



ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Bologna, 15 dicembre 2013

Area Sistemi Dipartimentali e Documentali

Viale Filopanti 7 – 40126 - Bologna

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE RELAZIONE ANNO 2013

SOMMARIO

INTRODUZIONE

PREMESSA

INIZIATIVE REALIZZATE

- **FORMAZIONE**
- **ROTAZIONE**
- **EMANAZIONE NORME INTERNE**
- **CONFRONTO CON AZIENDE SANITARIE**
- **COLLABORAZIONE CON LA PREFETTURA PER LA LOTTA ALL'INFILTRAZIONE MAFIOSA E
ALLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA**
- **TRASPARENZA**
- **GESTIONE DEI RISCHI**
- **MISURE, ACCORDI, DIRETTIVE DEL RESPONSABILE IN VISTA DEL NUOVO PIANO DI
PROSSIMA APPROVAZIONE**

INTRODUZIONE

La L. 190/2012 “ Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” impone a tutte le Pubbliche Amministrazioni (P.A), comprese le Università, la nomina di un dirigente responsabile della prevenzione della corruzione e l’adozione di un piano triennale che definisca la strategia dell’ente in materia, secondo un Piano Nazionale predisposto dal Dipartimento Funzione Pubblica e approvato dalla Autorità Nazionale Anticorruzione – CIVIT.

Il concetto di corruzione ai sensi di questa legge è più ampio di quello penalistico. Le norme sono volte a prevenire i fenomeni corruttivi, compresi l’abuso di poteri per ottenere vantaggi privati, l’inquinamento dell’azione amministrativa dall’esterno, la violazione della imparzialità e della correttezza, il mal governo e tutte le pratiche che contribuiscono a rafforzare la percezione del cittadino che la realizzazione dei suoi diritti sia legata alla “conoscenza” degli amministratori. La materia quindi, coinvolge l’organizzazione dell’ente e in particolare l’apparato gestionale in tutte le sue articolazioni.

In data 29 gennaio 2013 il Consiglio di Amministrazione dell’Università di Bologna ha nominato responsabile della prevenzione alla corruzione il direttore generale, dott. Colpani, tenendo conto che è l’unico dirigente amministrativo di prima fascia in ateneo. Nella stessa seduta il direttore generale fornì un quadro delle innovazioni introdotte dalla Legge e delle iniziative esistenti in corso e in programmazione in materia di prevenzione alla corruzione. Sia la nomina che la relazione sulle iniziative sono state comunicate tempestivamente alla CIVIT.

In data 26 marzo 2013 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione 2013 – 2015, nonostante non fosse stato emanato il Piano Nazionale citato, essendo consapevole della futura necessità di adeguamento al piano nazionale e della portata innovativa del sistema di gestione del rischio nelle amministrazioni universitarie.

In data 15 maggio 2013 Il direttore generale in considerazione della complessità dell’ateneo individua una rete di referenti che fungano da punto di riferimento per la raccolta delle informazioni e il monitoraggio delle attività anticorruzione.

In data 25 giugno 2013 il Consiglio di Amministrazione

- tiene conto della necessità di garantire dedicata e ampia attenzione alle attività del responsabile per la prevenzione della corruzione, non compatibile con i carichi di lavoro del direttore generale connessi al presidio della vasta e complessa attività dell'Ateneo
- nomina responsabile il dirigente dell'area sistemi dipartimentali e documentali, dott. Leonardo Piano.

Secondo il comma 14 dell'art. 1 della Legge citata "entro il 15 dicembre di ogni anno, il dirigente nominato responsabile pubblica nel sito web dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione". La relazione che segue è stata redatta dal responsabile e trasmessa al Consiglio di Amministrazione.

PREMESSA

Il Piano Nazionale, approvato solo a settembre 2013, ha stabilito che in prima applicazione, i piani triennali che saranno approvati a gennaio 2014 devono coprire il periodo 2013 – 2016 (p. 32 PNA). Pertanto il prossimo piano triennale dell'Università di Bologna, pur comprendendo le iniziative e le misure intraprese durante l'anno 2013, sarà un piano completamente nuovo e comprensivo dei contenuti indicati e dettagliati nel Piano Nazionale. Parallelamente il Piano Nazionale, ai fini della relazione annuale che rendiconta le attività dell'anno precedente, indica un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ad ambiti specifici. Ad esempio in tema di formazione richiede la quantità di ore, la tipologia dei contenuti, l'articolazione dei destinatari e dei soggetti che hanno erogato la formazione. Pertanto nel redigere la presente relazione

- si è tenuto conto degli indicatori previsti dal Piano Nazionale e conseguentemente alcuni dettagli rispondono a questa esigenza;
- si è fatto un quadro di tutte le iniziative svolte nell'anno, sia quelle avviate in applicazione del piano approvato a marzo 2013 e ormai superato, sia quelle avviate per approvare il nuovo piano a gennaio 2014;
- si è seguito un ordine sia temporale che di materia;
- conseguentemente la gestione dei rischi, attività orientata dal Piano Nazionale addirittura nella metodologia e pertanto realizzata successivamente, pur essendo una delle attività principali della politica di prevenzione richiesta a livello nazionale, è trattata secondo un ordine temporale;
- la trattazione include le attività più significative anche ai fini delle nuove direttive contenute

nel Piano Nazionale

INIZIATIVE REALIZZATE

FORMAZIONE

In collaborazione con gli uffici dell'Area Organizzazione e Persone

- E' stato progettato e completato un modulo formativo di base in materia di etica e legalità rivolto al personale di "nuova assunzione", incluso chi effettua passaggi di categoria contrattuali, chi è coinvolto in processi di mobilità o trasforma il rapporto da tempo determinato a tempo indeterminato. Il modulo, per un totale di 8 ore erogate in due edizioni e rivolte a 63 persone nell'anno 2013, ha la finalità di favorire l'acquisizione di conoscenze di contesto e giuridiche di base. I contenuti e i docenti sono i seguenti: a) quadro normativo nazionale sul tema dell'anticorruzione, il contesto generale di riferimento e il piano dell'Ateneo per la prevenzione alla corruzione – docente – dott.ssa Claudia Tubertini – diritto amministrativo – Università di Bologna; b) "Diritti e obblighi del pubblico dipendente sanciti da costituzione, codice civile, statuto dei lavoratori, testo unico del pubblico impiego, contratto collettivo, codice di comportamento, codice etico dell'Ateneo – docente dr. Giuseppe Verardo – responsabile dell'ufficio affari Generali per il personale tecnico amministrativo dell'Area Persone e Organizzazione.
- E' stata progettata la formazione a distanza, rivolta a tutto il personale tecnico amministrativo e prevista dal primo piano, in considerazione della dimensione e dislocazione territoriale dell'Ateneo bolognese. Il percorso multimediale ha come finalità la diffusione allargata delle regole etiche e del rispetto della legalità e riguarda la normativa anticorruzione, i piani di prevenzione, i soggetti coinvolti, la trasparenza, il codice di comportamento. La piattaforma tecnologica si basa sulle strategie più efficaci del multimedia learning, in modo da ottenere il massimo risultato in termini di efficacia dell'apprendimento, efficienza organizzativa e tempestività della risposta. L'impegno richiesto a persona è di circa 2 ore in un periodo massimo di 10 giorni, il collegamento potrà essere effettuato da qualsiasi pc (anche da casa). L'erogazione avverrà gradualmente (due edizioni per mese) e per gruppi, partendo da una sostenibilità di 50 utenti fino a 150 (quando l'applicativo sarà migrato sulla piattaforma del servizio

informatico dell'ateneo). I contenuti teorici, sono stati elaborati con la collaborazione del nuovo responsabile della prevenzione alla corruzione e della risorsa dedicata, dell'unità specialistica in materia di trasparenza dell'Area Persone e Organizzazione, dell'ufficio legale. Il programma formativo contiene: i principi, la trasparenza, l'inconferibilità, incompatibilità incarichi, il conflitto di interessi, gli attori esterni ed interni all'Università, i piani di prevenzione e di trasparenza, il codice di comportamento, la tutela del denunciante, l'inquadramento penalistico.

- E' stata avviata la formazione avanzata e continua per il nuovo responsabile della prevenzione alla corruzione e la risorsa dedicata. Il Dirigente e una unità con funzione qualificata e specialistica in materia, hanno partecipato alla formazione esterna per 22 ore. Il programma formativo ha contenuto: L'anticorruzione (disciplina, responsabile, piano triennale e tutti i suoi strumenti, trasparenza, incarichi, codice di comportamento, responsabilità erariale). Hanno erogato la formazione i seguenti docenti: Stefano Toschei – consigliere TAR Lazio e consigliere della Autorità Nazionale Anticorruzione (CIVIT), Simonetta Pasqua – dirigente Funzione Pubblica del Servizio Studi e Consulenza per il trattamento del personale, Massimiliano Atelli e Donatella Scandura – Magistrati Corte dei Conti.
- E' stata realizzata l'iniziativa rivolta a tutti i referenti individuati dal piano e comprendenti tutti i dirigenti e i responsabili di settore da questi individuati in ragione delle attività svolte, i vertici apicali delle strutture e i responsabili gestionali relativi per un totale di 168 persone invitate a partecipare. In data 11 ottobre 2013 si è tenuta la tavola rotonda intitolata "Nuove prospettive per la legalità e la prevenzione della corruzione ". Il programma ha riguardato sia aspetti di carattere culturale generale, fondamentali per la diffusione di un pensiero etico e di legalità (valori deontologici, danni sociali della corruzione), sia aspetti più legati alle nuove normative e al piano per la prevenzione della corruzione dell'Ateneo di Bologna. Hanno erogato la formazione docenti e personale dell'Università di Bologna : prof. Alberto Pizzoferrato, professore ordinario di diritto del lavoro; prof. Stefano Bonaga, filosofo; prof. Filippo Andreatta, professore ordinario di scienza della politica; prof. Gaetano Insolera, professore ordinario di diritto penale; dott. Leonardo Piano, dirigente responsabile della prevenzione alla corruzione; dott.ssa Daniela Liuzzi, responsabile con funzione qualificata e specialistica in materia di prevenzione alla corruzione.

ROTAZIONE

Il dirigente del personale e il direttore generale, invitati dal responsabile della prevenzione della corruzione ad una riflessione generale sui meccanismi di rotazione del personale che ricopre ruoli di responsabilità, in particolare nelle attività “a rischio”, hanno sintetizzato le strategie avviate già dal 2012 e i futuri sviluppi.

“Già dal 2012 l’Ateneo ha avviato procedure e strumenti per assicurare la strategia di gestione e sviluppo del personale tecnico-amministrativo (TA) secondo un quadro chiaro e trasparente di regole allo scopo di ottimizzare i processi organizzativi e favorire lo sviluppo professionale. Tale approccio, al contempo, ha consentito di generare mobilità del personale compresa quella dei titolari di incarichi di responsabilità; ciò anche in ragione della profonda riorganizzazione che ha caratterizzato l’Ateneo e i cui effetti, tenendo conto dell’attivazione delle nuove strutture post Statuto, si sono evidenziati nel corso dell’ultimo trimestre del 2012 e si sono concretamente realizzati nell’arco del 2013.

In particolare, sono state emanate le linee guida in materia di mobilità interna ed esterna e quelle sugli incarichi di responsabilità del personale TA secondo le previsioni del CCNL di Comparto, introducendo il principio della mobilità come leva di programmazione e sviluppo professionale per delle posizioni e dei ruoli (tanto più praticabile quanto più le figure sono trasversali e non specialistiche) che di norma avvengono alla scadenza dell’incarico. La rotazione come principio a cui sottendere le misure in materia di anticorruzione devono trovare la necessaria armonizzazione con i principi di sviluppo professionale e, soprattutto, di buon andamento dell’azione amministrativa che, dunque, può contemplare su un medesimo incarico reiterato nel tempo la stessa persona a condizione che vi sia un regolare processo valutativo delle prestazioni rese e degli obiettivi raggiunti con esiti positivi e tali da sostenerne la conferma. A tal riguardo vi è l’intenzione di dotarsi di un protocollo interno funzionale a sostenere le conferme negli incarichi mediante sintetiche relazioni da allegare al piano per rendicontarne l’operato dei singoli alla fine dell’ulteriore rinnovo.

Per quanto concerne l’individuazione dei titolari di incarico di responsabilità di più alto livello nelle strutture (cosiddetto secondo livello) e dei titolari di ruoli di responsabilità del tutto nuovi (es. responsabili di plesso per la logistica, addetti locali per la sicurezza) si è agito in continuità rispetto alla proficua esperienza realizzata nel corso del 2012 e sulla base di quanto previsto dalle linee guida vigenti. Per l’individuazione dei titolari, infatti, sono stati predisposti bandi di mobilità interna e modalità selettive per l’accertamento delle conoscenze e delle capacità per

l'individuazione di bacini di riferimento di personale a cui attingere in possesso di competenze adeguate ai ruoli ricercati (attraverso modalità come l'*assessment* delle competenze trasversali che si caratterizzano per metodologie di accertamento con prove tecniche e con presenza composita di esperti di selezione e esperti delle materie tecniche caratterizzanti il ruolo da ricoprire).

Con riferimento agli incarichi dirigenziali, in linea con la normativa nazionale, si è stabilito una durata tra i tre e i quattro anni per gli incarichi collegati alla nuova organizzazione dell'Amministrazione generale avviata nel 2010 e realizzata nell'arco dei due anni successivi con l'inserimento di nuovi dirigenti a tempo indeterminato. L'anno 2013 è stato caratterizzato da una fase di assestamento del modello stesso. Ad oggi, anche tenendo conto della specificità funzionale della struttura organizzativa universitaria, non vi sono elementi che possano fare pensare a fenomeni corruttivi e che rendano necessario programmare una rotazione delle posizioni dirigenziali. Anche per le funzioni dirigenziali il principio di rotazione è da collegare sia ai criteri di specializzazione funzionale con cui ci si è organizzati a livello di assetto macro-organizzativo, sia alle valutazioni più ampie circa il contemperamento delle scelte nel rispetto dei più ampi principi riconosciuti dal nostro ordinamento del buon andamento dell'amministrazione. In proposito, si è valutato di estendere il protocollo sopra richiamato anche a queste posizioni.

Infine, con riguardo alla gestione delle altre strutture apicali dove sono presenti i tipici poteri gestori, ovvero direttori di dipartimento e presidenti delle scuole, è utile richiamare le disposizioni statutarie interne (artt. 17 co. 4 e 19 co. 3) che prevedono tempi limitati circa la loro permanenza in ruolo; in particolare i direttori di dipartimento possono essere in carica tre anni e rieletti una sola volta e la stessa modalità è prevista per i presidenti delle scuole."

EMANAZIONE DI NORME INTERNE

Incarichi extraistituzionali.

In data 8.2.2013 è stato emanato il nuovo "regolamento incarichi extraistituzionali per il personale docente e ricercatore" i cui elementi salienti sono:

- nuovi principi in materia di stato giuridico introdotti dalla riforma Gelmini;
- specificazione delle attività consentite e delle incompatibilità di carattere generale sia per i professori a tempo pieno che per quelli a tempo definito;
- previsione di una disciplina del conflitto di interessi con le attività istituzionali;
- attribuzione della competenza al rilascio delle autorizzazioni a incarichi non didattici al Rettore su parere di una commissione istruttoria.

Il regolamento è stato comunicato con una nota esplicativa a tutto il personale docente.

E' quasi completato l'iter per l'approvazione del regolamento sugli incarichi extraistituzionali per il Personale Tecnico Amministrativo, i cui elementi salienti sono:

- la definizione del quadro delle attività incompatibili con lo status di dipendente pubblico;
- la disciplina riguardante il divieto di svolgimento di attività in conflitto di interesse, anche potenziale, e di concorrenza con l'Ateneo;
- il regime delle incompatibilità, delle attività soggette a preventiva autorizzazione e di quelle liberamente esercitabili, per il personale a tempo pieno.
- la definizione dei presupposti e criteri per il rilascio delle autorizzazioni, dei soggetti competenti a procedere, sulla base del nuovo assetto organizzativo dell'Ateneo, definito dallo Statuto d'Ateneo;
- il richiamo alle norme vigenti, relativamente al procedimento di verifica e di controllo del regolare svolgimento delle attività extraistituzionali

Codice di comportamento e codice etico

E' in corso di elaborazione il nuovo codice di comportamento a cura dell'Area Persone e Organizzazione, in particolare dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari e del Settore Personale Docente, con la supervisione del prorettore per il personale. Nelle riunioni con gli uffici è emersa la necessità di integrare il nuovo codice di comportamento con le disposizioni del codice etico.

Il codice etico in attuazione della Legge 240/2010 (L. Gelmini) deve essere rivisto, prevedendo anche specifiche sanzioni diverse da quelle disciplinari per le violazioni delle disposizioni di natura etica. In particolare, è possibile prevedere di inserire una disciplina generale relativa ai principi di natura etica che ha come destinatari i componenti dell'intera comunità accademica, cui affiancare invece delle disposizioni di dettaglio, soprattutto sulla parte sanzionatoria, coerenti con i diversi regimi giuridici delle varie categorie di personale interessato.

E' in corso la predisposizione della procedura di consultazione richiesta dalle normative mediante l'attivazione di una casella postale elettronica presidiata dagli Uffici dell'Area Persone e Organizzazione e consultabile dal responsabile della prevenzione alla corruzione.

CONFRONTO CON AZIENDE SANITARIE

Ci sono stati momenti di confronto, in particolare con l'Azienda Ospedaliera S. Orsola che sta predisponendo il piano di prevenzione alla corruzione e il codice di comportamento. Una maggiore attenzione è stata posta in relazione al personale universitario che presso l'Azienda svolge attività assistenziale in base alla convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale. In un

recente incontro a cui hanno partecipato anche gli uffici dell'Area persone e Organizzazione e dell'Area Sanità in sintesi è emerso che

- Il codice di comportamento dell'Azienda, come si apprende anche da direttive della Regione, si applica anche al personale universitario in convenzione e avrà una parte dedicata a questo personale che svolge attività assistenziale;
- Il codice comprenderà anche alcuni strumenti per garantire l'effettività dell'applicazione degli obblighi disciplinari, considerato che per questa categoria di personale la potestà disciplinare è dell'Università;
- Il codice comprenderà anche un sistema premiale per favorire i comportamenti virtuosi;
- le proposte saranno inviate a breve al Magnifico Rettore;
- in relazione agli incarichi dei dirigenti medici, l'Azienda è obbligata ad applicare il Dlgs. N. 39/2013 e conseguentemente a richiedere le dichiarazioni di insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità come previsto dall'art. 20 del Decreto stesso.

COLLABORAZIONE CON LA PREFETTURA PER LA LOTTA ALL'INFILTRAZIONE MAFIOSA E ALLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA.

Il piano approvato a marzo 2013 prevedeva come misura ulteriore di prevenzione la prosecuzione della collaborazione con la Prefettura per la lotta all'infiltrazione mafiosa e alla criminalità organizzata.

La collaborazione si realizzava prevalentemente mediante un protocollo formalizzato il 15.2.2011 e scaduto il 14.4.2013, riguardante il settore dei lavori pubblici. A seguito della scadenza del protocollo è stata avviata l'istruttoria per il suo rinnovo.

Si riporta il quadro emerso nella seduta del 24.09.2013 del Consiglio di Amministrazione e nella riunione con gli uffici dell'Unità professionale grandi appalti di lavori :

- nel corso della vigenza del protocollo in questione è stato pubblicato ed è successivamente entrato in vigore il nuovo codice antimafia (D.lgs. 6.09.2011 n. 159). Il codice utilizza nuovi strumenti; tutto lascia supporre che il completamento del percorso normativo, già avviato con l'entrata in vigore del codice antimafia, arrivi a configurare un futuro sistema che perseguirà comunque anche gli obiettivi del protocollo in oggetto, sia pure con strumenti diversi; ad es: nel rispetto del comma 52, art. 1 L. 190/2012, con il DPCM 18.4.2013 sono state disciplinate le modalità relative all'istituzione e aggiornamento presso le prefetture di elenchi fornitori/prestatori di servizio/executori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazioni mafiose;

- I dirigenti delle strutture interessate all'applicazione del protocollo hanno valutato come l'insieme di adempimenti in esso contenuto, abbia inciso sull'iter e sui tempi di conclusione dei vari procedimenti di gara/contratto/subappalto/subfornitura; in particolare, si è rilevato un aggravio procedurale con riferimento agli appalti di importo contenuto e ai procedimenti in cui non vi erano prescrizioni specifiche da parte del legislatore.

In conclusione il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto opportuno rinnovare il protocollo.

In questa sede si ricorda che tale misura non è presa in considerazione né dalla legge né dal Piano Nazionale di prevenzione alla corruzione approvato a settembre 2013 che considera prioritariamente, come misure obbligatorie, quelle più orientate ad una politica che incida sul miglioramento dei comportamenti organizzativi degli amministratori nelle attività che competono all'istituzione di cui fanno parte.

TRASPARENZA

L'ateneo sta rispettando gli obblighi previsti dal Dlgs.33/2013 in materia di trasparenza mediante il presidio del responsabile della trasparenza, il dirigente dell'Area Persone e Organizzazione, che si occupa del coordinamento e monitoraggio dei dati oggetto di pubblicazione. In considerazione della complessità e delle dimensioni dell'ente, i ruoli di responsabilità della trasparenza e della prevenzione alla corruzione sono distinti. La trasparenza che coinvolge tutte le aree dell'amministrazione è anche uno dei vari strumenti di prevenzione della corruzione, pertanto è stato necessario il coordinamento continuo con tutti i dirigenti e in particolare con il dirigente responsabile della prevenzione alla corruzione. In data 19.12.2012 è stato adottato il primo programma triennale per la trasparenza e integrità, aggiornato in data 25 giugno 2013 nel rispetto del Dlgs. 33/2013 e delle linee guida della CIVIT. Nel corso dell'anno sono stati rispettati gli adempimenti di pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del portale e sono state necessarie molte riunioni fra dirigenti e i responsabili di settore coinvolti. Si ricorda infine che il coordinamento fra la politica di prevenzione della corruzione e la trasparenza si completerà accogliendo le prescrizioni del Piano Nazionale che prevede che il prossimo programma per la trasparenza sia allegato al piano di prevenzione della corruzione. Lo scopo della prescrizione è far coincidere i tempi in cui si completano alcuni passaggi della trasparenza particolarmente utili anche alla prevenzione della corruzione. Come vedremo a breve, uno dei presupposti della gestione del rischio, attività core della politica di prevenzione, è la mappatura dei procedimenti (fra gli adempimenti di pubblicazione ci sono quelli relativi ai procedimenti amministrativi)

GESTIONE DEI RISCHI

Il Piano Nazionale dà una particolare rilevanza a questa misura obbligatoria; in più punti qualifica il piano triennale come un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi, che in sintesi consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo (nella accezione ampia già chiarita). Ciò deve avvenire ricostruendo il sistema organizzativo, con particolare attenzione alle aree sensibili nel cui ambito possono potenzialmente verificarsi episodi di corruzione, mediante una valutazione probabilistica e quindi un sistema di gestione del rischio (v. p. 10, allegato 1, PNA.), da attuare innanzi tutto nelle aree qualificate già a rischio secondo la normativa: autorizzazione e concessione, scelta del contraente, concessione contributi e vantaggi economici di qualsiasi genere, concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale (art. 1, comma 16 L. 190/2012) e poi gradualmente in altre aree eventualmente individuate in relazione alle caratteristiche peculiari delle attività istituzionali dell'ente.

La metodologia indicata è desunta dai principi e linee guida UNI ISO 31000 – 2010, che rappresentano l'adozione italiana della norma internazionale ISO 31000 ed è implementata mediante gli allegati al Piano Nazionale.

L'intero processo di gestione del rischio richiede la partecipazione e l'attivazione di meccanismi di consultazione con il coinvolgimento dei dirigenti per le rispettive aree di competenza.

Pertanto il responsabile della prevenzione ha illustrato in una riunione del collegio dei dirigenti la normativa, il Piano Nazionale, le misure obbligatorie, la metodologia di gestione del rischio. Vista la necessità di avere una prima planimetria dell'ente, ossia una mappatura di chi fa cosa in un'organizzazione così grande e complessa, si è deciso congiuntamente di partire dalla mappatura dei procedimenti fatta ai fini della trasparenza. E' stata quindi avviata una prima riflessione sulle proprie attività per capire con l'ausilio dell'allegato 2 al PNA (elenco minimale di attività a rischio) quali siano gli uffici che svolgono questo tipo di attività e che devono prima degli altri effettuare la valutazione del rischio utilizzando l'allegato 5 al PNA. Quest'ultimo consiste in una tabella (da usare per ogni singola attività) che in una colonna riporta gli indici di valutazione delle probabilità (es: la maggiore o minore discrezionalità, la rilevanza esterna, la complessità, il valore economico, i controlli) e nell'altra colonna riporta gli indici di valutazione dell'impatto (es: la percentuale di personale utilizzato per l'attività, eventuali sentenze e articoli pubblicati su giornali in relazione a fenomeni corruttivi negli ultimi 5 anni, il livello/ruolo al quale si può collocare il rischio); per ogni indice ci sono 5 risposte con una scala di valori da 1 a 5. Il grado di rischio è determinato dal

prodotto delle due medie rispettivamente del valore della probabilità e del valore dell'impatto. Tale valutazione è finalizzata alla programmazione di misure utili a ridurre le probabilità di rischio, con indicazione degli obiettivi, tempistica e responsabili.

Per iniziare i lavori, il responsabile della prevenzione alla corruzione d'intesa con il direttore generale ha individuato un gruppo di lavoro che coinvolgesse in prima istanza i dirigenti e i collaboratori che si occupano di materia del personale, di contratti e dei servizi agli studenti.

Successivamente si sono svolte le riunioni con sottogruppi per materie al fine di compiere l'istruttoria di valutazione del rischio e di individuazione delle misure secondo la metodologia indicata dal PNA e appena descritta.

Infine si è condiviso il lavoro con gli altri dirigenti per il confronto e per affinare l'analisi di tutte le attività.

I risultati di questa istruttoria condivisa e svolta in team hanno condotto, in una fase di prima applicazione (anno 2013) all'individuazione dei procedimenti con maggiore esposizione al rischio corruttivo nell'ambito dell'amministrazione generale, all'interno delle macroattività qualificate "a rischio" dalla Legge.

Come indicato nello stesso Piano Nazionale, gradualmente potranno essere inserite nel triennio in sede di aggiornamento annuale del Piano triennale, ulteriori attività individuate in relazione alle caratteristiche di contesto dell'Università.

Nell'anno 2014, in vista dell'aggiornamento del Piano da effettuare a gennaio 2015, potrà essere implementata l'analisi e la valutazione delle attività maggiormente esposte al rischio corruttivo nelle strutture periferiche d'intesa con i relativi direttori e responsabili gestionali.

MISURE, ACCORDI, DIRETTIVE DEL RESPONSABILE IN VISTA DEL NUOVO PIANO DI PROSSIMA APPROVAZIONE.

In apposite riunioni sono state illustrate le misure che il responsabile deve implementare insieme ai dirigenti competenti per materia:

In materia di incarichi (v. tavole 7, 8, 9 e pagg. 39 e 43 del PNA, art. 1, comma 42 L. 190/2012):

Il responsabile della prevenzione della corruzione ha illustrato i suoi compiti in materia. Secondo l'art. 15 del Dlgs. N. 39/2013, il responsabile cura anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'amministrazione pubblica siano rispettate le disposizioni del decreto stesso. Pertanto occorre incentivare o accertarsi dell'applicazione delle norme sulle incompatibilità, inconfiribilità degli incarichi amministrativi di vertice, mediante la proposta di inserimento nella modulistica delle dichiarazioni di responsabilità da parte di chi assume l'incarico,

dell'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità previste dal Dlgs. N. 39/2013 (es: casi di condanna per reati contro la pubblica amministrazione, provenienza da enti di diritto privato regolati o finanziati ecc..). In questo modo si garantisce al tempo stesso la non impugnabilità dell'incarico e la attività di vigilanza richiesta al responsabile.

In materia di verifica sui componenti delle commissioni e sulle assegnazioni (v. tavole 11 e p.44 PNA, art. 1, comma 46, L. 190/2012)

Sia ai fini delle commissioni per l'accesso e selezione a pubblici impieghi, sia ai fini delle assegnazioni anche con funzioni direttive negli uffici di gestione risorse finanziarie, acquisizione beni, servizi e forniture, attribuzione vantaggi economici, occorre controllare i precedenti penali dei componenti o assegnati. Anche questa misura può essere garantita tramite la richiesta della dichiarazione al soggetto interessato di non avere condanne penali per i delitti contro la Pubblica Amministrazione al momento della formazione della Commissione o periodicamente per lo svolgimento di funzioni direttive negli uffici a rischio citati.

In materia di incarichi extraistituzionali (tavola 7 e p. 39 PNA, art. 1, comma 42 L. 190/2012)

Sono sufficienti i regolamenti che specificano la materia nella singola amministrazione e pertanto, come già riferito nella prima parte della presente relazione a cui si rinvia per l'approfondimento, il regolamento per i docenti è già in vigore ed è stato ampiamente diffuso; il regolamento per il personale tecnico amministrativo è in corso di approvazione; gli uffici dell'Area Persone e Organizzazione cureranno la sua diffusione e pubblicazione.

In materia di obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi (tavola 6, PNA):

Il responsabile della prevenzione in accordo al responsabile dell'Area persone e organizzazione avviano nel 2014 iniziative di informazione/formazione successivamente all'adozione del nuovo codice di comportamento che è in corso di elaborazione da parte dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari e per cui si rinvia l'approfondimento alla prima parte della presente relazione. La tematica è trasversale e le novità introdotte riguardano sia tutti i dipendenti per gli obblighi che saranno specificati nel codice di comportamento in adeguamento al codice nazionale (DPR n. 62/2013), sia i dipendenti che a secondo dei ruoli incidono nelle attività con i propri poteri decisionali. Questi ultimi (essendo fra l'altro referenti ai fini della prevenzione alla corruzione) recentemente sono stati allertati per via telematica dal responsabile della prevenzione alla corruzione in modo da sollecitare anche il monitoraggio dei rapporti fra pubblica amministrazione e privati (tavola 17 PNA e art. 1, comma 9. Lett. e L. 190/2012)

Tuttavia la materia necessita una trattazione (informazione/formazione) completa e sistematica

rivolta a tutti, comprensiva delle disposizioni del nuovo codice di comportamento, che nel contesto universitario, composto da categorie di personale con regimi giuridici differenti (tecnico/amministrativo e docente) non può prescindere dalle competenze specifiche dei funzionari dedicati alla materia del Personale.

In materia di formazione (Tavola13 e pagg. 28 e 48 del PNA, art. 1, comma 5, 8, 10 L. 190/2012):

Nelle riunioni si è preso atto delle iniziative già avviate e approfondite nella prima parte della presente relazione. Per i prossimi anni si è concordato che la formazione avanzata e specifica (rivolta per legge al responsabile della prevenzione e agli addetti alle aree di attività a rischio) sia in house e/o esterna e utilizzi moduli formativi con contenuti professionali e aggiornati sulle materie legate alle attività maggiormente esposte al rischio, comprensivi del collegamento con gli aggiornamenti in materia di prevenzione alla corruzione. Come previsto dall'art. 1, comma 10, lett.c della L. 190/2012 i destinatari della formazione sono individuati dal responsabile della prevenzione alla corruzione e il criterio di scelta si basa sull'analisi delle attività a rischio.

In materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (tavola 10 e p. 43 PNA e art. 1, comma 42 L. 190/2012).

Nelle riunioni periodiche del collegio dei dirigenti sono state illustrate le misure che coinvolgono i dirigenti competenti affinché inseriscano nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, la condizione soggettiva 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 dell'università per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

In materia di verifica sui componenti delle commissioni (tavola 11 e p. 44 PNA e art. 1, comma 46 L. 190/2012)

Nelle riunioni periodiche del collegio dirigenti si è segnalato che occorre controllare i precedenti penali dei componenti delle commissioni per la scelta del contraente, attribuzione sussidi o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere. Anche questa misura può essere garantita tramite la richiesta da parte del responsabile della procedura della dichiarazione al soggetto interessato di non avere condanne penali per i delitti contro la Pubblica Amministrazione al momento della formazione della commissione.

In materia di monitoraggio dei termini procedurali (tavola 16 e art. 1, comma 9 L. 190/2012)

Sono stati avviati i contatti con il dirigente responsabile del Servizio Informatico di Ateneo (CESIA) e il coordinatore del gruppo lavoro appositamente costituito dal responsabile della trasparenza d'intesa con il direttore generale per il sistema di codifica e monitoraggio dei procedimenti

amministrativi.

In materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (tavola 12 e p. 46 del PNA e art. 1, comma 51 L. 190/2012)

Sono stati avviati i contatti con il dirigente responsabile del Servizio informatico di Ateneo (CESIA) per valutare la gestione di un sistema informativo apposito.

In materia di patti di integrità negli affidamenti (tavola 14 e p. 29 e 52 del PNA e art. 1, comma 17 L. 190/2012)

E' in corso lo studio di fattibilità da parte del dirigente dell'Unità Professionale Grandi Appalti in coordinamento con il dirigente dell'Area Affari Generali.

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE ALLA CORRUZIONE

Dott. Leonardo Piano