



**UNIVERSITÀ
DI FOGGIA**



**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
DELLA TRASPARENZA
2020/2022**

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del

Premessa	pag. 3
Procedimento di adozione del P.T.P.C.T. e soggetti della strategia di prevenzione della corruzione	pag. 4
Coordinamento tra P.T.P.C.T. e gli obiettivi collegati a <i>Performance</i> e Trasparenza	pag. 6
Aggiornamento del P.T.P.C.T.	pag. 7
Processo di gestione del rischio	pag. 8
Le misure di prevenzione della corruzione	pag. 10
Misura 1: Trasparenza	pag. 11
Misura 2: Codice etico e codice di comportamento	pag. 12
Misura 3: Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi	pag. 14
Misura 4: Rotazione del personale	pag. 15
Misura 5: Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o <i>extra</i> istituzionali	pag. 16
Misura 6: Inconferibilità per incarichi dirigenziali e responsabilità di vertice amministrativo	pag. 17
Misura 7: Incompatibilità per incarichi dirigenziali e responsabilità di vertice amministrativo	pag. 17
Misura 8: Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione del servizio (cd. <i>Pantouflage</i>)	pag. 18
Misura 9: Tutela del dipendente che segnala illeciti (<i>whistleblower</i>)	pag. 19
Misura 10: Formazione	pag. 20
Misura 11: Miglioramento del processo di <i>risk management</i>	pag. 21
Misura 12: Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione	pag. 21
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	pag. 23
Misura 13: Monitoraggio dei tempi procedurali di trasparenza	pag. 24
Allegato	
Attività a rischio ed eventi rischiosi	
Elenco attività in relazione alle quali non sono stati riscontrati eventi rischiosi	

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2020/2022

Il presente P.T.P.C.T. 2020-2022 è redatto nel rispetto delle indicazioni fornite dal P.N.A. 2019-2021, approvato con delibera A.N.A.C. n. 1064 del 13/11/2019.

Premessa

La legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, s. m. ed i., si propone di prevenire e di limitare i fenomeni di corruzione e di illegalità all’interno della Pubblica Amministrazione, comprese anche le Università.

Si tratta del primo sistema normativo organico, del nostro paese, di prevenzione della corruzione che comporta, da un lato, un Piano di prevenzione della corruzione nazionale (P.N.A.), quale atto di indirizzo non vincolante elaborato dall’Autorità nazionale anticorruzione (A.N.A.C.) per le amministrazioni pubbliche e per gli altri soggetti tenuti ad applicare la normativa di prevenzione della corruzione; e, dall’altro, impegna ogni amministrazione pubblica all’adozione di un Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.), atto di carattere decentrato, che, in sintonia con il Piano nazionale, analizza e valuta i rischi specifici di corruzione e indichi gli interventi organizzativi tesi a prevenirli. Le strategie di prevenzione della corruzione vengono realizzate, quindi, mediante la programmazione su due livelli.

Il P.N.A. ha durata triennale ed è aggiornato annualmente. Sia il Piano che i relativi aggiornamenti si pongono come un “manuale operativo” per aiutare l’attività della Pubblica amministrazione a individuare e prevenire i rischi di corruzione o casi di conflitto di interessi, ferma restando l’autonomia organizzativa interna.

L’A.N.A.C., con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, ha approvato il P.N.A. 2019/2021.

Il Consiglio dell’Autorità ha deciso di concentrare la propria attenzione sulle indicazioni relative alla parte generale del P.N.A., rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori. L’obiettivo è quello di rendere disponibile nel P.N.A. uno strumento di lavoro utile per chi, ai diversi livelli di amministrazione, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione. Le indicazioni del P.N.A. non comportano l’introduzione di adempimenti e controlli formali con conseguente aggravio burocratico, al contrario, sono da intendersi in un’ottica di ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell’organizzazione e dell’attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di imparzialità, efficacia, efficienza ed economicità dell’azione amministrativa.

Le misure indicate dall’Autorità sono esemplificative di quelle che possono essere inserite nei P.T.P.C.T. e sono state elaborate per supportare gli enti nell’individuazione degli strumenti di prevenzione della corruzione che dovrà tenere conto delle specificità di ogni organizzazione.

Per essere efficace, la prevenzione della corruzione, deve consistere in misure di ampio spettro, che riducano, all’interno delle amministrazioni, il rischio che i pubblici funzionari adottino atti di natura corruttiva (in senso proprio). Esse, pertanto, si sostanziano tanto in misure di carattere organizzativo, oggettivo, quanto in misure di carattere comportamentale, soggettivo.

Le misure di tipo oggettivo sono volte a prevenire il rischio incidendo sull'organizzazione e sul funzionamento delle pubbliche amministrazioni. Tali misure preventive (tra cui, rotazione del personale, controlli, trasparenza, formazione) prescindono da considerazioni soggettive, quali la propensione dei funzionari (intesi in senso ampio come dipendenti pubblici e dipendenti a questi assimilabili) a compiere atti di natura corruttiva e si preoccupano di precostituire condizioni organizzative e di lavoro che rendano difficili comportamenti corruttivi.

Le misure di carattere soggettivo concorrono alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale ("reati contro la pubblica amministrazione") diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell'imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

Rimane pertanto nella piena responsabilità delle amministrazioni individuare e declinare queste ed altre misure nel modo più adatto allo specifico contesto organizzativo, per prevenire i rischi corruttivi, come identificati nel processo di analisi e gestione del rischio, necessari per l'elaborazione dei P.T.P.C.T..

Il presente P.T.P.C.T. 2020-2022 è redatto nel rispetto delle indicazioni fornite dal P.N.A. e utilizza la metodologia di gestione del rischio ivi suggerita, ma non imposta, infatti la finalità è quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali e spetta alle amministrazioni valutare e gestire il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

In via generale nella progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo occorre tener conto dei seguenti principi guida:

- principi strategici: coinvolgimento dell'organo di indirizzo, cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio e collaborazione tra amministrazioni;
- principi metodologici: prevalenza della sostanza sulla forma, gradualità nello sviluppo delle diverse fasi di gestione del rischio, selettività nelle priorità di intervento, integrazione e miglioramento e apprendimento continuo;
- principi finalistici: effettività di riduzione del rischio e miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento.

Procedimento di adozione del P.T.P.C.T. e soggetti della strategia di prevenzione della corruzione

Il Consiglio di Amministrazione dell'Università di Foggia, ai sensi della L. n. 190/2012, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.), entro il 31 gennaio di ogni anno adotta il P.T.P.C.T., che viene pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente – Disposizioni generali" del sito web dell'Università e trasmesso alla Comunità universitaria a mezzo e-mail, nonché da questo anno 2020 anche sulla piattaforma *on line* di acquisizione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, predisposta recentemente

dall'A.N.A.C..

Viene attuata un'analisi del contesto esterno ed interno all'Università per valutare se le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno e/o esterno, considerando a tal fine sia i fattori legati al territorio di riferimento sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi.

Così come già indicato nel P.T.P.C.T. 2019/2021, approvato nel gennaio 2019, la strategia di prevenzione della corruzione è attuata in un contesto interno all'Università mediante l'azione sinergica dei seguenti soggetti, ognuno nell'ambito delle rispettive competenze, funzioni e responsabilità:

- il Rettore,
- il Consiglio di Amministrazione,
- il Senato Accademico,
- il Nucleo di valutazione,
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.), attualmente la dott.ssa Rosa Anna Maria Muscio,
- i Referenti per la prevenzione della corruzione, che svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T.,
- il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.), attualmente la dott.ssa Elisabetta Basile, deputato agli adempimenti degli obblighi previsti dalla normativa specifica degli appalti, nel dettaglio si ricorda che ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (R.A.S.A.) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa,
- l'Ufficio procedimenti disciplinari,
- il Responsabile per la protezione dei dati, attualmente il prof. Michele Trimarchi,
- il Responsabile per la transizione digitale, attualmente il dott. Giuseppe Delli Carri,
- tutti i dipendenti dell'Università (personale docente, personale tecnico amministrativo, collaboratori esperti linguistici) e i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Università,
- gli studenti (*pre* e *post* laurea).

L'**analisi del contesto interno** concerne tutti gli aspetti legati all'attività amministrativa, alla didattica, alla ricerca, alle attività formative e alle attività rivolte all'esterno correlate e/o accessorie rispetto alle attività di ricerca e di didattica svolte dall'Ateneo al fine di individuare le possibili anomalie che potrebbero comportare eventuali rischi corruttivi.

Altresì, rilevanza nella stessa strategia di prevenzione ha anche il contesto esterno all'Università, cioè le caratteristiche dell'ambiente, le dinamiche socio – territoriali, i portatori di interessi esterni che possono influenzare le attività, gli interlocutori dell'ente e come queste caratteristiche ambientali possano incidere sul verificarsi di fenomeni corruttivi in senso ampio.

È complesso esaminare, nell'ottica di prevenzione della corruzione, in modo omogeneo e in generale una Università che è un attore istituzionale centrale delle politiche di sviluppo locale, tuttavia in questa sede si possono elencare i principali portatori di interesse dell'Ateneo nel suo complesso:

- Enti territoriali locali
- Comunità scientifica (tutti gli atenei delle Regioni limitrofe e della Regione Puglia, centri di ricerca, accademie, associazioni e gruppi scientifici nazionali e internazionali);
- Reti, partner, sostenitori (Fondazioni, consorzi, spin off, centri interuniversitari, società, fondazioni bancarie ed enti di sostegno);

- Associazioni di categoria (associazioni studentesche, associazioni industriali, ordini professionali, sindacati);
- Imprese, nazionali e internazionali, che hanno relazioni con l'Ateneo (affidano ricerche, ospitano tirocini, ecc...), che possono anche rivestire il ruolo di finanziatori commissionando ricerche scientifiche;
- Altri finanziatori e donatori: attori che con il sostegno, fornito a vario titolo, supportano le attività dell'Ateneo;
- Fornitori di beni e servizi: aziende e professionisti.

Per **l'analisi di contesto esterno** in cui opera l'Ateneo, uno studio interessante a cui riferirsi per comprendere il livello di esposizione del territorio al rischio di infiltrazione del crimine organizzato e mafioso è costituito dalla "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" relativa all'anno 2017, trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati il 20 dicembre 2018. A proposito dell'attività criminosa nella Regione Puglia, viene evidenziato come le consorterie criminali pugliesi operino su piani eterogenei relativamente a pericolosità e strutturazione, «...espressione talvolta di forme mafiose arcaiche e poco evolute ma in altri casi anche di modelli più moderni, organizzati ed adattivi...» (pag. 35).

Altri utili documenti di riferimento per l'analisi del contesto esterno sono costituiti dalla Relazione annuale 2018 di A.N.A.C., presentata alla Camera dei Deputati della Repubblica il 6 giugno 2019, e il Referto sul sistema universitario della Corte dei Conti – sezioni riunite in sede di controllo – del novembre 2017, ancora attuale.

In base alle osservazioni del P.N.A., l'efficacia del P.T.P.C.T. può essere davvero migliorata se l'amministrazione si affida a quattro principi che possono guidare la formazione del piano:

- Consapevolezza, ogni stakeholder (cittadini, personale dipendente, amministratori, politici, fornitori, ecc.) deve avere chiarezza delle regole e delle misure volte ad assumere decisioni imparziali;
- Coinvolgimento, ogni stakeholder (cittadini, personale dipendente, amministratori, politici, fornitori, ecc.) deve partecipare attivamente alla definizione di comportamenti idonei a ridurre i rischi di decisioni imparziali;
- Visione integrata, l'amministrazione osserva ed analizza i propri processi al fine di definire misure per la riduzione di ogni rischio (di corruzione, per i dati personali, per mancato raggiungimento delle performance, ecc.);
- Ciclicità, l'amministrazione stabilisce procedure per la revisione periodica (non solo quella annuale prevista dalla norma) delle misure di riduzione del rischio di corruzione.

Un approccio "olistico" secondo cui le proprietà di un dato sistema non possono essere determinate dalla somma delle sue componenti, bensì è il sistema in generale che determina il comportamento delle parti.

Coordinamento tra P.T.P.C.T. e gli obiettivi collegati a *Performance* e *Trasparenza*

Di particolare importanza è che il P.T.P.C.T. mantenga una propria autonomia rispetto agli

strumenti di programmazione: le attività di individuazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione devono essere intese non come un mero adempimento ma come un processo costante e sinergico che, anche in una logica di performance, è finalizzato alla ricerca di maggiore funzionalità e, di conseguenza, alla prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione. Tuttavia, al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è necessario che i P.T.P.C.T. siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del P.T.P.C.T. e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità.

Per realizzare il necessario coordinamento fra i diversi strumenti di programmazione è fondamentale che il R.P.C.T., chiamato a predisporre il P.T.P.C.T., possa interagire costantemente con il vertice strategico decisionale in fase di programmazione degli obiettivi e delle attività relative alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza; anche per raggiungere l'obiettivo in tema di valutazione della *performance* dei dipendenti pubblici: ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni, introducendo meccanismi di riconoscimento del merito e della premialità, norme per la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.

Al fine di agevolare l'implementazione di un programma di attività ben definite e verificabili, le misure di prevenzione della corruzione sono tradotte, in tutti i casi in cui ciò è possibile, in obiettivi organizzativi e individuali assegnati alle Aree amministrative e ai loro Responsabili, il collegamento con gli obiettivi di Performance è esplicitato nell'ambito delle singole misure di prevenzione.

Aggiornamento del P.T.P.C.T.

Di norma ogni sei mesi di ciascun anno si procede alla verifica del livello di attuazione delle misure previste nel Piano triennale (monitoraggio) e all'aggiornamento dell'intero processo di *risk management*. L'Autorità ha già avuto modo di evidenziare che anche se la prospettiva temporale del Piano è di durata triennale, il comma 8 dell'art. della legge 190/2012 è chiaro nello specificare che esso deve essere adottato ogni anno entro il 31 gennaio.

Anche nel Comunicato del 16 marzo 2018 del Presidente dell'A.N.A.C. è stato precisato che le amministrazioni sono tenute ad adottare, ciascun anno, alla scadenza prevista dalla legge, un nuovo completo P.T.P.C.T., che include anche una apposita sezione dedicata alla trasparenza, valido per il successivo triennio.

Eventuali aggiornamenti del Piano in corso d'anno potranno intervenire in ragione dei seguenti fattori: normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti; normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'Università; emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano; nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A.

Il P.T.P.C.T. deve essere pubblicato non oltre un mese dall'adozione, sul sito istituzionale dell'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente/Altri contenuti Corruzione", unitamente a quelli degli anni precedenti; nonché deve essere trasmesso all'A.N.A.C. attraverso l'inserimento *ad hoc* sulla piattaforma *on line* sviluppata e predisposta direttamente dall'Autorità stessa.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente aggiornamento del Piano, si fa

riferimento, intendendole qui riportate, a tutte le disposizioni vigenti in materia.

Processo di gestione del rischio

Il processo di gestione del rischio, secondo le indicazioni fornite dal P.N.A., attuato con il coinvolgimento del personale di Elevata professionalità, in mancanza di Dirigenti (l'unico dirigente in organico è in aspettativa), degli Organi dell'Università, dei componenti la Comunità Universitaria e degli utenti interni ed esterni (anche attraverso la possibilità permanente di compilare e consegnare un modulo di proposte e osservazioni per aggiornamento del P.T.P.C.T., a disposizione sul sito unifg), è progettato per favorire il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi. Esso si svolge seguendo le tre fasi di seguito indicate, alle quali si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema), secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento:

Fase 1: analisi del contesto, esterno ed interno

In questa fase, l'Amministrazione acquisisce le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

L'analisi del **contesto esterno** ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. La disamina delle principali dinamiche territoriali o settoriali e influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione può essere sottoposta costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale, di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale. L'analisi del contesto esterno è riconducibile sostanzialmente a due tipologie di attività: 1) l'acquisizione dei dati rilevanti; 2) l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

L'amministrazione reperisce una molteplicità di dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni. Particolare importanza rivestono i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento, alla presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso nelle istituzioni, nonché più specificamente ai reati contro la Pubblica Amministrazione (corruzione, concussione, peculato ecc.) reperibili attraverso diverse banche dati (ISTAT, Ministero di Giustizia, Corte dei conti o Corte Suprema di Cassazione).

L'analisi del **contesto interno** riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei

processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Nell'operazione di identificazione e mappatura delle attività a maggior rischio di corruzione, si tiene conto delle aree di rischio individuate dal P.N.A.; delle attività considerate a più elevato rischio di corruzione dalla L. 190/2012; delle ulteriori attività poste in essere dall'Università in attuazione dei propri fini istituzionali; del contributo offerto dai soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio.

Nel corso dell'anno 2019 si è provveduto alla verifica della mappatura delle attività a rischio, con il conseguente aggiornamento degli elenchi già individuati e predisposti. Attività di verifica che sarà attuata anche per l'anno 2020.

Fase 2: valutazione del rischio

Viene svolta secondo la metodologia suggerita dal P.N.A. Pertanto, in relazione a ciascuna delle attività a rischio sono realizzate le seguenti attività:

- identificazione e formalizzazione dei rischi in apposita tabella;
- analisi dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione: è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. E' l'analisi di questi fattori che consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi;
- ponderazione del rischio per stabilire, sulla base degli esiti, le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le relative priorità di attuazione.

Fase 3: trattamento del rischio

La fase è volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, sono state individuate e descritte le misure di prevenzione, tra quelle individuate dal P.N.A..

Nel P.N.A. 2019-21 si sottolinea come l'obiettivo principale assegnato al R.P.C.T. sia quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione di un'amministrazione o ente e della verifica della tenuta complessiva di tale sistema al fine di contenere fenomeni di cattiva amministrazione. Pertanto i poteri di vigilanza e controllo che il R.P.C.T. può esercitare all'interno della p.a. devono rimanere connessi a tale obiettivo. E' stato precisato che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di *maladministration*. In tale quadro, si è escluso che al R.P.C.T. spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile. Sui poteri istruttori degli stessi R.P.C.T., e relativi limiti, in caso

di segnalazioni di fatti di natura corruttiva si è valutata positivamente la possibilità che il R.P.C.T. possa acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti nella misura in cui ciò consenta al R.P.C.T. di avere una più chiara ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

In capo allo Stesso sussiste l'obbligo:

- di vigilare sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;
- di segnalare all'organo di indirizzo e al Nucleo di Valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- di indicare all'Ufficio procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

I risultati dell'attività svolta sono resi noti dal R.P.C.T. in una Relazione annuale da pubblicare sul sito istituzionale dell'amministrazione: le relazioni annuali già pubblicate restituiscono un quadro del nostro Ateneo dal quale si evince l'assenza sostanziale di fenomeni corruttivi in senso stretto.

La tabella, delle attività a rischio e degli eventi rischiosi individuati, generali e specifici, è allegata al presente P.T.P.C.T.

Le misure di prevenzione della corruzione

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione devono essere realizzate tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione.

L'individuazione e la conseguente programmazione di misure per la prevenzione della corruzione rappresentano il "cuore" del P.T.P.C.T.: tutte le attività (dall'analisi del contesto alla valutazione del rischio) precedentemente effettuate sono propedeutiche alla identificazione e progettazione delle misure che rappresentano, quindi, la parte fondamentale del P.T.P.C.T. di ciascuna amministrazione. Tuttavia, in assenza di un'adeguata analisi propedeutica, l'attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione può rivelarsi inadeguata.

Con riferimento alle principali categorie di misure, si ritengono particolarmente importanti quelle relative alla semplificazione e sensibilizzazione interna (promozione di etica pubblica).

L'individuazione delle misure di prevenzione non viene fatta in maniera astratta e generica: la misura è descritta con accuratezza, al fine di far emergere concretamente l'obiettivo che si vuole perseguire e le modalità con cui verrà attuata per incidere sui fattori abilitanti il rischio.

Sono requisiti fondamentali delle misure: presenza ed adeguatezza di misure e/o di controlli specifici pre-esistenti sul rischio individuato e sul quale si intende adottare misure di prevenzione della corruzione; capacità di neutralizzazione dei fattori abilitanti il rischio; sostenibilità economica e organizzativa delle misure; adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione; gradualità

delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

Misura 1: Trasparenza

Ai sensi dell'art. 43, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013, il R.P.C.T. ha il compito di svolgere all'interno di ogni ente «stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione».

Descrizione: Attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti relative all'Amministrazione universitaria, alle sue attività, come disciplinate dai Regolamenti interni, nonché a società ed enti partecipati e/o controllati.

Finalità: Migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'Amministrazione e delle responsabilità per il loro corretto svolgimento.

Contesto normativo: d.lgs. 33/2013; L. 190/2012; L. 241/1990; P.N.A.; Linee A.N.A.C.; Regolamenti di Ateneo.

Programmazione per l'attuazione della misura.

L'Università promuove e garantisce la trasparenza quale strumento fondamentale per prevenire i rischi di corruzione. La sezione "Amministrazione Trasparente" del sito Unifg è aggiornata nel rispetto delle disposizioni normative previste dal d. lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016 e dalle Linee guida adottate con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016.

Nell'anno 2019 non sono pervenute richieste di accesso civico "semplice", ma sono pervenute n. 2 richieste di accesso civico "generalizzato".

Il R.P.C.T. provvede direttamente all'aggiornamento mensile del registro degli accessi sulla pagina "Amministrazione trasparente – Altri Contenuti – Accesso civico".

Tab. 1 Programmazione per l'attuazione della misura 1 (n. 6 obiettivi): trasparenza

ID	Obiettivo	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
1.1	Predisposizione del Programma triennale di Trasparenza e Integrità <i>Collegamento con il Piano della</i>	In tempi utili ai fini della sua adozione da parte dei competenti	R.P.C.T.	Predisposizione del Programma triennale (ON/OFF)	ON
1.2	Adozione del Programma triennale di Trasparenza e Integrità	Entro il 31 gennaio di ciascun anno	Consiglio di Amministrazione	Adozione del Programma triennale (ON/OFF)	ON
1.3	Obbligo di pubblicazione sul sito web dei dati obbligatori secondo le prescrizioni normative	Entro i termini previsti dalla normativa	Responsabili della trasmissione e della pubblicazione	Pubblicazione (ON/OFF)	ON
1.4	Monitoraggio della pubblicazione sul sito istituzionale dei dati obbligatori secondo le prescrizioni normative	Trimestrale	R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON
1.5	Attività di monitoraggio degli adempimenti di trasparenza e anticorruzione da parte delle società e degli enti partecipati e controllati	Annuale	Responsabile dell'Area competente	% società ed enti sottoposti a monitoraggio	≥ 60%

1.6	<p>Verifica della adeguatezza dei procedimenti e delle attività a rischio. (La verifica avviene mediante la produzione di un report che dovrà indicare, per ciascuna attività a rischio, se sia necessaria l'adozione di un Regolamento interno, se esso esista e/o necessiti di adeguamenti o aggiornamenti alle fonti sovraordinate e quali iniziative siano state intraprese o si intenda intraprendere al suddetto fine.)</p> <p><i>Collegamento con il Piano della Performance</i></p>	<p>Il report deve essere prodotto entro il 30 giugno di ciascun anno</p>	<p>Referenti per la prevenzione della corruzione competenti</p>	<p>n. procedimenti e attività a rischio per i quali è stato prodotto il report previsto dal P.T.P.C.T. / n. procedimenti e attività a rischio entro il 30 di ogni anno</p>	<p>100%</p>
-----	---	--	---	--	-------------

Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

A seguito dell'applicazione dal 25 maggio 2018 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento

Europeo «...relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati ... (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (RGPD) e dell'entrata in vigore del d. lgs. n. 101/2018, occorre evidenziare che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri "è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento". Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è rimasto sostanzialmente inalterato essendo confermato il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Pertanto, fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, d.lgs. 33/2013), occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

L'Università di Foggia ha provveduto a nominare il Responsabile della protezione dei dati (R.P.D.), professionalità interna all'Ente stesso non coincidente con il R.P.C.T..

Il Responsabile della Protezione dei Dati-RPD svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD). Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il R.P.D. costituisce una figura di riferimento anche per il R.P.C.T., anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni.

Misura 2: Codice etico e di comportamento

Descrizione: Contiene norme che regolano, in senso legale ed eticamente corretto, il comportamento dell'intera Comunità universitaria.

Finalità: Indirizzare l'azione amministrativa, in modo da consentire alla Comunità di comprendere il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche.

Contesto normativo: art. 54, d.lgs. 165/2001; D.P.R. n. 62/2013; P.N.A.; con D. R. n.1183 del 30 ottobre 2018 è stato emesso il Codice etico e di comportamento dell'Università, che riunisce in un unico testo, modificandoli e aggiornandoli, il precedente Codice etico, emanato con D.R. n. 1979/2013, nonché il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Università medesima, emanato con D.R. n. 980/2015.

Programmazione per l'attuazione della misura.

Il Codice etico e di comportamento dell'Università, che integra e specifica il D.P.R. n. 62/2013, è stato adottato a seguito dell'Aggiornamento 2017 al P.N.A. che ha invitato le Università, nella parte speciale ad esse dedicata, a provvedere ad un aggiornamento dei regolamenti riguardanti la prevenzione della corruzione. Nell'anno 2019 non sono pervenute al R.P.C.T. segnalazioni relative alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal D.P.R. n. 62/2013 e dal precedente Codice di comportamento dell'Università.

L'art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001 attribuisce all'A.N.A.C. il potere di definire «criteri, linee guida e modelli uniformi per singoli settori o tipologie di amministrazione ai fini dell'adozione dei singoli codici di comportamento da parte di ciascuna amministrazione».

L'Autorità, alla luce della richiamata disposizione e a seguito degli esiti dell'attività di vigilanza svolta, nonché di una apposita riflessione generale sul tema da parte di un gruppo di lavoro dedicato ha ritenuto necessario emanare nuove Linee guida in materia di Codici di comportamento di carattere generale, che saranno rivolte a tutte le amministrazioni e sostituiranno le precedenti, emanate con delibera n. 75 del 24 ottobre 2013.

Pertanto l'Autorità ha attivato una consultazione per acquisire da parte di tutti i soggetti interessati osservazioni e proposte di integrazioni per meglio predisporre le indicazioni operative necessarie per la elaborazione della versione definitiva delle Linee Guida. Il fine è quello di promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento proprio per il valore che essi hanno sia nel guidare le condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione da armonizzare e coordinare con i P.T.P.C.T. di ogni amministrazione.

Con le nuove Linee guida l'Autorità intende fornire indirizzi interpretativi e operativi volti a orientare le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento che integrino e specifichino i doveri minimi posti dal d.P.R n. 62 del 2013, con contenuti che non siano meramente riproduttivi del codice generale, ma che siano utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico. A seguito della emanazione delle suddette Linee si provvederà di conseguenza ad un eventuale, se necessario, aggiornamento dell'attuale codice etico e di comportamento della nostra Università. Sarà organizzata la relativa formazione dedicata al personale, attraverso incontri e comunicazioni.

Tab. 2 Programmazione per l'attuazione della misura 2 (n. 2 obiettivi): codice etico e di comportamento

ID	Obiettivo	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
----	-----------	------------------------	--------------	------------	--------

2.1	Segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla violazione di obblighi di condotta previsti dal Codice etico e di comportamento	Entro i termini previsti dal Codice in relazione a ciascun obbligo di condotta	Referenti per la prevenzione della corruzione competenti	Segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla violazione di obblighi di condotta previsti dal Codice etico e di comportamento (ON/OFF)	ON
2.2	Monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura	È avviato dal R.P.C.T. entro il 30 giugno e il 31 ottobre di ciascun anno	R.P.C.T.; Referenti per la prevenzione della corruzione competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Misura 3: Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

Descrizione: Consiste nell'obbligo per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti di astenersi dall'adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale.

Finalità: evitare la partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e i controinteressati.

Contesto normativo: L. 241/1990; D.P.R. n. 62/2013; P.N.A.; D. Lgs. n. 50/2016; Codice etico e di comportamento dell'Università

Occorre tener presente che le disposizioni sul conflitto di interessi fanno riferimento a un'accezione ampia attribuendo rilievo a qualsiasi posizione che potenzialmente possa minare il corretto agire amministrativo e compromettere, anche in astratto, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. Pertanto alle situazioni palesi di conflitto di interessi reale e concreto, esplicitate all'art. 7 e all'art. 14 del d.P.R. n. 62 del 2013, si aggiungono quelle di potenziale conflitto che, seppure non tipizzate, potrebbero essere idonee a interferire con lo svolgimento dei doveri pubblici e inquinare l'imparzialità amministrativa o l'immagine imparziale del potere pubblico.

Un'altra ipotesi di conflitto di interessi può presentarsi nei casi in cui il conferimento di una carica nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato regolati, finanziati e in controllo pubblico sia formalmente in linea con le disposizioni del d.lgs. n. 39/2013 e tuttavia configuri una situazione di conflitto di interessi non limitata a una tipologia di atti o procedimenti, ma generalizzata e permanente, cd. strutturale, in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite. In altri termini, l'imparzialità nell'espletamento dell'attività amministrativa potrebbe essere pregiudicata in modo sistematico da interessi personali o professionali derivanti dall'assunzione di un incarico, pur compatibile ai sensi del d.lgs. 39/2013.

Il tema della gestione dei conflitti di interessi è espressione del principio generale di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Costituzione.

Vista la rilevanza degli interessi coinvolti nel settore degli appalti pubblici, area considerata fra le più esposte a rischio di fenomeni corruttivi, l'Autorità ha ritenuto di dedicare un approfondimento sul tema nella delibera n. 494 del 5 giugno 2019 recante le «Linee guida per l'individuazione e la gestione dei conflitti di interessi nelle procedure di affidamento di contratti pubblici».

Programmazione per l'attuazione della misura.

Tab. 3 Programmazione per l'attuazione della misura 3 (n. 3 obiettivi): obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

	Obiettivo	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
3.1	Rispetto della procedura prevista dall'art. 13 del Codice etico e di comportamento dell'Università	Tempestivamente, secondo quanto prescritto dall'art. 13 del Codice etico e di comportamento	Tutti i dipendenti dell'Università; Referenti per la prevenzione della corruzione	Rispetto della procedura ex art. 13 del Codice etico e di comportamento (ON/OFF)	ON
3.2	Monitoraggio sul rispetto dell'obbligo	È avviato dal R.P.C.T. entro il 30 giugno e il 31 ottobre di ciascun anno	R.P.C.T.; Referenti per la prevenzione della corruzione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON
3.3	Verifica delle dichiarazioni obbligatorie <i>Collegamento con il Piano della Performance</i>	Preliminarmente all'avvio di qualsivoglia procedura di gara	Area Affari negoziali Risorse Umane	Numero dichiarazioni verificate/dichiarazioni preventive obbligatorie	100%

Misura 4: Rotazione del personale

Descrizione: Assicurare l'alternanza del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione, per limitare fenomeni di “*mala gestio*” e corruzione. Occorre distinguere la rotazione “ordinaria”, cioè l'autonoma programmazione dell'amministrazione di adattare la rotazione alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, dalla rotazione “straordinaria”, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi.

Finalità: Ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra Amministrazione ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Contesto normativo: L. 190/2012; d.lgs. 165/2001; P.N.A.

Programmazione per l'attuazione della misura.

Il P.N.A., in linea con quanto disposto dalla legge n. 190/2012, considera la rotazione “ordinaria” del personale quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza, infatti, riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali.

Ferma restando la portata preventiva della norma, appare necessario coordinarla all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa garantendo, comunque, la qualità delle competenze professionali necessarie per svolgere attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. In generale, la rotazione rappresenta anche un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

Ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale o per professionalità con

elevato contenuto tecnico), il P.N.A. ha suggerito di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi, a titolo esemplificativo si ricordano: la previsione da parte del dirigente di modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività; l'articolazione delle competenze.

Il rinvio all'autonoma determinazione delle amministrazioni circa le modalità di attuazione della misura non può tuttavia giustificare la mancata applicazione della disciplina sulla rotazione ordinaria della l. 190/2012 e delle indicazioni fornite dal P.N.A. 2019-21.

In merito alla rotazione "straordinaria", l'A.N.A.C. ha adottato la delibera 215/2019, recante «Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001», facendo riferimento, in particolare, alla identificazione dei reati, presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura e al momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura.

Evidenziando che la nostra Università manca di personale dirigenziale (l'unico dirigente in organico è in aspettativa), è indubbio che i rischi di comportamenti corruttivi siano di minore portata vista l'assenza di autonomia gestionale in capo alle elevate professionalità.

Nell'anno 2019 non è stato necessario effettuare la rotazione "straordinaria", da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, che non sono stati attuati.

L'obiettivo specifico che questa Università si prefigge è di attuare una corretta articolazione dei compiti e delle competenze, prevedendo, laddove possibile, che le varie fasi procedurali siano suddivise tra più persone.

Misura 5: Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente e tecnico-amministrativo

Descrizione: Rispettare i criteri generali stabiliti dalle leggi e dai Regolamenti di Ateneo vigenti che disciplinano il conferimento e l'autorizzazione degli incarichi istituzionali e extra-istituzionali ai dipendenti.

Finalità: evitare situazioni di cumulo di incarichi in capo al medesimo soggetto.

Contesto normativo: d.lgs. 165/2001; P.N.A.; Regolamenti di Ateneo per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extraistituzionali al personale docente e tecnico-amministrativo.

Programmazione per l'attuazione della misura.

Nell'anno 2019 non sono pervenute segnalazioni in merito allo svolgimento di incarichi non autorizzati.

Tab. 5 Programmazione per l'attuazione della misura 5 (n. 2 obiettivi): conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente e tecnico-amministrativo

ID	Obiettivo	Tempi realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
5.1	Segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla presenza di incarichi extraistituzionali non autorizzati	Entro i 15 giorni successivi all'accertamento	Referenti per la prevenzione della corruzione competenti	Segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla presenza di incarichi extraistituzionali non autorizzati (ON/OFF)	ON

5.2	Monitoraggio sull'applicazione della misura	È avviato dal R.P.C.T. entro il 30 giugno e il 31 ottobre di ciascun anno	R.P.C.T.; Referenti per la prevenzione della corruzione competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON
-----	---	---	--	---	----

Misura 6: Inconferibilità per incarichi dirigenziali e responsabilità di vertice amministrativo

Descrizione: consiste nella verifica circa la sussistenza di eventuali condizioni ostative al conferimento di incarichi dirigenziali.

Finalità: evitare il rischio di conferimento di incarico dirigenziale frutto di un accordo corruttivo derivante dall'aver utilizzato a propri fini la precedente posizione rivestita; evitare la costituzione di un *humus* favorevole ad illeciti scambi di favori.

Contesto normativo: d.lgs. 39/2013; P.N.A.; Linee Guida A.N.A.C. Delibera 833/2016.

Programmazione per l'attuazione della misura. Non sono state accertate violazioni nell'anno 2019.

Tab. 6 Programmazione per l'attuazione della misura 6 (n. 5 obiettivi): inconferibilità per incarichi dirigenziali e responsabilità di vertice amministrativo

ID	Obiettivo	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatore	Target
6.1	Previsione, nell'ambito degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, delle cause di inconferibilità	All'atto della predisposizione degli avvisi	Area Risorse Umane	Previsione, nell'ambito degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, delle cause di inconferibilità (ON/OFF)	ON
6.2	Acquisizione dagli interessati, della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità dell'incarico <i>Collegamento con il Piano della Performance</i>	All'atto del conferimento dell'incarico	Area Risorse Umane	interessati, della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità dell'incarico (ON/OFF)	ON
6.3	Verifica sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati <i>Collegamento con il Piano della Performance</i>	Da avviare entro i 15 giorni successivi alla acquisizione della dichiarazione	Area Risorse Umane	Verifica sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati (ON/OFF)	ON
6.4	Segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla sussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento dell'incarico dirigenziale	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Area Risorse Umane	segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla sussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento dell'incarico dirigenziale (ON/OFF)	ON
6.5	Monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti sopra illustrati	È avviato dal R.P.C.T. entro il 30 giugno e il 31 ottobre di ciascun anno	R.P.C.T.; Referente per la prevenzione della corruzione competente	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Misura 7: Incompatibilità per incarichi dirigenziali e responsabilità di vertice amministrativo

Descrizione: Consiste nella verifica circa la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità in capo ai soggetti titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. 39/2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi. A differenza dell'ipotesi di inconferibilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera

incompatibili tra loro. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il R.P.C.T. contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. 39/2013.

Finalità: Evitare situazioni di potenziale conflitto di interesse

Contesto normativo: d.lgs. 39/2013; P.N.A.; Linee Guida A.N.A.C. Delibera 833/2016.

Programmazione per l'attuazione della misura.

Non sono state accertate violazioni nell'anno 2019.

Tab. 7 Programmazione per l'attuazione della misura 7 (n. 5 obiettivi): incompatibilità per incarichi dirigenziali e responsabilità di vertice amministrativo

ID	Obiettivo	Tempi di realizzazione	Responsabili	Indicatore	Target
7.1	Previsione, nell'ambito degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, delle cause di incompatibilità	All'atto della predisposizione degli avvisi	Area Risorse Umane	Previsione, nell'ambito degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, delle cause di incompatibilità (ON/OFF)	ON
7.2	Acquisizione dagli interessati della dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità dell'incarico	All'atto del conferimento dell'incarico e, comunque, annualmente	Area Risorse Umane	interessati, della dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità dell'incarico (ON/OFF)	ON
7.3	Verifica sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati	Da avviare entro i 15 giorni successivi alla acquisizione della dichiarazione	Area Risorse Umane	Verifica sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati (ON/OFF)	ON
7.4	Segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla sussistenza di una causa di incompatibilità	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Area Risorse Umane	Segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla sussistenza di una causa di incompatibilità (ON/OFF)	ON
7.5	Monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti sopra illustrati	È avviato dal R.P.C.T. entro il 30 giugno e il 31 ottobre di ciascun anno	R.P.C.T.; Referente per la prev. della corruzione competente	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Misura 8: Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (cd. *Pantouflage*)

Descrizione: Consiste nel divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Università, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione universitaria svolta sotto i medesimi poteri.

Finalità: evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose, sfruttando a proprio fine la propria posizione e il proprio potere all'interno dell'amministrazione.

Contesto normativo: d.lgs. 165/2001; P.N.A.

Programmazione per l'attuazione della misura.

Nell'anno 2019 non sono pervenute al R.P.C.T. segnalazioni relative alla violazione del divieto.

Per contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato è inserita la clausola di divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo), per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di

contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Tab. 8 Programmazione per l'attuazione della misura 8 (n. 3 obiettivi): divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio

ID	Obiettivo	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
8.1	Previsione, nell'ambito dei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato della clausola di divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente	All'atto della sottoscrizione del contratto	Area Risorse Umane	Previsione, nell'ambito dei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato della clausola di divieto (ON/OFF)	ON
8.2	Segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla violazione dei divieti di cui all'art. 53, comma 16 ter del d.lgs.165/2001	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Referenti per la prevenzione della corruzione competenti	Segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla violazione dei divieti di cui all'art. 53, comma 16 ter del d.lgs.165/2001 (ON/OFF)	ON
8.3	Monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti sopra illustrati	È avviato dal R.P.C.T. entro il 30 giugno e il 31 ottobre di ciascun anno	R.P.C.T.; Referenti per la prevenzione della corruzione competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Misura 9: Tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*)

Descrizione: Consiste nella tutela del dipendente che effettua segnalazione di condotte illecite (fatti di corruzione, altri reati contro la P.A., fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Finalità: garantire la tutela dell'anonimato del dipendente che effettua la segnalazione, nonché il divieto di discriminazione nei suoi confronti.

Contesto normativo: d.lgs. 165/2001; D.P.R. n. 62/2013; P.N.A. Codice di comportamento dell'Università; Determina A.N.A.C. 28 aprile 2015; Legge n.179 del 30/11/2017 in vigore dal 29/12/2017.

Programmazione per l'attuazione della misura.

Risulta attiva la procedura per la raccolta delle segnalazioni di illeciti che possono essere inoltrate mediante documento cartaceo e via e-mail all'indirizzo anticorruzione@unifg.it.

Nell'anno 2019 non sono pervenute segnalazioni.

Si fa presente che l'A.N.A.C. si è dotata, dal mese di febbraio 2018, di una piattaforma Open Source basata su componenti tecnologiche stabili e ampiamente diffuse: si tratta di un sistema in grado di garantire, attraverso l'utilizzazione di tecnologie di crittografia moderne e standard, la tutela della confidenzialità dei questionari e degli allegati, nonché la riservatezza dell'identità dei segnalanti. La suddetta piattaforma è stata messa a disposizione delle amministrazioni, consentendo così da parte di ciascuna di esse un risparmio di risorse umane e finanziarie nel dotarsi della tecnologia necessaria per adempiere al disposto normativo.

Pertanto, il R.P.C.T. di questa Università ha comunicato a tutta la Comunità universitaria,

tramite mail, i riferimenti per eventuali segnalazioni di condotte illecite al relativo link dell’A.N.A.C., pubblicato anche sulla pagina di “Amministrazione trasparente – Altri contenuti - Prevenzione della corruzione”.

Tab. 9 Programmazione per l’attuazione della misura 9 (n. 1 obiettivi): tutela del dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*)

ID	Obiettivo	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
9.1	Monitoraggio sull’attuazione della misura	È avviato dal R.P.C.T. entro il 30 giugno e il 31 ottobre di ciascun anno	R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Misura 10: Formazione

Descrizione: Consiste nella pianificazione di attività di formazione dei dipendenti pubblici in maniera "generale/valoriale" a tutti i dipendenti, ma anche "specifica" rivolta ai dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione.

Finalità: diffondere la “cultura” dell’etica e della legalità quale strumento di prevenzione della corruzione e favorire lo sviluppo di maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all’interno dell’amministrazione.

Contesto normativo: L. 190/2012; d.lgs. 165/2001; P.N.A.

Programmazione per l’attuazione della misura.

Premesso che è assicurato il coinvolgimento di tutti i dipendenti, la formazione fin qui svolta è stata mirata, in primo luogo, alla individuazione delle categorie di destinatari, non prescindendo da una responsabilizzazione dei soggetti da formare e su cui investire prioritariamente; in secondo luogo, in relazione ai contenuti.

Sotto il primo profilo la formazione continuerà a riguardare anche per il triennio 2020/2022, con approcci differenziati, tutti i dipendenti. È previsto, in determinate occasioni, il coinvolgimento anche del personale docente e degli studenti.

Sotto il secondo profilo, in relazione ai contenuti, la formazione riguarderà, anche in modo specialistico, tutte le diverse fasi: l’analisi di contesto, esterno e interno; la mappatura dei processi; l’individuazione e la valutazione del rischio.

Saranno attivati eventi formativi con percorsi organizzati secondo un approccio di tipo valoriale (con riferimento ai principi generali di etica e di legalità) e uno di tipo contenutistico (basato su specifiche competenze) e quindi secondo due livelli: uno di carattere generale (rivolto a tutti i dipendenti) e uno di carattere speciale (rivolto ai dipendenti che operano in strutture maggiormente esposte).

Per l’organizzazione dei corsi di formazione si terrà conto del principio di contenimento della spesa pubblica, garantendo al contempo la qualità delle azioni formative, facendo ricorso a risorse interne e/o esterne, esperte nelle materie da trattare, in possesso di esperienza e competenza nelle materie/attività a rischio di corruzione, nonché sui temi dell’etica e della legalità.

Tab. 10 Programmazione per l'attuazione della misura 10 (n. 3 obiettivi): formazione

ID	Obiettivo	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
10.1	Adozione del Piano annuale di formazione del personale operante in settori particolarmente esposti a rischio di corruzione <i>Collegamento con il Piano della Performance</i>	Entro il 31 gennaio di ciascun anno	R.P.C.T./ Area Trasparenza, anticorruzione e formazione	Adozione del Piano annuale di formazione del personale operante in settori particolarmente esposti a rischio di corruzione (ON/OFF)	ON
10.2	Organizzazione di giornate formative in materia di prevenzione della corruzione <i>Collegamento con il Piano della Performance</i>	Annuale	Area Trasparenza, anticorruzione e formazione	Numero di giornate formative 2019/numero di giornate formative 2018	≥ 1
10.3	Monitoraggio e verifica di: - tipologia dei contenuti offerti; - quantità di formazione erogata in giornate/ore; - destinatari della formazione; - soggetti che hanno erogato la formazione	Annuale	R.P.C.T./ Area Trasparenza, anticorruzione e formazione	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Misura 11: Miglioramento del processo di *risk management*

Descrizione: consiste nell'insieme delle attività coordinate finalizzate alla riduzione della probabilità che il rischio si verifichi e, in particolare nelle attività finalizzate a completare la mappatura dei processi di Ateneo, aggiornare il processo di identificazione, analisi e ponderazione del rischio e, infine, nell'aggiornamento del processo di individuazione e valutazione delle misure di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Finalità: Migliorare l'efficacia e l'efficienza del processo di *risk management*.

Contesto normativo: P.N.A. 2019/2021

Programmazione per l'attuazione della misura.

La programmazione riferita al triennio 2020/2022 consisterà nel completamento della mappatura dei processi con individuazione delle rispettive fasi di rischio, del monitoraggio ed eventuale aggiornamento negli anni successivi.

Tab. 11 Programmazione per l'attuazione della misura 11 (n. 3 obiettivi): Miglioramento del processo di *risk management*

ID	Obiettivo	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
11.1	Aggiornamento del processo di <i>risk management</i> : mappatura dei processi e identificazione delle attività a rischio <i>Collegamento con il Piano della Performance</i>	Annuale	Responsabili di tutte le strutture amministrative	Processi amministrativi aggiornati /Processi amministrativi da aggiornare	100%
11.2	Aggiornamento del processo di <i>risk management</i> : valutazione del rischio <i>Collegamento con il Piano della Performance</i>	Annuale	Area Trasparenza, anticorruzione e formazione Area Pianificazione e Controllo di gestione	Verifica del grado di rischio del processo (ON/OFF)	ON

11.3	Aggiornamento del processo di <i>risk management</i> : trattamento del rischio <i>Collegamento con il Piano della Performance</i>	Annuale	Area Trasparenza, anticorruzione e formazione Area Pianificazione e Controllo	Adozione di decisioni volte a ridurre le situazioni di rischio (ON/OFF)	di ON a le di
------	--	---------	--	---	---------------

Misura 12: Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione

Descrizione: consiste nel divieto, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la P.A. (capo I, titolo II, libro II, codice penale):

- di essere nominati componenti o segretari di commissioni di procedure concorsuali/selettive;
- di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- di essere nominati componenti delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

L'accertamento sui precedenti penali avviene mediante acquisizione da parte del Responsabile del procedimento, di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. 445/2000 (art. 20 del d.lgs. 39/2013). In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 del d.lgs.39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto.

Finalità: evitare irregolarità nella composizione delle Commissioni e nella assegnazione agli uffici considerati dalla legge a più elevato rischio di corruzione.

Contesto normativo: d.lgs. 165/2001; L. 190/2012; d.lgs. 39/2013; P.N.A.:

Programmazione per l'attuazione della misura.

La misura necessita di maggiore regolamentazione circa le modalità per effettuare le verifiche sulle autocertificazioni rese ai fini della nomina a componente di una delle suindicate commissioni o del conferimento dell'incarico.

Tab. 12 Programmazione per l'attuazione della misura 12 (n. 3 obiettivi): Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione

ID	Obiettivo	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
----	-----------	------------------------	--------------	------------	--------

12.1	Acquisizione dagli interessati della dichiarazione di insussistenza delle cause d'inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico	All'atto del conferimento	Referenti per la prevenzione della corruzione competenti	Acquisizione dagli interessati della dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico (ON/OFF)	ON
12.2	Segnalazione al R.P.C. in ordine alla sussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento dell'incarico, nel caso in cui, all'esito delle procedure di verifica, dovessero risultare a carico degli interessati situazioni difformi da quanto dichiarato	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Referenti per la prevenzione della corruzione competenti	Segnalazione al R.P.C. (ON/OFF)	ON
12.3	Monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti previsti dalla misura	Avviato dal R.P.C. entro il 30 giugno e il 31 ottobre di ciascun anno	R.P.C.; Referenti per la prev. della corruzione competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON

Monitoraggio e riesame sull'implementazione del P.T.P.C.T. e delle misure

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Il monitoraggio (fase trasversale a tutte le altre del processo di gestione del rischio) sull'implementazione del presente Piano è attuato dal R.P.C.T. con la collaborazione dei Referenti per la prevenzione della corruzione, con le modalità ed entro i termini stabiliti e, di volta in volta, previsti nell'ambito delle specifiche misure di prevenzione. I risultati del monitoraggio in ordine all'attuazione del P.T.P.C.T. sono riassunti nell'ambito della Relazione annuale del R.P.C.T., redatta secondo il formato standard predisposto dall'A.N.A.C. e pubblicata sul sito "Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione".

Consultazione e comunicazione

Altra fase trasversale e potenzialmente contestuale a tutte le altre fasi del processo di gestione del rischio descritte in precedenza, consistente nelle seguenti attività:

- coinvolgimento dei soggetti interni (personale, organo politico, ecc.) ed esterni (cittadini, associazioni, altre istituzioni, ecc.) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione;
- comunicazione (interna ed esterna) delle azioni intraprese e da intraprendere, dei compiti e delle responsabilità di ciascuno e dei risultati attesi.

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2020-2022 è parte integrante del P.T.P.C.T..

Individua le iniziative volte a garantire un adeguato livello di trasparenza in attuazione del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, nonché le misure e gli strumenti attuativi dei vigenti obblighi di pubblicazione, intesi ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, applicando anche le delibere A.N.A.C. nn. 1309 e 1310 del 28.12.2016, rispettivamente “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5, comma 2 del d.lgs. 33/2013” e le “Prime Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d. lgs. 33/2013, come modificato dal d. lgs. n. 97/2016”.

Per l’attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza è assicurato, nella quasi totalità, l’adempimento degli obblighi di pubblicazione nonché l’individuazione del responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei dati e dei documenti.

Il Programma, elaborato sulla base di un confronto diretto con tutti gli uffici dell’Università coinvolti, è proposto dal R.P.C.T. al fine di:

- a) aggiornare gli obblighi di trasparenza sull’organizzazione e sull’attività dell’Università, previsti dalla recenti modifiche normative;
- b) individuare le Aree responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati;
- c) definire le attività da espletare per assicurare regolarità, qualità e tempestività delle informazioni;
- d) definire misure organizzative per l’attuazione effettiva degli obblighi.

Il Programma tiene conto degli obiettivi generali in materia di trasparenza, posti dagli organi di vertice, con particolare riferimento alla necessità di rendere trasparenti i c.d. dati ulteriori, individuati dall’Università in ragione delle proprie specificità organizzative e funzionali in aggiunta a quelli la cui pubblicazione è obbligatoria per legge, ma sempre nel rispetto dell’applicazione, dal 25 maggio 2018, del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo «...relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati ... (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (RGPD).

Esso viene pubblicato sul sito istituzionale dell’Università e comunicato alla Comunità accademica al fine di consentire a tutto il personale di conoscerne i contenuti e di rappresentare le proprie esigenze informative, da valutare ai fini dell’aggiornamento del programma stesso.

Processo di attuazione del Programma

Il R.P.C.T. svolge un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio, attraverso la struttura Area trasparenza, anticorruzione e formazione, sull’effettiva pubblicazione dei dati ma non sostituisce gli Uffici e le Aree coinvolti nell’elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati stessi.

Il processo che mira alla pubblicazione si articola come segue:

1. Livello: il personale di ogni Area elabora, aggiorna e comunica le informazioni oggetto di pubblicazione al proprio Responsabile di Area;
2. Livello: il Responsabile di Area verifica le informazioni oggetto di pubblicazione e le trasmette al Responsabile della Pubblicazione (Unità Web – Area Rapporti istituzionali, relazioni esterne e ufficio stampa) e, per conoscenza, al R.P.C.T..

Il R.P.C.T. svolge, supportato dall’Area Trasparenza, anticorruzione e formazione, l’attività di controllo sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione attraverso un monitoraggio su base periodica, che varia a seconda della tipologia dei dati, mediante riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto previsto nel Programma.

Di norma, l'aggiornamento del Programma avviene annualmente entro il 31 gennaio, salva la necessità, in caso di modifiche organizzative o funzionali, di proposte che pervengano dal R.T.P.C. sia in relazione a specifiche attività svolte sia in merito a dati e informazioni al fine di migliorare il livello di trasparenza nell'Università.

Misura 13: Monitoraggio dei tempi procedurali di trasparenza

Descrizione: consiste nel monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge e dai regolamenti interni per la conclusione dei procedimenti. Tali informazioni sono rese pubbliche nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito web dell'Università.

Finalità: evidenziare eventuali omissioni o ritardi che possano essere sintomo di fenomeni corruttivi

Contesto normativo: L. 190/2012; P.N.A.; Linee Guida A.N.A.C. approvate con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016.

Programmazione per l'attuazione della misura.

Al fine di definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge e dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti, i Responsabili delle strutture amministrative hanno obbligo di riferire al Responsabile della trasparenza il numero dei procedimenti conclusi tardivamente, con le relative motivazioni e indicazione delle misure eventualmente adottate.

Tab. 13 Programmazione per l'attuazione della misura 13 (n. 2 obiettivi): monitoraggio dei tempi procedurali

ID	Obiettivo	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatore	Target
13.1	Monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali previsti dalla legge e dai Regolamenti di Ateneo	Trimestrale	Responsabili Aree; Referenti per la prevenzione della corruzione competenti	Realizzazione del monitoraggio (ON/OFF)	ON
13.2	Nel caso in cui siano individuati casi di inosservanza dei termini, accertamento delle relative motivazioni e indicazione delle misure eventualmente adottate	Entro 30 giorni dalla individuazione di ciascun caso di inosservanza	Referenti per la Prevenzione della corruzione competenti	Nel caso in cui siano individuati casi di inosservanza dei termini, accertamento delle relative motivazioni e indicazione delle misure eventualmente adottate (ON/OFF)	ON

Allegato al P.T.P.C.T. 2020/2022

Il presente allegato è formulato ai sensi del P.N.A. 2019-2021, della legge 6 novembre 2012, n. 190 e s.m.i., a seguito della mappatura dei processi attivi in Università di Foggia

Elenco delle principali aree di rischio generali e specifiche

Aree di rischio	Riferimento
<p>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</p> <p><u>Attività a rischio</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Attivazione convenzioni per tirocini professionalizzanti pre e post-laurea• Attività culturali, sportive e ricreative• Esami di Stato per l'abilitazione professionale• Gestione amministrativa delle Relazioni Sindacali di Ateneo e delle prerogative sindacali• Gestione della carriera del personale tecnico- amministrativo e dirigente e operai stagionali - conferimento incarichi, concessione di congedi e permessi al personale senza effetti economici diretti• Gestione delle selezioni relative all'ammissione ai corsi di studio a numero programmato• Gestione documentale• Gestione giuridico-economica dei	<p>Aree di rischio generali - Allegato 2 del P.N.A. 2013, corrispondente ad autorizzazioni e concessioni (lettera a, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)</p> <p><u>Eventi rischiosi</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo, al fine di agevolare determinati soggetti• Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto l'accesso ai servizi pubblici al fine di agevolare particolari soggetti• Abuso nell'adozione di provvedimenti aventi ad oggetto l'autorizzazione per la partecipazione a corsi di formazione• Attribuzione o mantenimento indebito di una casella di posta elettronica ad utenti non aventi titolo• Composizione delle commissioni che possa implicare il reclutamento di candidati particolari

<p>professori di I e II fascia - congedi e aspettative privi di effetti economici diretti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestione servizio Posta elettronica Unifg • Immatricolazione/iscrizione ai corsi di laurea • Immatricolazione/iscrizioni scuole di specializzazioni mediche • Iscrizione ai corsi di studio di formazione Post Laurea • Mobilità studentesca interna/esterna • Partecipazione ad attività di formazione e aggiornamento professionale erogate anche da Enti privati e/o pubblici • Pratiche infortunio • Procedure elettorali • Progettazione e realizzazione di attività di formazione e aggiornamento professionale • Rilascio certificazioni • Rinuncia agli studi • Servizio a favore di studenti diversamente abili • Servizio automezzi/portierato/posta 	<ul style="list-style-type: none"> • Falsa attestazione inerente l'osservanza dei termini previsti dai bandi per la produzione di documentazione • Indebito riconoscimento dei requisiti di accesso • Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità • Insufficienza di meccanismi idonei a verificare il possesso dei requisiti soggettivi richiesti in relazione all'incarico. • Riconoscimento indebito dei benefici richiesti
<p>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.</p> <p><u>Attività a rischio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Assegni di ricerca • Contabilizzazione e liquidazione missioni e rimborsi spese per trasferte • Contratti per la didattica a titolo oneroso • Dottorato di ricerca • Gestione dei rapporti con istituti di credito e società finanziarie con riferimento a cessioni e finanziamenti • Gestione della carriera del personale tecnico- amministrativo e dirigente e operai stagionali • Conferimento incarichi retribuiti e autorizzazione incarichi esterni • Gestione dell'orario di lavoro del personale tecnico-amministrativo - Concessione congedi/aspettative con effetti economici 	<p>Aree di rischio generali - Allegato 2 del P.N.A. 2013, corrispondente alla concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati (lettera c, comma 16 art. 1 della Legge 190/2012)</p> <p><u>Eventi rischiosi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo, al fine di agevolare determinati soggetti • Indebito conferimento di indennità di rischio • Indebito riconoscimento del beneficio • Inosservanza delle norme in materia di incompatibilità e parzialità nella verifica dei presupposti giuridici per l'autorizzazione • Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della procedura di scelta dei destinatari

<ul style="list-style-type: none"> • Gestione economica e finanziaria delle partecipate • Gestione finanziaria appalti ed utenze • Gestione finanziaria progetti • Gestione giuridico-economica dei professori di I e II fascia - nomine, conferme in ruolo, congedi e aspettative con effetti economici • Gestione retributiva-contabile delle borse di studio, borse post lauream ed assegni di ricerca • Gestione retribuzioni del personale docente e ricercatori • Gestione retribuzioni del personale esterno • Gestione retribuzioni del personale tecnico- amministrativo • Gestione tasse e contributi/ rimborsi studenti • Orientamento e tutorato • Supporto alle attività di laboratorio • Valutazione della performance del personale tecnico amministrativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Insufficienza di meccanismi idonei a verificare il possesso dei requisiti soggettivi richiesti in relazione all'incarico • Parzialità nella verifica dei presupposti giuridici. Parzialità nel controllo dei presupposti per la nomina, cessazione, concessione di congedi, permessi, concessione di benefici • Previsione di criteri di selezione parzialmente oggettivi atti a favorire alcune unità di personale
<p>Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture)</p> <p><u>Attività a rischio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Affidamenti diretti • Affidamento dell'attività di progettazione, direzione e collaudo • Consulenza e gestione amministrativa della proprietà intellettuale • Consulenza, organizzazione e assistenza agli eventi • Definizione dei criteri di partecipazione • Definizione dell'oggetto dell'affidamento • Denuncia annuale rifiuti (MUD) • Determinazione dell'importo del contratto • Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento • Nomina del responsabile del procedimento • Procedure di gestione magazzino economale • Procedure negoziate • Redazione del cronoprogramma 	<p>Aree di rischio generali - Legge 190/2012 - P.N.A. 2013 e Aggiornamento 2015 al P.N.A., con particolare riferimento al paragrafo 4. Fasi delle procedure di approvvigionamento</p> <p><u>Eventi rischiosi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario • Abuso dell'affidamento diretto dovuto a insufficienza di meccanismi di regolamentazione oggettivi e trasparenti • Abuso delle disposizioni in materia di determinazione del valore stimato del contratto al fine di eludere le disposizioni sulle procedure da porre in essere • Abuso nell'esercizio della discrezionalità nel procedimento • Accordi collusivi tra imprese aggiudicatarie e funzionari. Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti

<ul style="list-style-type: none"> • Requisiti di aggiudicazione • Requisiti di qualificazione per partecipare alla gara • Revoca del bando • Rilascio attestato o certificato di regolare esecuzione • Subappalto • Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto • Valutazione delle offerte • Varianti in corso di esecuzione del contratto • Verifica dei requisiti ai fini della stipula del contratto • Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte 	<p>al fine di favorire un'impresa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accordi collusivi tra imprese partecipanti a una gara e funzionari volti a manipolarne gli esiti mediante valutazioni di congruità infondate per garantire l'esito di aggiudicazione dell'appalto a condizioni anti economiche che inducono ad una scorretta gestione dell'esecuzione dell'appalto stesso • Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara e funzionari volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del frazionamento dell'oggetto dell'appalto per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso • Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso • Alterazione o omissione dei controlli e verifiche al fine di favorire un aggiudicatario privo dei requisiti • Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire extra guadagni • Definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa • Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto • Formulazione di criteri di valutazione e di attribuzione dei punteggi (tecnici ed economici) che possono avvantaggiare determinati operatori economici • Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza della procedura • Nomina di responsabili del procedimento in rapporto di contiguità con imprese concorrenti • Rilascio di certificato o attestato in cambio di vantaggi economici o mancata denuncia
--	--

	<p>di difformità e vizi dell'opera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa • Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa
<p>Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale)</p> <p><u>Attività a rischio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestione dei concorsi per assunzione di personale contrattualizzato: dirigenti, tecnici amministrativi, collaboratori linguistici • Gestione giuridico-economica dei professori di I e II fascia • Gestione giuridico-economica dei ricercatori a tempo indeterminato e determinato • Gestione organico e lavori flessibili; il diritto al lavoro per le categorie protette; mobilità interna ed esterna • Procedure concorsuali/selettive per il reclutamento dei volontari del servizio civile • Procedure selettive per progressioni di carriera verticali e orizzontali del personale tecnico amministrativo • Programmazione e monitoraggio organico di Ateneo 	<p>Are di rischio generali - Legge 190/2012 - P.N.A. 2013 e Aggiornamento 2015 al P.N.A. punto b, Par. 6.3, nota 10</p> <p><u>Eventi rischiosi</u></p> <p>Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incongrua rappresentazione delle esigenze da finanziare • Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione • Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari • Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari • Previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari • Progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari
<p>Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</p> <p><u>Attività a rischio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Assistenza fiscale: gestione e versamento ritenute fiscali, previdenziali, assistenziali ed extra erariali • Bilancio e gestione collegate 	<p>Are di rischio generali - Aggiornamento 2015 al P.N.A. (Parte generale Par. 6.3 lettera b)</p> <p><u>Eventi rischiosi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Incongrua rappresentazione delle esigenze da finanziare • Inosservanza delle regole procedurali a

<ul style="list-style-type: none"> • Borse, contributi e benefici agli studenti • Concessione di sussidi / trattamento accessorio al personale tecnico-amministrativo • Gestione cassa • Gestione contabilità attività commerciale • Gestione dei fondi L.390/91 • Liquidazione compensi e rimborso spese per commissioni di concorso ed esami di stato • Recupero debiti e per trasferimenti interni correnti 	<p>garanzia della trasparenza e dell'imparzialità</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riconoscimento indebito dei benefici richiesti
<p>Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</p> <p><u>Attività a rischio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mancanza di verifiche e/o controlli • Disomogeneità nei comportamenti • Omissioni di doveri di ufficio • False certificazioni • Discrezionalità nelle stime e/o nelle valutazioni • Discrezionalità nei tempi di gestione dei procedimenti 	<p>Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al P.N.A. (Parte generale Par. 6.3 lettera b)</p> <p><u>Eventi rischiosi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza della procedura
<p>Incarichi e nomine</p> <p><u>Attività a rischio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conferimento incarichi di insegnamento per affidamento, a titolo gratuito nei corsi di studio, nei master e nei corsi di perfezionamento e di alta formazione • Conferimento al personale docente e ricercatore di incarichi a titolo oneroso non compresi nei compiti e doveri d'ufficio • Procedure selettive per il conferimento di incarichi ex art. 7, comma 6, decreto legislativo 165/2001 	<p>Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al P.N.A. (Parte generale Par. 6.3 lettera b)</p> <p><u>Eventi rischiosi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza della procedura • Insufficienza di meccanismi idonei a verificare il possesso dei requisiti soggettivi richiesti in relazione all'incarico • Irregolare composizione della commissione finalizzata al reclutamento di candidati particolari • Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari
<p>Affari legali e contenzioso</p> <p><u>Attività a rischio</u></p> <p>Alterazione, manipolazione, utilizzo</p>	<p>Aree di rischio generali - Aggiornamento 2015 al P.N.A. (Parte generale Par. 6.3 lettera b)</p>

<p>improprio di informazioni e documentazione</p> <p>Falsa valutazione del grado di rilevanza al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti. Alterazione (+/-) dei tempi</p> <p>Omissione totale o parziale nella rilevazione di riferimenti normativi sostanziali al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti</p> <p>Uso improprio o distorto della discrezionalità al fine di arrecare un vantaggio o uno svantaggio a un determinato soggetto o categoria di soggetti</p> <p>Uso improprio o distorto della discrezionalità nella scelta del consulente</p>	<p><u>Eventi rischiosi</u></p> <p>Difficoltà di applicare il principio di rotazione del personale per ragioni di competenze</p> <p>Possibilità di reiterato affidamento di incarichi ai medesimi professionisti</p>
<p>Gestione delle attività di ricerca</p> <p><u>Attività a rischio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Consulenza e gestione amministrativa delle partecipazioni e convenzioni di ricerca • Consulenza e gestione amministrativa della proprietà intellettuale • Consulenza e gestione amministrativa per Spin off e distretti produttivi • Presentazione, gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca (attivazione borse e contratti) 	<p>Are di rischio specifiche - Parte Speciale III - Le Istituzioni Universitarie del P.N.A. 2017</p> <p><u>Eventi rischiosi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Assenza di controlli sull'operato del professore all'interno dello spin-off • Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza della procedura • Insufficienza di meccanismi idonei a verificare il possesso dei requisiti soggettivi richiesti in relazione all'incarico • Ruolo improprio dei professori universitari nella gestione degli spin-off e possibili conflitti di interesse finalizzati al conseguimento di vantaggi patrimoniali
<p>Gestione della didattica</p> <p><u>Attività a rischio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Contratti per la didattica a titolo gratuito • Iscrizione corsi singoli • Passaggio di corsi di studio • Processo di accreditamento delle sedi e dei corsi di studio • Programmazione dell'offerta formativa: attivazione corsi di studio (<i>pre e post lauream</i>) • Svolgimento della didattica • Tirocini curriculari corso di studi in 	<p>Are di rischio specifiche - Parte Speciale III - Le Istituzioni Universitarie del P.N.A. 2017</p> <p><u>Eventi rischiosi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Assenze indebite del docente determinanti il venir meno delle lezioni o la prevalente sostituzione del docente titolare del corso da parte di collaboratori • Conflitto di interesse nello svolgimento di esami di profitto o altre funzioni didattiche anche in veste di componente di commissioni

<p>medicina e chirurgia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indebito riconoscimento del beneficio • Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza della procedura • Insufficienza di meccanismi idonei a verificare il possesso dei requisiti soggettivi richiesti • Interferenze degli interessi personali del docente con lo svolgimento dei propri compiti istituzionali di didattica e ricerca • Mancato rispetto delle prescrizioni di qualità da parte del docente che possono determinare comportamenti discriminatori nei confronti degli studenti • Scarsa partecipazione dei docenti agli organi collegiali nei quali gli stessi sono componenti di diritto (Senato accademico, Consiglio di dipartimento, di Corso di laurea, ecc.)
<p>Reclutamento dei docenti <u>Attività a rischio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedure selettive e valutative per la chiamata di professori di I e II fascia e di reclutamento di ricercatori a tempo determinato • Situazioni di conflitto d'interesse fra chi partecipa alle procedure selettive e il personale presente, a diverso titolo, nell'ateneo, potenzialmente alla base di situazioni di nepotismo e di assenza di imparzialità delle decisioni di assunzione. 	<p>Aree di rischio specifiche - Parte Speciale III - Le Istituzioni Universitarie del P.N.A. 2017 <u>Eventi rischiosi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Incongrua rappresentazione delle esigenze da finanziare • Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione • Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari • Mancato controllo delle commissioni giudicatrici, nella fase di verifica dell'ammissibilità delle domande, dell'insussistenza di eventuali preclusioni • Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari • Prassi interpretative ed applicative elusive delle norme e dei regolamenti
<p>Gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne <u>Attività a rischio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Concessione nulla osta per incarichi presso altri atenei 	<p>Aree di rischio specifiche - Parte Speciale III - Le Istituzioni Universitarie del P.N.A. 2017 <u>Eventi rischiosi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e

<ul style="list-style-type: none"> • Conferimento incarichi di insegnamento per affidamento nei corsi di studio, nei master e nei corsi di perfezionamento e di alta formazione 	<p>dell'imparzialità della selezione</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insufficienza di meccanismi idonei a verificare il possesso dei requisiti soggettivi richiesti in relazione all'incarico • Motivazione generica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari
<p>Gestione degli enti e delle attività esternalizzate dalle università <u>Attività a rischio</u></p> <p>Costituzione di enti partecipati o controllati finalizzata allo svolgimento di attività non rientranti in quelle di pubblico interesse</p> <p>Ingiustificato ricorso all'esternalizzazione di attività di interesse generale nei casi in cui le funzioni delegate possano essere svolte ordinariamente dall'ateneo</p> <p>Utilizzo delle risorse pubbliche affidate all'ente partecipato o controllato per finalità diverse da quelle cui sono funzionalmente destinate</p>	<p>Are e di rischio specifiche - Parte Speciale III - Le Istituzioni Universitarie del P.N.A. 2017</p> <p><u>Eventi rischiosi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mancato o inadeguato riscontro dei criteri adottati in sede di valutazione nella motivazione analitica resa dall'università ai sensi dell'art. 5, co. 1 del d.lgs. 175/2016 • Mancata o imprecisa pubblicazione della motivazione della scelta di costituire nuovi enti di diritto privato, ovvero di acquisire quote di partecipazioni, anche indirette • Mancata o incompleta verifica da parte dell'università sull'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza da parte degli enti privati ai sensi del d.lgs. 33/2013 e della l. 190/2012

Elenco delle attività in relazione alle quali non sono stati riscontrati eventi rischiosi

- Anagrafe Nazionale degli Studenti
- Assistenza e consulenza sugli apparati di elaborazione client
- Consulenza amministrativa per la stipula di convenzioni, accordi e cooperazione internazionale
- Consulenza e adempimenti per la definizione dell'Offerta Formativa annuale dei corsi di studio (corsi di laurea /laurea magistrale a ciclo unico - TFA - PAS)
- Consulenza e gestione amministrativa delle convenzioni per la didattica istituzionale e per la formazione non istituzionale
- Divulgazione delle opportunità di finanziamento
- Erogazione Firma digitale per la verbalizzazione digitale
- Gestione impianti di videosorveglianza
- Gestione informatica dei dati relativi all'Offerta Formativa di Ateneo
- Gestione informatizzazione delle carriere studenti
- Gestione infrastruttura rete telematica
- Operatività di Network e Sistemi di Ateneo e DBMS
- Orientamento al lavoro

- Portale di Ateneo e sviluppo web
- Redazione dei documenti di Valutazione dei Rischi (DVR)
- Redazione dei Documenti Unici di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI) per l'Amministrazione Centrale
- Redazione di pareri tecnici sui rischi legati all'attività lavorativa ai sensi del D.Lgs. 81/2008
- Redazione di piani di emergenza e di evacuazione
- Richieste di interventi tecnici su Sistemi Informatici
- Rilascio attestati di copertura assicurativa e di esecuzione di servizi e forniture di appalto
- Rilevazioni ed elaborazioni statistiche
- Servizio informativo contratti pubblici
- Servizio web
- Supporto agli Organi collegiali di Governo/ Garanzia
- Supporto all'aggiornamento e formazione specialistico- informatica
- Supporto alle attività del Nucleo di Valutazione
- Supporto metodologico, gestionale e operativo alle attività del Presidio della Qualità di Ateneo
- Supporto metodologico, gestionale ed operativo relativo alla individuazione, definizione e attuazione di attività finalizzate alla qualità ed al miglioramento organizzativo