciplinari, le stesse possono essere inflitte ai dipendenti a seguito dell'accertamento delle violazioni all'esito di un apposito procedimento disciplinare, che ha inizio con la tempestiva contestazione degli addebiti e termina con l'adozione del provvedimento di proscioglimento o sanzionatorio.

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo il procedimento disciplinare è normato dagli artt. 55 e seguenti del D.Lgs. 165/2001 e le sanzioni sono previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e, in particolare, dall'art. 12 (Sanzioni disciplinari) del CCNL del comparto Istruzione e Ricerca relativo al triennio 2016-2018 adottato il 19 aprile 2018. Per ciò che concerne le sanzioni da applicare ai restanti soggetti e, pertanto, a tutti coloro che intrattengono rapporti lavorativi con l'Ateneo, si rimanda a quanto previsto al paragrafo 5.2, terzo periodo.

All'indirizzo https://www.swas.polito.it/services/relsind/docum.asp?id_documento_padre=14074 del sito Amministrazione Trasparente è pubblicato il suddetto codice disciplinare che indica i criteri generali per la valutazione delle violazioni e le seguenti sanzioni disciplinari, in ordine di minore e maggiore gravità:

- rimprovero verbale o scritto e multa fino a 4 ore di retribuzione;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni;
- sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi;
- licenziamento con preavviso;
- licenziamento senza preavviso.

Si rileva che qualora la struttura del dipendente che ha commesso una violazione sia diretta da un dirigente e si tratti di infrazioni di minore gravità, per le quali è prevista l'irrogazione della sanzione del rimprovero verbale, per il procedimento disciplinare è competente il dirigente medesimo. In tutti gli altri casi (infrazioni di maggiore gravità e/o assenza della qualifica dirigenziale) la competenza è devoluta all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

Nel citato Codice disciplinare sono, altresì, indicate, a titolo non esaustivo, le fattispecie per le quali trova applicazione ciascuna delle sopraindicate sanzioni disciplinari.

Resta ferma, infine, la previsione di cui all'art. 55 – *quater*, lett. *a),d),e) e f)* del D.Lgs. 165/2001 che prevede il licenziamento senza preavviso del pubblico dipendente in caso di violazioni gravi o reiterate.

Si rileva, inoltre, che le norme relative al procedimento disciplinare hanno subito importanti modifiche sia ad opera del D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116, sia ad opera del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Il primo provvedimento è intervenuto, in particolare, con modifiche all'art. 55-*quater* al fine di contrastare più efficacemente il fenomeno delle false attestazioni in servizio.

Il D.Lgs. 75/2017 ha apportato importanti modifiche agli articoli da 55 a 55-*sexies*, per quanto concerne, principalmente, la forma e i termini del procedimento disciplinare, i rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale, l'integrazione dell'elenco delle fattispecie cui consegue la sanzione del licenziamento.

Con riferimento ai professori e ricercatori universitari la competenza disciplinare è prevista dall'art. 10 della Legge 240/2010. Tale norma dispone che presso ciascuna Università venga istituito un Collegio di Disciplina competente a svolgere l'istruttoria dei procedimenti disciplinari su impulso del Rettore come previsto dal "Regolamento di Ateneo per il funzionamento del Collegio di disciplina e per l'istruzione del procedimento disciplinare nei confronti dei professori e dei ricercatori universitari", adottato con D.R. n. 271 del 22.11.2012 e in vigore dal 23.11.2012.

Inoltre, per tutta la comunità dell'Ateneo è in vigore il codice etico definito ai sensi della L 240/10 attraverso un processo condiviso con gli altri Atenei regionali.

Le sanzioni disciplinari irrogabili al personale docente, previste dal Testo unico delle leggi sull'istruzione superiore di cui al Regio decreto 31/08/1933, n. 1592, sono:

- la censura (di competenza del Rettore);
- la sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un anno;
- la destituzione senza perdita del diritto a pensione o ad assegni.

L'irrogazione delle sanzioni più gravi della censura è di competenza del Consiglio di Amministrazione che provvede su parere vincolante del Collegio di Disciplina e conformemente allo stesso.

Con riferimento alla violazione delle norme contenute all'interno del Codice di Comportamento di Ateneo, ad oggi in fase di adozione, che come si è precisato sono applicabili ai professori e ricercatori universitari in quanto principi, l'eventuale violazione sarà valutata dal Collegio di Disciplina ai sensi del più volte citato articolo 10 della Legge 240/2010.

La disciplina di cui all'art. 10 della Legge 240/2010 è stata, poi, compiutamente prevista dallo Statuto del Politecnico di Torino. Si vedano, in particolare, gli articoli 10, comma 3 lett. *g)* e *h)*, 12, comma 2 lett. *g)* e 16.

4.5 Semplificazione e digitalizzazione dei processi

Nel corso del 2018 in ambito gestione del personale si è proceduto con l'analisi e lo sviluppo di procedure di automazione dei seguenti processi:

- presentazione delle candidature alle selezioni relative al personale tecnico-amministrativo
- presentazione delle candidature alle selezioni relative all'attribuzione degli assegni di ricerca
- presentazione delle richieste di autorizzazione allo svolgimento di attività extraistituzionale ex art. 53 del D.Lgs. 165/2001 per il personale docente e ricercatore
- presentazione delle candidature alle selezioni relative al personale docente (revisione procedure esistente)

Tali procedure saranno attivate nei primi mesi del 2019.

Del 2019 sarà anche l'implementazione del sistema U-Buy che permetterà l'informatizzazione dei percorsi approvativi del processo di acquisto.

Oramai a pieno regime risulta l'automatizzazione della gestione delle missioni.

4.6 Procedure di Audit interno e monitoraggio sui processi e sui procedimenti

Le attività di Audit al Politecnico (attivate in forma da diversi anni) sono finalizzate a:

- verificare la corretta applicazione delle norme di legge e delle procedure interne nei processi e procedimenti amministrativi e riportare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione eventuali incoerenze o comportamenti che possano anche solo potenzialmente integrare corruzione (avendo accesso agli atti relativi a procedimenti sia in corso d'opera sia già conclusi);
- individuare le aree di rischio nella gestione amministrativa dell'Ateneo e dei progetti di ricerca;
- analizzare e verificare la completezza dei regolamenti interni in vigore e la loro coerenza sia con le esigenze effettive dell'Ateneo, sia con le iniziative di ridisegno dei processi, valorizzando le prassi migliori esistenti;
- consolidare modalità operative che possano contribuire in modo concreto al miglioramento dei processi interni all'Ateneo;
- rafforzare, mediante l'affiancamento di un team competente e dedicato, le strutture interne dell'Ateneo durante i momenti di Audit esterni e supportarne la preparazione con verifiche ad hoc preventivamente concordate;

- per i progetti finanziati, verificare il grado di conoscenza delle regole degli enti finanziatori ed il loro rispetto, anche al fine di individuare le necessità di formazione e aggiornamento sui processi e sulle procedure sia delle persone che effettueranno l’audit, sia delle strutture cui tale audit si rivolgerà.
- pianificare il programma annuale di audit tenendo conto della valutazione del rischio, della priorità d’intervento e delle azioni di mitigazione del rischio, laddove espressamente citata l’attività di audit, che sono state indicate nella tabella della mappatura del rischio (punto 3.2) al fine di suggerire le raccomandazioni per porre in essere le azioni utili a mitigarne il rischio.

Inoltre, alla luce della norma anticorruzione, sono previste attività mirate a :

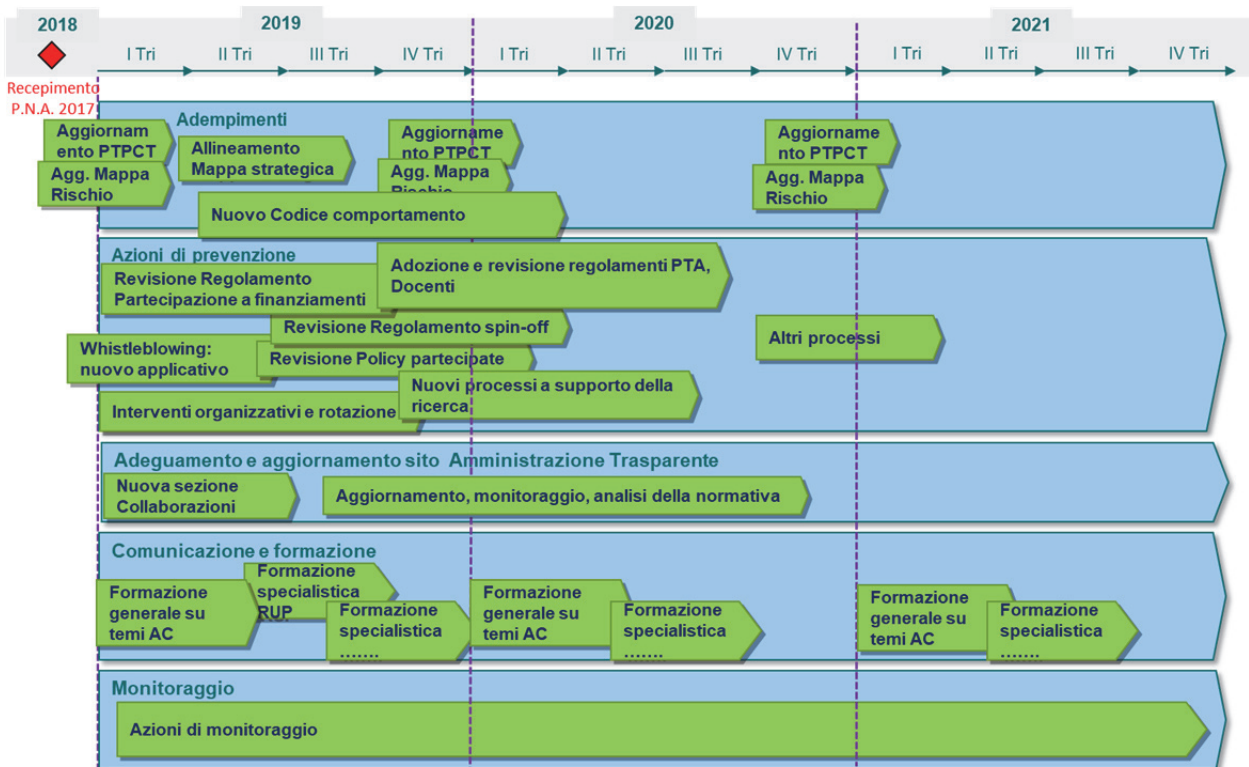
- monitorare il rispetto dei termini previsti per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l’Amministrazione e le sue controparti relativamente a contratti, procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità;
- verificare la legittimità degli atti adottati.

4.7 Il piano triennale di attività di prevenzione della corruzione

Il piano triennale delle attività è volto a presidiare le iniziative di mitigazione dei rischi definite sulla base della analisi sviluppata nei precedenti paragrafi, tenendo conto di quanto già svolto durante gli anni scorsi nell’ambito delle attività di prevenzione della corruzione.

Come per gli anni passati, la pianificazione per i prossimi anni riguarda l’approfondimento degli ambiti di analisi non ancora affrontati e il proseguimento degli altri filoni di attività “permanentì”, come il presidio della normativa, l’audit e le attività di formazione.

Lo schema che segue rappresenta la pianificazione di massima delle attività per i prossimi anni:



Al di là della macro pianificazione sopra riportata, sarà gestito dalla struttura di supporto (Area Controllo Direzionale e Progetti Strategici) un piano di lavoro “operativo” per verificare lo stato di avanzamento delle varie attività, da aggiornare anche alla luce dell’evoluzione normativa, che su queste tematiche è stata in costante evoluzione negli ultimi anni.

In particolare, per l’anno 2019 sarà necessario:

- Analizzare le Linee guida ANAC-MIUR per la stesura del nuovo Codice di comportamento (rif. aggiornamenti P.N.A. 2017 e 2018)
- Revisionare alcuni Regolamenti, tra cui: Regolamento per la partecipazione a programmi di finanziamento; Policy in tema di partecipazione ad organismi terzi; Regolamento per la costituzione di spin-off e per la partecipazione del personale dell’Ateneo alle attività degli stessi
- Finalizzare la nuova sezione del sito Amministrazione Trasparente sulle Collaborazioni
- Continuare con l’attività di adeguamento e aggiornamento del sito web della trasparenza
- Proseguire con la formazione generale e specialistica in ambito anticorruzione
- Implementare l’applicativo reso disponibile da ANAC per la gestione delle segnalazioni di illeciti
- Procedere con interventi di riorganizzazione e rotazione del personale
- Avviare nuovi processi ed iniziative a supporto della Ricerca mirate ad una ancora maggiore interazione tra gli uffici dell’Amministrazione centrale ed i dipartimenti, ad una amplificazione della comunicazione circa le opportunità di ricerca, al consolidamento delle attività di auditing..

5 Allegati

A - Tabella dei Reati

B - Mappatura del rischio

C - Elenco degli obblighi di pubblicazione