

Allegato 2.3.3. Ulteriori misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione

1. Formazione sui temi dell'etica, della legalità e dell'anticorruzione

La formazione è considerata senz'altro una tra le principali misure di prevenzione della corruzione dell'Ateneo, in quanto trattasi di strumento strategico di promozione e diffusione della cultura della legalità, finalizzata al tempo stesso al miglioramento del ciclo di gestione del rischio corruzione ed all'incremento della qualità delle prestazioni.

Gli interventi formativi si articolano in due livelli:

- formazione di livello generale;
- formazione di livello specifico.

La formazione di livello generale comprende le azioni formative finalizzate alla diffusione e condivisione dei valori connessi all'etica, alla legalità e alla trasparenza, nonché alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento e del presente Piano. La formazione di livello specifico è diretta ai seguenti destinatari:

- Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- tutti i Dirigenti dell'Ateneo, nella qualità di Referenti dell'Anticorruzione delle Strutture dell'Amministrazione;
- capiufficio dell'Amministrazione Centrale e personale di categoria D o EP con incarico di responsabilità presso Scuole, Dipartimenti e Centri.

La formazione specifica di talune figure apicali assume particolare rilievo, in quanto consentirà alle stesse, in un meccanismo formativo di tipo *top-down*, di assumere la veste di formatori interni, ossia di diffondere le conoscenze acquisite, anche tramite *focus group*.

Nel triennio 2022/2024 saranno organizzate azioni formative volte al consolidamento e/o aggiornamento delle competenze che i diversi attori (RPCT, Dirigenti referenti, Responsabili degli uffici che curano i procedimenti a rischio) devono possedere per raggiungere le *performance* richieste dalle fondamentali fasi del ciclo di gestione del rischio corruzione; sarà proseguita, al tempo stesso, la formazione di livello generale per tutto il personale tecnico-amministrativo.

Il numero minimo di ore del percorso formativo che sarà elaborato dall'Ufficio formazione per i vari soggetti è riportato nella tabella seguente:

INDICATORI	Target 2022*	Target 2023	Target 2024
Numero <u>minimo</u> ore formazione organizzata:			
RPCT	15	30	30
Dirigenti	10	20	20
Capi degli Uffici	8	15	15
Personale di categoria D ed EP	5	10	10
Personale di categoria B e C	3	5	5

*N.B. il numero minimo di ore indicato per l'anno 2022 tiene conto della data di approvazione del PIAO 2022/2024.

Si tratta in ogni caso di un numero minimo di ore di formazione, cui si aggiungerà la formazione correlata all'introduzione in Ateneo del lavoro agile e alla digitalizzazione dei processi, i cui benefici si registreranno indirettamente anche in questo ambito.

Gli interventi formativi di livello generale e specifico riguarderanno le tematiche elencate nell'apposita appendice del PIAO relativa alla formazione del personale dirigenziale e t.a..

Per quanto riguarda gli approcci didattici, per la formazione di livello generale proseguirà preferibilmente il ricorso a metodologie telematiche, stante la numerosità del personale coinvolto. L'organizzazione delle iniziative avverrà prioritariamente *in house* (piattaforma del Centro Federica di Ateneo o piattaforma Teams) o, in alternativa, presso la SNA e mediante corsi offerti sul mercato. Il dettaglio delle iniziative formative (differenziate per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono nell'ambito del sistema di prevenzione del rischio corruttivo) è definito dal RPCT - con il supporto dell'Ufficio Formazione e sentiti i dirigenti delle Ripartizioni – e reso noto sul sito web di Ateneo, nell'apposita [sezione relativa alla Formazione](#), che sarà costantemente aggiornata.

2. Codice di comportamento

Come noto, tra le misure chiave della complessiva strategia delineata dalla L. n. 190/2012 rientra l'adozione dei Codici di comportamento, diretti a regolare le condotte dei pubblici dipendenti e ad orientarle verso la miglior cura dell'interesse pubblico.

L'adozione del Codice è **obbligatoria** ed il legislatore attribuisce specifico rilievo disciplinare alla violazione dei doveri ivi contenuti. Gli atti di indirizzo dell'ANAC¹ ne evidenziano lo stretto collegamento con i PTPCT, nella generale ottica di sinergia tra i diversi livelli della prevenzione: e difatti, affianco al Codice di Comportamento nazionale (d.P.R. 62/2013), valido per tutte le Amministrazioni, l'art. 1, co. 44, L. n. 190/02, ha previsto l'adozione, da parte delle singole Amministrazioni, del **proprio** Codice di Comportamento, con la finalità di adattare e conformare le norme generali alla specifica (cioè di ciascuna Amministrazione) strategia di prevenzione della corruzione ed alle peculiarità dei rischi corruttivi rilevati.

In attuazione del dettato normativo, l'Ateneo ha adottato il proprio Codice di Comportamento nell'anno 2014; sulla base dell'esperienza maturata in sede di prima applicazione, il Codice è stato rivisitato in alcuni punti e si è provveduto ad una consultazione pubblica per raccogliere eventuali osservazioni. Il nuovo Codice, previo parere del Nucleo di Valutazione di Ateneo, è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.01.2015, n. 47 ed è attualmente vigente (appendice 2.3.G al presente allegato del PIAO, visualizzabile anche sull'apposita [pagina del sito web di Ateneo](#)): si segnala che l'art. 2, rubricato "*ambito di applicazione*", ai commi 2 e 4 prevede (conformemente all'art. 2, comma 2, del Codice di Comportamento Nazionale) che le norme ivi contenute costituiscono, per il personale docente e ricercatore, principi generali di comportamento, per quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti².

In accordo con le indicazioni contenute nell'Aggiornamento 2017 al PNA (del. n. 1208 del 22.11.2017)³ e nelle "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle Amministrazioni*

¹ Si vedano, in particolare, le Linee Guida ANAC da ultime adottate, consultabili alla pagina https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/Delibere/2020/Del_177_2020LL%20GG_cod_comp_%202020.pdf

² Analoga previsione era contenuta già nell'art. 2, commi 2 e 4, della prima versione del Codice di Comportamento di Ateneo adottato con Delibera del C.d.A. n. 36 del 30.1.2014. Sia in occasione dell'adozione che del successivo aggiornamento del codice, è stata inviata a tutto il personale docente e ricercatore una comunicazione del Rettore pro-tempore.

³ Le Università sono state invitate, tra l'altro, ad "*adottare un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento*" e a declinare le norme dei codici unificati, in modo tale da "*individuare e distinguere in apposite sezioni i doveri comuni al personale tecnico-amministrativo e i doveri specifici per professori e ricercatori*".

pubbliche” (delibera numero 177 del 19 febbraio 2020)⁴ è stato avviato in Ateneo un lavoro volto a coordinare le finalità e le previsioni del **Codice Etico** di Ateneo e quelle del **Codice di Comportamento**⁵. Nelle predette linee guida si prospetta, tra l’altro, che, “...per quanto riguarda le Linee guida di settore [l’Autorità] ha, invece, al momento adottato quelle per gli enti del servizio sanitario nazionale (Delibera n. 358 del 29 marzo 2017). Analoga iniziativa verrà attuata anche per il settore delle Università, in considerazione di quanto previsto nell’approfondimento ad esse dedicato del PNA 2017 (Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017”.

Quanto alla verifica del rispetto degli obblighi previsti nel Codice di Comportamento, si segnala che, anche nell’anno 2021, l’Ufficio Affari Speciali del Personale ha provveduto ad acquisire, dai Dirigenti in servizio, ai fini della *permanenza* nell’incarico, così come già fatto *preliminarmente all’immissione nelle funzioni* dell’incarico, la specifica dichiarazione richiesta dagli artt. 13, co. 3, del vigente Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e 13, co. 4, del Codice di Comportamento di Ateneo. In particolare, è previsto che “*i dirigenti prima di assumere le proprie funzioni, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, comunicano all’Ateneo le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porli in conflitto di interessi con la funzione pubblica svolta. Dichiarano altresì, con le medesime modalità, se hanno parenti e 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. Forniscono inoltre all’Ateneo le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all’imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla Legge”*. I modelli di dichiarazione sono disponibili sulla apposita [pagina del sito web di Ateneo](#); le dichiarazioni trasmesse dai dirigenti sono agli atti dell’Ufficio Affari Speciali del Personale.

3. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Come noto, l’art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto l’art. 6-*bis* nella L. n. 241 del 1990: “*Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo - procedurali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*”. Questa norma si pone in continuità e coerenza con i dettami costituzionali, costituendo presidio di **imparzialità** dell’azione del pubblico dipendente e della P.A. nel suo complesso e, dunque, di buona e corretta amministrazione. E’ la prima a disciplinare in maniera generale gli obblighi del dipendente in caso di emersione del conflitto, ma non l’unica⁶: in materia si riscontrano diversi interventi del legislatore (tra gli altri, il Codice di comportamento nazionale ed il Codice dei Contratti), che tuttavia non definiscono in maniera onnicomprensiva la fattispecie – ovvero, quand’è che si configura una

⁴ Con tali linee guida di carattere generale, l’ANAC ha inteso “*promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le Amministrazioni proprio per il valore che essi hanno sia per orientare le condotte di chi lavora nell’Amministrazione e per l’Amministrazione verso il miglior perseguimento dell’interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione da armonizzare e coordinare con i PTPCT di ogni Amministrazione*”; è previsto anche un più intenso coinvolgimento dei RPCT delle singole Amministrazioni, al fine di favorire il coordinamento tra le misure previste dai PTPCT e corrispondenti obblighi da declinare nei Codici di comportamento.

⁵ Tale lavoro, a causa del notevole carico di lavoro degli Uffici coinvolti e delle limitate risorse umane, è ancora *in itinere* alla data di adozione del PIAO 2022/2024.

⁶ E’ noto che la prima situazione di conflitto di interessi disciplinata in maniera puntuale nella fattispecie e nelle conseguenze è quella contenuta negli artt. 51 e 52 del Codice di Procedura Civile, concernente il conflitto di interessi del giudice ed il correlato obbligo di astensione. La norma processualcivile è stata per lungo tempo l’unica in materia e a tutt’oggi è importante riferimento per individuare le fattispecie di conflitto rilevante (es.: relazioni di parentela, di inimicizia, e, soprattutto, la presenza di un interesse personale che potrebbe influenzare la serenità e l’imparzialità del giudizio). Di seguito, il TUEL (artt. 77 e 78), il Codice di Comportamento Nazionale (d.P.R. 62/2013), che enfatizza i doveri di astensione e di dichiarazione ed il Codice dei Contratti, che – in un ambito particolarmente sensibile ed esposto al rischio corruttivo, dà rilievo al conflitto anche solo apparente.

situazione di conflitto rilevante – né forniscono indicazioni puntuali e vincolanti sul tipo e sulle modalità dei controlli da esperire. Diversamente, i rimedi appaiono più improntati al confinamento degli interessi potenzialmente e/o concretamente confliggenti con l'interesse pubblico e consistono, essenzialmente, nell'imposizione di **obblighi di dichiarazione e di astensione**.

Per quanto concerne l'individuazione ed il "riconoscimento" in concreto delle situazioni di conflitto ed i correlati doveri, proseguiranno nel triennio 2022/2024 gli incontri formativi rivolti ai dipendenti titolari di incarico di responsabilità presso le Strutture di Ateneo ed al personale Dirigenziale.

Il Codice di Comportamento di Ateneo (che recepisce ed integra il Codice di Comportamento Nazionale e che, come detto, è in corso di revisione ed aggiornamento) richiama espressamente gli obblighi di dichiarazione ed astensione posti a carico del dipendente. Al riguardo, sull'apposita [pagina del sito web di Ateneo](#), è possibile consultare le note con cui sono state diramate a tutti gli Uffici e Strutture di Ateneo, tra l'altro, specifiche istruzioni relative agli adempimenti connessi alle ipotesi eventuali di conflitto di interesse; nella medesima pagina sono inoltre disponibili i *facsimile* da utilizzare per le dichiarazioni da rendere in attuazione dell'art. 5 e dell'art. 6, comma 1 del vigente Codice di Comportamento di Ateneo e per la [comunicazione in merito all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi](#).

L'aspetto più problematico dell'attuale disciplina è rappresentato dal regime dei **controlli**, in quanto sono indeterminate le fattispecie di conflitto rilevante, che - si ricorda - si configura ogniqualvolta la cura dell'interesse pubblico possa essere influenzata da un interesse privato dell'amministratore/decisore, quando cioè possa essere minata l'imparzialità dell'amministratore/decisore e, di conseguenza, l'agire imparziale della P.A..

Nel triennio 2022/2024 sono confermate le misure, già realizzate da tempo, relative alle dichiarazioni di assenza di conflitto e, ai fini del controllo a campione delle stesse, si procederà con le modalità di seguito riportate, che tengono conto delle risorse disponibili e del carico di lavoro degli uffici coinvolti.

Al fine di prevenire situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della Ripartizione Attività Contrattuale, già con nota prot. n. 115139 del 30.12.2014 era stato disposto che il personale degli Uffici che curano le procedure di affidamento di servizi e forniture rendesse una dichiarazione sostitutiva in ordine all'assenza di cause di incompatibilità. A detta disposizione è stata data attuazione a partire dall'anno 2015; tale adempimento è stato poi progressivamente puntualizzato nell'ambito della definizione delle misure di prevenzione della corruzione proposte dai Dirigenti competenti, in qualità di Referenti. Riguardo all'acquisizione di dichiarazioni attestanti l'assenza di conflitti di interesse da parte di una serie di soggetti coinvolti, a vario titolo, nelle procedure di affidamento di contratti, si fa rinvio a quanto dettagliatamente previsto nelle misure riportate, per l'area B, nell'appendice 2.3.E al presente Piano, nonché agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione riportati nell'appendice 2.3.A, con particolare riguardo alla specifica azione n. 18. Si rappresenta altresì che, nel corso del 2020 con [decreto rettorale n. 3250 del 13/10/2020](#), consultabile sul sito web di Ateneo, sezione [Amministrazione Trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione](#), è stata disciplinata l'individuazione del titolare del potere valutativo/sostitutivo in caso di conflitto di interesse del Direttore Generale o dei Dirigenti dell'Ateneo, nelle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, così come previsto dalle disposizioni del Codice di Comportamento di Ateneo e dalle linee guida dell'ANAC n. 15 approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 05 giugno 2019.

Nell'anno 2021 si è proceduto ad una verifica delle dichiarazioni sull'assenza di conflitti di interesse rese – dai vari soggetti a ciò tenuti in attuazione della vigente normativa e del PTPCT di Ateneo - nell'ambito di una procedura di affidamento, estratta a sorte tra tutte le procedure di gara aggiudicate dall'Università nel periodo 1.1.2020-30.6.2021.

Il campione da sottoporre a verifica ordinaria è stato determinato con un'estrazione casuale, tenutasi il 16/11/2021 (mediante apposita procedura informatica già predisposta dal Centro di Ateneo per i Servizi Informativi, già utilizzata per altre estrazioni), previo [avviso relativo all'effettuazione del sorteggio \(pubblicato sul sito web di Ateneo l'11/11/2021\)](#). All'esito del sorteggio – [pubblicato sul sito web e all'Albo ufficiale di Ateneo il 16/11/2021](#) – è risultata estratta la procedura "11/TL/2019 - MSA00.1802L - Lavori di rifacimento della copertura e dei sistemi di smaltimento delle acque meteoriche (gronde e pluviali), dei laboratori denominati "hangar" e "buco nero" dell'edificio 6". L'Ufficio Performance e anticorruzione ha, quindi, acquisito dalla Ripartizione Attività Contrattuale l'elenco nominativo dei dipendenti dell'Ateneo che hanno reso, nell'ambito della sorteggiata procedura, le dichiarazioni sull'assenza di conflitti di interesse, nonché copia delle dichiarazioni rese. Ai predetti dipendenti dell'Ateneo, con nota prot. n. 133199 del 22/12/2021 inviata agli indirizzi PEC istituzionali dei dipendenti, è stato comunicato l'avvio del procedimento ai sensi dell'art. 7 della legge 241/90 e s.m.i. , con invito a trasmettere entro 30 giorni dal ricevimento di tale comunicazione e con le modalità ivi indicate, la seguente documentazione: a) copia della documentazione fiscale: dichiarazione dei redditi (unitamente a copia della ricevuta di avvenuta presentazione della medesima), limitatamente alle sezioni riportanti emolumenti da lavoro dipendente e/o autonomo (anche occasionale) e/o d'impresa; b) dichiarazione relativa alle attività che hanno prodotto i redditi riportati nelle predette sezioni. L'Ufficio Performance e anticorruzione ha inoltre acquisito d'ufficio i seguenti atti: C.U. (certificazione unica dei redditi); certificato del casellario giudiziario dei citati dipendenti; certificato dei carichi pendenti dei citati dipendenti; visura camerale storica della società aggiudicataria dell'affidamento.

Al termine dell'istruttoria dell'Ufficio non sono state riscontrate irregolarità e il procedimento di verifica si è, quindi, concluso senza alcun rilievo, come comunicato agli interessati.

Nel triennio 2022-2023-2024 la verifica a campione "ordinaria" sarà effettuata relativamente alle dichiarazioni rese nell'ambito di 2 procedure estratte a sorte tra tutte le procedure di gara aggiudicate dall'Università, rispettivamente, nel periodo 1.7.2021-30.6.2022, 1.7.2022-30.6.2023 e 1.7.2023-30.6.2024; in sede di aggiornamento del PIAO 2023/2025 per tali anni si valuterà la possibilità di ampliare l'ambito della verifica, nonché il campione da assoggettare alla stessa, rispetto a quanto sopra previsto.

All'attività di verifica a campione "ordinaria" di cui sopra si affiancherà **un'attività di verifica "straordinaria" in ordine alle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi rese in qualsiasi tipologia di procedura (quindi anche al di fuori dell'area di rischio dei *contratti pubblici*) a seguito di eventuali segnalazioni, pervenute anche mediante la piattaforma del *whistleblowing*.**

In tali ipotesi, potranno essere acquisiti presso gli uffici comunali competenti anche i nominativi del coniuge e dei parenti e affini entro il secondo grado del dichiarante e si procederà ad effettuare una conseguente verifica (in caso di procedure di affidamento o convenzioni/contratti con altri enti/società, la verifica potrà essere effettuata anche rispetto a quanto risultante dalla Visura camerale storica dell'ente).

Per quanto concerne possibili situazioni di conflitto di interesse in sede di stipula con soggetti privati e successiva attuazione delle convenzioni per il finanziamento di posti di professore e ricercatore, il processo a rischio è attualmente presidiato da una specifica misura, come nel precedente PTPCT. Con riferimento a possibili ulteriori misure da progettare ed implementare - in particolar modo per prevenire il rischio di cointeressenze con privati finanziatori – l'Ufficio Affari Generali e la

Ripartizione di afferenza hanno coinvolto negli approfondimenti ulteriori professionalità e competenze ed elaborato apposite *linee guida*⁷.

Con specifico riferimento agli incarichi dirigenziali, si segnala che, con nota prot. 49422/2014, sono state fornite indicazioni in ordine agli adempimenti relativi ad eventuali ipotesi di conflitto di interesse e, alle stesse, è stata data attuazione già a partire dall'anno 2015. Al fine di controllare la presenza di situazioni di conflitto di interessi in capo al personale dirigenziale, l'Ufficio Affari Speciali del Personale – come già evidenziato - acquisisce le dichiarazioni dei redditi e le dichiarazioni sostitutive trasmesse dai dirigenti, provvede ad esaminare le dichiarazioni rese dagli stessi ai sensi dell'art. 13 dei vigenti codici di Comportamento nazionale e di Ateneo ed a confrontare le dichiarazioni dei redditi relative a ciascun anno di presentazione rispetto a quelle acquisite per l'anno precedente.

L'UASP, inoltre, provvede a verificare, presso le competenti sedi territoriali dell'Agenzia delle Entrate, l'assenza di dichiarazioni di redditi per i Dirigenti che - relativamente all'anno oggetto della verifica - non ne hanno dichiarato la presentazione (misura confermata nel PIAO 2022-2024).

4. Disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali

La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario pubblico, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Rispetto al quadro normativo previgente, la L. n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, prevedendo tra l'altro che:

- in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n. 165 del 2001, le Amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che, talvolta, lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che, al di là della formazione di una *black list* di attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica, nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;
- il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12 dell'art. 53 d. lgs 165/2001 e s.m.i.); in questi casi, l'Amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'Amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della

⁷ A valle dell'esame ed emanazione da parte dei competenti organi di Ateneo saranno diffuse tra la Comunità universitaria, con conseguente organizzazione di incontri formativi/informativi, rivolti ai responsabili delle U.O. coinvolte nell'attuazione.

professionalità che lo caratterizza all'interno dell'Amministrazione di appartenenza⁸; continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto *a priori* una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'Amministrazione;

- il regime delle comunicazioni al D.F.P. avente ad oggetto gli incarichi si estende anche agli incarichi gratuiti, con le precisazioni sopra indicate; secondo quanto previsto dal comma 12 del predetto art. 53, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle pubbliche Amministrazioni debbono essere comunicati al D.F.P. in via telematica entro 15 giorni; per le modalità di comunicazione dei dati sono fornite apposite indicazioni sul sito www.perlapa.gov.it nella sezione relativa all'*anagrafe delle prestazioni*;
- è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebitamente percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti.

L'Ateneo, nel 2015, ha adeguato il Regolamento sugli incarichi extraistituzionali al personale tecnico-amministrativo e dirigenziale al nuovo quadro normativo introdotto dalla Legge n. 190/2012. Detto regolamento è stato emanato con decreto rettorale n. 1651 del 18.05.2015; la relativa modulistica aggiornata è reperibile nell'apposita [pagina del sito web di Ateneo](#).

L'Ufficio Affari Speciali del Personale, inoltre, a valle di accertate situazioni di incompatibilità relative a dipendenti risultati iscritti all'albo degli avvocati o esercenti la professione di avvocato, ha provveduto, con nota circolare n. 117101 del 15.12.2016, a sensibilizzare tutto il personale tecnico-amministrativo in ordine alle attività consentite ed a quelle vietate ai sensi del vigente Regolamento di Ateneo.

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, con decreto rettorale n. 3641 del 16/11/2012 è regolamentata l'autorizzazione di professori e ricercatori universitari allo svolgimento di incarichi extraistituzionali. Prosegue al riguardo l'attenta vigilanza da parte degli Uffici competenti, cui vengono anche inoltrate con immediatezza dalla Direzione e dal RPCT eventuali segnalazioni in materia, con conseguente tempestivo avvio di approfondita istruttoria e adozione dei provvedimenti consequenziali.

5. Disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti

Il d.lgs. n. 39 del 2013 e ss.mm.ii. (*disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1 commi 49 e 50 della Legge 6 novembre 2012, n. 190*) ha innovato - in ottica di prevenzione - la disciplina in materia di inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

In attuazione di tale normativa questo Ateneo ha provveduto, già a decorrere dall'anno 2013 (nota n. 72344 del 30.07.2013), a richiedere ai Dirigenti dell'Ateneo di produrre specifiche dichiarazioni in ordine alla insussistenza di cause di inconfiribilità ostative alla permanenza dell'incarico

⁸ Quindi, a titolo di esempio, non deve essere oggetto di comunicazione all'Amministrazione lo svolgimento di un incarico gratuito di docenza in una scuola di danza da parte di un funzionario amministrativo, poiché tale attività - svolta nel tempo libero - non è connessa in nessun modo con la sua professionalità di funzionario.

dirigenziale. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito di Ateneo all'indirizzo <http://www.unina.it/trasparenza/personale/dirigenti>.

In continuità con le annualità precedenti, nella presente sezione per il triennio 2022/2024, con riferimento al conferimento di incarichi dirigenziali e di vertice (incarico di Direttore Generale) nell'Ateneo, è prevista - quale specifica misura di prevenzione della corruzione da attuare qualora siano attribuiti nuovi incarichi - l'acquisizione dei certificati del casellario giudiziario e dei carichi pendenti da parte della Procura della Repubblica competente, in funzione di verifica delle specifiche dichiarazioni rese dai Dirigenti in ordine alla insussistenza di cause di inconferibilità.

6. Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Le situazioni di incompatibilità sono previste nel Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 e ss.mm.ii..

Per "incompatibilità" si intende "l'obbligo per il soggetto, cui viene conferito l'incarico, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica Amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1 d.lgs. n. 39/2013).

In attuazione di tale normativa questo Ateneo ha provveduto, già a decorrere dall'anno 2013 (nota n. 72344 del 30.07.2013), a richiedere ai Dirigenti dell'Ateneo di produrre specifiche dichiarazioni in ordine alla insussistenza di cause di incompatibilità ostative alla permanenza dell'incarico dirigenziale. Le dichiarazioni rese sono pubblicate sul sito di Ateneo all'indirizzo <http://www.unina.it/trasparenza/personale/dirigenti>.

In continuità con le annualità precedenti, anche per il triennio 2022/2024, con riferimento al conferimento di incarichi dirigenziali e di vertice nell'Ateneo, si prevede, quale specifica misura di prevenzione della corruzione, la verifica sull'eventuale iscrizione al registro delle imprese presso la Camera di Commercio, dell'Industria e dell'Artigianato, con un controllo su tutto il territorio nazionale, in funzione di verifica delle specifiche dichiarazioni rese da tali soggetti in ordine alla insussistenza di cause di incompatibilità.

7. Disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica Amministrazione

La Legge 190/2012 e s.m.i. ha introdotto l'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. che testualmente recita:

1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari».

Questo Ateneo ha adeguato alle previsioni del citato art. 35 bis:

1. il *Regolamento per l'accesso ai ruoli a tempo indeterminato del personale tecnico-amministrativo*, emanato con D.R. 918 del 01.04.2014 e modificato da ultimo con D.R. n. 3404 del 03/08/2021;
2. il *Regolamento per l'affidamento di incarichi di lavoro autonomo presso l'Università degli Studi Federico II*, emanato con D.R. n. 3 del 05.01.2015 e modificato con D.R. n. 1506 del 26.04.2017;
3. Il *Regolamento per l'accesso al ruolo a tempo indeterminato del personale dirigente di II fascia e modalità di conferimento di incarichi dirigenziali di II fascia, a tempo determinato, a persone non appartenenti al ruolo dirigenziale*, emanato con D.R. n. 4 del 05.01.2015 e modificato con D.R. n. 605 del 04.03.2015.

Inoltre, vengono acquisite specifiche dichiarazioni in ordine all'assenza delle condizioni ostative di cui all'art. 35 bis da parte dei membri delle Commissioni di concorso e di procedure selettive, dei membri delle Commissioni per l'erogazione di sussidi al personale dipendente e dei responsabili degli uffici di cui al punto b) dell'articolo medesimo.

In continuità con quanto già svolto negli anni precedenti, nel 2021 sono stati effettuati i controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai soggetti di cui sopra; tale attività di controllo prosegue anche nel triennio 2022/2024.

A partire dal 2017, in linea con le indicazioni fornite dall'ANAC con deliberazione n. 833 del 3 agosto 2016, con riferimento alle procedure concorsuali per l'acquisizione e progressione del personale, la Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento pensionistico ha provveduto all'aggiornamento delle informazioni che devono essere riportate nelle dichiarazioni sostitutive che i componenti della Commissione esaminatrice, presa visione dell'elenco dei candidati ammessi alla procedura concorsuale, devono rendere prima dell'inizio dei lavori, ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 e della L. n. 190/2012 e s.m.i. In particolare, è previsto che vengano esplicitamente dichiarati il/i rapporto/i a qualsiasi titolo intercorso/i o in essere con i candidati.

Nel corso dell'anno 2018, la Ripartizione Didattica e Docenza ha adeguato anche i modelli delle dichiarazioni dei commissari per il reclutamento del personale docente e ricercatore, al fine di recepire le raccomandazioni della delibera 1208 del 22.11.2017 dell'ANAC con particolare riferimento all'assenza di cause di incompatibilità e sul limite della percentuale di co-autoraggio tra componenti della Commissione ed uno dei candidati relativamente alle pubblicazioni presentate dal medesimo.

8. Disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*)

Come noto, la L. n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto una specifica disciplina del cd. divieto di *pantouflage*, conosciuto anche con un anglicismo - che probabilmente meglio rende lo scopo della norma - ossia come divieto di *revolving doors*: il rischio che si vuole stornare è quello di utilizzo da parte del dipendente della sua posizione nell'ente pubblico per precostituirsi occasioni di lavoro nel privato successivamente alla cessazione del rapporto con l'ente. In buona sostanza, il dipendente infedele potrebbe sfruttare informazioni privilegiate o influenzare il processo decisionale dell'ente pubblico per precostituirsi crediti verso un privato o occasioni di lavoro da cogliere dopo il pensionamento o, in ogni caso, dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Può essere letto come una sottospecie del conflitto di interesse, atteso il contrasto - possibile o effettivo - tra l'interesse pubblico che il funzionario deve in ogni caso perseguire e il proprio interesse privato a ottenere una posizione di lavoro più remunerativa: il rimedio individuato dalla legislazione anticorruzione è quello della limitazione, a termine, della libertà negoziale del dipendente cessato.

L'attuale ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione. I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che riguardano sia l'atto adottato in violazione del divieto che i soggetti che sono incorsi nella violazione.

L'Ateneo, a partire dall'anno 2015, ha provveduto a redigere una appendice integrativa nei contratti di assunzione del personale dirigenziale, contenente la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente; tale clausola è inserita in tutti i contratti di assunzione di personale dirigenziale.

Nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è stata inoltre inserita la condizione di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche Amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Nel corso del 2022 proseguirà l'attuazione della misura – introdotta a partire dal secondo trimestre 2020 e meglio definita in appendice al PIAO 2022/2024 – relativa all'inserimento di una specifica previsione *anti- pantouflage* nei contratti per l'affidamento di lavori, servizi e forniture.

Si segnala, infine, che nel secondo semestre del 2022 il RPCT e l'Ufficio Etica e Trasparenza si confronteranno con i competenti Dirigenti (anche in veste di *Referenti*) ai fini dell'adeguamento dell'Ateneo alle nuove raccomandazioni dell'ANAC in materia: l'Autorità – che già nell'atto di segnalazione n. 6/2020⁹ aveva sollecitato l'intervento del legislatore alla luce di diverse, rilevate incongruenze della vigente normativa – ha dedicato notevole attenzione a questa tematica nel recentissimo schema di nuovo PNA, pubblicato il 24.6.2022 e posto in consultazione fino al 15.9.2022¹⁰. Degli approfondimenti in materia si terrà conto anche in sede di aggiornamento delle azioni e misure di Ateneo per la prevenzione della corruzione.

⁹<http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/attiDi Segnalazione/2020/AttoSegnalazione.n.6.2020.del.448.2020.pdf>

¹⁰ Si segnala la recentissima pubblicazione sul sito web dell'ANAC (venerdì 24/06/2022, ore 18 circa) dello schema di Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022-2024, posto in consultazione fino al 15 settembre p.v., nelle more dell'emanazione del DPR e del DM previsti dalla citata normativa in materia di PIAO: [Schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 - www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)

La documentazione pubblicata dall'ANAC guiderà il RPCT e l'ufficio di supporto negli approfondimenti in materia, di cui si terrà conto in sede di aggiornamento del PIAO.