

PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2013-2015



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Direzione Generale
Via Zamboni 33 • 40126 Bologna

©Copyright 2013

SOMMARIO

1.	OBIETTIVI	4
2.	LA LEGGE 6.11.2012 N. 190 “DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL’ILLEGALITÀ NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	5
3.	PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO	6
4.	ORGANIZZAZIONE	9
4.1	Le caratteristiche organizzative e gestionali.....	9
4.2	Come operiamo.....	10
	4.2.1 <i>Organi di governo</i>	10
	4.2.2 <i>Strutture didattiche – scientifiche – amministrative – di controllo</i> .	11
5.	PIANO ANTICORRUZIONE	14
5.1.	Premessa	14
5.2.	Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione.....	14
5.3.	Identificazione dei Referenti.....	15
5.4.	Identificazione delle aree ritenute più esposte o sensibili al “rischio corruzione”	16
5.5.	Programmazione triennale	16
5.6.	Il flusso informativo	20
6.	PIANO FORMATIVO	21
7.	TRASPARENZA	23

1. OBIETTIVI

L'Ateneo di Bologna considera obiettivo primario che le proprie attività istituzionali vengano svolte con correttezza, lealtà, trasparenza, integrità ed onestà nonché nel rispetto dell'ordinamento vigente; la pubblica amministrazione è responsabile del proprio operato di fronte a tutti gli utenti ed i cittadini.

La corruzione è un fenomeno che incide negativamente sulle prestazioni del servizio pubblico riducendo il senso di soddisfazione della comunità.

La Legge 6.11.2012 n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nelle pubbliche amministrazioni”* ha introdotto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di redigere, approvare e aggiornare nel tempo un proprio piano anticorruzione.

Il presente Piano Anticorruzione consente all'Ateneo di ottemperare agli obblighi di legge e, contemporaneamente, pone in essere un documento risponde concretamente agli obiettivi sopra espressi.

Il campo di azione della legge *“anticorruzione”* e delle iniziative, adottate o da adottarsi, investe un **concetto di corruzione assai ampio**, che ricomprende le molteplici situazioni in cui *“venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite”*¹.

L'illegalità avviene sia quando un soggetto privato ottiene vantaggi attraverso risorse pubbliche, sia quando è lo stesso ente pubblico ad avvantaggiarsi indebitamente.

La corruzione è, quindi, una situazione **che viola i principi etici del servizio pubblico** e che va oltre l'accezione strettamente legata alla fattispecie penalistica disciplinata dagli artt 318 e seguenti del codice penale poiché è tale da ricomprendere *“non l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati dal 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”*²

Inoltre, Barker and Carter³ nel 1994 individuano i caratteri della corruzione in tre principali elementi: violazione di leggi, regole, regolamenti e standard etici; uso improprio della posizione di funzionario pubblico; accettazione di profitti materiali e immateriali, reali o presunti.

Questo ateneo inoltre intrattiene con Aziende sanitarie rapporti inerenti l'attività assistenziale prestata da personale universitario in convenzione; stante la singolarità di tali rapporti, si avrà cura di avviare un'interlocuzione mirata con le aziende per concorrere, individuando strategie comuni, all'attuazione delle disposizioni contenute nella legge 190/12.

¹ Circolare n. 1/13 CIVIT.

² Circolare n. 1/13 CIVIT.

³ Barker, T. and Carter, D.L. (1994) – *Police Deviance* (3rd. edn). Cincinnati, OH: Anderson

2. LA LEGGE 6.11.2012 N. 190 “DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL’ILLEGALITÀ NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

La norma è finalizzata a rendere più efficace la lotta alla corruzione e all’illegalità nella pubblica amministrazione. Essa introduce nella prima parte⁴ le misure finalizzate alla prevenzione della corruzione e dell’illegalità mentre nella seconda parte⁵ vengono modificate e integrate le norme relative alle fattispecie di reati contro la pubblica amministrazione, contenute nel codice penale ed in altri provvedimenti legislativi. La Legge individua un nuovo assetto di presidio, nazionale e locale, a contrasto dei fenomeni di illegalità e, in particolare, prevede competenze in capo a:

- **Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione**⁶ composto dal Presidente del Consiglio dei Ministri, dal Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, dal Ministro della giustizia e dal Ministro dell’interno con il compito di elaborare e adottare le linee di indirizzo nazionali dell’anticorruzione.
- **Dipartimento della Funzione Pubblica** che coordina l’attuazione delle strategie anticorruzione e contrasto della corruzione elaborate a livello nazionale e internazionale; predispose il Piano Nazionale Anticorruzione; definisce e promuove norme e metodologie per l’implementazione delle strategie anticorruzione; definisce modelli standard delle informazioni e dei dati che occorrono per il conseguimento degli obiettivi.
Il Dipartimento raccoglie i piani di prevenzione della corruzione predisposti dalle pubbliche amministrazioni nonché le procedure per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.
- **Autorità Nazionale Anticorruzione - CIVIT** che opera quale soggetto dotato di terzietà rispetto all’apparato istituzionale (ministeri e PPAA); analizza le cause della corruzione ed individua i relativi interventi di prevenzione e contrasto; esprime pareri facoltativi e vigila su tutte le amministrazioni pubbliche; approva il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal DFP; presenta una relazione annuale al Parlamento sull’attività di contrasto alla corruzione e sull’efficacia delle disposizioni in materia.
- **Responsabile della prevenzione della corruzione** che viene nominato tra i dirigenti di prima fascia in servizio dall’organo politico⁷; verifica l’attuazione e l’idoneità del piano

⁴ Art. 1 - dal comma 1 al comma 74

⁵ Art. 1 - dal comma 75 al comma 83

⁶ (comma 4) recentemente sostituito con DPCM del 16.01.2013

⁷ In Unibo il Consiglio di Amministrazione

promuovendone eventuali modifiche; verifica l'effettiva rotazione degli incarichi nelle aree sensibili.

Il Responsabile è soggetto a pesanti sanzioni nel caso venga commesso un reato di corruzione all'interno dell'amministrazione o anche di ripetute violazioni del piano e di omesso controllo. Il Responsabile relaziona annualmente all'organo politico riguardo al presidio degli obblighi di anticorruzione.

In particolare, entro il 31 gennaio di ogni anno⁸ deve:

a) predisporre e sottoporre all'approvazione dell'organo politico il piano triennale di prevenzione della corruzione.

b) definire procedure appropriate per selezionare e formare, il personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione

Il piano triennale individua le attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione e prevede, per tali attività, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione; prevede inoltre obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione. Il piano ha anche la finalità di monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o ricevono vantaggi economici di qualunque genere, e individuare eventuali obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge.

3. PRINCIPI E NORME DI RIFERIMENTO

In Ateneo sono già in vigore molteplici norme, autonomamente adottate o scaturenti da norme e circolari a valenza nazionale, regionale e locale, volte ad assicurare lo svolgimento delle attività nel rispetto dei principi di legalità e di eticità.

Le norme e i regolamenti interni indicano i comportamenti che devono essere tenuti, quelli da contrastare oltre sanzioni da applicarsi in caso di mancato rispetto delle regole.

Tutto il personale che a vario titolo opera all'interno dell'Ateneo, nonché la componente studentesca, è tenuto a rispettare e far rispettare queste normative.

Statuto di Ateneo: è la "carta costituentente" dell'Ateneo che contiene i principi fondanti dell'azione universitaria e delinea gli organi che in esso operano.

Ai fini in esame, si sottolineano in particolare:

art. 15 che prevede l'istituzione del Garante degli Studenti, organo che ha il compito di ricevere segnalazioni relative a disfunzioni e a restrizioni dei diritti degli studenti.

art. 33 che prevede l'istituzione del Collegio di Disciplina, organo preposto alla gestione del procedimento disciplinare riguardante professori e ricercatori secondo le linee generali delineate dall'art. 10 della L. 240/10 "Riforma Gelmini"

art. 36 che impone l'obbligo di adozione del Codice Etico, che di seguito meglio più approfonditamente descritto

⁸(in via transitoria è stato fissato il termine al 31.03.2013)

art. 37 che delinea in generale i principi delle incompatibilità ed i divieti che regolano l'assunzione delle cariche negli organi accademici e quelle gestionali; si sottolinea in particolare il comma 8 che, nel prevedere la regola generale della possibilità di un unico rinnovo della carica, stabilisce la rieleggibilità alla medesima carica solamente decorso un intervallo di tempo almeno uguale alla durata naturale dell'Organo.

Codice Etico⁹: mira alla promozione di standard di correttezza più elevati di quelli sanciti dalle norme penali e dalle altre disposizioni normative o regolamentari.

Preambolo - finalità e contenuti: L'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna è un'organizzazione complessa, i cui membri hanno formazioni diverse, ricoprono ruoli e responsabilità eterogenee e intrattengono relazioni molteplici e diversificate. L'esistenza di una comunità implica sia il riconoscimento ed il rispetto dei diritti individuali, sia l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione universitaria, di tutti i suoi membri e della collettività.

Consapevole dell'importante funzione sociale e formativa delle istituzioni universitarie, l'Università di Bologna riflette i valori che storicamente sono alla base della ricerca scientifica, dell'insegnamento e delle altre molteplici attività universitarie e informa ad essi il suo operato al fine di favorire l'eccellenza, l'onore e il buon nome dell'Ateneo, la creazione di un ambiente improntato al dialogo e alle corrette relazioni interpersonali, all'apertura e agli scambi con la comunità scientifica internazionale, all'educazione ai valori e alla formazione della persona in tutti i suoi aspetti.

L'Università di Bologna richiede ai professori, ai ricercatori, al personale tecnico-amministrativo e agli studenti, nonché ad ogni altro membro dell'Ateneo nell'adempimento dei rispettivi doveri, e in relazione ai ruoli e alle responsabilità assunte sia individualmente sia nell'ambito di organi collegiali, di rispettare, proteggere e promuovere con coraggio i valori cardine delle istituzioni universitarie, fra i quali:

- (a) dignità umana;
- (b) rifiuto di ogni discriminazione ingiusta e valorizzazione sia del merito sia delle diversità individuali e culturali;
- (c) avanzamento della libertà e dei diritti fondamentali;
- (d) responsabilità e riconoscimento-adempimento dei doveri nei confronti della comunità;
- (e) onestà, integrità e professionalità;
- (f) conoscenza, eccellenza, incentivazione degli studi e delle ricerche scientifiche;
- (g) equità, imparzialità, leale collaborazione e trasparenza.

L'Università di Bologna si riconosce nei valori custoditi nella Costituzione della Repubblica italiana, specialmente per quanto attiene allo sviluppo della cultura e della ricerca scientifica e tecnica (art. 9), alla libertà d'insegnamento (art. 33), al diritto per i capaci e meritevoli di raggiungere i gradi più alti degli studi (art. 34), nei principi espressi nel Capo I dello Statuto generale d'Ateneo e nei principi fondamentali contenuti nella Magna Charta Universitatum.

I valori riconosciuti nel presente Preambolo determinano standard di condotta applicabili:

- (a) nella composizione-interpretazione di questioni etiche disciplinate nelle Parti II e III del presente codice;
- (b) nella composizione-interpretazione di altre questioni etiche rilevanti per le attività e la vita universitarie.

⁹ adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 4.07.2006.

Il presente codice non si sostituisce alla legge, ma si aggiunge alle disposizioni normative applicabili ai membri appartenenti alla comunità universitaria e dalle quali conseguono diritti e doveri.”

Regolamento studenti¹⁰: contiene le regole che gli studenti dell’Alma Mater Studiorum - Università di Bologna devono rispettare dall’immatricolazione sino al conseguimento del diploma di Laurea. Tali regole operano anche per gli iscritti ai corsi *post lauream* o master, dottorandi. Il regolamento norma, tra l’altro, il procedimento disciplinare per gli studenti.

Art. 21 “Norme di disciplina: Gli studenti dell’Alma Mater Studiorum – Università di Bologna sono tenuti a osservare comportamenti rispettosi della legge, dei regolamenti universitari, della libertà e dei diritti di tutti i soggetti che svolgono la loro attività di lavoro o di studio all’interno delle strutture dell’Ateneo. Sono altresì tenuti ad astenersi dal danneggiamenti dei beni di proprietà dell’Ateneo o di terzi, che anche temporaneamente vi si trovino, nonché da comportamenti esivi dell’immagine e del decoro dell’Università, anche al di fuori delle strutture universitarie”

L’Ateneo ha quindi scelto di poter tutelare la legalità e la propria reputazione esercitando la potestà disciplinare anche nei casi in cui tali valori siano stati compromessi da comportamenti degli studenti commessi fuori dalle strutture universitarie.

Codice disciplinare del personale Tecnico Amministrativo e dei dirigenti: si identifica nelle norme contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro rispettivamente vigenti nel tempo, che vengono automaticamente integrati dalle disposizioni contenute nel DLgs 30.01.2001 n. 165, così come riformate dalla L. 150/09 c.d. “Legge Brunetta”.

Codice disciplinare del personale docente: allo stato si identifica con il combinato disposto di norme contenute nel RD 31.08.1933 n. 1592 “Testo Unico delle Leggi sull’Istruzione Superiore”, nel DPR. 10.01.57 n. 3 “Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello stato”, nella L. 18.03.1958 n. 311 “Norme sullo stato giuridico ed economico dei professori Universitari”, nonché nell’art. 3 della Legge 16.01.2006 n. 18 “ Riordino del Consiglio Nazionale Universitario”.

La Legge n.240/10 ha tuttavia notevolmente inciso sul procedimento disciplinare di cui trattasi, decentrando a livello di singolo Ateneo la gestione attiva di questi procedimenti e prevedendo la costituzione di un Collegio di Disciplina locale.

E’ in fase di approvazione da parte degli organi accademici il “Regolamento di funzionamento del Collegio di Disciplina ex art. 10 L.240/10 nonché art. 33 Statuto generale di Ateneo” cui farà seguito l’immediata costituzione dell’organo locale.

¹⁰ ex DM 270/04, approvato con DR 899/08.

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (D.M. 28-11-2000): che costituisce *“specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa”*.

Nella sostanza contiene la declaratoria dei comportamenti richiesti al buon dipendente pubblico.

Legge 27.03.2001 n. 97: concernente i rapporti tra procedimento penale e procedimento disciplinare nonché gli effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Legge 6.11.12 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nelle pubbliche amministrazioni” di cui trattasi nel presente documento e che dà concreta attuazione nell’ordinamento italiano ai principi dettati dalla Convenzione istitutiva delle Nazioni Unite e alla Convenzione penale sulla corruzione, siglata in ambito europeo.

4. ORGANIZZAZIONE

4.1 Le caratteristiche organizzative e gestionali

Per comprendere come queste normative operino all’interno dell’organizzazione universitaria, è indispensabile conoscere gli assetti strutturali dell’Ateneo che, in ottemperanza alla legge 240/2010, sono stati di recente fortemente modificati, determinando un’organizzazione articolata nelle seguenti strutture:

- **Dipartimenti:** sono le articolazioni organizzative dell’Ateneo per lo svolgimento delle funzioni relative alla ricerca scientifica e alle attività didattiche e formative. Ogni Dipartimento partecipa ad almeno una Scuola.
- **Scuole:** sono le strutture organizzative di coordinamento delle attività di formazione dell’Ateneo e di raccordo tra i Dipartimenti per le esigenze di razionalizzazione e gestione dell’offerta formativa di riferimento nonché di supporto, necessarie a garantire il perseguimento di obiettivi di tutela della qualità della didattica.
- **Campus:** l’Ateneo è articolato su diverse sedi (Cesena, Forlì, Ravenna, Rimini) presso le quali è istituito un coordinamento organizzativo delle attività di supporto alla didattica e alla ricerca svolte dai Dipartimenti e dalle Scuole in ciascuna sede. Esso è dotato di autonomia gestionale, organizzativa e regolamentare per le materie di propria competenza.
- **Amministrazione Generale:** dell’Ateneo è direttamente preposta all’attuazione degli indirizzi e degli obiettivi definiti dagli Organi accademici, coordina il regolare svolgimento delle attività gestionali tecnico-amministrative nelle strutture e fornisce alle stesse i servizi di supporto, secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità. L’amministrazione generale supporta altresì i servizi amministrativi di campus.

Il processo di riorganizzazione ha comportato un impatto profondo: l'aggregazione dei Dipartimenti, dimezzati nel numero - da 66 a 33 - e potenziati nelle competenze; la scomparsa delle 23 Facoltà a favore delle 11 Scuole, che si caratterizzano come strutture di coordinamento della didattica più leggere ma con un raggio di azione più ampio; la modifica della *governance* di Ateneo, che riduce la dimensione e cambia le competenze degli organi di governo, peraltro allargando il ruolo della rappresentanza studentesca che entra anche nel Nucleo di Valutazione.

4.2 Come operiamo

4.2.1 Organi di governo

Gli Organi di Ateneo, previsti dal nuovo Statuto, sono: Rettore, Prorettori, Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei revisori dei conti, Nucleo di valutazione, Direttore Generale.

Sono altresì organi ausiliari dell'Ateneo il Consiglio degli studenti, Consulta del personale tecnico amministrativo, Consulta dei sostenitori, Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, Garante degli studenti.

Il **Rettore** ha la rappresentanza legale e istituzionale dell'Ateneo e costituisce il vertice della relativa organizzazione. E' responsabile del perseguimento delle finalità dell'Ateneo secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito.

I **Prorettori** affiancano il Rettore nella conduzione dell'Ateneo. Il Prorettore Vicario sostituisce il Rettore in ogni sua funzione in caso di impedimento o assenza.

Il **Senato Accademico** è l'Organo di rappresentanza della comunità universitaria. Esso concorre all'amministrazione generale dell'Ateneo e alla nomina dei membri del Consiglio di Amministrazione. Il Senato ha funzioni di coordinamento e di raccordo con le strutture in cui si articola l'Ateneo e collabora con il Rettore nelle funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività scientifiche e didattiche; collabora con il Consiglio di Amministrazione nelle funzioni di indirizzo strategico e di programmazione finanziaria annuale e triennale e del personale.

Il **Consiglio di Amministrazione** è l'organo responsabile dell'indirizzo strategico e della programmazione finanziaria e del personale di Ateneo. Esso esercita le proprie funzioni operando al fine di perseguire la miglior efficienza e qualità delle attività istituzionali dell'Ateneo, nel rispetto dei criteri di efficacia, economicità e tutela del merito; esso vigila inoltre sulla sostenibilità finanziaria delle attività dell'Ateneo.

Il **Collegio dei revisori dei conti** è l'Organo preposto alla verifica della regolare tenuta delle scritture contabili e del regolare andamento della gestione economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ateneo.

Il **Nucleo di valutazione** è l'organo dell'Ateneo preposto alla valutazione delle attività didattiche, di ricerca e amministrative.

Il **Direttore Generale** è l'organo responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

4.2.2 Strutture didattiche – scientifiche – amministrative – di controllo

Come anticipato, in attuazione della Legge 240/2010 l'Ateneo si è dotato di un nuovo assetto Organizzativo: Scuole e Dipartimenti.

Le Scuole istituite presso l'Alma Mater sono 11:

- Agraria e Medicina veterinaria
- Economia, management e statistica
- Farmacia, Biotecnologie e Scienze motorie
- Giurisprudenza
- Ingegneria e Architettura
- Lettere e Beni culturali
- Lingue e letterature, traduzione e interpretazione
- Medicina e Chirurgia
- Psicologia e Scienze della formazione
- Scienze
- Scienze politiche

I Dipartimenti istituiti presso l'Alma Mater sono 33:

- Dipartimento di Architettura
- Dipartimento di Beni Culturali
- Dipartimento di Chimica "Giacomo Ciamician"
- Dipartimento di Chimica Industriale "Toso Montanari"
- Dipartimento Delle Arti
- Dipartimento di Farmacia e Biotecnologie
- Dipartimento di Filologia Classica e Italianistica
- Dipartimento di Filosofia e Comunicazione
- Dipartimento di Fisica e Astronomia
- Dipartimento di Informatica- Scienza e Ingegneria
- Dipartimento di Ingegneria Civile, Chimica, Ambientale e Dei Materiali
- Dipartimento di Ingegneria dell'Energia Elettrica e dell'Informazione "Guglielmo Marconi"
- Dipartimento di Ingegneria Industriale
- Dipartimento di Interpretazione e Traduzione
- Dipartimento di Lingue, Letterature e Culture Moderne

- Dipartimento di Matematica
- Dipartimento di Medicina Specialistica, Diagnostica e Sperimentale
- Dipartimento di Psicologia
- Dipartimento di Scienze Agrarie
- Dipartimento di Scienze Aziendali
- Dipartimento di Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali
- Dipartimento di Scienze Biomediche e Neuromotorie
- Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin"
- Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari
- Dipartimento di Scienze Economiche
- Dipartimento di Scienze Giuridiche
- Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche
- Dipartimento di Scienze Mediche Veterinarie
- Dipartimento di Scienze per la Qualità della Vita
- Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali
- Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati"
- Dipartimento di Sociologia e Diritto Dell'economia
- Dipartimento di Storia Culture Civiltà

Inoltre sono presenti 27 Centri Interdipartimentali.

La gestione tecnica, amministrativa e finanziario-patrimoniale dell'Alma Mater Studiorum è affidata all'Amministrazione generale. L'Amministrazione generale è suddivisa, per competenze, in aree gestionali a cui fanno capo settori e uffici.

Il Direttore Generale è il responsabile, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, della complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

Gli altri dirigenti collaborano con il Direttore Generale con compiti di integrazione funzionale per le strutture operanti su ambiti connessi.

Le figure dirigenziali sono 14, di cui 11 a capo delle Aree Amministrative, 2 a capo degli uffici e dei servizi dei Campus e una responsabile di un'Unità Professionale.

Nella Figura 1 viene presentato l'organigramma dell'Amministrazione generale.

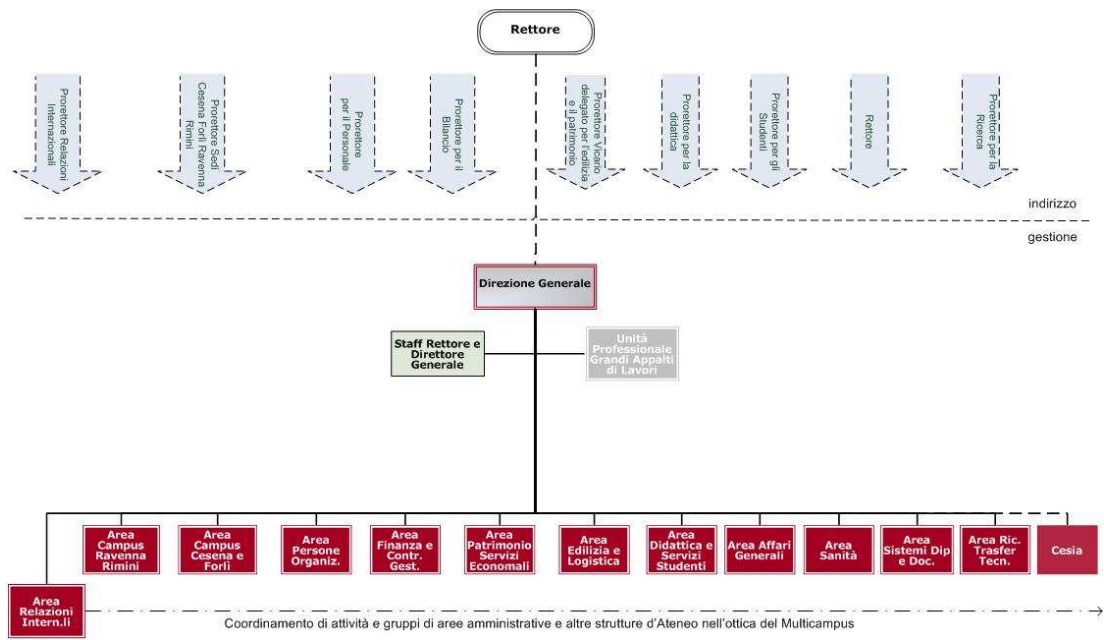


Figura 1: Organigramma Amministrazione generale

5. PIANO ANTICORRUZIONE

5.1. Premessa

L'introduzione nel nostro ordinamento di nuovi strumenti diretti a rafforzare le politiche di prevenzione e contrasto della corruzione sono state più volte sollecitate dagli organismi internazionali, pertanto il legislatore italiano ha fissato tempistiche ristrettissime per l'attuazione di tali strategie.

L'approvazione dei Piani triennali delle singole PPAA avrebbe dovuto essere temporalmente conseguente all'emanazione del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA), a sua volta successivo alla pubblicazione delle Linee di Indirizzo del Comitato Interministeriale.

Allo stato risultano esser state emanate le sole Linee di Indirizzo, aventi una valenza generalista, che devono essere declinate nel PNA *“con linee guida più stringenti, quasi direttamente operative”* e che deve *“rendere le informazioni raccolte nei Piani e le relative strategie di contrasto alla corruzione leggibili secondo linguaggi omogenei, che rendano possibile un'agevole verifica dello stato di attuazione delle politiche anticorruzione nelle singole amministrazioni e una comparazione delle diverse esperienze”*¹¹.

In attesa dei contenuti operativi che verranno delineati dal PNA, questo Ateneo assolve l'obbligo di approvazione del piano triennale nei tempi ristretti imposti, ipotizzando azioni che devono intendersi quale **primo approccio alla valutazione dei rischi nonché alla gestione e monitoraggio degli stessi**.

Il Piano triennale andrà infatti dinamicamente allineato alle future determinazioni degli organi competenti e, soprattutto, al PNA del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le Linee di Indirizzo varate in data 14 marzo 2013 dal Comitato Interministeriale danno per assunto che *“l'attività di prevenzione della corruzione rappresenta un processo i cui risultati si giovano della maturazione dell'esperienza e si consolidano nel tempo.”*

Il PNA, e quindi in conseguenza anche il piano triennale anticorruzione locale, *“non si configura come un'attività compiuta, con un termine di completamento finale, bensì come un insieme di strumenti finalizzati alla prevenzione che vengono via via affinati modificati o sostituiti in relazione al feedback ottenuto dalla loro applicazione”*¹²

5.2. Nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione

Il direttore generale, dott. Giuseppe Colpani è stato nominato responsabile della prevenzione e della corruzione dal Consiglio di Amministrazione.¹³

¹¹ punto 4 delle Linee di Indirizzo Comitato Interministeriale

¹² punti 1 e 2 delle Linee di Indirizzo Comitato Interministeriale

¹³ Consiglio di Amministrazione del 29.1.2013. La nomina è stata successivamente comunicata alla CIVIT.

5.3. Identificazione dei Referenti

Il legislatore ha inteso concentrare in un unico soggetto, il Responsabile, le iniziative e le responsabilità del sistema di prevenzione della corruzione, tuttavia questo intento deve confrontarsi con l'oggettiva complessità delle organizzazioni, spesso articolate in più centri di responsabilità o dislocate su estesi territori.

In questo senso il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 1 del 25.01.13, ha riconosciuto al Responsabile la facoltà di individuare dei Referenti che collaborino all'assolvimento degli obblighi imposti dalla legge e declinati nel piano triennale di prevenzione.

I Referenti sono soggetti proattivi che, operando nelle sedi periferiche o per aree territoriali, devono fungere da punti di riferimento per la collazione delle informazioni e il monitoraggio delle attività anticorruzione. Uno degli impegni primari loro assegnati, si rinviene nell'assolvimento dei compiti di comunicazione/informazione al Responsabile sia ai fini dell'aggiornamento del piano sia della tempestiva informazione in merito a rischi incombenti.

L'elevata complessità dell'organizzazione di questo Ateneo rende indispensabile individuare i Referenti del Responsabile che, in assenza di specifiche linee guida nazionali, si ritiene opportuno vengano identificati nelle seguenti categorie di soggetti:

A) personale **coinvolto**¹⁴ nella prevenzione del rischio di corruzione

- dirigenti
- responsabili di settore (individuati dal dirigente all'interno dell'area)
- responsabili amministrativi di Dipartimento¹⁵
- coordinatori gestionali delle scuole
- responsabili gestionali di vicepresidenza
- una unità del Servizio ispettivo
- una unità del Servizio prevenzione e sicurezza
- una unità del Nucleo di Valutazione.

B) personale **collegato** alla prevenzione del rischio di corruzione

- Direttori di Dipartimento

¹⁴ La Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (convegno del 11.03.13 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri) ha presentato il proprio **programma strategico** in cui distingue tre gruppi di utenti:

- dipendenti direttamente **coinvolti** alla prevenzione del rischio di corruzione
- dipendenti direttamente **collegati** alla prevenzione del rischio di corruzione
- dipendenti indirettamente **interessati** alla prevenzione del rischio di corruzione

¹⁵ Nelle more del periodo transitorio, si individuano come referenti i responsabili gestionali delle strutture pre-riforma, ad oggi titolari di autonomia contabile

- Direttori di centri Interdipartimentali
- Presidenti di Scuola
- Vicepresidenti di Scuola

L'elenco dei referenti verrà eventualmente integrato in relazione alla definizione delle strutture, attualmente in corso di completamento.

5.4. Identificazione delle aree ritenute più esposte o sensibili al “rischio corruzione”

In data 14 marzo 2013 sono state pubblicate le Linee di Indirizzo del Comitato Interministeriale, tuttavia al momento non risulta ancora emanato il Piano Nazionale Anticorruzione né sono noti modelli organizzativo/gestionali standard di riferimento.

In questa situazione va tenuto presente che il piano potrà essere soggetto a future integrazioni, tenuto anche conto della oggettiva novità per le amministrazioni universitarie dell'introduzione di sistemi di gestione del rischio corruzione.

La legge stabilisce che il piano di prevenzione individui le attività nell'ambito delle quali appare essere più elevato il rischio di corruzione in modo tale da poter attivare per esse specifici accorgimenti oltre ad assicurare dedicati livelli di trasparenza.

Il comma 16 della legge 190/12 individua obbligatoriamente, tra gli oggetti del piano anticorruzione, alcune attività amministrative maggiormente esposte al rischio che sono ritenute ex lege “sensibili” quali:

- 1) autorizzazione o concessione;
- 2) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- 3) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- 4) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Il Convegno permanente dei direttori amministrativi e dirigenti delle università italiane (CODAU) ha costituito in proposito un gruppo di lavoro che ha recentemente trasmesso una prima ipotesi di individuazione delle attività potenzialmente a rischio di corruzione assegnando a ciascuna di esse una prima valutazione del grado di rischio. Il documento è attualmente all'esame degli uffici e sarà preso come punto di riferimento per la individuazione dei macro processi riguardanti le aree sensibili.

5.5. Programmazione triennale

Nelle more dell'emanazione del Piano Nazionale Anticorruzione e di modelli uniformi di gestione per le pubbliche amministrazioni si ritiene comunque indispensabile avviare le strategie richieste dalla legge anticorruzione sui processi che ineriscono le materie obbligatorie *ex lege*, sopra indicate.

Le aree identificate ai numeri 2) e 4) sono in gran parte disciplinate da specifiche normative di settore, anche di valenza nazionale, che prevedono già progressivi stati di avanzamento e specifici oneri di trasparenza da attuarsi sia in corso di procedura sia al termine della stessa. E', inoltre, importante individuare e analizzare i procedimenti che, all'interno di tali processi (intesi come insieme di attività complesse che devono essere individuate e ordinate in maniera standardizzata) possono non essere completamente normati o standardizzati.

Tenendo conto degli obblighi introdotti dalla L. 190/13, dell'impatto dell'attuazione nell'organizzazione nonché delle risorse umane disponibili, per dare attuazione alla metodologia appena esposta, si delinea il seguente programma operativo triennale:

ANNO 2013

1. Avvio di un sistema di presidio del rischio anticorruzione

- a. **identificazione delle aree generali a rischio** che si individuano in quelle indicate come obbligatorie *ex lege* e precisamente:
 - autorizzazione o concessione;
 - scelta del contraente;
 - procedure di accesso del personale o progressioni di carriera;
 - concessione di sussidi o contributi etc..
- b. **individuazione macro-processi da considerarsi a rischio**¹⁶ a cura del responsabile
- c. **prima ricognizione** a cura dei referenti **finalizzata all'analisi** dei processi per una prima valutazione del rischio
- d. **compilazione**, da parte dei referenti, **dei documenti di ricognizione**, eventualmente integrati con proposte di misure idonee a prevenire o contrastare il rischio, nonché a controllare il rispetto delle regole
- e. **raccolta ed elaborazione dei dati pervenuti**
- f. **valutazione dei dati**
- g. **individuazione di eventuali azioni di intervento** con approfondimenti/suggerimenti necessari ai fini dell'aggiornamento del piano

2. Presidio del flusso informativo¹⁷

3. Avvio del piano formativo di cui al paragrafo 6

¹⁶ L'identificazione dei macro-processi verrà dinamicamente modificata alla luce dei risultati delle attività di monitoraggio nonché fronte delle indicazioni che perverranno dagli organismi preposti (Comitato interministeriale, Dipartimento Funzione Pubblica, CIVIT) e in considerazione delle eventuali proposte formulate dai referenti.

¹⁷ Si rimanda la paragrafo 5.6

- 4. Attuazione e integrazione degli specifici obblighi di trasparenza previsti dalla legge 190/12**
 - armonizzazione degli adempimenti riguardanti la trasparenza e l'anticorruzione
 - collegamento diretto fra adempimento degli obblighi di trasparenza e anticorruzione con la valutazione della performance.

- 5. Monitoraggio delle vicende implicanti ipotesi di corruzione (in senso lato) già note all'Ateneo**
 - all'esito del monitoraggio, valutazione di eventuali specifiche azioni volte a contrastare il ripetersi dei comportamenti.

- 6. Eventuale proposta di modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione**

- 7. Valutare ipotesi di rotazione del personale qualora emergesse un effettivo concreto rischio di corruzione**

- 8. Verifica, d'intesa con il responsabile competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione¹⁸**

- 9. Prosecuzione della collaborazione con la Prefettura per la lotta all'infiltrazione mafiosa e alla criminalità organizzata**

- 10. Emanazione di norme interne:**
 - nuovo "Codice Etico" allineato con Riforma Gelmini, nuovo Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici (in corso di pubblicazione) e Legge 190/12;
 - Regolamento incarichi extraistituzionali del personale tecnico amministrativo, collaboratori esperti linguistici e personale dirigente
 - Eventuale nuovo Codice di Comportamento dei Dipendenti dell'Ateneo, se ritenuto utile rispetto a quanto conterrà il Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici (in corso di pubblicazione)

- 11. Avvio di un confronto con le Aziende sanitarie** relativamente all'attività assistenziale prestata da personale universitario in convenzione, per individuare aree comuni di intervento volte a soddisfare le prescrizioni contenute nelle L. 190/12

- 12. Attuazione piano di comunicazione degli adempimenti richiesti dalla Legge 190/12¹⁹**

¹⁸ Nel verificare la possibilità di disporre rotazioni del personale andrà tenuto presente che il recente processo di riorganizzazione ha già assicurato un consistente ricambio nei ruoli. Dovranno essere anche considerati e valutati i limiti derivanti dall'alta specializzazione necessaria per lo svolgimento di determinate attività.

ANNO 2014

Stante la novità del sistema applicato e l'impatto sull'organizzazione derivante dall'espletamento dell'insieme di attività, l'anno 2014 prevederà sostanzialmente un completamento e un assestamento delle azioni intraprese. In particolare si allineerà il Piano in correlazione alle specifiche disposizioni che saranno contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione.

In particolare si prevede:

1. il completamento e la raccolta delle ricognizioni effettuate dai referenti²⁰

- esame/analisi delle ricognizioni
- valutazione delle proposte dei referenti di misure da adottarsi nei settori sensibili
- monitoraggio delle azioni intraprese nel 2013
- aggiornamento/modificazione del piano di prevenzione, in correlazione agli esiti del monitoraggio delle azioni.

2. l'eventuale avvio e raccolta di nuove ricognizioni da parte dei referenti

3. la verifica dell'attuazione degli obblighi di trasparenza

4. il rinnovo piano di comunicazione degli adempimenti richiesti dalla Legge 190/12

5. il presidio/miglioramento del flusso informativo

6. la verifica dello stato dei percorsi avviati con le Aziende sanitarie relativamente all'attività assistenziale prestata da personale universitario in convenzione

ANNO 2015

Analogamente al 2014 si prevede un'attività di assestamento e integrazione in correlazione alle competenze acquisite medio tempore e all'evolversi del sistema di prevenzione.

1. il completamento e la raccolta delle ricognizioni effettuate dai referenti

2. l'eventuale avvio e raccolta di nuove ricognizioni da parte dei referenti

3. la verifica dell'attuazione degli obblighi di trasparenza

19 Nell'ambito del piano comunicazione andrà individuata una specifica modalità di presa d'atto del piano triennale da parte del personale sia al momento dell'assunzione sia, per quello in servizio, con cadenza periodica (punto 5 lett. e/ lett. g delle Linee di indirizzo del Comitato Interministeriale Anticorruzione).

²⁰ di cui al punto 1. anno 2013

4. il rinnovo piano di comunicazione degli adempimenti richiesti dalla Legge 190/12

5. il presidio/miglioramento del flusso informativo

6. la verifica dello stato dei percorsi avviati con le Aziende sanitarie relativamente all'attività assistenziale prestata da personale universitario in convenzione

5.6. Il flusso informativo

5.5.1 Gestione segnalazioni da parte dei referenti o da parte di terzi

Tutto il personale che opera nell'ateneo è tenuto a riferire ai referenti notizie rilevanti che attengono a comportamenti che generino rischi di corruzione (intesa in senso lato) o alla consumazione di reati e di illeciti.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- a fronte di qualsiasi intervento di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità, ecc.) dovranno informare i referenti – che in tal caso provvederanno ad informare il Responsabile - dell'avvio di questi interventi;
- devono essere trasmesse ai referenti – che in tal caso provvederanno ad informare il responsabile – eventuali segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, relative alla commissione di illeciti o di comportamenti comunque non in linea le norme elencate nel capitolo 3. Principi di riferimento
- il Responsabile valuterà le segnalazioni ricevute, eventualmente avviando attività istruttorie e provvedendo, se del caso alla doverosa segnalazione all'autorità giudiziaria competente;
- le segnalazioni potranno avere forma scritta e indicare violazioni o sospetto di violazioni, fornendo ogni dettaglio utile o necessario a comprendere la situazione determinatasi;
- l'Ateneo garantirà al segnalante rispetto a qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ateneo stesso o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

5.5.2 Obblighi di informativa relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al paragrafo precedente, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse al Responsabile le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati o illeciti;
- i rapporti preparati dai referenti dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme in vigore;

- le notizie relative all'effettiva attuazione dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

5.5.3 Obblighi di informativa periodica

Il Referente può in ogni momento richiedere informazioni circa lo stato di specifici processi oppure dei termini di conclusione dei procedimenti. A tal fine può procedere anche ad ispezioni e verifiche presso le strutture dell'Ateneo tramite l'ausilio di funzionari interni competenti per settore.

6. PIANO FORMATIVO

Il piano di prevenzione della corruzione deve contenere un programma che delini i criteri di selezione del personale da formare e le iniziative formative sui temi della legalità e della eticità, nonché in relazione agli specifici rischi di corruzione.

La legge 190/12 riconosce un ruolo speciale alla **Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione**²¹ chiamata a predisporre e proporre, anche mediante intese con le PPAA, degli specifici percorsi.

La SSPA, nel corso di un convegno tenutosi a metà marzo 2013 presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ha presentato al riguardo il proprio **programma strategico** cui ciascuna PA è chiamata ad aderire, fruendo così di una formazione omogenea rispetto ad altre organizzazioni italiane analoghe.

Detto programma indica:

A) diversi gruppi di utenti, distinguendoli tra

- dipendenti indirettamente interessati alla prevenzione del rischio di corruzione
- dipendenti direttamente collegati alla prevenzione del rischio di corruzione
- dipendenti direttamente coinvolti alla prevenzione del rischio di corruzione

B) diverse tipologie di interventi formativi

- workshop informativi
- seminari di approfondimento
- attività didattica

C) varie aree di formazione

²¹ Nella specie il comma 11 così recita: *La Scuola superiore della pubblica amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e utilizzando le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, predisporre percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità. Con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni, provvede alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato, sulla base dei piani adottati dalle singole amministrazioni, il rischio che siano commessi reati di corruzione.*

- politiche internazionali di prevenzione del rischio corruttivo e modelli di *governance*
- aspetti normativi e prime disposizioni tecniche ed organizzative di attuazione della legge anticorruzione
- modelli e sistemi di gestione aziendale del rischio di corruzione
- politiche di gestione delle risorse umane e sviluppo della integrità del personale
- pratiche manageriali per la gestione del rischio di corruzione.

In assenza allo stato di linee guida nazionali o modelli standard di riferimento e tenuti presenti i contenuti del programma strategico SSPA, si ritiene di individuare tre tipologie di destinatari, secondo una graduazione progressiva di approfondimento della materia in oggetto, come segue:

Formazione di base: rivolta a tutto il personale che opera presso l'Ateneo. Si utilizzeranno strumenti di formazione/informazione a distanza volte ad acquisire nozioni di base su anticorruzione, trasparenza e codici di comportamento al fine di avere una diffusione allargata delle regole etiche e del rispetto della legalità.

Da avviarsi già nel 2013.

Formazione intermedia: rivolta al personale che opera in ambiti ritenuti a rischio di corruzione. Si utilizzeranno corsi della SSPA per il personale direttamente collegato alla prevenzione del rischio di corruzione, nonché eventuali corsi organizzati in Ateneo, al fine di fornire acquisire specifiche conoscenze approfondite sulle tematiche affrontate dalla normativa anticorruzione e dai codici di comportamento.

Da avviarsi nel 2014.

Formazione avanzata: rivolta al Responsabile, nonché ai Referenti. Vista l'urgenza di formazione approfondita su questi ambiti, in relazione alle responsabilità enucleate dalla legge anticorruzione, contestualmente alla partecipazione agli specifici corsi organizzati dalla SSPA è in corso di valutazione il ricorso a singole iniziative formative. La formazione verterà sia in relazione a modelli di *risk management* in ambito pubblico sia in merito all'analisi, studio e l'approfondimento delle norme riguardanti anticorruzione e trasparenza nonché dei ruoli e degli obblighi specifici imposti. Le specifiche iniziative verranno valutate in relazione alle diverse responsabilità e presidi.

Da avviarsi nel 2013.

Non appena verrà pubblicato il piano formativo della SSPA – con l'indicazione dei singoli corsi – si aderirà coinvolgendo il personale nei termini sopra delineati. In particolare il personale che opera in ambiti a rischio di corruzione verrà individuato a seguito delle attività di mappatura previste dal piano.

Tutto il personale coinvolto nella formazione intermedia e avanzata è tenuto a effettuare un programma formativo anti-corruzione che diventa per questi un preciso obbligo di servizio.

A questo fine:

- in caso di assunzione o di attribuzione di nuove responsabilità, il personale destinato a operare nelle aree sensibili deve effettuare un formazione sulla normativa anticorruzione e ricevere il codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- il personale destinatario della formazione intermedia e avanzata dovrà ricevere aggiornamento periodico, o in caso di motivata impossibilità, non appena sia ragionevolmente possibile;
- ciascun dipendente sarà responsabile di aggiornarsi partecipando alle iniziative proposte dall'Ateneo;
- ciascun Dirigente e Referente è responsabile di assicurare che tutto il personale a rischio che opera sotto la sua supervisione completi periodicamente il proprio training (in una fase successiva verranno definite le modalità operative interne di erogazione della formazione e di verifica della effettiva partecipazione).

La gestione del programma formativo individuato nel presente piano, nonché la verifica dell'effettiva fruizione da parte del personale destinatario di formazione è, per competenza, presidiato dal dirigente dell'Area personale e organizzazione che aggiorna e riferisce periodicamente al Responsabile.

7. TRASPARENZA

L'Ateneo in data 19.12.2012 ha provveduto ad aggiornare il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2013-2015 con il quale si intende garantire non solo un adeguato livello di trasparenza, ma anche la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

In esso sono rinvenibili molti dei presidi richiesti dalla legge anticorruzione, e si fa ad essi diretto rinvio.

Unitamente al Programma viene sempre pubblicato sul portale il relativo stato di attuazione, che consente di seguire l'iter e l'aggiornamento dello stesso.

Sempre a scopi di trasparenza e promozione dell'integrità sul sito istituzionale sono da anni rinvenibili sia il Piano Strategico sia le relazioni del Nucleo di Valutazione.

In assenza di linee guida nazionali o modelli standard di riferimento ed in attesa della pubblicazione del Decreto legislativo recante il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", a norma dell'art. 1, comma 35, della legge 6 novembre 2012 n. 190" l'Ateneo, continua ad aggiornare e pubblicare i dati sulla base della normativa precedente, ancora in vigore.

Il presidio dell'attuazione delle normative in materia di trasparenza, ivi compresi gli obblighi specificatamente previsti dalla L. 190/2012 è affidato al responsabile designato per l'adozione per il Programma della Trasparenza è il dirigente dell'Area Persone e Organizzazione.