

**SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE ENTRO IL 15/01/2016 DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

La presente scheda è compilata dal RPC delle pubbliche amministrazioni relativamente all'attuazione del PTPC 2015 e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico nonché gli enti pubblici economici utilizzano, per quanto compatibile, la presente scheda con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base al PNA 2013 e alle Linee Guida ANAC di cui alla determinazione n. 8/2015, secondo quanto previsto dalle disposizioni transitorie (paragrafo 6).

ID	Domanda	Risposta (inserire "X" per le opzioni di risposta selezionate)	Ulteriori Informazioni (Max 2000 caratteri)
2	<b>GESTIONE DEL RISCHIO</b>		
2.A	<b>Indicare se è stato effettuato il monitoraggio per verificare la sostenibilità di tutte le misure, obbligatorie (generali) e ulteriori (specifiche) individuate nel PTPC</b>		
2.A.1	Si (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)	X	<p>Conflitto di interessi nei rapporti con i privati. E' emersa la necessità di perfezionare gli obblighi informativi del dipendente in relazione alla comunicazione degli interessi finanziari a alla partecipazione in enti privati ai sensi degli art.29, 30 e 31 del codice etico e di comportamento. Pertanto quando il dipendente comunica i propri interessi finanziari o la sua partecipazione in enti privati, deve anche chiarire la natura dei rapporti di cui è a conoscenza fra gli enti stessi e l'Università di Bologna. La misura si avvia nell'anno 2016.</p> <p>Comprensione e controllo dei flussi nella materia degli appalti. Dall'anno 2016 è stata inserita come misura l'illustrazione degli uffici competenti al RPC degli atti di programmazione.</p> <p>In corso di verifica della efficacia della misura nell'anno 2015 è emersa la necessità di esplicitare negli atti interni istruttori che riguardano gli incarichi dei vertici o dirigenti dell'Ateneo che dichiarano anche un incarico presso gli enti di diritto privato regolati e finanziati dall'Ateneo, l'indicazione delle situazioni di cui si attesta l'insussistenza delle cause di incompatibilità e inconfiribilità. In sostanza, nel caso di mantenimento dei due incarichi, deve essere motivata la insussistenza della incompatibilità o inconfiribilità, facendo emergere sinteticamente anche la natura del ruolo e la natura delle decisioni a cui partecipa l'interessato presso l'ente privato. Gli Uffici dell'Area Persone e Organizzazione devono comunicare gli atti e le motivazioni relative al responsabile della prevenzione della corruzione. La misura si avvia nel 2016.</p>
2.A.2	No, anche se il monitoraggio era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
2.A.3	No, il monitoraggio non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
2.A.4	Se non è stato effettuato il monitoraggio, indicare le motivazioni del mancato svolgimento		
2.B	<b>Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi (più risposte sono possibili)</b>		
2.B.1	Acquisizione e progressione del personale		
2.B.2	Affidamento di lavori, servizi e forniture		
2.B.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.B.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		
2.B.5	Aree di rischio ulteriori (elencare quali)		
2.B.6	Non si sono verificati eventi corruttivi	X	
2.C	<b>Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nel PTPC 2015 erano state previste misure per il loro contrasto</b>		

2.C.1	Sì (indicare le motivazioni della loro inefficacia)		
2.C.2	No (indicare le motivazioni della mancata previsione)		
2.D	<b>Indicare se è stata effettuata un'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno</b>		
2.D.1	Sì (indicare le modalità di integrazione)		
2.D.2	No (indicare la motivazione)	X	A causa della complessità dell'ente e del fatto che le aree e gli organismi di controllo sono collocati per lo più nell'Area Finanza e Controllo di gestione, area molto oberata in questi anni dal passaggio richiesto dalla L. 240/2010 (Gelmini) alla contabilità economico patrimoniale. Nell'ambito della gestione triennale del prossimo piano e con il coinvolgimento della nuova governance di indirizzo e di gestione in fase di rinnovo, si valuteranno i meccanismi di integrazione.
2.E	<b>Indicare se sono stati mappati tutti i processi</b>		
2.E.1	Sì		
2.E.2	No non sono stati mappati i processi (indicare le motivazioni)		
2.E.3	No, ne sono stati mappati solamente alcuni (indicare le motivazioni)	X	La fine dell'anno 2015 è stata caratterizzata dal cambio della governance nell'Ateneo Bolognese. A ottobre sono stati rinnovati gli organi di indirizzo e strategici principali ( Rettore, Prorettori e Delegati ). E' in corso il rinnovo del Direttore Generale la cui selezione si prevede che si concluda nella primavera dell'anno 2016. E' quindi in corso un mutamento radicale degli organi che potrebbero cambiare l'organizzazione interna. Per questa ragione l'Ateneo Bolognese in un'ottica di razionalizzazione e qualità delle attività, ritiene utile programmare negli anni 2017e 2018, con avvio nell'anno 2016, la complessa mappatura dei processi e gestione del rischio in modo più dettagliato e approfondito. Tale mappatura non può prescindere da modelli organizzativi (gruppi di lavoro trasversali) che consentano un coordinamento costante fra tutte le aree coinvolte e fra gli uffici che a vario titolo di occupano anche indirettamente di miglioramento organizzativo. Tutto questo deve avere il sostegno della nuova governance di indirizzo e gestionale in corso di rinnovo.
2.E.4	Nel caso della mappatura parziale dei processi, indicare le aree a cui afferiscono i processi mappati		Area di scelta del contraente, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale, concessione nei benefici agli studenti, ammissione ai corsi di dottorato nell'area della ricerca.
2.F	<b>Formulare un giudizio sul modello di gestione del rischio (Qualora si ritenesse necessaria una revisione del modello, indicare le modifiche da apportare):</b>		La metodologia è efficace, in particolare nella parte relativa alla discrezionalità, complessità, rilevanza esterna. Invece la scheda relativa all'impatto organizzativo può essere migliorata; è molto ambigua, non è adeguata a tutte le realtà organizzative ed è soggetta a interpretazioni opposte. In generale il calcolo matematico è troppo rigido e poco concreto.
3	<b>MISURE ULTERIORI (SPECIFICHE)</b>		
3.A	<b>Indicare se sono state attuate misure ulteriori (specifiche) oltre a quelle obbligatorie (generali)</b>		
3.A.1	Sì	X	
3.A.2	No, anche se era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
3.A.3	No, non era previsto dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
3.B.	<b>Se sono state attuate misure ulteriori (specifiche), indicare se tra di esse rientrano le seguenti misure (più risposte possibili):</b>		
3.B.1	Attivazione di una procedura per la raccolta di segnalazioni da parte della società civile riguardo a eventuali fatti corruttivi che coinvolgono i dipendenti nonché i soggetti che intrattengono rapporti con l'amministrazione (indicare il numero di segnalazioni nonché il loro oggetto)		
3.B.2	Iniziative di automatizzazione dei processi per ridurre i rischi di corruzione (specificare quali processi sono stati automatizzati)	X	Miglioramento dei processi di gestione documentale che consente estrazioni automatiche di informazioni relative ai ruoli, responsabilità e organizzazione; digitalizzazione dei fascicoli di tutto il personale di Ateneo; manutenzione del programma titulus sul protocollo informatico; automatizzazione di alcune fasi del processo di acquisto di beni e servizi.

3.B.3	Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate con riferimento all'adozione e attuazione del PTPC o di adeguamento del modello di cui all'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 (solo se l'amministrazione detiene partecipazioni in enti e società o esercita controlli nei confronti di enti e società)	X	Consulenza per la redazione dei piani triennali delle società controllate, in particolare per la società in house.
3.C	<b>Se sono state attuate misure ulteriori (specifiche), formulare un giudizio sulla loro attuazione indicando quelle che sono risultate più efficaci nonché specificando le ragioni della loro efficacia (riferirsi alle tipologie di misure indicate a pag. 33 dell'Aggiornamento 2015 al PNA):</b>		Diffusione di linee guida e fac - simili in materia di scelta del contraente e di sostegno alle commissioni di selezione del personale. Iniziative volte a regolare la discrezionalità mediante lo sviluppo di una maggiore omogeneità di applicazione di prassi e procedure nell'intera amministrazione tramite incontri periodici con i responsabili gestionali delle strutture periferiche.
4	<b>TRASPARENZA</b>		
4.A	<b>Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"</b>		
4.A.1	Sì (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)	X	Incarichi di collaborazione e di consulenza affidati a soggetti esterni; contratti di didattica; assegni di ricerca; bandi di concorso personale tecnico amministrativo; bandi di concorso personale docente; Gare di Appalto e Concessioni; rubrica personale; uffici e persone; curricula PO; borse dottorandi di ricerca
4.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTTI con riferimento all'anno 2015		
4.A.3	No, la misura non era prevista dal PTTI con riferimento all'anno 2015		
4.B	<b>Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico</b>		
4.B.1	Sì (riportare il numero di richieste pervenute e il numero di richieste che hanno dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati)		
4.B.2	No	X	
4.C	<b>Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati:</b>		
4.C.1	Sì (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi)	X	il monitoraggio è mensile su tutti i dati
4.C.2	No, anche se era previsto dal PTTI con riferimento all'anno 2015		
4.C.3	No, non era previsto dal PTTI con riferimento all'anno 2015		
4.D	<b>Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento:</b>		il responsabile della trasparenza mi ha confermato che gli obblighi di pubblicazione complessivi sono stati adempiuti al 97%; sono inoltre ampiamente adempiuti gli obblighi di cui alla delibera n. 148/2014; non sono stati riscontrati fattori significativi di rallentamento degli adempimenti.
5	<b>FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>		
5.A	<b>Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione</b>		
5.A.1	Sì	X	
5.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
5.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
5.B	<b>Se non è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare le ragioni della mancata erogazione:</b>		
5.C	<b>Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze: (più risposte possibili)</b>		

5.C.1	SNA		
5.C.2	Università	X	Università degli studi di Bologna
5.C.3	Altro soggetto pubblico (specificare quali)		
5.C.4	Soggetto privato (specificare quali)	X	ITA
5.C.5	Formazione in house		
5.C.6	Altro (specificare quali)		
5.D	<b>Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti:</b>		Il giudizio sulla formazione è positivo in particolare sull'appropriatezza dei destinatari, in quanto sono stati coinvolti i ruoli di responsabilità compresi quelli più a rischio. In particolare i contenuti differenziati e intrecciati fra la materia anticorruzione e alcune materie specialistiche delle aree a rischio sono state utili. Occorrerebbe potenziare ancora la formazione sulle materie specialistiche.
6	<b>ROTAZIONE DEL PERSONALE</b>		
6.A	<b>Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:</b>		2786 docenti e ricercatori + 3089 tecnici amministrativi
6.A.1	Numero dirigenti o equiparati		15
6.A.2	Numero non dirigenti o equiparati		3074
6.B	<b>Indicare se, nell'anno 2015, è stata effettuata la rotazione del personale come misura di prevenzione del rischio :</b>		
6.B.1	Si (riportare i dati quantitativi di cui si dispone relativi alla rotazione dei dirigenti e dei funzionari)	X	Dal 2011 sono stati banditi concorsi specifici per i Dirigenti. Con riguardo all'individuazione e l'accertamento di competenze, è stata individuata una dirigenza ad elevata connotazione tecnico specialistica in ragione delle aree da presidiare che in questi anni stanno consolidando l'insieme delle attività e degli obiettivi da perseguire in modo consequenziale alla ridefinizione delle relazioni d'utenza interne e alle priorità di legge che hanno comportato molte modifiche sul piano normativo. Nel 2014 sono stati rinnovati gli incarichi dirigenziali anche per garantire la continuità dell'attività amministrativa necessaria al completamento della riorganizzazione dell'ente a seguito della riforma Gelmini. Dal 2012 sono stati ricoperti ex novo i ruoli di responsabili della gestione dei servizi (fra cui gli acquisti) nelle strutture periferiche mediante "assessment": 33 responsabili gestionali di dipartimento; 11 responsabili gestionali delle scuole. Sono inoltre stati coperti tramite bando selettivo di mobilità 14 ruoli di responsabile gestionale di biblioteca. Tutti gli incarichi erano stati conferiti con una durata triennale. Nel 2015 è stata avviata una procedura interna di valutazione delle competenze e delle capacità (assessment) per individuare un bacino di persone potenzialmente incaricabili e risultate idonee dopo gli assessment, ciò per consentire un ricambio parziale tra i responsabili precedentemente nominati. Le conferme di parte degli incarichi sono avvenute anche per garantire il passaggio al nuovo sistema di contabilità di Ateneo, che presuppone elevata specializzazione e conoscenza delle caratteristiche delle singole strutture presidiate. In ogni caso è in corso lo studio delle modalità di rotazione nei ruoli più a rischio in materia di lavori e forniture di beni e servizi. E' in corso la mappatura dei ruoli che hanno una reale autonomia e discrezionalità (RUP o Dirigenti) in materia anche attraverso l'avvio di un approfondimento su volumi e frequenze degli acquisti. L'approfondimento in corso tiene comunque presente altri principi generali quali il buon andamento dell'amministrazione, la specificità delle competenze necessarie per svolgere le attività e le eventuali norme speciali di settore.
6.B.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
6.B.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
6.C	<b>Indicare se l'ente, nel corso del 2015, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2015)</b>		
6.C.1	Si	X	
6.C.2	No		
7	<b>INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI D.LGS. 39/2013</b>		

7.A	<b>Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità:</b>		
7.A.1	Sì (indicare il numero di verifiche e il numero di eventuali violazioni accertate)		
7.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
7.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015	X	
7.B	<b>Formulare un giudizio sulle iniziative intraprese per la verifica delle situazioni di inconferibilità per incarichi dirigenziali:</b>		Gli uffici competenti rilevano la complessità applicativa dei controlli sulle dichiarazioni. In ogni caso in corso di verifica della efficacia della misura nell'anno 2015 è emersa la necessità di esplicitare negli atti interni istruttori che riguardano gli incarichi dei vertici o dirigenti dell'Ateneo che dichiarano anche un incarico presso gli enti di diritto privato regolati e finanziati dall'Ateneo, l'indicazione delle situazioni di cui si attesta l'insussistenza delle cause di incompatibilità e inconferibilità. In sostanza, nel caso di mantenimento dei due incarichi, deve essere motivata la insussistenza della incompatibilità o inconferibilità, facendo emergere sinteticamente anche la natura del ruolo e la natura delle decisioni a cui partecipa l'interessato presso l'ente privato. Gli Uffici dell'Area Persone e Organizzazione devono comunicare gli atti e le motivazioni relative al responsabile della prevenzione della corruzione. La misura si avvia nel 2016.
8	<b>INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI - D.LGS. 39/2013</b>		
8.A	<b>Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità:</b>		
8.A.1	Sì (indicare quali e il numero di violazioni accertate)		
8.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
8.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015	X	
8.B	<b>Formulare un giudizio sulla misura adottata per la verifica delle situazioni di incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali:</b>		Gli uffici competenti rilevano la complessità applicativa dei controlli sulle dichiarazioni. In ogni caso in corso di verifica della efficacia della misura nell'anno 2015 è emersa la necessità di esplicitare negli atti interni istruttori che riguardano gli incarichi dei vertici o dirigenti dell'Ateneo che dichiarano anche un incarico presso gli enti di diritto privato regolati e finanziati dall'Ateneo, l'indicazione delle situazioni di cui si attesta l'insussistenza delle cause di incompatibilità e inconferibilità. In sostanza, nel caso di mantenimento dei due incarichi, deve essere motivata la insussistenza della incompatibilità o inconferibilità, facendo emergere sinteticamente anche la natura del ruolo e la natura delle decisioni a cui partecipa l'interessato presso l'ente privato. Gli Uffici dell'Area Persone e Organizzazione devono comunicare gli atti e le motivazioni relative al responsabile della prevenzione della corruzione. La misura si avvia nel 2016.
9	<b>CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI</b>		
9.A	<b>Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi:</b>		
9.A.1	Sì	X	
9.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
9.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
9.B	<b>Se non è stata adottata una procedura prestabilita, indicare le ragioni della mancata adozione</b>		
9.C	<b>Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati:</b>		

9.C.1	Sì (indicare le segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)		
9.C.2	No	X	
10	<b>TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALE GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)</b>		
10.A	<b>Indicare se è stata attivata una procedura per la raccolta di segnalazione di illeciti da parte di dipendenti pubblici dell'amministrazione:</b>		
10.A.1	Sì		
10.A.2	No, anche se la misura era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015	X	
10.A.3	No, la misura non era prevista dal PTPC con riferimento all'anno 2015		
10.B	<b>Se non è stata attivata la procedura, indicare le ragioni della mancata attivazione:</b>		La misura che consiste in un sistema informativo dedicato con garanzia di anonimato è tecnicamente pronta e sarà avviata a breve, a seguito del coinvolgimento dei nuovi organi di indirizzo e di gestione, in corso di rinnovo, anche per precisare o ampliare le categorie di soggetti destinatari del servizio
10.C	<b>Se è stata attivata la procedura, indicare attraverso quale tra i seguenti mezzi sono inoltrate le segnalazioni:</b>		
10.C.1	Documento cartaceo		
10.C.2	Email		
10.C.3	Sistema informativo dedicato		
10.C.4	Sistema informativo dedicato con garanzia di anonimato		
10.D	<b>Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni dal personale dipendente dell'amministrazione</b>		
10.D.1	Sì, (indicare il numero delle segnalazioni)		
10.D.2	No		
10.E	<b>Se sono pervenute segnalazioni, indicare se esse hanno dato luogo a casi di discriminazione dei dipendenti che hanno segnalato gli illeciti:</b>		
10.E.1	Sì (indicare il numero di casi)		
10.E.2	No		
10.F	<b>Indicare se tramite la procedura di whistleblowing sono pervenute segnalazioni anonime o da parte di soggetti non dipendenti della stessa amministrazione</b>		
10.F.1	Sì (indicare il numero di casi)		
10.F.2	No		
10.G	<b>Formulare un giudizio sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti indicando le misure da adottare per rafforzare la garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie:</b>		Il sistema in generale può essere funzionale alla strategia di prevenzione. E' necessario in ogni caso comunicare e convincere che l'anonimato è garantito (non è sufficiente di per sé la procedura tecnica che pur da garanzie se non si promuove la cultura). Sarebbe anche utile comunicare in modo da evitare la confusione fra la natura della segnalazione a fini strategici e quella della pura delazione
11	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b>		
11.A	<b>Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013):</b>		
11.A.1	Sì	X	
11.A.2	No (indicare la motivazione)		

11.B	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono stati adeguati gli atti di incarico e i contratti alle previsioni del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione:		
11.B.1	Sì	X	
11.B.2	No		
11.C	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione:		
11.C.1	Sì (indicare il numero delle segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)		
11.C.2	No	X	
11.D	Se sono pervenute segnalazioni, indicare se esse hanno dato luogo a procedimenti disciplinari:		
11.D.1	Sì (indicare il numero di procedimenti disciplinari specificando il numero di quelli che hanno dato luogo a sanzioni)		
11.D.2	No		
11.E	Formulare un giudizio sulle modalità di elaborazione e adozione del codice di comportamento:		L'Ateneo bolognese ha rispettato quanto disposto dalla delibera ANAC n. 75/2013 che auspicava che le amministrazioni, che hanno adottato codici etici sulla base di previsioni normative speciali, li integrassero nei codici di comportamento. Pertanto è stato necessario un lavoro complesso che coordinasse e combinasse molte fonti normative, comprese la normativa speciale per le Università L. 240/2010 e la normativa nazionale generale del DPR. N.62/2013, rispettando gli ordinamenti e i diversi regimi delle categorie di personale interessato (il personale docente e il personale tecnico amministrativo). Il lavoro se pur più lungo è stato necessario per giungere ad un sistema più coerente.
12	<b>PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI</b>		
12.A	Indicare se nel corso del 2015 sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi:		
12.A.1	Sì (indicare il numero di segnalazioni pervenute e il numero di quelle che hanno dato luogo all'avvio di procedimenti disciplinari o penali)	X	3 di cui 3 hanno dato luogo all'avvio di procedimenti disciplinari
12.A.2	No		
12.B	Indicare se nel corso del 2015 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti:		
12.B.1	Sì (indicare il numero di procedimenti)	X	10
12.B.2	No		
12.C	Se nel corso del 2015 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, indicare se tali procedimenti hanno dato luogo a sanzioni:		
12.C.1	Sì, multa (indicare il numero)	X	1 (personale tecnico amministrativo)
12.C.2	Sì, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione (indicare il numero)	X	2 (personale docente)
12.C.3	Sì, licenziamento (indicare il numero)		
12.C.4	Sì, altro (specificare quali)	X	2 censure per 2 docenti

12.D	Se nel corso del 2015 sono stati avviati procedimenti disciplinari per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti, indicare se i fatti penalmente rilevanti sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna tipologia; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati):		
12.D.1	Sì, peculato – art. 314 c.p.	X	1 (personale tecnico amministrativo)
12.D.2	Sì, Concussione - art. 317 c.p.		
12.D.3	Sì, Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.		
12.D.4	Sì, Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio –art. 319 c.p.		
12.D.5	Sì, Corruzione in atti giudiziari –art. 319ter c.p.		
12.D.6	Sì, induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319quater c.p.		
12.D.7	Sì, Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio –art. 320 c.p.		
12.D.8	Sì, Istigazione alla corruzione –art. 322 c.p.		
12.D.9	Sì, altro (specificare quali)	X	2 (personale tecnico amministrativo) di cui 1 per danneggiamento dati informatici (635 ter c.p.) e 1 per truffa (art. 640, co 2)
12.D.10	No		
12.E	Se i fatti penalmente rilevanti sono riconducibili a reati relativi a eventi corruttivi, indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti penali (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna area):		
13	<b>ALTRE MISURE</b>		
13.A	Indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 (partecipazione a commissioni e assegnazioni agli uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.):		
13.A.1	Sì (indicare il numero di segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)		
13.A.2	No	X	
13.B	Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati:		
13.B.1	Sì (indicare il numero di contratti interessati dall'avvio di azioni di tutela)		
13.B.2	No	X	
13.C	Indicare se è stata effettuata la rotazione degli incarichi di arbitrato:		
13.C.1	Sì (specificare se sono stati adottati criteri di pubblicità dell'affidamento di incarichi)		
13.C.2	No, anche se sono stati affidati incarichi di arbitrato		
13.C.3	No, non sono stati affidati incarichi di arbitrato	X	
13.D	Indicare se sono pervenuti suggerimenti e richieste da parte di soggetti esterni all'amministrazione con riferimento alle politiche di prevenzione della corruzione: (più risposte possibili)		
13.D.1	Sì, suggerimenti riguardo alle misure anticorruzione	X	



13.D.2	Sì, richieste di chiarimenti e approfondimenti riguardanti le misure anticorruzione adottate	X	
13.D.3	No		
13.E	<b>Formulare un giudizio sulle misure sopra citate specificando le ragioni della loro efficacia oppure della loro mancata adozione o attuazione:</b>		Nell'ambito del contesto universitario fra le altre misure (punto 13) quelle più utili sono relative al punto 13/A e i suggerimenti prevenuti da parte degli studenti (13.D)