



UNIVERSITÀ
degli STUDI
di CATANIA

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

(ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190)

Approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 30 gennaio 2020

SOMMARIO

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| PRESENTAZIONE | 3 |
| 1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO E ANALISI SWOT | 4 |
| 1.1. <i>Il contesto esterno</i> | 4 |
| 1.2. <i>Il contesto interno</i> | 13 |
| 1.3. <i>Analisi SWOT</i> | 25 |
| 2. OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ATENEO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA E INTEGRAZIONE CON IL PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE | 26 |
| 3. ANALISI DEL RISCHIO | 28 |
| 4. MISURE FINALIZZATE ALLA GESTIONE DEL RISCHIO | 33 |
| 4.1 <i>Misure generali</i> | 33 |
| 4.2 <i>Misure trasversali di informatizzazione</i> | 35 |
| 4.3 <i>Attività di verifica incarichi extraistituzionali del personale T.A. e del personale docente e disciplina degli incarichi dirigenziali (art. 53, comma 7, del d. lgs. 165/2001)</i> | 37 |
| 4.4 <i>Incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi dirigenziali (d. lgs. 39/2013)</i> | 39 |
| 4.5 <i>Conferimento degli incarichi e rotazione ordinaria</i> | 41 |
| 4.6 <i>Attività formative in tema di anticorruzione</i> | 42 |
| 4.7 <i>Codice di comportamento</i> | 47 |
| 4.8 <i>Trasparenza e accesso civico</i> | 52 |
| 4.9 <i>Monitoraggio dei tempi procedurali</i> | 57 |
| 4.10 <i>Tutela del dipendente che segnala gli illeciti</i> | 58 |
| 4.11 <i>Disciplina del conflitto di interessi</i> | 60 |
| 4.12 <i>Formazione delle commissioni e assegnazioni agli uffici</i> | 65 |
| 4.13 <i>Attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage)</i> | 68 |
| 4.14 <i>Patti d'integrità</i> | 71 |
| 4.15 <i>Enti e società partecipate dall'Ateneo</i> | 73 |

Allegato 1: Mappatura del rischio e Schematizzazione delle mappature e misure previste nei PTPCT 2018-2020 e 2019-2021

Allegato 2: Sezione "Amministrazione trasparente" – gestione dei flussi informativi

Presentazione

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022 (PTPC) dell'Ateneo di Catania, costituisce un aggiornamento del PTPC 2019-2021, approvato il 30 gennaio 2019. Esso ha natura programmatica e definisce la strategia che si intende adottare per prevenire fenomeni di corruzione, attraverso la definizione delle iniziative e delle misure da attuare nel triennio 2020-2022.

Il documento, redatto ai sensi della l. 190/2012 e ss.mm.ii. e del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., è stato predisposto dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, con il supporto dell'ufficio prevenzione corruzione e trasparenza, tenendo conto delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), adottato con delibera dell'ANAC n. 72 dell'11.09.2013 e dei successivi aggiornamenti, di cui l'ultimo approvato con delibera n.1064 del 13 novembre 2019.

La riorganizzazione dei vertici politici e amministrativi, a seguito dell'inchiesta giudiziaria, ha avuto ripercussioni anche nella gestione del processo di prevenzione della corruzione e della trasparenza, rallentando di fatto il regolare iter delle azioni previste all'interno del PTPC 2019-2021.

Con la nomina del nuovo RPCT, avvenuta con la delibera n. 35 del cda del 20 dicembre 2019 e formalizzata con il decreto n. 46 del 13 gennaio 2020, si è proceduto alla rimodulazione del processo di pianificazione e gestione delle misure di prevenzione, partendo proprio dalla nuova metodologia per l'analisi del rischio, affinché le azioni previste nel PTPC possano superare il carattere di mero adempimento formale e divenire un supporto per tutte le aree interessate.

La sensibilizzazione alla cultura della legalità e il coinvolgimento di tutto il personale dell'amministrazione saranno alla base di questa nuova pianificazione 2020-2022.

Affinché il Piano non resti un documento autoreferenziale, sono stati coinvolti nel suo processo di redazione il rettore, il pro rettore, il direttore generale, il delegato alla trasparenza e alla legalità, il delegato alla programmazione strategica e il delegato al patrimonio, all'edilizia e i contratti. I contenuti del Piano sono stati illustrati durante la seduta del Senato Accademico del 28 gennaio 2020.

I destinatari delle misure contenute nel presente piano, coerentemente con quanto prescritto dal PNA, sono il personale tecnico-amministrativo (ivi compresi i collaboratori e i consulenti), i docenti e i componenti degli organi di Ateneo previsti dal vigente Statuto.

Nell'ambito del presente piano, alla parte introduttiva di analisi del contesto territoriale e di descrizione del contesto organizzativo dell'Ateneo di Catania, fanno seguito:

- l'integrazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza con gli obiettivi strategici dell'Ateneo;
- la nuova metodologia per la gestione del rischio corruttivo, redatta secondo le indicazioni contenute nell'allegato n.1 del PNA 2019, e la pianificazione finalizzata al trattamento del rischio e all'individuazione e all'analisi delle aree e delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, nonché le misure di gestione da attuare nel prossimo triennio per contrastare il fenomeno della corruzione;
- la pianificazione degli interventi da porre in essere nel triennio 2020-2022, al fine di implementare la strategia di contrasto alla corruzione, attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'efficacia delle misure adottate e l'introduzione di eventuali interventi correttivi.

1. Analisi del contesto esterno e interno e analisi SWOT

1.1. Il contesto esterno

Contesto etico e legale

Dalle politiche di Ateneo e dall'azione amministrativa si genera un sistema di relazioni dinamiche con l'ambiente esterno e flussi di domanda e offerta di risorse, di servizi, e di individui, attraverso cui l'Ateneo realizza i propri obiettivi. Pertanto è utile una disamina del contesto esterno in cui l'amministrazione opera, al fine di stimare potenziali interazioni con il fenomeno corruttivo e gli effetti derivanti dalle misure di prevenzione che l'Ateneo intende attuare. Ai nostri fini si tenterà di guardare alcune prospettive dell'ambiente esterno, desumibili da alcuni studi "qualitativi" e "quantitativi", che evidenziano aspetti legati ai contesti etico/legale; normativo, economico e sociale, poiché presentano certamente forti interdipendenze col fenomeno corruttivo.

In particolare, con riferimento al contesto etico/legale, l'analisi tiene conto dei risultati delle indagini sulla percezione del fenomeno della corruzione¹, tenendo conto sia del grado di accettazione sociale del fenomeno, sia dei risultati dell'emerso in termini di azioni penali avviate. A tal proposito, sono stati analizzati i risultati dell'indagine qualitativa che l'ISTAT ha effettuato introducendo all'interno dell'indagine *Sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016*², un modulo volto a misurare il fenomeno corruttivo, ossia *“La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie”* e i risultati relativi al *“Corruption Perception Index”* (CPI) elaborato da *Trasparency International*.

Sono analizzati, inoltre, i risultati quantitativi forniti dal *“Servizio Statistica ed Analisi Economica della Regione Siciliana”*, che, in collaborazione con l'ISTAT³, ha riportato l'andamento dei reati contro la PA nell'ultimo decennio 2006-2015, tratti dai dati degli archivi informatici delle Procure. Ai fini di un aggiornamento dell'analisi sono stati considerati i risultati del rapporto ANAC *“La corruzione in Italia (agosto 2016-agosto 2019) del 17/10/2019*.

Analisi qualitativa

Dall'indagine di *Trasparency International*, pubblicata nel 2019, e riferita all'anno 2018, si rileva che la percezione del fenomeno corruttivo rimane molto alta a livello mondiale. La *“corruzione”* è vista dai cittadini come uno dei mali peggiori del settore pubblico e della politica in gran parte del mondo. Infatti, oltre due terzi dei Paesi analizzati continua ad ottenere un punteggio inferiore a 50⁴. Dal 2012 solo 20 Paesi hanno visto migliorare in maniera significativa il loro punteggio e tra questi vi è l'Italia con uno degli incrementi maggiori (+10 punti). Sono invece 16 i Paesi che hanno subito un forte peggioramento, tra cui l'Australia, l'Ungheria e la Turchia. Nel 2018 l'Italia si colloca al 53° posto nel mondo con un punteggio di 52 punti su 100, di due punti migliore rispetto all'anno precedente. Si conferma il trend in lenta crescita del nostro Paese nella classifica globale e in quella europea, dove ci stiamo gradualmente allontanando dagli ultimi posti.

L'Italia migliora la sua posizione nel 2018, conformando il trend degli ultimi anni. Dal 2012, anno di emanazione della legge *“anticorruzione”* l'Italia, infatti, recupera 18 posizioni nella graduatoria, migliorando il suo posizionamento. Dopo una valutazione pari a 39/100, registrata per due anni

¹ Occorre anzitutto delimitare l'ambito del fenomeno corruttivo, specificando che in esso, oltre all'intera casistica dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati dagli articoli 318-322 bis del Codice Penale, si fanno rientrare tutte le situazioni rilevanti in cui venga in evidenza un malfunzionamento della Pubblica Amministrazione, a causa dell'abuso a fini privati delle funzioni attribuite, e pertanto ad esso si legano immediatamente valutazioni di natura legale ed etica.

² Sono state intervistate 43mila individui in età compresa tra i 18 e gli 80 anni, a cui è stato chiesto se a loro stessi o a un familiare/amico sia stato coinvolto in un fenomeno corruttivo (ad esempio se sia stato suggerito o richiesto di pagare, fare regali o favori in cambio di facilitazioni nell'accesso a un servizio o di un'agevolazione, o se vi sia stato uno scambio di favori ed in quale modo sia avvenuto). Nella progettazione dell'indagine sono stati selezionati alcuni settori tra cui *sanità, assistenza, Istruzione, lavoro, uffici pubblici, giustizia, forze dell'ordine, public utilities*. In particolare, il settore di interesse *“Istruzione”* aggrega sia il sistema scolastico che quello universitario.

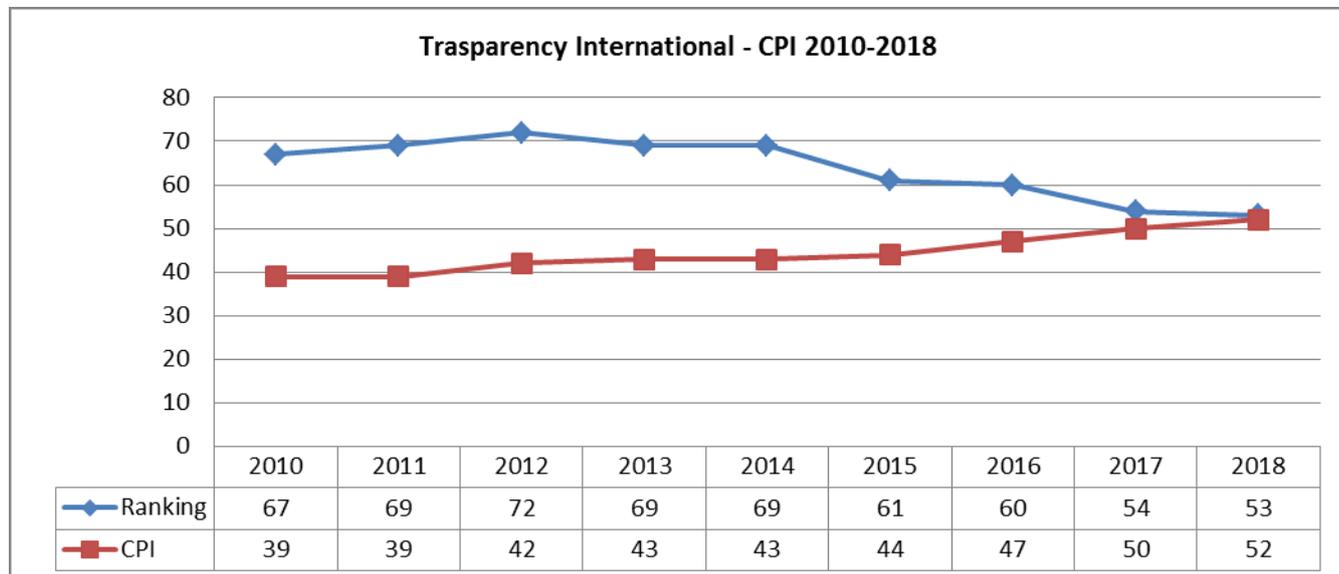
³ Notiziario di Statistiche regionali-Regione Sicilia, Anno 9- n.1/2017: *“Corruzione e reati contro la Pubblica amministrazione: i dati di Sicilia e Italia*.

⁴ Scala di valutazione 1-100 (1: Paese corrotto; 100:Paese *“non corrotto”/“pulito”*)

consecutivi (2010 e 2011), nel 2018, registra un punteggio pari a 52, maggiore di quello del 2017, che risultava pari a 50

A livello mondiale, il CPI 2018, colloca l'Italia al 53° posto nella classifica, conquistando 7 posizioni rispetto al 2016 e 19 posizioni dal 2012 (in cui si posizionava al 72° posto).

L'Italia resta, tuttavia, in coda alla graduatoria, rispetto ai Paesi appartenenti all'Unione Europea, collocandosi al 22° posto su 28 Paesi.



Fonte: Trasparenzy international – Indice di percezione della corruzione (CPI) 2010-2018. <https://www.transparency.it/indice-percezione-corruzione/>

Passando all'analisi disaggregata dell'Istat, *“Sulla sicurezza dei cittadini 2015/2016 - La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie”*, che studia specificatamente la percezione delle famiglie rispetto al fenomeno “corruzione”, si esplorano alcune componenti della dinamica corruttiva, e si desumono valutazioni interessanti per la Regione Sicilia e per la Pubblica Amministrazione. Ne è emerso che, a livello nazionale, il 7,9% delle persone intervistate ha segnalato il coinvolgimento diretto di almeno un familiare in eventi corruttivi, nel corso della vita, mentre agli estremi si collocano il Lazio (17,9%) e la provincia di Trento (2%), con la Sicilia in posizione intermedia (7,7%). Considerando un arco temporale riferito agli ultimi tre anni dall'intervista, il 3,1% degli intervistati ha risposto di aver subito un caso di corruzione in famiglia, rispetto ad un dato medio nazionale del 2,7%. In particolare, nel settore istruzione, in Sicilia, si registra una percentuale molto bassa pari allo 0,7%, in linea con quella nazionale (0,6%). La percentuale più elevata si registra ancora in Lazio (1,1%).

I fenomeni di corruzione, a livello nazionale, si verificano più frequentemente nei settori sanità⁵ (1%) e lavoro (3,2%). I valori della Regione Sicilia superano il dato nazionale per la sanità, con il 16,1%, seguito dal settore *assistenza*⁶ (Sicilia 5,2%, contro il 2,7% a livello nazionale). La frequenza aumenta nelle famiglie in cui vi sono imprenditori, ai quali è stato chiesto se l'episodio ha riguardato la loro attività, ad esempio per ottenere licenze, permessi, o contratti con istituzioni pubbliche. Il quadro che emerge denuncia una maggiore casistica nel Centro, Sud e Isole, e colpisce maggiormente le famiglie che vivono nei centri delle aree metropolitane, mentre si riduce nei piccoli comuni e nelle periferie. Gli attori della corruzione, per il 22,1% dei casi, sono i

⁵ Sanità: la casistica include anche la visita a pagamento nello studio privato di un medico, preliminarmente alla fruizione della stessa prestazione presso il servizio sanitario nazionale, e si tratta di una modalità che, sebbene non rappresenti nella definizione giuridica italiana una circostanza di vera e propria corruzione, è però rappresentativa di situazioni diffuse in cui si è indotti a sostenere un costo sicuramente superiore rispetto alle condizioni in cui viene offerto lo stesso servizio dalla struttura pubblica.

⁶ Assistenza: si riferisce alle facilitazioni di tipo assistenziali come sulle pensioni, alloggi e vari contributi.

dipendenti degli enti locali e territoriali. La corruzione riguarda principalmente la sfera personale, nel settore degli uffici pubblici.

Il 13,1% (dato nazionale) della popolazione intervistata, fra i 18 e gli 80 anni, dichiara di conoscere personalmente qualcuno (parenti, amici, colleghi o vicini) al quale è stato richiesto denaro, favori o regali per ottenere facilitazioni in diversi ambiti e settori, primo fra tutti il *lavoro* (7,1%) e la *sanità* (5,9%). In Sicilia la percentuale totale è pari al 15,4%, superiore al dato nazionale. I settori più coinvolti nell'Isola sono la *sanità* con un valore dell'8,4% e il lavoro (7,4%). Anche il valore registrato nella Regione per il settore istruzione inclusa Università (3,9%), è superiore al dato nazionale, pari al 2,1%, e per il settore dei *pubblici uffici* col 4,2% contro il 3,2%.

Quanto al malcostume delle raccomandazioni, risulta così diffuso in Italia tanto da essere spesso considerato come una prassi normale. L'indagine mostra che il 25,4% della popolazione (12 milioni di italiani circa) conosce qualcuno che è stato raccomandato per ottenere un beneficio (da uffici pubblici, scuole, etc). Per quanto riguarda la Sicilia, in controtendenza alle aspettative, si registra una percentuale più bassa (22,3%), rispetto al dato medio nazionale (25,4%), e a quello della maggior parte delle altre Regioni, in cui si registra il picco per la Puglia (41,8%). La Sicilia, inoltre, presenta risultati in linea con il Friuli Venezia Giulia (22,2%) e la Provincia autonoma di Trento (22,6%). Tuttavia, risultano significative le percentuali rilevate con specifico riferimento alle richieste per un posto di lavoro (20,2%), per la concessione di una licenza, permesso, concessione o per cancellare multe e sanzioni (7,5%). In particolare, il settore istruzione, inclusa Università, registra una percentuale del 5,2%, quasi in linea con la media nazionale (4,9%) e tiene conto anche delle raccomandazioni legate anche all'ammissione o la promozione a scuole o a corsi universitari. Il tasso più alto, in quest'ultimo caso, si registra ancora in Lazio (8,5%).

Analisi quantitativa

Passando all'analisi quantitativa basata sui rapporti disponibili, si fa riferimento alle statistiche relative ai procedimenti penali per i quali si procede all'archiviazione o all'inizio dell'azione penale (IAP)⁷, per il periodo 2006-2015, e i dati relativi ai provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio 2016- 2019⁸.

I dati del 2015 testimoniano una forte espansione dell'avvio di procedimenti penali e delle denunce relative ai reati contro la pubblica amministrazione, nell'arco del decennio 2006-2015. In particolare, in tutto il territorio nazionale, si registra un incremento del 37,2% delle pratiche archiviate e con inizio dell'azione penale, e tale risultato è più accentuato nell'Isola (50,4%). Escludendo, in particolare, i casi di archiviazione, e considerando solo i procedimenti con inizio dell'azione giudiziaria, si rileva un incremento del 16,8% a livello nazionale e del 52,2% in Sicilia. Nella Regione, crescono del 69,8% i procedimenti per reati commessi all'interno della PA (in Italia del 30,4%). In particolare, sono aumentati del 143,1% i reati per corruzione (44,7% in Italia), del 32,4% i reati per abuso d'ufficio (11% in Italia) e del 25,8% i reati di peculato (56,6% in Italia), a fronte di un calo dei procedimenti per concussione sia in Sicilia (-11,8%) che a livello nazionale (-14,3%). I delitti contro la PA da parte dei privati crescono invece del 43,3% in Sicilia, contro il 12,7% in Italia. I numeri del 2015 testimoniano pertanto una forte espansione dei fenomeni corruttivi nell'arco del decennio trascorso in tutto il territorio nazionale e in maniera più accentuata nell'Isola (anche se risulta in attenuazione il valore tendenziale più recente). Tale fenomeno, tuttavia, può essere spiegato con una probabile maggiore propensione dei cittadini alla denuncia. Tale dato è confermato dai dati relativi al triennio 2016-2019, durante il quale dei 152 episodi di corruzione registrati, la percentuale più alta si manifesta in Sicilia (28 casi: 18,4%), praticamente pari alla percentuale registrata nelle regioni del nord messe insieme (29 casi: 19,1%). Seguono il Lazio, la Campania, la Puglia e la Calabria. Dai 152 casi emersi, il 74% delle vicende

⁷ Dati di fonte Istat, estratti dagli archivi informatici delle Procure della Repubblica, per il periodo 2006-2015.

⁸ Dati desunti dal rapporto dell'ANAC "La corruzione in Italia (2016-2019) – Numeri, luoghi e contropartite del malaffare"

riguarda il settore degli appalti pubblici. I casi analizzati si sono verificati quasi nel 50% dei casi in amministrazioni locali, mentre si tratta di Università nel 4% degli episodi registrati.

Conclusioni contesto etico legale

| Contesto legato all'ambito della corruzione. Tipo di analisi | Risultato indagine: sintesi punti salienti | Conclusione | Opportunità/minaccia |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Etico-sociale: Transparency international – Corruption Perception index (CPI). Indicatore soggettivo | <p>Continuo miglioramento posizionamento ITALIA. Posizione 39 del 2010 -11 (voto: 67- 69): min; Posizione 54 del 2017 (voto 50): max. Miglioramenti tra i Paesi UE: 25° su 31</p> <p>Si colloca per la prima volta nella prima metà della classifica mondiale (punteggi superiori o uguali a 50) e migliora anche tra i paesi dell'UE, rimanendo tuttavia in coda alla classifica. L'anno di inizio miglioramento coincide con l'anno di emanazione della legge 190/2012.</p> | <p>L'Italia, a livello internazionale, migliora la sua reputazione. Migliora anche nella classifica UE, rimanendo comunque tra gli ultimi 7. Supera Slovacchia, Croazia, Grecia, Romania, Ungheria e Bulgaria.</p> | <p>Minaccia: Reputazione dell'Italia ancora allineata ai Paesi più corrotti tra i 180 considerati, tra cui quelli in via di Sviluppo.</p> |
| Etico-sociale: ISTAT: "La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie". Indicatore soggettivo. | <p>Per le famiglie, i settori più coinvolti dal fenomeno corruttivo sono quelli della Sanità e del Lavoro. In Sicilia si aggiunge il settore dell'assistenza (pensioni, contributi, etc.). A livello nazionale, il settore dell'istruzione (scolastico e universitario) è quello in cui si percepisce meno il malcostume. Tuttavia, con riferimento alla conoscenza diretta di qualcuno che ha subito fenomeni corruttivi nel settore istruzione e dei pubblici uffici, la Sicilia registra un tasso più elevato rispetto al dato nazionale. Con specifico riferimento alla conoscenza di qualcuno che è stato raccomandato per ottenere dei servizi in tutti i settori, il dato della Sicilia è inferiore a quello nazionale, ad eccezione proprio del settore relativo all'accesso a scuole o corsi universitari. La Sicilia si colloca in generale in posizioni migliore rispetto alle regioni del Sud d'Italia e, per la maggior parte è il Lazio ad ottenere i risultati peggiori.</p> | <p>La Sicilia, tra le regioni del Centro-meridione d'Italia, si colloca in posizioni migliori, nella maggior parte dei casi. Si evidenzia un risultato in controtendenza rispetto alle aspettative. Anche il risultato relativo al settore istruzione è migliore rispetto agli altri settori.</p> | <p>Opportunità: Posizione privilegiata della Sicilia in termini di impatto sulle famiglie intervistate dal fenomeno "corruzione" e quindi migliore reputazione rispetto alle altre regioni del centro-sud Italia e del settore istruzione in generale, che risulta il meno coinvolto da tali fenomeni.</p> |
| Giudiziario: Andamento reati contro la PA: anni 2006-2015. Rapporto ISTAT sulla corruzione in ITALIA. "La corruzione in Italia (2016-2019) – Numeri, luoghi e contropartite del malaffare" - ANAC | <p>I numeri del 2015 testimoniano una forte espansione dei fenomeni corruttivi nell'arco del decennio trascorso in tutto il territorio nazionale e in maniera più accentuata nell'Isola (anche se risulta in attenuazione il valore tendenziale più recente). Tale fenomeno, tuttavia, può essere spiegato con una probabile maggiore propensione dei cittadini alla denuncia manifestatasi a seguito del rafforzamento delle politiche in materia di prevenzione della corruzione e della disciplina del whistleblowing. Tuttavia, i dati relativi al triennio 2016-2019, sui dati relativi a casi registrati di corruzione, su 152 episodi di corruzione la percentuale più alta si manifesta proprio in Sicilia (28 casi: 18,4%). Nello specifico, a livello nazionale, anche le Università sono risultate coinvolte in tali episodi per il 4%.</p> | <p>Le statistiche delineano un quadro per la Sicilia negativo, in quanto risulta tra le regioni con casi di corruzione più elevati. Positiva è comunque la maggiore propensione alla denuncia che si è manifestata negli ultimi anni.</p> | <p>Minaccia: Diffusione del fenomeno corruttivo significativo in Sicilia</p> <p>Opportunità: Tessuto socio-economico. Sembra aumentare la propensione alla denuncia nella Regione, che si concretizza nell'incremento dei reati denunciati. Inoltre, è compatibile il fatto che i tassi relativi siano più alti in Sicilia rispetto al dato nazionale, influenzato dai tassi notevolmente più bassi delle regioni del nord-est e nord-ovest d'Italia, ma comunque inferiori a quelli dell'area centro meridionale, in cui vi sono regioni con casistiche notoriamente più rilevanti.</p> |

Contesto normativo

| Contesto legato all'ambito della corruzione. Tipo di analisi | Risultato indagine: sintesi punti salienti | Conclusione | Opportunità/minaccia |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Normativa</p> | <p>Legge 190/2012 e ss.mm.ii e relativi decreti attuativi, in particolare d.lgs33/2013 e ss.mm.ii. d.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii. e decreti attuativi d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.. PNA e aggiornamenti Deliberazioni ANAC su specifici ambiti della legge anticorruzione e sulla trasparenza. Linee guida ANAC in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e appalti pubblici. Normativa in materia di trattamento dei dati personali aggiornata alla luce del nuovo Regolamento europeo.</p> | <p>Materie particolarmente presidiate a livello normativo e regolamentare. Tentativo di semplificazione e razionalizzazione con il d.lgs. 97/2016 probabilmente non del tutto realizzato. Completa attuazione d.lgs. 50/2016 .</p> | <p>Opportunità: le recenti evoluzioni normative e attuative della l. 190/2012 e dei relativi decreti attuativi, anche attraverso le specifiche linee guida di settore dell'ANAC ha consentito di sciogliere dubbi interpretativi legati alla specifica attuazione rispetto ad un preciso settore della PA quale il sistema universitario. Il PNA 2019 rappresenta una valida guida al fine di sistematizzare l'attività di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Minaccia: la concreta attuazione richiede uno sforzo significativo in termini di risorse finanziarie, tecniche e umane. Percezione di eccessiva onerosità da parte degli operatori delle PP.AA.</p> |
| | <p>Legge sul whistleblowing 179/2017. Schema di Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis, del d.lgs. 165/2001 Parere del Garante sulla privacy sulle linee guida ANAC.</p> | | <p>Opportunità: l'emanazione di una legge finalizzata a fornire strumenti forti di tutela dei dipendenti che segnalano illeciti di cui vengono a conoscenza, può rappresentare un forte incentivo alla denuncia, e probabilmente un forte disincentivo ad attuare comportamenti non virtuosi. Minacce: difficoltà nel contemperamento di diverse esigenze di tutela del soggetto che segnala reati o irregolarità per forte connessione tra garanzia riservatezza e tutela dei dati personali.</p> |

Contesto economico

Anche l'analisi del contesto economico-territoriale fornisce informazioni relativamente ai fattori che possono rappresentare un potenziale rischio che si verifichino comportamenti non virtuosi all'interno dell'Ateneo. I dati più salienti tratti dall'analisi congiunturale⁹ rilevano che:

- Nei primi mesi del 2019 la congiuntura economica regionale ha registrato ulteriori segnali di indebolimento. L'andamento dei ricavi è peggiorato nel settore dei servizi, che ha risentito anche della riduzione dei flussi turistici, ed è proseguita la flessione dell'attività nell'edilizia. Le vendite delle aziende manifatturiere hanno mostrato una maggiore tenuta, nonostante il calo delle esportazioni; la crescita degli investimenti industriali, che aveva caratterizzato il biennio precedente, si è arrestata. L'elevato grado di liquidità delle aziende, favorito anche dai buoni risultati reddituali degli ultimi anni, ha frenato la domanda di nuovi finanziamenti.
- La redditività delle imprese siciliane è leggermente migliorata: quasi l'80% delle aziende prevede di chiudere l'esercizio in utile (69% nella rilevazione del 2018), meno di una su dieci si attende una perdita (13% nel 2018). Il rafforzamento ha interessato in misura analoga le imprese industriali e quelle dei servizi e ha riguardato soprattutto le imprese più piccole, che partivano da risultati reddituali inferiori. Il miglioramento della redditività ha contribuito a rafforzare il grado di liquidità del settore produttivo.
- La situazione strutturale delle imprese denota la scarsa presenza di imprese di medio-grandi dimensioni, con una netta prevalenza di micro imprese e piccole imprese. Nella prima metà dell'anno il numero di imprese attive è rimasto sostanzialmente stabile, con dinamiche differenziate tra i settori: sono diminuite le imprese dell'industria e del commercio, in particolare al dettaglio, mentre è aumentato il numero di operatori negli altri comparti del terziario.
- Si è interrotto il ciclo positivo degli investimenti iniziato nel 2016. La maggioranza delle imprese intervistate nel sondaggio della Banca d'Italia ha confermato per il 2019 i piani di investimento formulati a inizio anno, che prevedevano una sostanziale stagnazione della spesa per beni capitali; tra le rimanenti hanno prevalso quelle che hanno rivisto i piani al ribasso. In presenza di aspettative sui ricavi molto caute, i risultati del sondaggio non prefigurano una ripresa degli investimenti per il 2020.
- Nel 2019 per il Mezzogiorno il clima di fiducia dei consumatori è peggiorato: l'indicatore, elaborato dall'Istat, nei primi nove mesi dell'anno si è mantenuto su livelli mediamente inferiori rispetto a quelli registrati nello stesso periodo del 2018.
- Dopo la modesta crescita emersa alla fine del 2018, a giugno il credito bancario al settore produttivo si è ridotto dello 0,8% in ragione d'anno. L'andamento ha risentito della debolezza della domanda di finanziamenti finalizzati agli investimenti produttivi e del più ampio ricorso all'autofinanziamento, favorito dai buoni risultati reddituali. I finanziamenti erogati da banche e società finanziarie alle famiglie consumatrici hanno subito un'accelerazione (2,8% a giugno su base annua, a fronte del 2,4% nel 2018). Il credito al consumo è aumentato del 5,5% (4,6% a dicembre 2018); l'incremento è stato sostenuto sia dalla componente erogata dalle banche sia, per la prima volta dopo sette anni, dai finanziamenti erogati dalle società finanziarie.
- Nel primo semestre del 2019 le esportazioni sono diminuite del 17,3% e le vendite di prodotti petrolchimici, che rappresentano oltre il 60% dell'export regionale, sono diminuite drasticamente anche in quantità. Tra gli altri comparti di specializzazione, si è ridotto l'export agricolo, mentre quello dell'industria alimentare è cresciuto solo lievemente; il principale contributo positivo è derivato dall'elettronica. Il calo delle vendite è stato diffuso

⁹Banca d'Italia, Economie regionali - L'economia della Sicilia anno 2019 – Novembre 2019. Banche dati Istat

tra i principali mercati di sbocco e più intenso per i paesi extra-UE, in ragione soprattutto dei raffinati del petrolio. Per il complesso dei settori *non oil* sono cresciute le esportazioni verso i mercati americano e, soprattutto, asiatico.

Conclusioni contesto economico

| Contesto legato all'ambito della corruzione. Tipo di analisi | Risultato indagine: sintesi punti salienti | Conclusione | Opportunità/minaccia |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Economico – congiunturale: Banca d'Italia: le economie regionali. L'economia in Sicilia – giugno 2018 e DEFR 2019-2021 Regione Sicilia (giugno 2018). | <p>Nel 2019 si è registrata una fase di rallentamento economico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - E' sostanzialmente stabile il numero di imprese attive: sono diminuite le imprese dell'industria e del commercio, in particolare al dettaglio, mentre è aumentato il numero di operatori negli altri comparti del terziario. - Si è interrotto il ciclo positivo degli investimenti delle imprese e della domanda di finanziamenti alle banche. - Aumenta il credito al consumo alle famiglie - Prevalenza di micro e piccole imprese. | <p>L'espansione economica si registra nel settore dei servizi e non in quelli produttivi ed è ancora netta la prevalenza di micro e piccole imprese nel territorio caratterizzata da una scarsa propensione all'innovazione di prodotto e di processo.</p> | <p>Minacce: La situazione di indebolimento dell'economia siciliana rappresenta una minaccia insieme alla presenza prevalente di micro e piccole imprese. Ciò può rappresentare un fattore di pressione per l'Università. Un ente pubblico rappresenta infatti una fonte certa di reddito e di opportunità per le forniture di beni e servizi e per le imprese potendo rilevare una pressione che può indurre in fenomeni corruttivi.</p> |

Contesto sociale

I comportamenti sociali sono fortemente condizionati dalle opportunità di realizzazione personale in Sicilia, e dalle condizioni di vita legate al mercato del lavoro. Di seguito i dati rilevati nel primo semestre 2019¹⁰:

- Nella media del primo semestre 2019 l'occupazione in Sicilia è diminuita rispetto allo stesso periodo del 2018, a fronte di un incremento in Italia. Il numero di occupati, nella media del semestre, si è ridotto di circa 15.600 unità, rispetto allo stesso periodo del 2018 (-1,1%; il calo è stato più marcato che nel Mezzogiorno (-0,4%) e si confronta con un incremento nella media nazionale (0,5%).
- La riduzione del numero di occupati, che è stata particolarmente elevata nelle costruzioni, ha interessato anche gli altri principali settori di attività economica ad eccezione dell'agricoltura. La flessione dell'occupazione ha coinvolto sia gli uomini sia le donne ed è dipesa dalla diminuzione del numero dei lavoratori autonomi, a fronte di un lieve aumento dei dipendenti.
- Il tasso di occupazione per gli individui tra i 15 e i 64 anni, pari al 40,5%, è rimasto sostanzialmente stabile rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente per effetto del calo della popolazione residente.
- È diminuita l'offerta di lavoro e il tasso di attività si è ridotto di circa un punto percentuale, collocandosi al 51,6% contro la media nazionale del 65,8%, anche a causa della flessione del numero di persone in cerca di occupazione.
- Il tasso di disoccupazione è diminuito rispetto all'anno precedente ponendosi al 21,1%, un valore che rimane comunque elevato e doppio rispetto al dato medio nazionale (10,4%).
- I recenti dati ISTAT e dell'indagine Eurostat per il 2018, evidenziano ancora un «enorme divario» fra il tasso di NEET (né impiegati, né studenti, né in cerca di occupazione) tra i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni in Sicilia (38,6%), rispetto al dato medio nazionale (23,4%). Il dato regionale è inoltre più alto rispetto a quello dell'area del mezzogiorno (33,8%), e si discosta in modo significativo dal dato relativo al nord Italia (15,6%) e a quello del centro d'Italia (19,6). Il dato dell'Italia risulta il peggiore dell'Unione europea, la cui media si attesta al 12,9%. Risulta dunque preoccupante la quota di giovani che faticano a trovare una motivazione per la ricerca di occupazione.
- Con riferimento al dato relativo alla dispersione scolastica in Sicilia, il 24% dei giovani fra i 18 e i 24 anni possiede al più la licenza media (in Italia la media è del 14,5%).
- A tre anni dalla laurea solo il 30,1% dei laureati siciliani ha un'occupazione
- Dall'analisi OCSE, il Sud d'Italia è caratterizzato da un forte fenomeno di perdita di risorse umane qualificate. Si rileva che tra i 67mila residenti persi, 16mila hanno una laurea e più di 25 anni. L'Ocse ha registrato che in Italia solo il 4% dell'intera popolazione si laurea, mentre tra gli emigrati i laureati sono quasi un quarto. Le regioni con le perdite più consistenti di questo "prezioso" contingente sono la Sicilia e la Campania (complessivamente oltre 8.500 residenti qualificati in meno).

¹⁰ Banca d'Italia, Economie regionali- L'economia della Sicilia anno 2019– Novembre 2019 – Eurostat 2019 – dati ISTAT anno 2018

Conclusione contesto sociale legato alle dinamiche occupazionale

| Contesto legato all'ambito della corruzione. Tipo di analisi | Risultato indagine: sintesi punti salienti | Opportunità/minaccia |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Contesto sociale legato alle condizioni lavorative e a livello di istruzione. Banca d'Italia: le economie regionali. L'economia in Sicilia – novembre 2019 , EUROSTAT 2019 e ISTAT dati relativi all'anno 2018</p> | <ul style="list-style-type: none">- La Sicilia si colloca in controtendenza rispetto alla situazione nazionale. Diminuiscono gli occupati e il tasso di attività a differenza del resto della nazione, vedendo diminuire l'occupazione. Il tasso di disoccupazione, benché diminuisce rispetto al precedente anno, rimane doppio rispetto al dato nazionale.- Alto tasso di NEET in Sicilia, il peggiore in Europa.- Perdita di laureati a causa del fenomeno di emigrazione dei siciliani verso il nord d'Italia e l'Europa. | <p>Minaccia: In particolare il tasso elevato di NEET e la scarsa capacità di assorbire i lavoratori qualificati rispecchiano e alimentano una scarsa fiducia nella possibilità di trovare un lavoro in Sicilia. Elevata è infatti la migrazione dei laureati. Il lavoro presso un ente pubblico, da parte dei lavoratori qualificati, quale l'Università, rappresenta ancora uno sbocco privilegiato, che date le scarse possibilità in termini di nuove assunzioni nel pubblico, può creare potenzialmente gli spazi di pressione per favorire fenomeni di corruzione o malcostume.</p> |

1.2. Il contesto interno

Organizzazione dell'Ateneo

L'Ateneo di Catania, in linea con quanto stabilito dalla legge 240/2010 e dallo Statuto di Ateneo (emanato con decreto rettorale n. 881 del 23 marzo 2015 e ss.mm.ii), prevede che il Rettore, rappresentante legale dell'Ateneo, è il responsabile della *performance* didattico-scientifica dell'Ateneo, mentre il Direttore generale, ai sensi dell'art.16 del d.lgs. 165/2001 e sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di amministrazione, è il responsabile della complessiva gestione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo. I dirigenti collaborano, nel rispetto di quanto previsto dal d.lgs.165/2001, con il direttore generale nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi di Ateneo.

Ai sensi dell'art. 5 dello Statuto, sono organi dell'Ateneo:

- il Rettore (art. 6 Statuto);
- il Senato accademico (art. 7 Statuto);
- il Consiglio di amministrazione (art. 8 Statuto);
- il Collegio dei revisori dei conti (art. 9 Statuto);
- il Nucleo di valutazione (art. 10 Statuto);
- il Direttore generale (art. 11 Statuto);

sono altresì organi dell'Ateneo, ai sensi dell'art. 12 e 12 bis:

- il Collegio di disciplina (art. 12 Statuto);
- la Consulta degli studenti (art. 12 bis Statuto).

Con riferimento all'articolazione interna dell'Università di Catania, sono strutture didattico-scientifiche:

- i dipartimenti;
- la Scuola di Medicina;
- le strutture didattiche speciali (Struttura didattica speciale di Ragusa; Struttura didattica speciale di Siracusa; Scuola superiore di Catania; Scuola di lingua e cultura italiana per stranieri);
- i Centri di ricerca;

sono strutture amministrativo-gestionali:

- la direzione generale e le aree dirigenziali (che compongono l'amministrazione di Ateneo);
- i centri di servizio.

Già dalla fine del 2017 è in atto un processo di riorganizzazione amministrativa dell'Ateneo, che ancora non si è concluso e che probabilmente subirà ulteriori modifiche alla luce dei recenti cambiamenti del vertice politico amministrativo.

L'attuale assetto organizzativo amministrativo gestionale, pertanto, presenta dodici aree dirigenziali e cinque centri di servizio come di seguito riportato:

Aree dirigenziali

- Area dei Rapporti istituzionali e con il Territorio
- Area dei Sistemi informativi
- Area della Centrale unica di committenza

- Area della Didattica
- Area della Progettazione, dello sviluppo edilizio e della manutenzione
- Area della Ricerca
- Area della Terza Missione
- Area Finanziaria
- Area per la Comunicazione e le relazioni internazionali
- Area per la Gestione amministrativa del Personale
- Area per la Gestione dei rapporti con il SSR e la formazione specialistica
- Avvocatura di Ateneo (Ufficio Legale di Ateneo)

Centri di servizio

- BRIT - Centro per la Ricerca e Innovazione in Bio e Nanotecnologie
Il BRIT gestisce grandi apparati tecnico-scientifici, creando un servizio interdisciplinare qualificato a disposizione di strutture universitarie, pubbliche e private, promuovendo le attività di ricerca bio e nano-tecnologica svolte presso l'Ateneo.
- CAPIR - Center for Advanced Preclinical in vivo Research
Il CAPIR promuove la ricerca preclinica e traslazionale basata sulla sperimentazione in vivo in campo biomedico. Nell'ambito di accordi e convenzioni, il centro può fornire prestazioni tecniche e servizi a favore di enti pubblici e privati.
- CInAP - Centro per l'integrazione attiva e partecipata - Servizi per le Disabilità e i DSA
Il CInAP sostiene e coordina servizi iniziative atte a migliorare la qualità di vita degli studenti che presentino condizioni di ridotta attività o partecipazione alla vita accademica ed ogni altra situazione di svantaggio, temporanea o permanente.
- CLA - Centro Linguistico d'Ateneo
Il CLA promuove la diffusione delle lingue straniere e organizza, a pagamento, corsi di lingua a vario livello.
- COF&P - Centro Orientamento Formazione e Placement
Il COF&P garantisce agli studenti l'orientamento continuativo dalla Scuola a tutto il periodo degli studi universitari e si completa favorendo l'inserimento dei laureati nel mondo del lavoro. Corsi professionalizzanti, incontri con le ditte e placement.

Dati di sintesi sul personale tecnico-amministrativo, docente e sugli studenti iscritti e laureati

Il presente paragrafo riporta i dati di sintesi sul personale impiegato dall'Ateneo e il numero di iscritti e laureati, al fine di dare una visione generale delle dimensioni dell'ente.

Attualmente presso l'Università di Catania operano **1.220** unità di **personale tecnico-amministrativo**, compresi i 7 dirigenti in ruolo ed escluso di direttore generale. Di questi, esclusi i dirigenti, 1.119 sono unità di personale a tempo indeterminato, di cui 45 unità di categoria EP, 335 unità di categoria D, 550 unità di categoria C, 134 di categoria B e 55 collaboratori esperti linguistici. Le restanti unità di personale (94) a tempo determinato sono costituite da 29 unità di categoria D, 58 unità di categoria C e 7 unità di categoria B.

| Personale Tecnico amministrativo | | | |
|----------------------------------|---------------------|-------------------|--------------|
| Categoria | tempo indeterminato | tempo determinato | totale |
| Dirigenti | 7 | | 7 |
| cat.EP | 45 | | 45 |
| cat.D | 335 | 29 | 364 |
| cat.C | 550 | 58 | 608 |
| cat.B | 134 | 7 | 141 |
| coll.linguistici | 55 | 0 | 55 |
| Totale | 1.126 | 94 | 1.220 |

Fonte: AGAP - elaborazione dati al 31/12/2019

Il **personale docente e i ricercatori universitari** sono in totale **1.224**, di cui 326 professori ordinari, 431 professori associati e 467 ricercatori (di cui 181 a tempo determinato).

| Personale docente e ricercatori | | | |
|---------------------------------|---------------------|-------------------|--------------|
| categoria | tempo indeterminato | tempo determinato | totale |
| Professori Ordinari | 326 | | 326 |
| Professori Associati | 431 | | 431 |
| Ricercatori Universitari* | 286 | | 286 |
| Ricercatori T.D.** | | 181 | 181 |
| Totale | 1.043 | 181 | 1.224 |

* di cui 1 ricercatore non confermato

** Ricercatori TD di cui agli art. 24, commi 3 a) e 3 b), della l. 240/2010.

Fonte: Banca Dati Cineca – estrazione gennaio 2020

Gli **studenti iscritti** ai corsi di laurea nell'a.a.2018/19 risultano 41.609, di cui 25.248 (60,7%) iscritti alle lauree triennali, 8814 (21,2%) iscritti alle lauree magistrali o specialistiche a ciclo unico, 6.418 (15,4%) iscritti alle lauree magistrali o specialistiche biennali e 1129 (2,7%) iscritti alle lauree del vecchio ordinamento (pre D.M. 509/99).

Nell'a.a. 2017/18, si sono **laureati 7.482** studenti, di cui il 59,5% (4.449) appartenenti ai corsi di laurea triennale, il 16,4% (1.226) ai corsi a ciclo unico, il 23% (1.723) ai corsi di secondo livello e il rimanente 1,1% (84) ai corsi del vecchio ordinamento.

| Ordinamento didattico | Tipo di corso | Studenti Iscritti a.a. 2018/19 |
|------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| D.M. 270/2004 | Laurea Triennale | 23.379 |
| | Laurea Magistrale a ciclo unico | 8.159 |
| | Laurea Magistrale biennale | 6.318 |
| | Totale | 37.856 |
| D.M. 509/99 | Laurea Triennale | 1.869 |
| | Laurea Specialistica a ciclo unico | 655 |
| | Laurea Specialistica biennale | 100 |
| | Totale | 2.624 |
| Pre D.M. 509/99 | Laurea Vecchio Ordinamento | 1.129 |
| Totale Ateneo | | 41.609 |

Fonte dati – banca dati_Smart-edu_Ateneo. Estrazione giugno 2019

| Ordinamento didattico | Tipo di corso | Laureati a.a. 2017/18 |
|-------------------------|------------------------------------|-----------------------|
| ex d.m. 270/2004 | Laurea triennale | 4.085 |
| | Laurea Magistrale a ciclo unico | 1.047 |
| | Laurea Magistrale biennale | 1.706 |
| ex d.m. 509/1999 | Laurea Triennale | 364 |
| | Laurea Specialistica biennale | 17 |
| | Laurea Specialistica a ciclo unico | 179 |
| Pre d.m. 509/99 | Laurea Vecchio Ordinamento | 84 |
| Totale Ateneo | | 7.482 |

Fonte dati – banca dati_Smart-edu_Ateneo. Estrazione giugno 2019

Soggetti coinvolti nella gestione del processo di prevenzione della corruzione

Il d.lgs. 97/2016 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* ha introdotto specifiche modifiche al fine di rafforzare il rapporto tra l'organo di indirizzo, ossia il Consiglio di amministrazione per gli Atenei, e il soggetto responsabile di attuare gli interventi tesi a prevenire i fenomeni corruttivi e ha chiarito, in modo esplicito, che gli obiettivi di prevenzione della corruzione e per la trasparenza devono rappresentare obiettivi strategici per l'ente, diventando parte integrante dei documenti di programmazione.

A tal fine, il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile per la trasparenza sono assunti in capo a un unico soggetto, individuato dall'organo di indirizzo.

Accogliendo i suggerimenti riportati all'interno del PNA 2019, sono stati coinvolti nel processo di redazione del PTPCT 2020-2022 il rettore, il pro rettore, il direttore generale, il delegato alla trasparenza e alla legalità, il delegato alla programmazione strategica e il delegato al patrimonio, all'edilizia e ai contratti, ed inoltre è stato portato in comunicazione, illustrandone i principali contenuti, durante la seduta del 28.01.2020 del Senato accademico.

Di seguito si riportano i principali soggetti coinvolti nella gestione del processo di prevenzione della corruzione, i cui compiti sono definiti nella legge 190/2012 modificata con d. lgs. 97/2016.

Il Consiglio di amministrazione svolge i seguenti compiti:

- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT;
- nomina il RPCT;
- adotta il PTPCT su proposta del RPCT;
- riceve la relazione annuale del RPCT e può chiamare quest'ultimo a riferire sulle attività poste in essere;
- riceve dal RPCT segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza.

Il Consiglio di amministrazione nella seduta del 20 dicembre 2019 (delibera n. 35) ha nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza il dott. Armando Conti, dirigente dell'Ateneo di Catania, con decorrenza 1 gennaio 2020 (d.r. 46 del 13 gennaio 2020).

Il Responsabile è supportato e coadiuvato dall'Ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza (UPCT), e svolge i seguenti compiti:

- predispone il PTPCT e lo propone all'organo di indirizzo (CdA), in tempo utile, per l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1 c. 8 L. 190/2012);
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 1 c. 8 L. 190/2012) e individua il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1 c. 10 lett. c, L. 190/2012);

- segnala all'organo di indirizzo (CdA) e all'OIV le eventuali "disfunzioni" inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e indichi all'ufficio procedimenti disciplinari i nominativi dei dipendenti che non hanno correttamente attuato le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1 c. 7 L. 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione del PTPCT e della sua idoneità, e ne propone le modifiche qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Università (art. 1 c. 10 lett. a) L. 190/2012);
- verifica, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione, ove possibile, degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1 c. 10 lett. b) L. 190/2012);
- trasmette al Nucleo di valutazione, in qualità di OIV e al Consiglio di amministrazione, quale organo di indirizzo dell'Ateneo, una relazione recante i risultati dell'attività svolta; pubblica la relazione suddetta nel sito web dell'amministrazione, nonché riferisce sull'attività qualora lo ritenga opportuno o su richiesta dell'organo di indirizzo (art. 1 c. 14 L. 190/2012);
- assicura il rispetto delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. 39/2013 in materia di conferimento di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice, contestando all'interessato l'eventuale situazione di incompatibilità o rilevando in sede di controlli eventuali dichiarazioni mendaci sull'assenza di cause di inconferibilità, segnalando i casi di violazione all'ANAC, nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15 D.Lgs. 39/2013);
- cura la diffusione "della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio." (art. 15 DPR 62/2013).

Alle suddette attività si aggiungono le competenze relative agli specifici adempimenti in materia di trasparenza e di accesso civico, ed in particolare, il Responsabile:

- controlla l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, segnalando al CdA, al Nucleo di valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'Ufficio procedimenti disciplinari, i casi di mancato o di ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43 c. 1 e 5 D.Lgs. 33/2013);
- riceve le eventuali istanze di accesso civico avente ad oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (art. 5 c. 3 lett. d) D.Lgs. 33/2013);
- decide con provvedimento motivato in merito alle richieste di riesame delle istanze di accesso civico rigettate (art. 5 c. 7 D.Lgs. 33/2013);
- effettua la segnalazione agli uffici disciplinari, nei casi in cui le richieste di accesso civico riguardino la mancanza di dati, informazioni o documenti soggetti a pubblicazione obbligatoria (art. 43 c. 5 D.Lgs. 33/2013).

Al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, il legislatore, con le modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 alla l. 190/2012, ha previsto che l'organo di indirizzo disponga *"le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei"* al RPCT. Pertanto, il responsabile deve essere dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere. Con riferimento alla composizione dell'Ufficio prevenzione corruzione e trasparenza, si fa presente che

attualmente operano solo due unità di personale, non a tempo pieno. Occorrerà quindi procedere quanto prima alla riorganizzazione dell'ufficio, al fine di realizzare appieno quanto previsto nel Piano.

Altri soggetti coinvolti nella gestione del processo di prevenzione della corruzione sono i dirigenti dell'Ateneo, i quali: supportano il responsabile nel processo di individuazione delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, delle misure e delle iniziative da adottare; eseguono le prescrizioni assegnate dal responsabile in attuazione della legge 190/2012 e ss.mm.ii. e del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.; vigilano sul rispetto della legge e del codice di comportamento da parte del personale agli stessi assegnato; redigono relazioni periodiche volte a consentire il monitoraggio degli obblighi previsti.

Nel corso del triennio 2020-2022, saranno coinvolti i responsabili degli uffici, soprattutto coloro che si occupano dei servizi di reclutamento del personale e dei servizi provveditoriali, al fine di partecipare attivamente al processo di mappatura dei procedimenti e per facilitare la rilevazione e la successiva identificazione e valutazione dei rischi, ciascuno per le proprie competenze.

All'occorrenza verranno messe in atto delle misure di formazione specifica ma anche soluzioni organizzative e procedurali per favorire la partecipazione dei responsabili degli uffici a tutte le fasi di mappatura e analisi del rischio, promuovendo così la piena condivisione delle misure e la più ampia responsabilizzazione di tutti i dipendenti.

Con riferimento all'applicazione delle disposizioni relative al codice di comportamento, il responsabile della prevenzione della corruzione è supportato dall'Ufficio procedimenti disciplinari che, ai sensi dell'art.15 del DPR 62/2013, cura l'aggiornamento del codice di comportamento, esamina le segnalazioni di eventuali violazioni del Codice nazionale e di Ateneo e cura la raccolta delle condotte illecite e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'art. 54 del d. lgs. 165/2001.

Il responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del codice di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Nell'ambito delle modifiche introdotte alla legge 190/2012 con il d.lgs. 97/2016, è stato rafforzato anche il ruolo del Nucleo di valutazione di Ateneo, che sulla base della delibera CIVIT n. 9/2010, svolge le funzioni di OIV nelle Università.

In particolare, il Nucleo:

- esprime parere obbligatorio sulla conformità della procedura adottata per l'emanazione del Codice di comportamento di Ateneo, come previsto nelle Linee guida emanate in materia dall'ANAC (art. 54, comma 5 del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii);
- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che il PTPCT sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1 c. 8 bis L. 190/2012);
- verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine può chiedere al RPCT informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti (art. 1 c. 8 bis L. 190/2012);
- riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1 c. 8 bis L. 190/2012);

- riceve, unitamente all'organo di indirizzo, le segnalazioni del RPCT concernenti le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1 c. 7 L. 190/2012);
- risponde all'ANAC in caso di richiesta di ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente. (art. 45 c. 2 D.Lgs. 33/2013).

Nel processo di programmazione, il Nucleo opera in stretta connessione con gli organi di governo, in un'ottica di integrazione tra gli obiettivi di performance organizzativa e individuale e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte dei soggetti coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione.

Occorre ancora ricordare che, con la delibera n. 831 del 3.08.16 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, è stato rappresentato che, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il RPCT è tenuto a sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati (RASA) e a indicarne il nome all'interno del PTPC. Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 ha inteso quindi l'individuazione del RASA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Con nota del 22 giugno 2016, prot. n. 72428, il Direttore generale ha provveduto alla **nomina del Responsabile per l'anagrafe della stazione appaltante (RASA)** — incaricato della compilazione e dell'aggiornamento dell'AUSA, istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge n. 179/2012, convertito dalla legge n. 221/2012 —, individuando, a tal fine, il dirigente di ruolo l'avvocato Rosanna Branciforte. Ricevuta la nomina, si è provveduto tempestivamente alla creazione del profilo di RASA, secondo le modalità operative contenute nel comunicato del 28 ottobre 2013 del Presidente dell'AVCP, oggi ANAC, nonché ai dovuti aggiornamenti periodici dei dati presenti in Anagrafe.

Con specifico riferimento all'organizzazione delle attività di gestione delle misure di prevenzione di corruzione e di trasparenza e all'assetto organizzativo interno, l'Ateneo dà attuazione alle azioni e misure previste nei piani triennali attraverso la specifica previsione da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di note operative nelle quali si specificano per ciascun intervento previste nel piano le modalità di attuazione. Laddove necessario sono redatte specifiche linee guida che le strutture interessate devono utilizzare ai fini della corretta realizzazione degli interventi.

L'ufficio di prevenzione della corruzione e della trasparenza monitora e controlla l'attuazione degli adempimenti e delle misure previste, sollecitando il rispetto delle tempistiche previste e interfacciandosi con le strutture per risolvere le criticità operative che si manifestano.

Con specifico riferimento agli adempimenti in materia di trasparenza, in attuazione del d.lgs. 33/2013 e delle delibere ANAC, al fine di consolidare l'attività di controllo e di monitoraggio del rispetto degli obblighi di pubblicazione, con nota del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del 23.03.2015, prot.n.36301, sono stati nominati per ciascuna struttura dell'amministrazione centrale i referenti per la trasparenza. Tali figure, con il supporto dell'Ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza, provvedono alla pubblicazione delle informazioni e dei dati in ottemperanza alle disposizioni contenute nel d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., nel rispetto delle procedure interne definite, con specifiche note, del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Inoltre, i referenti si interfacciano con l'Ufficio prevenzione corruzione e trasparenza nello studio di soluzioni operative finalizzate all'attuazione di specifici adempimenti del d.lgs. 33/2013 e

ss.mm.ii., ciascuno per quanto di propria competenza, e concordano con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per il tramite dell'Ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza, ogni modifica o aggiornamento delle sotto-sezioni di "Amministrazione trasparente". Gli specifici compiti dei referenti sono puntualmente elencati nel paragrafo 4.8 - Trasparenza e accesso civico.

Inoltre, per il 2020 è prevista la nomina dei *referenti per la prevenzione della corruzione* all'interno delle strutture dell'Ateneo, che verranno individuati tra i funzionari, anche, di livello apicale, in possesso delle caratteristiche più idonee a ricoprire questo ruolo, che saranno specificatamente individuate dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

I referenti per la prevenzione della corruzione avranno il compito di coordinare all'interno delle proprie strutture le attività previste ai fini dell'attuazione degli adempimenti e alla realizzazione delle misure previste nei piani, e dovranno supportare l'attività finalizzata alla mappatura dei processi e la relativa analisi del rischio ai fini dell'individuazione delle eventuali misure da pianificare per i successivi anni.

A tal fine, in previsione di queste nomine, è stato pianificato nell'ambito degli interventi di formazione in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, un apposito corso rivolto ai referenti per la prevenzione della corruzione che tratterà specificatamente il tema del *risk management* applicato alla prevenzione della corruzione.

Come per gli adempimenti in materia di trasparenza, l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione è monitorata attraverso specifiche tabelle di verifica degli adempimenti, che prevedono dei criteri di valutazione finalizzati anche alla valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale di categoria EP.

In conclusione, il personale dell'Ateneo diventa parte attiva del processo di prevenzione della corruzione. Il dovere di collaborazione del personale coinvolto, peraltro richiamato nel Codice di comportamento di Ateneo, si concretizza nella disponibilità a trasmettere ogni utile informazione ai fini della prevenzione della corruzione, e a collaborare con i propri responsabili ai fini dell'attuazione delle misure previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza. La mancata collaborazione del personale costituisce illecito disciplinare, nonché elemento di valutazione della performance individuale.

Conclusioni dell'analisi del contesto interno

Analisi delle principali azioni amministrative

L'avvio di un nuovo assetto gestionale rappresenta per l'Ateneo un elemento di forza, in quanto fin da subito sono state previste azioni tese a rinnovare la sensibilizzazione alla cultura della legalità, procedendo a rivedere i processi gestionali secondo logiche diverse dalle precedenti. Tali novità comportano la necessità di riprogettare ex novo la mappatura dei processi, la individuazione di ruoli compiti e responsabilità organizzative. Le criticità emerse dalla precedente analisi del rischio rendono necessario adottare una nuova metodologia.

Con riferimento alle aree a rischio individuate a seguito dell'analisi condotta negli anni precedenti, sono state realizzate nel 2018-2019, alcune misure tese alla riduzione dei rischi di corruzione nelle aree provveditorali, con interventi che rappresentano punti di forza per l'Ateneo, per l'impatto in termini di miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della controllabilità dei processi attesi nel medio periodo. Tuttavia, tali misure, richiedono uno sforzo organizzativo e culturale per l'amministrazione che, nel breve termine, può rappresentare un punto di debolezza. Si tratta, in particolare, della Centrale Unica di committenza e dell'adozione di misure organizzative tese a potenziare l'utilizzo del MEPA e delle piattaforme telematiche di gestione delle gare.

L'introduzione della centralizzazione degli acquisti ha comportato l'introduzione di nuove logiche di programmazione ai fini della redazione del programma biennale degli acquisti di beni e di servizi 2019-2020, la cui efficacia potrà essere valutata nel corso del 2020.

Con riferimento alle politiche di reclutamento del personale e di affidamento degli incarichi, alla luce delle indagini giudiziarie che hanno puntato l'attenzione sullo svolgimento delle procedure di reclutamento del personale docente, si dovranno certamente ripensare le misure precedentemente pianificate. Dovranno essere previste attività tese a rafforzare l'analisi del fabbisogno di personale, rendendo chiaro e coerente il processo di definizione degli obiettivi di reclutamento a partire dalla programmazione strategica. È compito dell'Ateneo adottare le misure di contrasto necessarie, che verranno definite dopo una compiuta analisi del rischio, ma che certamente devono essere segnalate fin da subito. Pertanto, questo rappresenta un punto di debolezza in quanto l'analisi precedentemente condotta non è stata sufficientemente approfondita e le misure proposte messe in atto non hanno evitato il manifestarsi dell'evento rischioso.

Un punto di forza per l'Ateneo è l'avvio dei diversi interventi finalizzati all'informatizzazione dei processi, in particolare relativamente all'introduzione del sistema informativo integrato per la gestione dei servizi didattici agli studenti, e l'acquisizione dei software per la gestione integrata dei progetti di ricerca e la gestione delle attività di public engagement, la cui messa in produzione è avvenuta nel 2019 e che nel prossimo triennio verrà pienamente messo a regime.

Nell'ambito delle politiche di razionalizzazione delle attività legate alla programmazione del fabbisogno di personale, si inserisce il completamento del percorso di stabilizzazione del personale precario dell'Ateneo, avvenuto a dicembre 2019. Tale politica, rappresenta un punto di forza, per l'Ateneo, in quanto consente di non disperdere le professionalità acquisite negli anni, aumentare la fiducia ed il senso di appartenenza all'istituzione, con effetti positivi sull'intero clima organizzativo, in linea con l'esigenza di effettuare una razionale analisi del fabbisogno necessaria alla programmazione futura.

Un altro punto di forza è rappresentato dal piano di interventi nell'ambito della sostenibilità e dello sviluppo di un ambiente di studio e di lavoro socialmente responsabile. In particolare tra i macro obiettivi si segnalano quelli relativi all'aumento dell'efficacia ed efficienza dei servizi, e il

benessere dei soggetti che operano in Ateneo. La dotazione capillare in capo alle strutture didattiche di infrastrutture di didattica e di ricerca verrà rafforzata dalla realizzazione del progetto che prevede un piano di ammodernamento delle aule sia dal punto di vista infrastrutturale che della rete informatica.

Risultati dell'indagine interna sulla percezione del fenomeno di "corruzione" all'interno dell'Ateneo.

L'analisi di contesto interno indirizzata all'individuazione dei punti di forza e di debolezza dell'organizzazione, con focus sulle attività tese a introdurre opportune misure di prevenzione della corruzione, non può non tenere conto della percezione della presenza del fenomeno di "corruzione", da parte del personale dell'Ateneo, all'interno del proprio contesto lavorativo. A tal fine, è stata svolta un'indagine attraverso la somministrazione di appositi questionari al personale che ha partecipato al corso di formazione generale in materia di prevenzione della corruzione, svolto nel 2019. I soggetti rispondenti sono stati 305, in quanto il 2019 rappresenta il secondo anno dell'erogazione del corso pianificato per il triennio 2018-2020, che coinvolgerà tutto il personale in servizio nell'arco dei tre anni.

Dai risultati si evince la consapevolezza tra i partecipanti al corso di come gli interessi privati possano danneggiare il bene pubblico, in quanto alla domanda "cos'è per te la corruzione?" la maggioranza ha risposto che è "qualsiasi abuso di un potere, per favorire interessi privati, anche privo di rilevanza penale", seguita da "un reato grave" e da "un reato contro la PA che può essere commesso dal dipendente nell'esercizio delle sue funzioni".

La mancanza di valori etici e il desiderio di guadagno facile sono gli aspetti che, secondo i partecipanti al corso, più degli altri spingono i dipendenti pubblici a commettere atti illegali. Purtroppo ancora oggi le raccomandazioni sono considerate il mezzo più facile per accedere a determinati servizi pubblici, infatti tra i partecipanti al corso il 71% ritiene di esse *totalmente e abbastanza d'accordo* con questa affermazione. A dimostrazione che di fatto esiste una difficoltà ancora oggi a denunciare atti di corruzione, il 28% dei partecipanti non saprebbe come comportarsi davanti ad un episodio di corruzione sul lavoro, mentre il 28% ne parlerebbe col proprio dirigente, il 23% denuncerebbe il fatto al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, soltanto il 9% si rivolgerebbe alla magistratura. La paura è per il 59% dei partecipanti ciò che impedisce di denunciare un atto di corruzione. Questo dato è confermato dalla risposta alla domanda "quali iniziative sono utili per combattere l'illegalità e la corruzione in Italia" dove la preferenza è stata data alla tutela del dipendente che denuncia gli illeciti, insieme all'eliminazione delle cariche ai corrotti. Allo stesso tempo c'è però la consapevolezza per ben il 68% dei partecipanti che le denunce di coloro che durante lo svolgimento della propria attività lavorativa all'interno di una amministrazione pubblica scoprono e denuncino reati possano essere un valido strumento per combattere la corruzione. Questi dati fanno ipotizzare come la difficoltà maggiore nel denunciare fatti di corruzione riguardi la tutela per chi denuncia.

La formazione del personale risulta necessaria in quanto il 42% dei partecipanti dichiara di non essere certo di quali sono le azioni che mette in atto l'Ateneo per prevenire fenomeni corruttivi mentre il 35% dichiara proprio di non esserne a conoscenza. Inoltre, ben il 57% risponde di non essere a conoscenza della legge che tutela il dipendente che segnala gli illeciti da ritorsioni da parte dell'Amministrazione. Il bisogno di formazione viene confermato dalle risposte alla domanda "vorresti che venissero affrontati più spesso nella tua struttura argomenti specifici inerenti la cultura della legalità", dove il 71% dei partecipanti ha dato una risposta affermativa.

| Contesto legato all'ambito della corruzione. Tipo di analisi | Conclusioni | Punti di forza | Punti di debolezza |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Analisi del contesto interno basato sull'analisi delle politiche di Ateneo, sull'analisi del rischio, sulle risultanze dei questionari di percezione del fenomeno.</p> | <p>L'avvio di un nuovo assetto gestionale rappresenta un fattore positivo e di impulso per ridefinire i processi gestionali secondo logiche diverse dalle precedenti. Tali novità comportano la necessità di riprogettare ex novo la mappatura dei processi, la individuazione di ruoli compiti e responsabilità organizzative. Le criticità emerse dalla precedente analisi del rischio rendono necessario adottare una nuova metodologia.</p> | <p>Avvio nuovo assetto gestionale, caratterizzato da scelte operate con maggiore consapevolezza</p> <p>Avvio di numerosi processi di informatizzazione</p> <p>Presenza di una area "centrale unica di committenza"</p> <p>Completamento del processo di stabilizzazione del personale TA precario</p> <p>Prosecuzione attività regolamentare finalizzata alla semplificazione e razionalizzazione delle procedure</p> <p>Prosecuzione attività di controllo legate alle procedure di gara, all'esecuzione dei contratti</p> <p>Avvio dei nuovi corsi di formazione per il triennio 2020-2022.</p> | <p>Riorganizzazione delle strutture amministrative con la previsione di figure organizzative a supporto delle politiche di prevenzione della corruzione nelle strutture centrali e decentrate</p> <p>Attuale struttura dell'UPCT non rispondente all'onerosità nelle funzioni ad esso attribuito</p> <p>Nuova mappatura dei processi da pianificare</p> <p>Nuova metodologia di analisi del rischio da adottare a seguito delle criticità riscontrate</p> <p>Diffidenza delle metodologie di risk management</p> <p>Mancanza di programmazione del reclutamento del personale</p> <p>Cultura di accettazione e atteggiamento passivo nei confronti di comportamenti non virtuosi.</p> <p>Malgrado i corsi di formazione generale in materia di prevenzione della corruzione svolti negli anni precedenti, ancora non vi è consapevolezza diffusa su tali temi.</p> |

1.3. Analisi SWOT

| | | Analisi interna | |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Punti di forza (Strengths) | Punti di debolezza (Weaknesses) |
| SWOT : FOCUS "PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE" | | <p>L'avvio di un nuovo assetto gestionale che ha puntato su azioni tese a rinnovare la sensibilizzazione alla cultura della legalità, procedendo a rivedere i processi gestionali secondo logiche diverse dalle precedenti.</p> <p>Informatizzazione di diversi processi legati ad attività gestionali fondamentali per l'Ateneo: didattica; ricerca; public engagement; gestione informatica controllo presenze personale</p> <p>Presenza della Centrale Unica di committenza</p> <p>Attività regolamentare finalizzata alla semplificazione e razionalizzazione delle procedure</p> <p>Programmazione attività di controllo legate alle procedure di gara e all'esecuzione dei contratti</p> <p>Conclusioni processo di stabilizzazione del personale TA precario</p> | <p>Criticità nella metodologia di analisi del rischio precedentemente applicata</p> <p>Diffidenza delle metodologie di risk management</p> <p>Mancanza di programmazione del reclutamento del personale tecnico-amministrativo e del personale docente</p> <p>Cultura di accettazione e di impotenza nei confronti di comportamenti non virtuosi</p> |
| Analisi esterna | <p>Opportunità (Opportunities)</p> <p>Migliore reputazione della Sicilia rispetto alle altre regioni del centro-sud Italia e del settore istruzione in generale</p> <p>Aumenta la propensione alla denuncia nella Regione</p> <p>Evoluzioni normative e attuative della l. 190/2012 e dei relativi decreti attuativi, anche attraverso le specifiche linee guida di settore dell'ANAC. Il PNA 2019 rappresenta una valida linea guida.</p> <p>Legge sul whistleblowing 179/2017. Schema di Linee Guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54 bis, del d.lgs. 165/2001</p> <p>Parere del Garante sulla privacy sulle linee guida ANAC.</p> | <p>S-O strategies</p> <p>Fare leva sui punti di forza per sfruttare le opportunità</p> <p>Migliorare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza delle procedure, attraverso la prosecuzione e completamento degli interventi di regolamentazione, in un'ottica di razionalizzazione e semplificazione dell'azione amministrativa, di trasparenza e certezza delle procedure,</p> <p>Rendere trasparenti, efficienti ed efficaci le procedure attraverso l'informatizzazione, consentendo il controllo dei processi, la rendicontazione e valutazione dei risultati, al fine anche di incidere positivamente sul rapporto con gli utenti esterni, rafforzando la reputazione dell'Ateneo.</p> <p>L'emanazione di una legge finalizzata a fornire strumenti forti di tutela dei dipendenti che segnalano illeciti di cui vengono a conoscenza, può rappresentare un forte incentivo alla denuncia, e probabilmente un forte disincentivo ad attuare comportamenti non virtuosi.</p> | <p>W-O strategies</p> <p>Eliminare le debolezze per attivare nuove opportunità</p> <p>Completare il processo di riorganizzazione, definendo i le nuove procedure, i nuovi ruoli e le relativa responsabilità e avviare la nuova mappatura dei processi</p> <p>Definire una metodologia di analisi del rischio più efficace, attraverso una maggiore condivisione degli attori coinvolti, accompagnata da un'adeguata formazione in materia.</p> <p>Puntare ad un'azione di partecipazione attiva con il personale finalizzata a condividere i principi di etica e aumentare il grado di fiducia nei confronti delle istituzioni, per sviluppare il senso di appartenenza.</p> <p>Difficoltà nel contemperamento di diverse esigenze di tutela del soggetto che segnala reati o irregolarità per forte connessione tra garanzia riservatezza e tutela dei dati personali.</p> |
| | <p>Minacce(Threats)</p> <p>Reputazione dell'Italia ancora allineata ai Paesi più corrotti tra i 180 considerati, tra cui quelli in via di Sviluppo.</p> <p>La concreta attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza richiede uno sforzo significativo per le PA in termini di risorse finanziarie, tecniche e umane. Percezione di eccessiva onerosità da parte degli operatori.</p> <p>Netta prevalenza di micro-piccole imprese sul territorio con scarsa propensione all'innovazione e che basano la sopravvivenza anche sulle commesse da parte delle PA</p> <p>Elevato tasso NEET in Sicilia: scarsa fiducia nel mercato del lavoro dà luogo ad inattività. Elevata migrazione dei laureati nelle regioni del nord Italia e all'Estero.</p> <p>Diffusione del fenomeno corruttivo in Sicilia.</p> | <p>S-T strategies</p> <p>Fare leva sui punti di forza per contrastare le minacce</p> <p>Regolamentare le procedure i cui spazi di discrezionalità sono ampi, offrendo potenziali spazi per adottare comportamenti non virtuosi.</p> <p>Avviare specifiche attività di controllo sulle attività a rischio e di gestione.</p> <p>Introdurre la gestione informatizzata di taluni processi per dare, oltre che efficienza ed efficacia ai servizi, anche maggiore controllo e trasparenza delle procedure.</p> <p>Avviare la programmazione del fabbisogno di personale rendendo chiaro e coerente il processo di definizione degli obiettivi di reclutamento a partire dalla programmazione strategica.</p> <p>Ridurre i rischi legati alla pressione esercitata delle imprese sul territorio con l'avvio della Centrale unica di committenza.</p> | <p>W-T strategies</p> <p>Ridurre i punti di debolezza per evitare di acuire gli effetti delle minacce/introdurre strategie di contrasto alle minacce esterne</p> <p>Completare il processo di riorganizzazione, definendo i le nuove procedure, i nuovi ruoli e le relativa responsabilità e avviare la nuova mappatura dei processi</p> <p>Definire una metodologia di analisi del rischio più efficace, attraverso una maggiore condivisione degli attori coinvolti, accompagnata da un'adeguata formazione in materia.</p> |

2. Obiettivi strategici dell'Ateneo per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e integrazione con il Piano integrato della performance

Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza del presente piano sono definite coerentemente agli obiettivi strategici dell'Università degli Studi di Catania, delineati nel Piano strategico di Ateneo 2019-2021, approvato dagli organi di Ateneo nelle sedute del Senato accademico del 17 dicembre 2018 e del Consiglio di amministrazione del 20 dicembre 2018.

Il presente piano rappresenta un aggiornamento del PTPCT 2019-2021 ed è stato elaborato in coerenza con la visione strategica dell'Ateneo.

Le politiche d'Ateneo, se da un lato sono indirizzate a perseguire obiettivi di miglioramento delle performance, non risulterebbero attuabili se non accompagnate da una struttura organizzativo-gestionale che punti al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività svolte a supporto delle missioni istituzionali e dei servizi offerti agli utenti, nell'ottica di garantire i principi di trasparenza dell'azione amministrativa e di prevenire comportamenti non virtuosi, valorizzando al contrario le buone prassi.

Gli interventi previsti nel presente piano che si traducono in specifici obiettivi dell'amministrazione sono tesi a:

- Razionalizzare l'azione amministrativa in un'ottica di maggiore efficienza ed efficacia, attraverso una attività regolamentare, che contemperi l'esigenza di semplificazione e di razionalizzazione dell'azione amministrativa, con quella di eliminare quegli spazi di discrezionalità in talune specifiche fasi dei procedimenti, nelle quali sono stati ravvisati, a seguito dell'analisi del rischio di corruzione, potenziali fattori abilitanti dei rischi di cattiva gestione.
- Individuare criteri di reclutamento del personale sia docente che tecnico amministrativo secondo regole più trasparenti, e mappando tutte le fasi del processo al fine di ridurre la discrezionalità nella definizione del fabbisogno di personale e nella manifestazione dell'esigenza di procedere con nuove assunzioni e la conseguente probabilità di rischio che si verificano eventi corruttivi.
- Prevedere percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che si basino sulla diffusione dei principi di etica e legalità attraverso la formazione di livello generale erogata a tutto il personale dell'Ateneo, e attraverso la formazione specialistica erogata a coloro i quali svolgono attività nell'ambito di aree ritenute a maggiore rischio di corruzione, al fine di supportare l'azione amministrativa del personale con un bagaglio di conoscenze e competenze adeguate.
- Prevedere come misura organizzativa prioritaria quella di portare a regime la Centrale unica di committenza, area amministrativa istituita nel 2018, e potenziare l'utilizzo delle piattaforme telematiche per lo svolgimento delle procedure di gara sopra soglia.
- Prevedere come misura organizzativa una specifica regolamentazione delle procedure sotto soglia, in capo alle singole strutture provveditorali, al fine di contemperare le esigenze di trasparenza con quelle di efficienza dell'organizzazione.
- Definire specifici interventi trasversali di informatizzazione tesi a realizzare sistemi informativi integrati, finalizzati a:
 - rendere le procedure di supporto ai servizi efficienti, trasparenti e controllabili per eliminare spazi di discrezionalità e mancanza di chiarezza nelle procedure, che possano ingenerare comportamenti di cattiva gestione
 - gestire i processi in modo sistematico, acquisendo informazioni complete, necessarie anche alla rendicontazione e la misurazione dei risultati delle attività

svolte e alla valutazione degli effettivi miglioramenti delle azioni e delle politiche avviate.

In quest'ultimo caso, rientra il progetto pluriennale, ormai in corso di avanzamento, ma non ancora completato, teso a colmare il deficit tecnologico che caratterizza l'amministrazione, investendo nell'informatizzazione dei processi.

Con specifico riferimento ai settori strategici della didattica, della ricerca e della terza missione, è notevole lo sforzo finalizzato a mettere a regime il Sistema informativo integrato per la gestione della didattica e dei servizi agli studenti, che consentirà di informatizzare tutto il processo legato alla programmazione e gestione dell'attività didattica, dalla fase di programmazione e gestione dell'offerta formativa fino alla conclusione del percorso di studi degli studenti e all'avvio del sistema informatizzato integrato per la gestione dei progetti di ricerca e delle attività legate al Public engagement.

3. Analisi del rischio

Le indicazioni fornite nel PNA 2013 e l'aggiornamento 2015 al PNA sono state integrate e aggiornate dall'allegato n.1 del PNA 2019 (delibera n.1064 del 13.11.2019), che diventa pertanto l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo.

Il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema).

Il metodo adottato nell'attività di *risk management*, coordinata dal RPCT, prevede pertanto le seguenti fasi:

- **Analisi del contesto:** la prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'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).
- **Mappatura dei processi:** ovvero l'individuazione di tutte le attività svolte dall'Ateneo rappresentate in processi organizzativi. Nel contesto delle attività finalizzate alla prevenzione della "corruzione", la mappatura assume carattere strumentale ai fini specifici della individuazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.
- **Valutazione del rischio:** intesa quale fase che, a seguito della mappatura ed in relazione a ciascun processo, implica l'individuazione degli eventi rischiosi, l'analisi ed il confronto degli stessi al fine di definire le priorità di trattamento (ponderazione).
- **Trattamento del rischio:** ovvero l'individuazione, a seguito della valutazione, delle possibili misure più idonee a prevenire/ridurre i rischi, in base alle priorità individuate in fase di ponderazione.
- **Monitoraggio e riesame:** costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione e consente di apportare tempestivamente le modifiche necessarie al miglioramento continuo.

Analisi del contesto

Esterno: l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Da un punto di vista operativo, 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.

Con riferimento al primo aspetto, è opportuno utilizzare dati e informazioni sia di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo "soggettivo", relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder.

Questa analisi, i cui risultati sono riportati nel paragrafo 1.1 del presente Piano, tiene conto degli studi “qualitativi” e “quantitativi” che evidenziano aspetti legati ai contesti etico/legale, normativo, economico e sociale, poiché presentano certamente forti interdipendenze con il fenomeno corruttivo.

Al fine di implementare l’analisi del contesto esterno con dati che caratterizzano maggiormente la realtà in cui si trova l’Ateneo, il RPC promuoverà le seguenti azioni: 1) coinvolgimento del personale docente esperto in materia o che si occupa di argomenti correlati alla prevenzione della corruzione e al rispetto della legalità al fine di incentivare la redazione di tesi di laurea in materia; 2) estendere l’indagine di percezione della corruzione, attualmente rivolta a tutti coloro che partecipano ai corsi di formazione su prevenzione della corruzione e trasparenza nella PA, agli stakeholders, es. gli studenti; 3) utilizzare le eventuali segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing, dopo aver attivato le opportune procedure in materia.

Interno: 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.

L’aspetto centrale e più importante dell’analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa (*riportati nel paragrafo 1.2 del presente Piano*), 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.

✓ **Mappatura dei processi**

Per processo si intende una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all’amministrazione (utente).

La mappatura si sostanzia nell’individuazione dei singoli processi, delle fasi relative a ciascuno di essi e delle responsabilità correlate ad ogni fase, e consente di delimitare le aree di rischio in relazione alle quali si effettua, in un successivo momento, la valutazione del rischio. Oltre a tale finalità, la mappatura risulta fondamentale ai fini dell’efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa, consentendo talvolta di evidenziare duplicazioni di procedure o di allocazione di risorse.

La mappatura dei processi si articola, come suggerito all’interno dell’allegato n. 1 del PNA 2019, in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

- **Identificazione:** identificare l’elenco completo dei processi svolti dall’organizzazione. Cronoprogramma: entro giugno 2020 classificare tutte le attività interne, partendo dalla mappatura precedente e integrando con una breve analisi di benchmark, confrontandosi con quanto svolto da altri atenei per poterne trarre spunto.
- **Descrizione:** dopo aver identificato i processi è importante comprenderne le modalità di svolgimento attraverso la descrizione. Per descrivere un processo si devono rappresentare i seguenti elementi: *input; output; attività; fasi; attori e relative responsabilità connesse alla corretta realizzazione del processo; tempi di svolgimento del processo e delle sue attività; vincoli del processo (es. normativa); risorse e interrelazioni tra i processi; criticità del processo*. Cronoprogramma: entro giugno 2020 procedere alla descrizione dei due macro processi: Reclutamento del personale e Gestione degli appalti, individuando per ciascuno dei procedimenti/affari/attività gli attori, le fasi e la relativa tempistica. Il RPCT ha scelto di puntare sull’analisi approfondita di queste due aree dell’amministrazione anche a seguito

della vicenda giudiziaria che ha coinvolto le figure apicali dell'Ateneo, con la conseguente nomina del nuovo rettore e del direttore generale.

- **Rappresentazione:** l'ultima fase della mappatura concerne la rappresentazione degli elementi descrittivi. Si può utilizzare una rappresentazione tabellare, in cui devono essere inclusi solo gli elementi strettamente funzionali allo svolgimento delle fasi successive del processo di gestione del rischio (valutazione e trattamento) - vedi tabella 2, pag.19 allegato 1 PNA 2019

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative prese in esame. Si prevede pertanto la costituzione di un gruppo di lavoro dedicato e interviste agli addetti ai processi onde individuare gli elementi peculiari e i principali flussi.

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio si articola in tre fasi: l'identificazione, l'analisi e la ponderazione.

- **Identificazione:** ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'amministrazione, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo. L'identificazione dei rischi deve includere tutti gli eventi rischiosi che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi. Anche in questa fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa è fondamentale poiché i responsabili degli uffici (o processi), avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi. Ai fini dell'identificazione dei rischi è necessario:
 - a) definire l'oggetto di analisi, ossia l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi (processo intero/procedimento/singola attività);
 - b) utilizzare opportune tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative (risultati dell'analisi di contesto, risultati di precedenti mappature, analisi di eventuali casi giudiziari o altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti in passato, incontri o focus group con responsabili degli uffici e personale dell'amministrazione, segnalazioni ricevute dal RPCT o tramite il canale del whistleblowing, etc.);
 - c) individuare i rischi associabili all'oggetto di analisi e formalizzarli nel PTPCT Cronoprogramma: entro settembre 2020 verrà creato un registro degli eventi rischiosi legati ai due macro processi presi in analisi.
- **Analisi del rischio:** l'analisi 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. L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro (*esempi di fattori abilitanti: mancanza di trasparenza; eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento; esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; scarsa responsabilizzazione interna; inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi; inadeguata diffusione della cultura della legalità; etc.*). Anche in questo passaggio il coinvolgimento della struttura organizzativa è indispensabile. Il RPCT dovrà supportare i responsabili degli uffici nell'individuazione di tali fattori, facilitando l'analisi ed integrando lo stesso in caso di valutazioni non complete.

Inoltre si deve definire il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi, al fine di individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione delle misure di trattamento del rischio sia per l'attività di monitoraggio da parte del RPCT.

Ai fini dell'analisi del livello di esposizione al rischio è necessario:

- a) scegliere l'approccio valutativo (**qualitativo**, quantitativo o misto)
- b) individuare i criteri di valutazione (es. di indicatori di stima del livello di rischio: livello di interesse esterno; grado di discrezionalità del decisore interno all'amministrazione; manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata; livello di collaborazione del responsabile del processo nella costruzione o monitoraggio del piano; etc.)
- c) rilevare i dati e le informazioni (possono essere utilizzati vari metodi di rilevazione, compreso il *self assessment*: autovalutazione da parte dei responsabili delle U.O. coinvolte nello svolgimento del processo. Le valutazioni devono essere sempre supportate da dati oggettivi (es. dati su precedenti giudiziari e/o su procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti, segnalazioni, etc.) che consentono una valutazione meno autoreferenziale.
- d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato (si procede alla misurazione di ciascuno degli indicatori utilizzati - vedi al punto b - applicando una scala di misurazione ordinale "alto, medio, basso". Ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte. Partendo dalla misurazione dei singoli indicatori si dovrà pervenire ad una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio. Il valore complessivo ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (processo/attività o evento rischioso).

- **Ponderazione del rischio:** la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire: le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio; le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto. La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

L'obiettivo è completare la valutazione del rischio dei due macro processi entro ottobre, in modo da avere a disposizione gli ultimi mesi dell'anno per il trattamento del rischio e l'individuazione delle misure da pianificare nel prossimo PTPCT.

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo cui l'organizzazione è esposta e si programmano le modalità della loro attuazione.

In tale fase, le amministrazioni devono progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

La progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata 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.

Individuazione delle misure: l'obiettivo è quello di individuare per i rischi ritenuti prioritari l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione abbinate a tali rischi.

Per semplificare tale attività, si riportano di seguito le principali tipologie di misure che possono essere individuate sia come generali che specifiche: controllo; trasparenza; definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento; regolamentazione; semplificazione; formazione; sensibilizzazione e partecipazione; rotazione; segnalazione e protezione; disciplina del conflitto di interessi; regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies). Ciascuna categoria di misura può dare luogo, in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a misure sia "generali" che "specifiche".

Come nelle fasi precedenti di gestione del rischio, anche l'individuazione delle misure deve avvenire con il coinvolgimento della struttura organizzativa, valutando e recependo le indicazioni dei soggetti interni interessati (responsabili e addetti ai processi). Pertanto, la proposta di misure di prevenzione non può essere considerata come compito esclusivo del RPCT, ma è piuttosto responsabilità di ogni dirigente che, in quanto competente per il proprio ufficio e a conoscenza dei processi e delle rispettive attività, è il soggetto più idoneo ad individuare misure realmente incisive per prevenire gli specifici rischi.

Programmazione delle misure: la programmazione operativa delle misure deve essere realizzata prendendo in considerazione alcuni fondamentali elementi descrittivi:

- fasi (e/o modalità) di attuazione della misura. Laddove la misura sia particolarmente complessa e necessiti di varie azioni per essere adottata e presuppone il coinvolgimento di più attori, ai fini di una maggiore responsabilizzazione dei vari soggetti coinvolti, appare opportuno indicare le diverse fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura;
- tempistica di attuazione della misura e/o delle sue fasi. La misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola), deve opportunamente essere scadenzata nel tempo. Ciò consente ai soggetti che sono chiamati ad attuarle, così come ai soggetti chiamati a verificarne l'effettiva adozione (in fase di monitoraggio), di programmare e svolgere efficacemente tali azioni nei tempi previsti;
- responsabilità connesse all'attuazione della misura (e/o ciascuna delle fasi/azioni in cui la misura si articola). In un'ottica di responsabilizzazione di tutta la struttura organizzativa e dal momento che diversi uffici possono concorrere nella realizzazione di una o più fasi di adozione delle misure, occorre indicare chiaramente quali sono i responsabili dell'attuazione della misura e/o delle sue fasi, al fine di evitare fraintendimenti sulle azioni da compiere per la messa in atto della strategia di prevenzione della corruzione;
- indicatori di monitoraggio e valori attesi, al fine di poter agire tempestivamente su una o più delle variabili sopra elencate definendo i correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure.

4. Misure finalizzate alla gestione del rischio

4.1 Misure generali

L'analisi del rischio, conclusa nel 2016, è stata estesa a tutte le attività svolte dalle strutture dell'amministrazione centrale di Ateneo. L'allegato 1 riporta l'esito dell'analisi del rischio e la relativa ponderazione del grado di rischio. Un primo prospetto (Allegato 1 – Mappatura del rischio: prospetto aree a rischio generali), riporta l'esito relativo ai processi mappati all'interno delle aree a rischio definite generali, ossia:

- Gestione contenzioso
- Gestione patrimonio
- Gestione finanziaria delle entrate e delle spese
- Gestione delle procedure di gara, negoziate e dei contratti
- Incarichi interni ed esterni del personale e dei dirigenti
- Selezione, reclutamento e progressioni di carriera del personale
- Contributi ed erogazioni a favore di terzi

Il secondo prospetto riporta l'esito dell'analisi su tutti i processi mappati all'interno delle aree dell'amministrazione centrale.

A seguito di tale risultato, già dal 2018, il Responsabile della prevenzione della corruzione ha ritenuto di dover approfondire l'analisi rispetto a determinate aree ritenute a rischio per legge, attraverso l'analisi diretta di determinati processi da parte dei responsabili delle procedure, con il supporto metodologico dell'Ufficio prevenzione corruzione e trasparenza.

Pertanto, nei precedenti Piani sono state oggetto di specifica analisi le procedure di gara e di gestione delle procedure negoziate e quelle relative alla gestione delle procedure di reclutamento del personale docente, ricercatore e tecnico amministrativo e il processo di gestione delle presenze del personale.

A seguito dell'inchiesta giudiziaria che ha coinvolto i vertici dell'Ateneo, il processo di mappatura e di identificazione e valutazione del rischio legato alle procedure sopradescritte verrà completamente rivalutato e rivisitato anche in base ad una nuova metodologia di analisi del rischio.

Per la mappatura è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative prese in esame. Si prevede pertanto la costituzione di gruppi di lavoro dedicati e interviste agli addetti ai processi onde individuare gli elementi peculiari e i principali flussi. In particolare, soprattutto in questa fase, il RPCT, che coordina la mappatura dei processi dell'intera amministrazione, deve poter disporre delle risorse necessarie e della collaborazione dell'intera struttura organizzativa, senza la quale il Piano non potrà essere attuato.

Entro settembre 2020 verrà creato un registro degli eventi rischiosi legati ai macro processi presi in analisi. L'obiettivo è completare la valutazione del rischio dei macro processi entro ottobre, in modo da avere a disposizione gli ultimi mesi dell'anno per il trattamento del rischio e l'individuazione delle misure da pianificare nel prossimo PTPCT.

Pertanto la pianificazione delle misure avverrà dopo la mappatura dei processi e la relativa analisi del rischio. Verranno costituiti appositi gruppi di lavoro per ciascuna delle aree coinvolte, coordinati dal RPCT, con il supporto metodologico dell'UPCT e la supervisione del delegato alla trasparenza e alla legalità.

Nell'attuale Piano, come segnale di una attenzione immediata da parte dell'amministrazione a seguito dell'inchiesta giudiziaria, sono state individuate alcune azioni specifiche, necessarie alla realizzazione di un sistema coerente con il Piano strategico di Ateneo e con il Piano del fabbisogno del personale e con le relative delibere dei dipartimenti. In particolare queste ultime, nelle scelte

relative alle procedure concorsuali (art.18 e art.24 della legge "Gelmini") dovranno sempre contenere le giuste motivazioni ed essere sempre in linea con gli obiettivi strategici di Ateneo e con il Piano del fabbisogno del personale, senza possibilità di discrezionalità alcuna. La medesima attenzione va posta alla scelta dei criteri di formazione delle commissioni che deve essere guidata sempre da principi di carattere generale.

Pertanto, tra le azioni previste si sottolinea la revisione dei regolamenti in materia di reclutamento del personale e in materia di gestione di procedure negoziate e dei contratti. Proprio a tal fine saranno attenzionate le principali criticità che l'Ateneo riscontra in tema di contratti e le relative azioni poste in essere:

- riduzione a coerenza della normazione di Ateneo nella materia, avendo particolare cura alla necessità di rendere conforme la disciplina presente nel regolamento per l'amministrazione, la contabilità e la finanza con lo Statuto dell'Università degli Studi di Catania;
- modifica e implementazione del regolamento per l'amministrazione, la contabilità e la finanza, in modo da renderlo maggiormente coerente con la più recente evoluzione della disciplina dei contratti pubblici. Tra l'altro, appare necessario intervenire su alcuni snodi cruciali delle procedure, quali sono quelli relativi alle modalità di nomina delle commissioni di gara e alla identificazione dei RUP. Inoltre, occorre più puntualmente regolamentare lo svolgimento delle fasi contrattuali successive a quella di aggiudicazione, con una attenzione specifica per quella di esecuzione, in modo tale da monitorare il procedimento di attuazione della spesa e garantire con migliore affidabilità l'ottenimento degli obiettivi e dei risultati che con ciascuna singola spesa si intendono raggiungere;
- modifica e implementazione dei documenti giuridici "accessori" al regolamento per l'amministrazione, la contabilità e la finanza, prestando una particolare cura nel rendere più spediti, certi e rigorosi i procedimenti di spesa ascrivibili alla gestione economica;
- redazione di importanti regolamenti tra cui il regolamento relativo ai contratti c.d. "sottosoglia" e il regolamento per i contratti c.d. "attivi".

Una volta che i regolamenti indicati verranno adottati, dovrà avvenire la semplificazione dei procedimenti di spesa mediante quelle forme di autonomia e di decentramento previste dalla legge; dovrà avvenire il perseguimento della razionalizzazione dei procedimenti di spesa, anche attraverso forme di gestione aggregata degli acquisti, in modo tale da consentire l'eliminazione degli sprechi e l'ottenimento di economie; dovrà avvenire l'attivazione di procedure funzionalmente indirizzate allo sviluppo di un approccio innovativo degli acquisti da parte dell'Università degli Studi di Catania, sia al fine di soddisfare nel modo più utile possibile le comuni esigenze, sia anche al fine di porre il nostro Ateneo al "centro" di percorsi innovativi che debbono potersi espandere anche nella nostra area territoriale di riferimento.

Inoltre, sarà oggetto di revisione il regolamento per le prestazioni in conto terzi ed altre prestazioni esterne a pagamento (D.R. n. 11336 del 12/12/2005), per definire i criteri per la distribuzione dei compensi al personale per le attività eseguite nell'ambito di contratti e convenzioni per conto terzi.

In allegato si riporta la schematizzazione della mappatura e la relativa analisi del rischio riguardanti il processo di gestione delle procedure di gara e il processo di reclutamento del personale, con le misure previste nei Piani precedenti 2018-2020 e 2019-2021. Questi schemi, che quest'anno in previsione della nuova mappatura e analisi del rischio si è deciso di non aggiornare, se non per la parte relativa alle procedure relative all'aggiudicazione dei contratti e alla gestione della loro esecuzione, saranno utilizzati come base di partenza per il lavoro di valutazione del rischio che verrà svolto durante il 2020, al fine di non perdere la continuità con le misure fino ad oggi attuate.

4.2 Misure trasversali di informatizzazione

L'Ateneo di Catania, in linea con la programmazione strategica di Ateneo, si è posto l'obiettivo di avviare azioni di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi nel rispetto di principi di trasparenza e di buon andamento dell'azione amministrativa. A tal fine, sono stati previsti specifici interventi tesi a razionalizzare l'azione amministrativa, attraverso:

- un'azione regolamentare, che contempererà l'esigenza di semplificazione e razionalizzazione dell'azione amministrativa con quella di eliminare gli spazi di discrezionalità in talune specifiche fasi dei procedimenti, nelle quali si siano ravvisati potenziali fattori abilitanti del rischio di cattiva gestione;
- la realizzazione di un progetto teso a colmare il deficit tecnologico che caratterizza l'amministrazione, investendo nell'informatizzazione dei processi e nella creazione di sistemi informativi integrati, finalizzati a rendere le procedure di supporto efficienti, trasparenti e controllabili, a consentire la rendicontazione e la misurazione dei risultati, anche per valutare gli effettivi miglioramenti delle azioni e delle politiche attuate.

L'azione avviata negli anni precedenti finalizzata a colmare il deficit tecnologico che caratterizza l'Ateneo attraverso la realizzazione di un sistema informativo integrato per la gestione dei processi critici dell'amministrazione, risulta trasversale a tutte le aree strategiche, al fine di perseguire miglioramenti sistematici della performance di Ateneo e, contestualmente, risulta strumentale a ridurre le circostanze che possano favorire comportamenti non virtuosi nella gestione delle procedure.

Didattica e gestione della carriera degli studenti

L'Ateneo ha acquisito un software per la gestione integrata delle attività legate alla gestione della didattica, che consente di gestire in modo integrato tutto il processo, dalla programmazione e gestione dell'offerta formativa, alla gestione delle carriere degli studenti, dall'immatricolazione alla conclusione degli studi, al fine di ridurre gli spazi di discrezionalità, rendere trasparenti le procedure, migliorare l'efficienza delle procedure e i risultati in termini di servizi offerti agli studenti. Tale attività rientra nell'obiettivo di creare un unico sistema informativo integrato di Ateneo, necessario ai fini della rilevazione e misurazione dei risultati dell'attività didattica. Il Sistema è entrato in funzione nel 2019, tuttavia sono state riscontrate diverse criticità nella gestione di alcune fasi del processo, che in parte sono state prontamente superate e in parte verranno affrontate nel 2020 con la completa funzionalità del sistema.

Si rimanda dunque alla mappatura del processo e alla nuova analisi del rischio al momento in cui il Sistema informativo integrato per la gestione dell'offerta formativa, della carriera studenti e dei servizi didattici agli studenti sarà entrato a regime superando tutte le criticità.

Ricerca

Con riferimento ai fattori di rischio che si possono manifestare nell'ambito della gestione dell'attività di ricerca, si rileva, in linea con quanto sollecitato nel PNA 2017 – sezione Università e nell'atto di indirizzo del Ministro dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca di maggio 2018, che l'Ateneo, nell'ambito della programmazione 2016-2018 aveva già avviato e attuato diverse iniziative tese a superare gli aspetti critici che si manifestano sia con riferimento alla programmazione dei finanziamenti destinati alla ricerca con fondi di Ateneo, sia con riferimento alla gestione delle varie fasi del ciclo di vita di un progetto di ricerca. Tali criticità, rappresentavano, infatti, per l'Ateneo, dei punti di debolezza, per i quali sono stati definiti specifici obiettivi di sviluppo, che continuano a rappresentare dei punti di forza anche nella pianificazione 2020-2022.

Uno specifico rischio legato alla fase di progettazione della ricerca si riscontra nella possibilità che si verifichino delle asimmetrie informative circa le opportunità di finanziamento, che possano favorire determinati soggetti o ambiti di ricerca rispetto agli altri. A tal fine, l'Ateneo si è mosso in più direzioni.

Innanzitutto, è stato definito uno specifico obiettivo finalizzato a creare un sistema mirato di diffusione delle opportunità di finanziamento, per ambiti e settori di ricerca, con lo scopo di incentivare la costituzione di gruppi di ricerca e di incrementare la partecipazione ai bandi. Tale intervento si inserisce nel più ampio obiettivo di creazione di un sistema informativo integrato per la gestione dei progetti di ricerca, già avviato nel triennio precedente con la messa in produzione di diverse soluzioni software acquisite e l'avvio delle attività necessarie all'integrazione di questi con gli altri applicativi in uso di Ateneo (gestione del personale, contabilità, etc.).

L'assenza di tale sistema, infatti, non solo pregiudicava l'efficiente ed efficace gestione dei progetti, ma anche la trasparenza e il controllo delle procedure interne, rendendo difficile la rendicontazione e la valutazione dei risultati, anche al fine di valutare la performance di Ateneo nella ricerca. Al fine di superare tale elemento di debolezza, che evidenzia, dunque, anche un fattore di rischio legato alla mancanza di gestione delle informazioni e di trasparenza dell'utilizzo delle risorse, derivanti dai finanziamenti esterni per la ricerca, l'Ateneo ha avviato un progetto teso a creare un sistema informativo integrato. A tal fine, nel 2018, sono state concluse le attività negoziali per le acquisizioni dei software necessarie e il 2019 ha rappresentato l'anno di messa in produzione di tale sistema. L'entrata a regime di tutto il sistema integrato avverrà entro il 2020.

Un altro elemento critico nella gestione dell'attività di ricerca è rappresentato dall'assenza di trasparenza nell'attribuzione di risorse finanziarie di Ateneo per lo svolgimento dell'attività di ricerca, in assenza di criteri di distribuzione chiari. Già a partire dal triennio 2016-2018, l'Ateneo, al fine di sostenere le attività di ricerca dei docenti stimolando, in particolare, la progettazione internazionale e il "protagonismo" progettuale dei più giovani, attraverso una differenziazione delle linee di finanziamento e l'attribuzione ai dipartimenti della responsabilità di indirizzo nell'utilizzo delle risorse, aveva deliberato un "Piano della ricerca", finalizzato a migliorare la performance della ricerca nazionale e internazionale, attraverso la destinazione, per ciascuna annualità, di specifiche risorse finanziarie, derivanti dal Bilancio di Ateneo, sulla base di criteri di distribuzione prestabiliti.

L'Ateneo ha proseguito in questa direzione, attraverso la definizione di un nuovo Piano della ricerca, per il triennio 2020-2022, deliberato a dicembre 2019, stabilendo le nuove linee di intervento e di finanziamento e subordinando la distribuzione dei fondi alla preventiva definizione di specifici criteri di utilizzazione delle risorse e di valutazione delle attività svolte e dei progetti presentati.

4.3 Attività di verifica incarichi extraistituzionali del personale T.A. e del personale docente e disciplina degli incarichi dirigenziali (art. 53, comma 7, del d. lgs. 165/2001)

L'Ateneo di Catania, già dalla pianificazione 2015-2017, ha previsto l'attività ispettiva a campione tra le azioni di gestione del rischio, per verificare la presenza di incarichi extraistituzionali non autorizzati ai dipendenti dell'Ateneo, quindi svolti in violazione della normativa vigente e dei regolamenti di Ateneo.

L'attività di verifica è curata dall'Area per la gestione amministrativa del personale, che - dopo aver provveduto all'individuazione del personale in servizio (docenti e personale tecnico amministrativo) al 31 dicembre di ogni anno - trasmette gli elenchi alla Commissione sorteggi di Ateneo, che mediante l'utilizzo di un sistema informatico effettua l'estrazione dei soggetti per i quali sarà avviata la verifica. La verifica avviene attraverso una richiesta agli enti competenti, ai quali si richiede di certificare l'esistenza o meno di posizioni aperte a loro carico su tutto il territorio nazionale.

Al fine di dare ampia diffusione della normativa in materia e della regolamentazione di Ateneo, nell'ambito dei corsi di formazione obbligatori organizzati per neo assunti, già dal 2017 è stata inserita la trattazione dell'argomento relativo all'assunzione degli incarichi extraistituzionali, allo scopo di sensibilizzare e formare i nuovi assunti.

Inoltre, al fine di aggiornare la regolamentazione di Ateneo, nel 2018 è stato revisionato il "Regolamento in materia di incompatibilità e di rilascio di autorizzazioni per l'assunzione da parte del personale docente di incarichi extraistituzionali" con DR. n. 903 del 12.03.2018.

Nel corso del 2020 sarà revisionato anche il "Regolamento interno per il rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale tecnico-amministrativo" (D.R. n. 2226 del 31.05.1999).

Di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio 2017, 2018, 2019 e gli interventi e gli indicatori di monitoraggio previsti per il triennio 2020-2022.

Monitoraggio 2017 -2018 -2019 - Indicatori di efficacia della misura

| Anno | Competenza | Misura | Indicatore | Risultato |
|------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 2017 | | Verifica incarichi non autorizzati extra istituzionali personale dipendente | N° irregolarità/n° soggetti su campione stratificato del 5 % | 2 violazioni accertate |
| 2018 | AGAP | Verifica incarichi non autorizzati extra istituzionali personale dipendente | N° irregolarità/n° soggetti su campione 8% del personale al 31/12/2017 per il personale T.A. di cat. B-C-D-EP e per i professori di I fascia; 10% del personale al 31/12/2017 con riferimento ai professori di II fascia, ai ricercatori di ruolo e ai ricercatori t.d. | Nessuna violazione accertata |
| 2019 | | Verifica incarichi non autorizzati extra istituzionali personale dipendente | N° irregolarità/n° soggetti su campione 8% del personale al 31/12/2018 per il personale T.A. di cat. B-C-D-EP e per i professori di I fascia; 10% del personale al 31/12/2018 con riferimento ai professori di II fascia, ai ricercatori di ruolo e ai ricercatori t.d. | 3 violazioni accertate |
| 2018 | ARIT | Revisione del "Regolamento in materia di incompatibilità e di rilascio di autorizzazioni per l'assunzione da parte del personale docente di incarichi extraistituzionali" D.R. n. 3375 del 26.08.2014. | | Modifica del regolamento emanato con DR. n.903 del 12.03.2018 |

Interventi previsti per il triennio 2020-2022

| Struttura competente | Interventi previsti | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| | Incarichi extraistituzionali del personale dipendente | | | |
| Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione | Pianificazione di approfondimento della normativa di riferimento nell'ambito dei corsi obbligatori per i nuovi assunti. | 31/12 | 31/12 | 31/12 |
| | Incarichi extraistituzionali del personale dipendente | | | |
| | Verifica presenza incarichi non autorizzati o in violazione della legge attraverso estrazione casuale di un numero di unità per ciascuna categoria calcolato statisticamente su un campione stratificato in modo da garantire una stima corretta. | | | |
| | Relazione al 30 novembre di ogni anno che riporti gli esiti delle attività di verifica, in particolare: | | | |
| AGAP | - N. unità di personale per ciascuna categoria di personale al 31/12 dell'anno precedente a quello della verifica | 30/11 | 30/11 | 30/11 |
| | - N. unità estratte per ciascuna categoria di personale | | | |
| | - N. irregolarità riscontrate per ciascuna categoria di personale | | | |
| | - Provvedimenti conseguenti all'eventuale accertamento di irregolarità | | | |
| ARIT | Revisione: "Regolamento interno per il rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale tecnico-amministrativo" (D.R. n. 2226 del 31.05.1999) | 31/12 | | |

4.4 Incompatibilità e inconferibilità degli incarichi dirigenziali (d. lgs. 39/2013)

Con particolare riferimento agli incarichi dirigenziali, si evidenzia che tutti i dirigenti dell'Ateneo sono in ruolo ad eccezione del Direttore generale. In attuazione del d.lgs. 39/2013 e per quanto previsto nella determinazione n. 833 del 3 agosto 2016 recante *Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione - Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*, l'attività di vigilanza interna sull'osservanza delle norme in materia è demandata al Responsabile della prevenzione della corruzione. A tal fine, l'Ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza acquisisce annualmente dai dirigenti in servizio presso l'Ateneo, specifiche dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, utilizzando i seguenti moduli:

1. Modulo per la dichiarazione sull'insussistenza di cause di incompatibilità, in cui ogni dirigente dichiara, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 1 e 2, del d.lgs. 39/2013, di non essere titolare di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'Università di Catania e di non svolgere un'attività professionale in proprio regolata, finanziata o comunque retribuita dall'Università di Catania.
2. Modulo per la dichiarazione sull'insussistenza di cause di inconferibilità, in cui ciascun dirigente dichiara, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3, comma 1 lett. c) e art. 4 comma 1 lett. c) del d.lgs. 39/2013 di non essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei reati di cui al capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale, e di non aver, nei due anni precedenti all'incarico descritto, svolto incarichi e/o ricoperto cariche in enti di diritto privato, regolati o finanziati dall'Università degli studi di Catania.

L'Ufficio prevenzione della corruzione e trasparenza cura, annualmente, l'aggiornamento e la pubblicazione delle informazioni contenute nelle dichiarazioni, inserendole nell'apposita sezione di "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo.

Come consueto, anche nel 2019, sono state svolte le verifiche ispettive sul 100% dei dirigenti in servizio e sul Direttore generale, sia con riferimento all'accertamento delle cause di incompatibilità, che delle cause di inconferibilità, attraverso apposite richieste all'INPS e al casellario giudiziale, non rilevando alcuna irregolarità.

Anche per gli anni a venire la verifica sarà svolta sulla totalità degli interessati.

Monitoraggio 2017 - 2018 - 2019 – Indicatori di efficacia della misura

| Anno | Competenza | Misura | Indicatore | Risultato |
|------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------|
| 2017 | UPCT | Verifica assenza situazioni di inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali | N° irregolarità sul 100% dei dirigenti | 0 violazioni |
| 2018 | UPCT | Verifica assenza situazioni di inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali | N° irregolarità sul 100% dei dirigenti | 0 violazioni |
| 2019 | UPCT | Verifica assenza situazioni di inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali | N° irregolarità sul 100% dei dirigenti | 0 violazioni |

Interventi previsti per il triennio 2020-2022

| Struttura competente | Interventi previsti | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| UPCT | Incarichi dirigenziali | | | |
| | - Richiesta dichiarazione sull'assenza di situazioni di inconfiribilità e di incompatibilità alla fine di ciascun anno | 31/12 | 31/12 | 31/12 |
| | - Verifica inconfiribilità e incompatibilità attraverso specifiche richieste agli enti competenti sul 100% dei dirigenti in servizio, compreso il direttore generale | | | |

4.5 Conferimento degli incarichi e rotazione ordinaria

La rotazione degli incarichi conferiti al personale che opera all'interno delle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una delle misure di prevenzione della corruzione e di gestione del relativo rischio.

È utile però ricordare che la rotazione del personale rientra in un processo più ampio, non strettamente legato alla prevenzione della corruzione, i cui criteri devono essere condivisi dagli organi di vertice amministrativo con le organizzazioni sindacali.

Pertanto, la piena attuazione di tale misura rimane subordinata al completamento della riorganizzazione di Ateneo.

Conferimento degli incarichi:

È necessario definire i criteri di conferimento degli incarichi per il personale dirigente e per il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, attraverso un'apposita attività regolamentare in materia.

Rotazione ordinaria:

Nel 2020 è prevista una regolamentazione per stabilire i criteri di rotazione "ordinaria" del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, i cui criteri sono: a) l'individuazione degli uffici; b) la periodicità; c) le caratteristiche (funzionale o territoriale). Sui criteri citati va attuata la preventiva informativa sindacale che va indirizzata all'organizzazione sindacale con lo scopo di consentire a quest'ultima di formulare in tempi brevi osservazioni e proposte.

Un'attenzione particolare deve essere data alla rotazione del personale dirigente. Essendo la rotazione una misura che ha effetti su tutta l'organizzazione di un'amministrazione, progressivamente la rotazione dovrebbe essere applicata anche a quei dirigenti che non operano nelle aree a rischio. Ciò tra l'altro sarebbe funzionale anche a evitare che nelle aree di rischio ruotino sempre gli stessi dirigenti.

La programmazione è necessaria al fine di evitare che la rotazione sia impiegata al di fuori di un programma predeterminato o possa essere intesa o utilizzata in materia non funzionale alle esigenze di prevenzione di fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione. Pertanto, risulta fondamentale che la rotazione sia programmata su base pluriennale e certamente richiede il coinvolgimento di tutti i dirigenti.

Solo dopo la pianificazione potranno essere programmate adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione. La formazione è una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione.

4.6 Attività formative in tema di anticorruzione

La legge n. 190/2012, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, individua nella formazione del personale uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione. Nel suo significato più ampio di “**essere informati**”, ovvero *consapevoli*, che la formazione è alla base della prevenzione.

L’approccio dell’azione formativa, come suggerito dal PNA, è basato su tre diversi livelli:

1. **Livello generale:** rivolto a tutti i dipendenti e relativo all’aggiornamento delle competenze sui temi dell’etica e della legalità e sui codici di comportamento.
2. **Livello specifico:** rivolto al personale che opera in ambiti particolarmente esposti al rischio di corruzione.
3. **Livello più avanzato:** rivolto al Responsabile della prevenzione della corruzione, al suo staff, ai referenti.

L’obiettivo è quello di formare il personale sui programmi e sugli strumenti da utilizzare per affrontare il complesso tema della corruzione all’interno della pubblica amministrazione e di ridurre il rischio che l’illecito sia commesso inconsapevolmente.

Tutto ciò potrà avvenire sia attraverso la diffusione di una omogenea base di conoscenze mediante insegnamenti di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati, sia attraverso la trasmissione di specifiche competenze nelle aree operative a più alto rischio di corruzione, alla luce delle novità introdotte dalla normativa in materia di prevenzione della corruzione.

Infine, è da considerare fondamentale il principio della trasparenza. Infatti, dal rafforzamento della trasparenza dell’azione amministrativa, intesa non solo come *iter* procedimentale ma anche come partecipazione e accessibilità totale, deriva una maggiore efficacia della prevenzione del fenomeno corruttivo. Da ciò la necessità di fornire agli operatori, soprattutto nelle aree di maggior rischio, le conoscenze e gli strumenti per garantire un corretto *agere* amministrativo.

Monitoraggio attività formativa anno 2017-2018-2019

| Anno | Struttura competente | Interventi e indicatori di monitoraggio | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2017 | AFO | Sulla base delle linee guida predisposte dal RPCT: pianificazione delle attività formative sia di livello generale che specialistico per il triennio 2018-2020 | | |
| | RPCT/ANAC | Stipula protocollo d'intesa tra ANAC e UNICT in data 15.11.2017 | | |
| 2018 | AFO – ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione | Prima edizione corso di livello generale: 21 e 24 maggio 2018 | Destinatari: circa il 35% del personale T.A. dell'Ateneo | Argomenti trattati: - concetto di corruzione (PNA); - il conflitto di interessi: aspetti teorici e approfondimenti operativi; - accesso e trasparenza come strumento di prevenzione della corruzione; - il quadro regolatorio interno: i codici di comportamento, etici, disciplinare e il <i>whistleblower</i> |
| | | Seconda edizione corso di livello generale: 25 e 27 giugno 2018 | | |
| | | Terza edizione corso di livello generale: 2 e 5 luglio 2018 | | |
| | | Quarta edizione corso di livello generale: 15 e 18 ottobre 2018 | | |
| | | Corso di formazione specialistica - il nuovo codice degli appalti: 12-14 giugno 2018 | Destinatari: DL, DEC, RUP, e personale che si occupa dei servizi provveditorali in Ateneo (tot.78 partecipanti) | Argomenti trattati: -il nuovo codice degli appalti: impatti sulla trasparenza e sulla prevenzione alla corruzione a seguito dell'introduzione del d.lgs.50/2016 |
| | | Corso di formazione avanzata in materia di Prevenzione della corruzione e trasparenza nella Pubblica Amministrazione, di livello avanzato (organizzato nell'ambito del Protocollo stipulato con l'ANAC) 7 giornate di formazione avanzata svolte nel periodo ottobre – dicembre 2018, per un totale di 32 ore di didattica | Destinatari: tutto il personale dirigente, tutti i funzionari di cat. EP e i componenti dell'UPCT (tot.47 partecipanti) | Argomenti trattati: - il conflitto di interesse nella P.A. - prevenzione del rischio di corruzione nella P.A. e tecniche di redazione di piani anticorruzione (<i>risk management</i>) - la trasparenza come strumento di prevenzione della corruzione - la prevenzione della corruzione negli appalti pubblici. Il nuovo codice degli appalti |
| Entro il 30 novembre: report relativo ai risultati dell'attività formativa di livello generale, con l'obiettivo di valutare l'efficacia della formazione attraverso: - I risultati dei questionari di percezione della corruzione somministrati ai destinatari della formazione sia generale - i risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione generale | Risultati: - dai risultati del questionario di percezione della corruzione si evince che il termine corruzione viene identificato chiaramente mostrando consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze. Quasi la totalità dei partecipanti è consapevole della distinzione tra il concetto di corruzione e la cosiddetta "malamministrazione"; la formazione assume un ruolo fondamentale nella diffusione della conoscenza delle azioni che l'Ateneo mette in atto per contrastare il fenomeno (il 56% dei partecipanti è a conoscenza del sistema normativo di riferimento e delle leggi che tutelano il dipendente che segnala gli illeciti). -Anche dall'analisi dei risultati della <i>customer satisfaction</i> emerge che, per il 60% dei partecipanti, il corso ha soddisfatto le aspettative, sia riguardo ai contenuti e alla durata degli interventi che relativamente ai docenti e alla logistica. | | | |
| 2019 | Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione | Prima edizione corso di livello generale: 27 maggio e 1 giugno 2019 | Destinatari: circa il 35% del personale T.A. dell'Ateneo (305 dipendenti) | Argomenti trattati: - concetto di corruzione (PNA); - l'importanza della cultura della trasparenza nelle politiche di strategia di prevenzione della corruzione: dall'accesso civico al FOIA - il conflitto di interessi: aspetti teorici e approfondimenti operativi; - il quadro regolatorio interno: i codici di comportamento, etici, disciplinare e il <i>whistleblower</i> |
| | | Seconda edizione corso di livello generale: 24 e 27 giugno 2019 | | |
| | | Terza edizione corso di livello generale: 23 settembre e 7 ottobre 2019 | | |
| | | Quarta edizione corso di livello generale: 14 e 21 ottobre 2019 | | |
| | | La formazione specialistica prevista non è stata erogata perché subordinata all'emanazione di regolamenti in materia ancora in attesa di approvazione. | | |

| | | | |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>Entro il 30 novembre: report relativo ai risultati dell'attività formativa di livello generale, con l'obiettivo di valutare l'efficacia della formazione attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - I risultati dei questionari di percezione della corruzione somministrati ai destinatari della formazione sia generale - i risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione generale | <p>Risultati:</p> <p>-Dai risultati di tale questionario si evince che il termine corruzione viene identificato chiaramente mostrando consapevolezza della gravità del fenomeno e delle sue conseguenze. Si rileva, però, anche la difficoltà nel denunciare atti di corruzione: il 28% dei partecipanti non saprebbe come comportarsi davanti ad un episodio di corruzione sul lavoro, mentre per il 59% è la paura di possibili ritorsioni che impedisce di denunciare un atto di corruzione. Questo fa ipotizzare come la difficoltà maggiore nel denunciare fatti di corruzione riguardi la tutela per chi denuncia. Pertanto, la formazione assume un ruolo fondamentale nella diffusione della conoscenza delle azioni che l'Ateneo mette in atto per contrastare il fenomeno (il 42% dei partecipanti dichiara di non essere a conoscenza delle misure messe in atto dall'Ateneo e il 57% non è a conoscenza del sistema normativo di riferimento e delle leggi che tutelano il dipendente che segnala gli illeciti). Il bisogno di formazione viene confermato dal fatto che il 71% vorrebbe che venissero affrontati più spesso nella propria struttura argomenti specifici inerenti la cultura della legalità.</p> <p>-Anche dall'analisi dei risultati della customer satisfaction emerge che, per il 60% dei partecipanti, il corso ha soddisfatto le aspettative, sia riguardo ai contenuti e alla durata degli interventi che relativamente ai docenti e alla logistica.</p> |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Formazione generale

Per quanto riguarda la formazione di livello generale, la calendarizzazione delle attività proseguirà così come indicato nel precedente PTPC 2019-2021. Alla luce dei feedback ricevuti dai questionari di *customer satisfaction* si evince che la suddivisione del personale in gruppi omogenei ha influito positivamente sia sull'organizzazione, sia sulla trattazione dei temi. Inoltre l'introduzione di casi operativi, al fine di affrontare gli argomenti oggetto della formazione in modo pratico, ha elevato la percentuale di gradimento riscontrato.

Dai risultati dell'indagine sulla percezione della corruzione emerge che bisogna continuare a lavorare culturalmente, proseguendo con le iniziative di confronto e formazione sui temi della legalità e dell'etica, soffermandosi anche sull'importanza della disciplina del *whistleblowing*. Pertanto per il 2020, sulla base dei risultati dell'analisi svolta nel 2019, è prevista una rimodulazione dei corsi di livello generale, con particolare attenzione alle tematiche sopracitate, nonché alla modalità di erogazione della formazione, privilegiando le occasioni di confronto (*focus group*).

Anche per il 2020, alla fine di ciascuna edizione verrà somministrato ai partecipanti un questionario di gradimento, e un questionario di percezione della corruzione, entrambi obbligatori per il rilascio dell'attestato. Nel corso dell'anno si inizierà a lavorare per un'implementazione di tali questionari, finalizzata ad avere una maggiore qualità delle informazioni e nella prospettiva della pianificazione di un nuovo ciclo di formazione in materia di prevenzione della corruzione che prenderà il suo avvio nel 2021.

Formazione specialistica

Con riferimento alla formazione specialistica prevista nel PTPC 2019-2021 si precisa che i tre corsi riguardanti le tematiche della disciplina dell'accesso generalizzato (c.d. FOIA); della gestione dei rischi di corruzione (risk management a supporto dell'amministrazione per sviluppare strategie adatte ad affrontare i rischi nelle aree più esoste e per favorire la mappatura dei processi all'interno dell'organizzazione) e della gestione dei rischi di corruzione nell'ambito delle procedure di reclutamento, sono stato rinviati alla nuova pianificazione.

Pertanto, nel corso del 2020, secondo un'opportuna calendarizzazione stilata dall'ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione, verranno realizzati i seguenti corsi:

Argomento: *Rischi di corruzione nell'ambito delle procedure di reclutamento, riguardanti la selezione del personale docente e tecnico amministrativo.*

Destinatari: chi si occupa delle procedure per concorso e selezione per il personale T.A. e per il personale docente e ai RUP di tali materie, nonché al personale dell'AGAP opportunamente segnalato

Durata: 2 giornate (12 ore)

Argomento: *La disciplina dell'accesso generalizzato (c.d. FOIA): gli strumenti di base per una corretta applicazione da parte degli uffici amministrativi (modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016). Profili applicativi e aspetti problematici*

Destinatari: tutti coloro che operano all'interno dell'URP, nelle segreterie delle aree, dei centri di servizio e dei dipartimenti e tutti i referenti per l'accesso laddove siano stati individuati

Durata: 2 giornate (12 ore)

Argomento: *Processo di gestione dei rischi corruzione: il risk management a supporto dell'amministrazione per sviluppare strategie adatte ad affrontare i rischi nelle aree "ad alto rischio" e per favorire la mappatura dei processi all'interno dell'organizzazione*

Destinatari: i referenti della corruzione all'interno delle aree/strutture dell'Ateneo (una volta nominati).

Durata: 2 giornate (12 ore)

Per tutti i corsi si prevedono sia attività di didattica frontale, che attività di didattica interattiva per le quali si ritiene opportuno coinvolgere docenti/formatori esperti con specifiche competenze in materia. Ogni corso potrebbe essere riproposto l'anno seguente qualora la numerosità del personale che non vi abbia preso parte sia sufficiente a giustificare una nuova edizione.

Alla fine di ciascun corso sarà effettuato un test di verifica sulle conoscenze acquisite dai singoli partecipanti, al fine di valutare l'efficacia dell'intervento formativo. Contestualmente, verrà somministrato ai partecipanti un questionario di gradimento e un questionario di percezione della corruzione, entrambi obbligatori per il rilascio dell'attestato.

Formazione avanzata

La formazione di livello avanzato è stata completata nell'anno 2018 con l'organizzazione del corso in materia di Prevenzione della corruzione e trasparenza nella Pubblica Amministrazione, organizzato nell'ambito del protocollo d'intesa con l'ANAC, rivolto a tutti i dirigenti e al personale di categoria EP e ai funzionari componenti dell'ufficio prevenzione corruzione e trasparenza.

Formazione nuovi assunti

Nell'ambito dei corsi obbligatori annuali per i nuovi assunti è stato previsto uno specifico approfondimento riguardante la normativa che regola la disciplina degli incarichi extra istituzionali del personale T.A. e del personale docente e degli incarichi dirigenziali.

Di seguito si riportano gli interventi previsti e gli indicatori per il monitoraggio dei risultati nel triennio 2020-2022.

| Struttura competente | Interventi e indicatori di monitoraggio | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------|-------------|---|
| Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione | Specifica calendarizzazione dei corsi di formazione ed eventuale revisione del contenuto dei moduli formativi per gli anni successivi alla pianificazione | 28 febbraio | | - | |
| | Nuova pianificazione triennale | - | 31 dicembre | - | |
| | Avvio nuova calendarizzazione | - | - | 28 febbraio | |
| | Report relativo ai risultati dell'attività formativa, con l'obiettivo di valutare l'efficacia della formazione attraverso: - i risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione - I risultati dei questionari di percezione della corruzione somministrati ai destinatari della formazione - I risultati dei test di verifica sulle conoscenze acquisite (relativamente solo ai corsi di formazione di livello specialistico) | 30 novembre | - | 30 novembre | |
| | Indicatore: % di personale formato per ciascun livello della formazione sul totale dei destinatari relativi a ciascuno dei livelli di formazione | Livello generale: 100% | - | - | - |
| | | Livello specialistico: 50% | - | - | - |
| La formazione di livello avanzato è stata completata nel 2018 | | | | | |
| Dirigenti e responsabili delle strutture coinvolte nelle iniziative di formazione specialistica | Report di valutazione relativo all'analisi dell'efficacia della formazione sul personale coinvolto nella formazione di livello specialistico | 30 novembre | - | 30 novembre | |

4.7 Codice di comportamento

L'Ateneo, con decreto rettorale n. 2352 del 5 giugno 2014, ha emanato il codice di comportamento di Ateneo. Il documento, è pubblicato all'interno della sotto-sezione "Atti generali" della sezione "Amministrazione trasparente" presente nel sito web di Ateneo (<http://www.unict.it/content/attigenerali>).

Il codice, contiene le norme relative al rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, di lealtà, di imparzialità e di servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico, che si applicano al personale tecnico amministrativo e, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori dell'amministrazione, nonché ai collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o di servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. Tali norme costituiscono anche "principi di comportamento" per il personale docente, in quanto compatibili con le disposizioni del rispettivo ordinamento.

Sono state poste in essere specifiche misure che riguardano:

- 1) la diffusione del codice di comportamento, ai sensi dell'art. 17 del D.P.R. 62/2013;
- 2) la vigilanza in ordine al rispetto delle norme contenute nel codice di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 6, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013;
- 3) l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 2, comma 3, all'art. 4, comma 6, e all'art. 6, comma 1, del D.P.R. 62/2013;
- 4) la raccolta delle segnalazioni di violazione del codice di comportamento, nonché delle condotte accertate e sanzionate relative a casi di violazione del codice di comportamento medesimo, ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013;
- 5) la formazione del personale per la corretta conoscenza del codice di comportamento, ai sensi dell'art. 54, comma 7, del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 15, comma 5, del D.P.R. 62/2013.

I risultati sullo stato di attuazione delle attività e delle misure previste sono riportati nelle relazioni sui risultati dell'attività di monitoraggio sull'attuazione del codice di comportamento, redatte ai sensi dell'art. 15 del D.P.R. 62/2013, e pubblicate all'indirizzo: <http://www.unict.it/content/codice-di-comportamento>.

Inoltre l'Ateneo, nella prosecuzione dell'attività già avviata negli anni precedenti di diffusione e di conoscenza del codice di comportamento, ha inserito, all'interno dei corsi obbligatori organizzati per i nuovi assunti (personale tecnico-amministrativo) un modulo dedicato all'illustrazione e all'applicazione del Codice di comportamento dell'Ateneo e del Codice Etico.

Nell'ottica di integrare ed esplicitare le previsioni del Codice di comportamento dell'Università degli studi di Catania, l'Ateneo, con D.R. n. 2637 del 6 agosto 2015, ha adottato il Codice etico, che determina i valori fondamentali della comunità universitaria, promuove il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione dei doveri e delle responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza. Esso costituisce il riferimento per la condotta del personale docente, del personale tecnico-amministrativo e degli studenti, da seguire per realizzare, nell'ambito dei propri ruoli, le finalità scientifiche, culturali ed educative dell'Ateneo.

L'Università assicura la massima diffusione del Codice etico (pubblicato sul portale di Ateneo <http://www.unict.it/content/atti-generalis>) per favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche e morali in esso contenute.

Le violazioni dei principi e delle regole del Codice etico comportano l'irrogazione di specifiche sanzioni, fermo restando l'eventuale avvio delle azioni penali, civili o amministrative. A tal fine, è

costituita una Commissione etica, (organo di controllo preposto a indagare e vigilare sull'applicazione delle norme e dei principi contenuti nel Codice e a definire i provvedimenti da assumere per le eventuali violazioni), che trasmette gli atti al rettore se si tratta di violazioni commesse dal personale docente o dagli studenti, oppure al direttore generale se si tratta di violazioni commesse dal personale tecnico-amministrativo.

Già nel 2019 era stata prevista la predisposizione di un codice unico di comportamento ed etico, con specifiche sezioni dedicate allo svolgimento delle attività di didattica e di ricerca e ai doveri comportamentali degli studenti. Tale documento, nonostante sia stato redatto nei tempi previsti da un gruppo di lavoro appositamente costituito, non è ancora stato sottoposto all'approvazione degli organi di indirizzo politico di Ateneo. Infatti, anche alla luce del cambio ai vertici dell'amministrazione, concluso a dicembre 2019 con la nomina del direttore generale, è tuttora oggetto di analisi e studio, anche da parte di alcuni delegati del rettore, tra cui il delegato alla trasparenza e alla legalità.

Nelle more dell'approvazione della stesura definitiva del Codice etico e di comportamento per dare attuazione alle disposizioni contenute nel D.P.R. 62/2013 e nel codice di comportamento e nel Codice etico di Ateneo si prevede di continuare le attività già avviate nel triennio precedente.

Monitoraggio anno 2017 – 2018 e 2019 – indicatori dell'efficacia delle misure

| Struttura competente | Misura | Indicatore | Risultato anno 2017 | Risultato anno 2018 | Risultato anno 2019 |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Ufficio procedimenti disciplinari | Esame segnalazione della violazione del codice di comportamento | n. segnalazioni pervenute/rilevate di violazione | 0 | 0 | 0 |
| | Esame delle segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari | n. segnalazioni pervenute/rilevate di violazione | 0 | 0 | 4 |
| | Esame procedimenti disciplinari avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti | n. procedimenti disciplinari avviati | 0 | 0 | 2* |

*sospesi ai sensi dell'art. 55-ter, comma 1, del d.lgs. 165/2001, fino al termine del procedimento penale

Interventi 2020-2022

| Struttura competente | Interventi | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Direttore generale e CdA | Approvazione del testo del "Codice etico e di comportamento" di Ateneo | 31/12 | | |
| Dirigenti e responsabili strutture | 1. Attuazione delle disposizioni contenute nel codice di comportamento, sulla base delle indicazioni del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza; | 30/10 | 30/10 | 30/10 |
| | 2. Monitoraggio sul rispetto del codice; | | | |
| | Relazione annuale sulle misure adottate per garantire il rispetto del codice di comportamento e giudizio | | | |

| Struttura competente | Interventi | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| | <p>sull'efficacia delle iniziative avviate per garantire il rispetto del codice di comportamento:</p> <p>RIFERIMENTO A:</p> <ul style="list-style-type: none"> - adempimenti art. 15, comma 1, del dpr 62/2013: misure per garantire la vigilanza e il rispetto del cod-comp all'interno della struttura di competenza -adempimenti art. 17 dpr. 62/2013: diffusione cod-comp all'interno della struttura di competenza -obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi art. 6, comma 2 e art. 7 del DPR 62/2013 (art. 6, comma 4 del codice di ateneo e art. 7) <p>INDICARE:</p> <ul style="list-style-type: none"> -N. segnalazioni pervenute/rilevate di violazione del codice di comportamento -N. di violazioni accertate e segnalate all'UPD e provvedimenti conseguenti adottati -esito dei procedimenti avviati | | | |
| Ufficio procedimenti disciplinari | <p>Predisposizione relazione annuale sui risultati del monitoraggio sullo stato di attuazione del codice di comportamento di Ateneo, nonché sull'esame delle segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legati a eventi corruttivi</p> | 30/11 | 30/11 | 30/11 |
| | <p>ART. 15, COMMA 3 DEL DPR. 62/2013</p> <p>TRASMISSIONE AL RESPONSABILE PCT DELLA RELAZIONE SUI RISULTATI DEL MONITORAGGIO ANNUALE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO.</p> <p>IN PARTICOLARE DOVRANNO ESSERE RIPORTATI I RISULTATI RELATIVI ALL'ATTUAZIONE DEGLI:</p> <ul style="list-style-type: none"> -adempimenti art. 17 dpr. 62/2013: diffusione cod.comp -adempimenti art. 15, comma 1, 2 dpr. 62/2013: vigilanza rispetto cod.comp -adempimenti art. 2, comma 3, del dpr 62/2013 (art. 2, comma 3, del codice di Ateneo – inserimento clausola risoluzione dei contratti in caso di violazione del cod.comp.) -adempimenti art. 4, comma 6, del dpr 62/2013 (art. 4, comma 8, del codice di ateneo –inserimento clausola nei moduli di richiesta autorizzazione svolgimento incarichi extra istituzionali con privati) -adempimenti art. 6, comma 1, del dpr 62/2013 (art. 6, comma 1 e 2 del codice di ateneo – dichiarazione all'atto di assegnazione agli uffici di non aver avuto rapporti con entri privati nel triennio) combinato con obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi art. 6, comma 2 e art. 7 del dpr.62/2013 (art. 6, comma 4 del codice di ateneo e art. 7). <p>ESAME DELLE SEGNALAZIONI DI <u>VIOLAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO</u> E RACCOLTA DELLE CONDOTTE ILLECITE ACCERTATE E SANZIONATE. IN PARTICOLARE DEVONO ESSERE INDICATE:</p> <ul style="list-style-type: none"> -N. segnalazioni pervenute/rilevate di violazione del codice di comportamento -N. di violazioni accertate e segnalate all'UPD -N. procedimenti avviati a seguito dell'accertamento -tipo di procedimenti avviati -esito dei procedimenti avviati. | | | |

| Struttura competente | Interventi | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| | <p>ESAME DELLE SEGNALAZIONI DI CHE PREFIGURANO RESPONSABILITÀ DISCIPLINARI O PENALI LEGATI A EVENTI CORRUTTIVI LIMITATAMENTE ALLA RELAZIONE AL 1 DICEMBRE. IN PARTICOLARE DEVONO ESSERE INDICATI:</p> <ul style="list-style-type: none"> -N. segnalazioni pervenute/rilevate -N. di violazioni accertate che hanno dato luogo ad avvio di procedimento disciplinare/penale (specificare) -Sanzioni applicate in caso di procedimenti avviati -N. procedimenti avviati per fatti penalmente rilevanti riconducibili ad eventi corruttivi: -indicare n. procedimenti per tipologia di reato distinguendo se si tratta di dirigenti o non dirigenti: <p>peculato (art. 314 c.p.) concessione (art. 317 c.p.) corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) Corruzione in atti giudiziari (art. 319ter c.p.) induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319quater c.p.) Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.) Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.) Altro (specificare)</p> <p>Specificare a quale area di rischio sono riconducibili i reati riconducibili ad eventi corruttivi (di cui all'art. 1, comma 16 della l. 190/2012).</p> | | | |
| AGAP | | art. 17, comma 1, del dpr 62/2013: diffusione del cod. comportamento | | |
| | | consegna/comunicazione del link del DPR e del codice di ateneo a tutti i nuovi assunti | | |
| | | dichiarazione di conferma su attuazione dell'art. 17, comma 1 | | |
| AGAP | | art. 4, comma 6, del dpr 62/2013 (art. 4, comma 8, del codice di ateneo) inserire nei moduli di richiesta di autorizzazione per incarichi di collaborazione con soggetti privati, una dichiarazione attestante che gli stessi soggetti non abbiano o non abbiano avuto nel biennio precedente un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza. la dichiarazione deve essere attestata dal responsabile dell'ufficio di appartenenza all'atto del rilascio del nulla osta. | | |
| | | dichiarazione di conferma su attuazione | | |
| AGAP | | art. 6, comma 1 dpr 62/2013 (art. 6, commi 1-2 codice di ateneo) | | |
| | | Predisposizione modulistica che il personale tecnico amministrativo deve utilizzare al fine di comunicare all'atto dell'assunzione e dell'assegnazione ad un ufficio, le informazioni riguardanti tutti i rapporti di collaborazione, diretti o indiretti, con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che i dipendenti | | |

| Struttura competente | Interventi | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| | abbiano o abbiano avuto negli ultimi tre anni. | | | |
| | dichiarazione di conferma su attuazione | | | |
| Strutture provveditorali | <p>art. 17, comma 1 del dpr 62/2013: diffusione del cod. comp</p> <p>trasmissione del cod.comp ai collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione.</p> <p>dichiarazione di conferma su attuazione e modalità di trasmissione</p> | | | |
| Strutture provveditorali e strutture competenti per la gestione in materia di reclutamento | <p>art. 2, comma 3, del dpr 62/2013 (art. 2, comma 3, del codice di Ateneo)</p> <p>inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi apposite clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto, nel caso di violazione degli obblighi derivanti dal codice di comportamento.</p> <p>Dichiarazione di conferma su attuazione</p> | | | |

4.8 Trasparenza e accesso civico

La trasparenza, quale importante misura di prevenzione e contrasto della corruzione finalizzata alla promozione della cultura della legalità, rappresenta un principio fondamentale dell'agire dell'Università di Catania.

Pertanto, in adempimento all'art.10 c.3 del d.lgs.33/2013 e ss.mm.ii., la trasparenza riveste un ruolo rilevante nella visione strategica dell'Ateneo, e concorre alla definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

Gli strumenti attraverso i quali la trasparenza amministrativa viene attuata, sono quelli disciplinati dal d.lgs. 33/2013 attraverso:

- la pubblicazione obbligatoria nella sezione del portale di Ateneo "Amministrazione trasparente" delle informazioni legate all'attività e all'organizzazione delle attività;
- l'accesso ai dati e alle informazioni disciplinati dall'art. 5 del d.lgs. 33/2013, tenuto conto della Determinazione ANAC n. 1309 del 28/12/2016 ("Linee guida recanti indicazioni operative ai fini delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co.2 del d.lgs.33/2013").

L'Ateneo, nel corso degli ultimi anni, si è impegnato nello sviluppo di misure sempre maggiori legate alla trasparenza, mettendo in atto una serie di servizi e di funzionalità anche informatizzate per garantire a chiunque un accesso più facilitato ai dati, ai documenti e alle informazioni detenute dall'amministrazione.

Trasparenza - sezione "Amministrazione trasparente": trasmissione dei dati e delle informazioni

Il RPCT, attraverso il supporto dell'ufficio prevenzione della corruzione (UPCT), svolge una continua attività di presidio sulla sezione del sito di Ateneo "Amministrazione trasparente", ed effettua il monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Nel novellato art. 10 del d.lgs. 33/2013, che prevede l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, è specificato che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all'interno di ogni pubblica amministrazione, l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Pertanto, l'allegato 2 al PTPC 2020-2022, "Sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" – gestione dei flussi informativi", contiene le informazioni relative alla gestione dei flussi informativi necessari all'attuazione degli obblighi di trasparenza, per l'Ateneo di Catania, nel quale per ciascun obbligo si evidenzia sia la struttura e il responsabile dell'adempimento in quanto detentore delle informazioni, dei dati e dei documenti da pubblicare, sia il responsabile della pubblicazione.

Nel 2019, il Nucleo di valutazione ha attestato (Attestazione OIV - delibera ANAC 141/2019) che *"l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; l'amministrazione ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPC i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art.10 del d.lgs. 33/2013"*.

In quest'ottica è stata confermata la validità della scelta di nominare dei referenti della trasparenza per ogni struttura dell'amministrazione e pertanto per il 2020 sarà pianificata dall'UPCT un'attività di comunicazione interna, al fine di consolidare la metodologia di lavoro con i referenti delle strutture che svolgono le seguenti mansioni:

- garantire la trasmissione e o la pubblicazione dei dati e delle informazioni, nelle scadenze previste ferme restando le responsabilità in capo al responsabile della struttura;
- verificare regolarmente, lo stato degli adempimenti di competenza della struttura, sotto il profilo di completezza, aggiornamento, piena comprensibilità e formato dei dati pubblicati;
- proporre azioni di miglioramento del livello di comprensibilità, di semplicità di consultazione di pubblicazione.
- aggiornare, compilare, monitorare e trasmettere annualmente all'UPCT il prospetto relativo agli adempimenti di trasparenza e agli obblighi di pubblicazione delle informazioni a carico della struttura di riferimento, dimostratosi un utile strumento per il monitoraggio degli adempimenti previsti nella sezione "Amministrazione trasparente" del PTPC.

L'UPCT, inoltre, monitora stabilmente il rapporto statistico di visite alle pagine del sito per la sezione di Amministrazione trasparente e ha il compito di supportare il RPCT nella redazione delle note di promemoria, per le strutture competenti, degli obblighi di pubblicazione in scadenza.

Accesso civico

La riformulazione dell'accesso civico introdotto dall'art. 6 del d.lgs. 97/16, che modifica ed estende l'istituto disciplinato dall'art 5 c.1 del d.lgs. 33/2013, riconosce il diritto per chiunque di accedere ai dati, ai documenti e alle informazioni detenute dalla pubblica amministrazione senza che ci sia motivazione, né legittimazione soggettiva da parte del richiedente, seppur nel rispetto di specifiche esclusioni (art. 5 bis d.lgs.33/2013).

Vengono così disciplinate due tipologie di accesso:

- L'accesso civico (definito semplice) di cui all'art. 5, c.1 del d.lgs.33/2013 riguardo i dati, informazioni e documenti soggetti ad obblighi di pubblicazione
- L'accesso civico (definito generalizzato) di cui all'art.5, c.2 del d.lgs.33/2013 riguardo i dati, informazioni e documenti ulteriori rispetto agli obblighi di pubblicazione.

Nella sezione "Amministrazione trasparente" – Altri contenuti (<https://www.unict.it/content/accesso-civico>), sono state pubblicate le modalità di richiesta di accesso civico sia semplice che generalizzato, e allo scopo di favorire il diritto all'accesso alle informazioni, dati, documenti detenuti in Ateneo, sono stati, altresì, predisposti e pubblicati nella stessa sezione appositi moduli di richiesta di accesso.

Accesso civico “semplice”

L’accesso civico “semplice” è circoscritto i soli atti, documenti e informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e concede a chiunque il diritto di richiederli, nel caso in cui la pubblicazione sia stata omessa. Le modalità di esercizio dell’accesso civico “semplice” sono pubblicate nella sotto-sezione dedicata di Amministrazione trasparente all’indirizzo: <http://www.unict.it/content/accesso-civico>.

Come già riportato nella relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per l’anno 2019, è pervenuta una richiesta di accesso civico relativo alla pubblicazione di verbali di concorso di ricercatore a t.d. ai sensi dell'art.24, co.3 lett.a) L.240/2010. Si rende noto che erano stati pubblicati tutti gli atti dovuti per legge e che per avere riscontro dei verbali sopra indicati, è stato indicato di effettuare una richiesta al responsabile del procedimento, secondo le procedure stabilite per l'accesso ai dati (L.241/1990).

Accesso civico “generalizzato”

L’accesso civico generalizzato (o accesso FOIA) consente a chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni pubbliche sono obbligate e a pubblicare, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela degli interessi pubblici e privati secondo quanto previsto dall’art.5-bis.

L’ANAC, nelle “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co.2 del d.lgs. 33/2013 ha previsto che ogni Ente predisponga un unico regolamento che disciplini le varie tipologie di accesso (documentale, semplice e generalizzato) e gli aspetti procedurali interni, nonché la pubblicazione semestrale di registri delle istanze di accesso (documentale, semplice, generalizzato).

Nel corso del 2019 è stata predisposta la bozza del regolamento che disciplina le tre tipologie di accesso: documentale, semplice e generalizzato che dovrà essere valutata dal RPCT approvata dal CDA entro il primo semestre 2020.

Dopo la suddetta approvazione, è prevista un’attività di formazione specialistica sui temi dell’accesso, come descritto nel paragrafo 4.6

Nelle more dell’approvazione del regolamento, le domande di accesso civico generalizzato continueranno ad essere coordinate dalla Direzione generale, che provvederà all’assegnazione delle istanze alle strutture competenti, mentre per le richieste di riesame in caso di diniego o mancata risposta entro i termini stabiliti dall’art. 5 del d.lgs. 33/2013 si procederà con il riscontro del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell’Ateneo.

Nel primo semestre 2019 è pervenuta una sola istanza di accesso “generalizzato”, che ha riguardato procedure di gestione di gare e appalti *“Lavori di adeguamento alle norme di sicurezza di aree interne dell’edificio Torre Biologica - Richiesta copia lettera invito e relativi allegati”*.

Per quanto riguarda la tenuta e la pubblicazione del registro degli accessi, previsto dall’ANAC nelle Linee guida, i responsabili delle strutture trasmettono semestralmente all’Ufficio prevenzione della corruzione e della trasparenza l’elenco delle istanze ed i relativi esiti degli accessi documentali (L.241/90) e degli accessi generalizzati (d.lgs.33/2013) di competenza della struttura,

per consentirne la pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” – Altri contenuti (<https://www.unict.it/it/content/registro-degli-accessi>).

Trasparenza e privacy

La protezione dei dati personali ha assunto nel corso degli anni un ruolo sempre più rilevante nell’agire delle Pubbliche amministrazioni. La trasparenza amministrativa, intesa alla luce delle novità introdotte dall’art. 5 del d.lgs. 33/2013, che la definisce come accessibilità totale delle informazioni dell’organizzazione e delle attività allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sull’operato della PA, ha portato le amministrazioni ad avere una particolare cautela nel trattamento dei dati personali, cercando un continuo bilanciamento tra la “finalità di rilevante interesse pubblico” della trasparenza e il rispetto della protezione dei dati personali di ciascuna persona fisica, a cui va riconosciuto il diritto di pretendere che i propri dati personali siano trattati nel rispetto dei loro diritti fondamentali.

L’Ateneo, già nel 2017, per garantire la conformità ai requisiti di pubblicazione dei dati sul web, ha messo a disposizione dei soggetti deputati alla pubblicazione delle informazioni sul portale un manuale redazionale - *“Linee guida trasparenza e privacy”*, che ha lo scopo di indirizzare ad una corretta pubblicazione delle informazioni, sia per gli adempimenti di cui al d.lgs.33/2013, che per gli altri contenuti soggetti ad obbligo di pubblicazione.

Tali Linee guida sono state aggiornate nel secondo semestre del 2019, con la finalità di puntualizzare alcune indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali, riguardanti in particolare l’anonimizzazione dei dati personali, i tempi di diffusione e conservazione dei file contenenti dati personali, alla luce dell’approvazione del Regolamento sulla protezione dei dati personali (Regolamento UE 2016/679) e dell’emanazione del d.lgs. 101/2018 (*“Disposizioni per l’adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati”*).

In adempimento del GDPR 679/2016, che prevede l’obbligo della formazione in materia di protezione dei dati personali per tutte le figure presenti nell’organizzazione (sia dipendenti che collaboratori) nel corso del 2020, saranno programmate specifiche attività formative rivolte al personale tecnico-amministrativo.

Il RPCT, nelle note di promemoria, ha sempre esortato i responsabili delle strutture deputate alle pubblicazioni al rispetto della normativa in materia di privacy, fornendo indicazioni sulle modalità di pubblicazione e verificando attraverso l’UPCT che le informazioni siano diffuse nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all’art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati»); limitazione della conservazione; esattezza e aggiornamento dei dati, anonimizzando i dati personali o particolari non pertinenti e/o non indispensabili alle finalità della trasparenza, in conformità a quanto previsto dalla normativa in vigore.

Ai sensi degli artt. 37,38,39 del Regolamento generale sulla protezione dei dati (UE) 679/2016, in Ateneo è stata istituita la figura del Responsabile della protezione dei dati personali (RPD), che

svolge compiti consultivi e di verifica prescritti dalla normativa vigente in materia, costituendo una figura di riferimento anche per il RPCT.

Durante l'istruttoria di una richiesta di accesso generalizzato, al fine di garantire una maggiore protezione dei dati personali degli interessati, l'RPD può essere consultato dai responsabili delle strutture per la valutazione, in prima istanza, dell'impatto sui diritti degli interessati che potrebbero derivare dall'ostensione delle informazioni.

Nei casi di riesame, il RPCT può consultare, se lo ritiene necessario, il RPD, limitatamente a profili di carattere generale, fermo restando la facoltà di rivolgersi all'Autorità garante.

Di seguito si riportano gli interventi previsti e gli indicatori per il monitoraggio dei risultati nel triennio 2020-2022.

| Struttura competente | Interventi | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cda | Adozione del Regolamento su "Accesso agli atti, accesso civico "semplice e generalizzato" | 30/06 | - | - |
| Ufficio pianificazione, gestione e controllo della formazione | <p>Avvio della formazione con relativa calendarizzazione dei moduli formativi e distribuzione del personale coinvolto.</p> <p>Report relativo ai risultati dell'attività formativa, con l'obiettivo di valutare l'efficacia della formazione attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - i risultati dei questionari di gradimento somministrati ai destinatari della formazione - i risultati della valutazione finale prevista a conclusione dei moduli formativi <p>Indicatore: % di personale formato sul totale dei destinatari a cui è rivolta la formazione specialistica</p> | <p>30/09</p> <p>30/11</p> <p>Livello specialistico: almeno il 50%</p> | <p>-</p> <p>30/11</p> <p>Livello specialistico: 100%</p> | - |
| Tutte le strutture dell'amministrazione | Compilazione del registro cartaceo degli accessi su format definito dal RPT ai fini della pubblicazione | <p>31/01 (relativo al 2° semestre dell'anno precedente)</p> <p>15/07 (relativo al 1° semestre dell'anno in corso)</p> | <p>31/01 (relativo al 2° semestre dell'anno precedente)</p> <p>15/07 (relativo al 1° semestre dell'anno in corso)</p> | <p>31/01 (relativo al 2° semestre dell'anno precedente)</p> <p>15/07 (relativo al 1° semestre dell'anno in corso)</p> |
| Tutte le aree dirigenziali | Compilazione del prospetto di monitoraggio degli adempimenti relativi agli obblighi di trasparenza e di pubblicazione | 15/12 | 15/12 | 15/12 |

4.9 Monitoraggio dei tempi procedurali

L'attività di monitoraggio del rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti ha presupposto la preventiva ricognizione delle tipologie di procedimenti.

Il censimento delle tipologie di procedimenti, suddivisi per ciascuna struttura di responsabilità dell'Ateneo, è gestito attraverso un applicativo informatico realizzato *ad hoc* il cui risultato è pubblicato, in adempimento dell'art. 35 del d.lgs. 33/2013, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" - sottosezione Attività e procedimenti all'indirizzo <http://ws1.unict.it/ProcedimentiAmministrativi/>

L'applicativo informatico consente sia gli aggiornamenti semestrali delle schede relative ai procedimenti, affari e attività di competenza di ciascuna struttura, che l'aggiornamento dei tempi medi di conclusione dei procedimenti.

Relativamente all'attuazione di questa misura, è emersa la difficoltà di operare la contabilizzazione del rispetto dei tempi procedurali da parte delle strutture, facendo quindi supporre che i tempi medi vengano stimati e non calcolati.

Si ritiene che tale criticità possa essere superata solo attraverso la dematerializzazione dei flussi documentali, che consentirà - attraverso una "scrivania virtuale" - il monitoraggio delle procedure e l'automatico controllo dei tempi.

Nel triennio 2020-2022, al fine di continuare ad adempiere agli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 35 del d.lgs. 33/2013, le strutture avranno il compito di proseguire ad aggiornare semestralmente l'applicativo informatico dei procedimenti.

Di seguito si riportano gli interventi previsti per il triennio 2020-2022 e gli indicatori per il monitoraggio dei risultati.

| Area/struttura/ufficio | Interventi | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tutte le strutture dell'amministrazione | Aggiornamento semestrale delle informazioni sui procedimenti amministrativi e ex art. 35, comma 1, del d. lgs. 33/2013 e monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti ex art. 1, comma 9, lettera d) della l. 190/2012 | 15/03 (2° semestre anno precedente) 31/07 (1° semestre anno in corso) | 15/03 (2° semestre anno precedente) 31/07 (1° semestre anno in corso) | 15/03 (2° semestre anno precedente) 31/07 (1° semestre anno in corso) |

4.10 Tutela del dipendente che segnala gli illeciti

La legge n. 179 del 30 novembre 2017 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", che modifica l'art. 54-bis del D.lgs. 165 rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", introduce nuove misure a tutela degli autori di segnalazioni di reati o di altre irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di servizio.

In base a tale disposto, il dipendente pubblico che segnali, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'art. 1, comma 7 della legge 190/2012 ovvero all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o all'Autorità Giudiziaria ordinaria o contabile, fatti illeciti di cui è venuto a conoscenza per ragioni di servizio, non può essere licenziato, sanzionato, demansionato, trasferito o sottoposto ad altre misure che possano gravare sulle sue condizioni di lavoro, per ragioni determinate dalla predetta attività di segnalazione o denuncia.

Se il datore di lavoro dovesse adottare nei confronti del segnalante un provvedimento penalizzante, ricollegato alla segnalazione/denuncia, il lavoratore interessato o le organizzazioni sindacali possono segnalarlo all'A.N.A.C.

Sarà onere dell'amministrazione dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive nei confronti del segnalante non siano state determinate da motivazioni riconducibili alla segnalazione.

In caso di licenziamento, il lavoratore segnalante avrà diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro oltre al risarcimento del danno, ad eccezione del caso in cui sia stata accertata, anche solo in primo grado, la reità (per i reati di calunnia o diffamazione), o la responsabilità civile (ma esclusivamente nei casi di dolo o di colpa grave), del segnalante per i fatti posti in essere con la segnalazione o la denuncia.

L'identità del segnalante non può essere rivelata ed è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'art. 329 del codice di procedura penale; l'identità del segnalante è inoltre sottratta dall'accesso previsto dagli art. 22 e seguenti della legge 241/90 e ss.mm. ii.

L'art. 1, comma 5, della citata legge prevede che l'A.N.A.C. adotti apposite Linee guida, attraverso le quali fisserà le procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevederanno anche l'utilizzo di modalità informatiche che facciano ricorso anche a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante del contenuto delle segnalazioni e della documentazione relativa.

Pertanto, nelle more della stesura delle suddette Linee guida da parte dell'A.N.A.C., che consentiranno di ridefinire la procedura interna per la presentazione e la gestione delle segnalazioni, l'Ateneo continuerà a mantenere la modalità già in vigore di segnalazione degli illeciti, ma anche a garantire la tutela del segnalante, nonché per denunciare discriminazioni subite a seguito della segnalazione dell'illecito, le cui indicazioni operative sono state definite dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Nella sotto-sezione "Altri contenuti" della sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo, all'indirizzo <http://www.unict.it/content/tutela-del-dipendente-che-segnala-gli-illeciti>, unitamente alle indicazioni operative previste dal Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è riportata la procedura prevista, nel paragrafo 4.2 della determinazione ANAC n. 6/2015, per inoltrare eventuali segnalazioni, anche riguardanti il responsabile della prevenzione della corruzione, direttamente all'Autorità.

Già dal 2018, al fine di dare maggiore diffusione all'importanza della disciplina del *whistleblowing*, anche sulla base dei risultati dell'analisi sulla percezione della corruzione svolta negli anni precedenti sul personale coinvolto nella formazione in materia di prevenzione della corruzione, è previsto uno specifico modulo, all'interno dei corsi di livello generale, con particolare attenzione a questa tematica.

Nel 2020, sarà necessario revisionare in modo dettagliato la procedura che consente di gestire le segnalazioni del dipendente che segnala illeciti. Si prevede la creazione di una pagina web dedicata al *whistleblower*, al fine di consentire a tutti coloro che intendano segnalare di essere informati sulle modalità della procedura di segnalazione e sulle garanzie di riservatezza e di tutela del segnalante. Sarà data rilevanza sia alle misure tecniche che a quelle organizzative messe in atto dall'amministrazione, al fine di rendere meno estraneo questo utile strumento di segnalazione.

Si ritiene, inoltre, che verranno valutate eventuali piattaforme Open Source messe a disposizione delle amministrazioni per la gestione delle segnalazioni.

Ad oggi, il responsabile della prevenzione della corruzione non ha ricevuto alcuna segnalazione.

4.11 Disciplina del conflitto di interessi

L'art. 1, comma 41, della l. 190/2012 ha introdotto l'art. 6 *bis* della l. 241/1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo-procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi, in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel codice di comportamento di cui al D.P.R. 62/2013: l'art. 6, comma 2, del D.P.R., infatti, prevede che *"il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici"*; il successivo art. 7 dispone che *"il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza."*

Tale disposizione contiene una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse; essa prevede anche una clausola di carattere generale riferita a tutte le ipotesi in cui si manifestino "gravi ragioni di convenienza".

L'Ateneo di Catania ha garantito l'attuazione delle disposizioni sopracitate attraverso le disposizioni di cui agli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento dell'Ateneo, adottato in attuazione delle previsioni dell'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 1, comma 44, della l. 190/2012.

Inoltre, al fine di prevenire eventuali casi di conflitto di interesse nell'ambito delle procedure di reclutamento di personale, l'Ateneo adotta una serie di misure. Più precisamente, l'Area per la gestione amministrativa del personale – con specifico riferimento alle procedure di nomina delle commissioni di concorso per l'assunzione di personale tecnico-amministrativo, anche a tempo determinato, nonché nell'ambito delle selezioni per il reclutamento di collaboratori coordinati e continuativi – acquisisce dai commissari nominati, all'atto dell'insediamento della commissione, una dichiarazione dalla quale risulti di non avere tra loro alcuna relazione di parentela o di affinità, fino al 4° grado incluso. Analoga dichiarazione viene resa dai commissari nei confronti dei candidati alla procedura di selezione, allorquando, successivamente alla predeterminazione dei criteri di valutazione, prendono visione del relativo elenco.

Inoltre, con specifico riferimento alle procedure di reclutamento di ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24, comma 6, della legge 240/2010, il vigente Regolamento per l'assunzione dei ricercatori a tempo determinato prevede all'art. 6 che *"per ciascuna procedura selettiva, su indicazione del Consiglio della struttura didattica interessata, viene nominata, con decreto del rettore, una commissione giudicatrice composta da tre professori, di cui almeno due appartenenti ad altri atenei, anche stranieri, inquadrati nel settore concorsuale a cui si riferisce il bando, ovvero nel settore scientifico-disciplinare corrispondente al predetto settore concorsuale, ove tale settore scientifico-disciplinare sia espressamente indicato nel bando..."*

Al riguardo, bisogna considerare che l'art. 18 della legge 240/2010 esclude dalla partecipazione alle procedure di selezione dei ricercatori a tempo determinato i parenti e gli affini, fino al 4° grado incluso, i professori appartenenti alla struttura didattica che opera la chiamata, il Rettore, il Direttore generale o i componenti del C.d.A., non escludendo, invece, dalla partecipazione i coniugi dei professori, i parenti e gli affini dei ricercatori o coloro, per esempio, che siano commensali abituali o conviventi (ipotesi di incompatibilità ai sensi dell'art. 51 c.p.c.) con professori e ricercatori della struttura o col Rettore, il Direttore generale o un consigliere di amministrazione. Alla luce di ciò, gli organi di governo dell'Ateneo, per esigenze di trasparenza, sin dal 2011¹¹, hanno dato specifiche indicazioni affinché, qualora il responsabile della struttura venga a conoscenza di ipotesi di incompatibilità tra candidati e docenti (professori, ricercatori sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato), il consiglio della struttura didattica individui i componenti della commissione giudicatrice della selezione mediante sorteggio pubblico su un numero triplo di nominativi di professori, tutti appartenenti ad altra sede universitaria, anche straniera.

In passato, in ottemperanza alla sentenza del T.A.R. di Catania n.1100/2017, era stata inserita all'interno dei bandi per il reclutamento dei docenti, una clausola per cui *“non può altresì partecipare alle selezioni il coniuge di un professore di prima o di seconda fascia appartenente alla struttura didattica di appartenenza, ovvero del rettore, del direttore generale o di un componente del Consiglio di amministrazione dell'Ateneo.”*

Di recente, alla luce della sentenza della Corte Costituzionale n.78 del 2019 che, rigettando la questione di legittimità costituzionale sollevata in relazione all'art. 18 della legge 240/2010, si è espressa sul rapporto di coniugio tra marito e moglie statuendo che tale rapporto va trattato diversamente rispetto agli altri casi in cui ricorre un rapporto di parentela o affinità, questa clausola è stata prontamente eliminata dai bandi per il reclutamento dei docenti.

Per quanto attiene alla nomina delle commissioni giudicatrici nelle procedure di chiamata dei professori di prima e seconda fascia, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30.3.2012, ha ribadito le medesime indicazioni già espresse per le procedure di reclutamento per ricercatore a tempo determinato, stabilendo, altresì, per maggiore garanzia, che il sorteggio previsto nelle ipotesi in cui il responsabile della struttura fosse a conoscenza di presupposti di incompatibilità tra candidati e docenti (professori, ricercatori sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato) sia effettuato anche qualora le stesse cause di incompatibilità esistano tra candidati e docenti già appartenenti alla struttura didattica interessata che siano cessati dal servizio da meno di tre anni.

Occorre, inoltre, evidenziare che, al fine di assicurare la massima trasparenza nell'individuazione dei componenti delle commissioni delle procedure di chiamata a posti di professore di prima e di seconda fascia, ai sensi degli artt. 18 e 24, comma 6, della legge 240/2010, il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo di Catania, previo parere favorevole del Senato, ha approvato, nella seduta del 27.6.2014, le specifiche “linee guida” sotto riportate:

a) in relazione alle modalità di verifica della qualificazione necessaria per far parte delle commissioni, è previsto che possono essere nominati componenti delle commissioni, oltre ai docenti già inseriti nelle liste degli aspiranti commissari per l'abilitazione scientifica nazionale, anche i docenti che, pur non avendo fatto domanda di inserimento nelle suddette liste, possono documentare il possesso della suddetta qualificazione mediante apposita dichiarazione (resa ai sensi del D.P.R. 445/2000) che attesti il soddisfacimento dei requisiti, con riferimento all'arco temporale e alle modalità individuate dall'art. 5 del decreto direttoriale MIUR 181/2012.

b) con riferimento all'appartenenza dei docenti sorteggiabili ad atenei diversi tra loro, è previsto che nella lista dei sei nominativi sulla quale operare il sorteggio, possono essere presenti non più

¹¹ Delibera del Cda n. 39 e delibera del SA n. 19, del 28 novembre 2011

di due docenti appartenenti allo stesso ateneo, fermo restando che potranno essere nominati commissari docenti appartenenti ad atenei diversi tra loro. Nel caso in cui il componente della commissione direttamente indicato dalla struttura didattica, non appartenga all'Università di Catania, nella lista dei sei nominativi da sorteggiare, non potranno essere presenti docenti appartenenti allo stesso ateneo del commissario individuato dalla struttura didattica.

c) in relazione alla sostituzione dei commissari nominati in caso di dimissioni da componente della commissione, è previsto che, considerate le esigenze di celerità nell'espletamento delle procedure di chiamata di cui trattasi, concluso il sorteggio dei due docenti da nominare, la commissione sorteggi di Ateneo procederà al sorteggio, fra i quattro nominativi restanti, di ulteriori due docenti che potranno essere nominati commissari qualora pervengano motivate dimissioni da parte dei commissari sorteggiati. In caso di ulteriori dimissioni, al fine di garantire il rispetto dell'art. 7, comma 3, del regolamento, si procederà a un nuovo sorteggio su una nuova tema di nominativi indicati dalla struttura interessata.

d) con riferimento ai componenti del consiglio della struttura didattica aventi diritto al voto, è previsto che, in analogia a quanto disposto per le procedure di valutazione comparativa ex lege 210/1998, per l'individuazione del componente "interno" e dei nominativi dei docenti da inserire nella lista dei sorteggiabili, la composizione del consiglio della struttura didattica interessata dovrà essere ristretta ai professori di prima fascia per le procedure di chiamata a posti di professori di prima fascia e ai professori di prima e di seconda fascia per le procedure di chiamata a posti di professore di seconda fascia. La deliberazione dovrà essere assunta a maggioranza dei presenti.

L'Ateneo, a partire dall'anno 2015 (PTPC 2015/2017), al fine di dare piena attuazione delle disposizioni sopracitate, ha dettato le seguenti indicazioni operative:

- 1) il dipendente che ritiene di trovarsi in una situazione di potenziale conflitto di interesse invia specifica comunicazione scritta al proprio responsabile di struttura;
- 2) il responsabile di struttura che riceve la comunicazione valuta, preliminarmente, se la situazione configura un conflitto di interesse; quindi, procede tempestivamente, sollevando il dipendente dall'attività ovvero motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte dello stesso.

Anche per l'anno 2019, in attuazione di quanto previsto nel PTPC, l'Area per la gestione amministrativa del personale, ha proceduto all'acquisizione delle dichiarazioni da parte dei componenti delle commissioni giudicatrici per il reclutamento del personale docente, T.A. e dei collaboratori esterni, al fine di verificare l'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, nei confronti dei candidati.

L'Area della centrale unica di committenza ha proceduto a far sottoscrivere ai componenti delle commissioni di gara, nell'ambito delle procedure aperte e negoziate per l'acquisizione di forniture di beni, di servizi e di lavori, una specifica dichiarazione da cui risulti l'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, con riferimento alla procedura in oggetto e nei confronti dei soggetti partecipanti alla gara, e a darne immediata comunicazione al responsabile della prevenzione della corruzione, nel caso in cui si ravvisino situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, specificando il provvedimento adottato.

Si precisa che, in relazione a quanto dichiarato dall'Area per la gestione amministrativa del personale, non è stata riscontrata, in base alle dichiarazioni rese dai componenti delle commissioni, alcuna situazione di conflitto di interesse (anche potenziale) nell'ambito delle procedure di reclutamento del personale docente, T.A. e del personale esterno.

Si riportano, schematicamente, gli interventi da attuare nel triennio 2020-2022 e gli indicatori finalizzati al monitoraggio dell'efficacia delle misure.

Monitoraggio anno 2017, 2018 e 2019 – Indicatori dell'efficacia delle misure

| Competenza | Misura | Indicatore | Risultato anno 2017 | Risultato anno 2018 | Risultato anno 2019* |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| AGAP | Monitoraggio dichiarazioni acquisite dai componenti delle commissioni giudicatrici di concorso | 1. n.situazioni di conflitto accertate /n.situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate | 0 | 0 | 0 |
| | | 2. n.situazioni conflitto d'interesse accertate/n.dichiarazioni acquisite | 0 | 0 | 0 |
| | | 3. n.ricorsi conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio | 0 | 0 | 0 |
| ACUC | Monitoraggio effettuato sulle dichiarazioni acquisite dei componenti della commissione giudicatrice sull'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) nei confronti dei soggetti partecipanti alle procedure negoziali, distinte per tipo di procedura | 1. n.situazioni di conflitto accertate /n.situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate | 0 | 0 | - |
| | | 2. n.situazioni conflitto d'interesse accertate/n.dichiarazioni acquisite | 0 | 0 | - |
| | | 3. n.ricorsi conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio | 0 | 0 | - |
| Dirigenti e responsabili di struttura | Monitoraggio effettuato ai fini dell'attuazione degli artt. 6-7 del codice di comportamento | 1. n.situazioni di conflitto accertate /n.situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate | 0 | 0 | 0 |
| | | 2.n.ricorsi presentati e conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio | 0 | 0 | 0 |

*Mancano i dati ACUC

Interventi 2020-2022

| Struttura competente | Interventi e indicatori per il monitoraggio | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| AGAP | Procedure di reclutamento del personale e selezioni 1.Richiesta di una specifica dichiarazione dei componenti della commissione giudicatrice, che riporti l'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) nei confronti dei candidati | per ciascuna selezione | per ciascuna selezione | per ciascuna selezione |
| | 1.Trasmissione al RPCT di una relazione annuale sui risultati del monitoraggio effettuato sulle dichiarazioni acquisite, distinte per tipo di procedura, in cui si riporti: - n. di dichiarazioni acquisite - n. di situazioni di conflitto di interesse (anche potenziale) segnalate o riscontrate. - tipo di provvedimenti adottati in seguito all'accertamento di conflitto. - esito dei provvedimenti avviati in caso di accertamento di conflitto. -n. di ricorsi presentati per presenza di conflitto di interessi -esito di eventuali ricorsi presentati per presenza di conflitto di interessi periodo di rilevazione 1/1 1/anno (t-1)- 30/10 anno (t) Indicatori: 1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate 2. n. situazioni conflitto d'interesse accertate/n. dichiarazioni acquisite 3. n. ricorsi conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio | 30/11 | 30/11 | 30/11 |

| Struttura competente | Interventi e indicatori per il monitoraggio | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| ACUC | <p>Procedure aperte e negoziate per l'acquisizione di forniture di beni, servizi e lavori Richiesta di una specifica dichiarazione dei componenti della commissione giudicatrice sull'esistenza o meno di situazioni di conflitto di interessi (anche potenziale) nei confronti dei soggetti partecipanti alle procedure negoziali.</p> | per ciascuna procedura | per ciascuna procedura | per ciascuna procedura |
| | <p>Trasmissione al RPCT di una relazione annuale sui risultati del monitoraggio effettuato sulle dichiarazioni acquisite, distinte per tipo di procedura, in cui si riportano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. di dichiarazioni acquisite (n. componenti seggi di gara e commissioni) - n. di situazioni di conflitto di interesse (anche potenziale) segnalate o riscontrate - tipo di provvedimenti adottati in seguito all'accertamento di conflitto. - esito dei provvedimenti avviati in caso di accertamento di conflitto. <p>- n. di ricorsi presentati per presenza di conflitto di interessi -esito di eventuali ricorsi presentati per presenza di conflitto di interessi</p> <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate 2. n. situazioni conflitto d'interesse accertate/n. dichiarazioni acquisite 3. n. ricorsi conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio <p>periodo di rilevazione 1/1 1/anno (t-1)- 30/10 anno (t)</p> | 30/11 | 30/11 | 30/11 |
| Dirigenti e responsabili di struttura | <p>Attuazione art. 6-7 del codice di comportamento: Trasmissione al RPCT di una relazione annuale sui risultati del monitoraggio effettuato ai fini dell'attuazione degli artt. 6-7 del codice di comportamento, che riporti le seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> -n. di situazioni di conflitto di interesse segnalate o riscontrate nei confronti del personale di competenza rispetto alle pratiche affidate o nell'esercizio delle funzioni - n. di segnalazioni da parte del personale di propria competenza circa il manifestarsi di situazione di conflitto di interesse rispetto alle pratiche affidate - esito dell'accertamento della situazione di conflitto di interessi segnalato o riscontrato - provvedimenti adottati in caso di accertamento della situazione di conflitto di interessi. <p>Indicatori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. n. situazioni di conflitto accertate /n. situazioni conflitto d'interesse segnalate o riscontrate 2.n.ricorsi presentati e conclusi con esito negativo per l'Ateneo nell'ultimo triennio <p>periodo di rilevazione 1/1 1/anno (t-1)- 30/10 anno (t)</p> | 30/10 | 31/10 | 31/10 |

4.12 Formazione delle commissioni e assegnazioni agli uffici

L'art. 1, comma 46, della legge 190/2012 ha introdotto l'art. 35 *bis* del d. lgs. 165/2001, rubricato "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici". Si tratta di una disciplina che introduce misure di prevenzione di carattere soggettivo e che pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive di uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Al fine di dare attuazione a tale disposizione normativa, il Responsabile della prevenzione della corruzione, già dal 2015, ha coinvolto i responsabili delle strutture interessate, i quali hanno assicurato il rispetto della prescrizione normativa, anche attraverso le richieste delle opportune dichiarazioni sostitutive di certificazione. Inoltre, a partire dalla pianificazione prevista nel PTPC 2015-2017, è stata avviata un'attività ispettiva finalizzata ad accertare la veridicità delle attestazioni rilasciate e il rispetto dei divieti contenuti nel predetto art. 35 *bis*.

La verifica a campione è avvenuta ad opera dei responsabili delle strutture interessate, attraverso l'estrazione a sorte di un numero di soggetti individuato in base alle regole stabilite all'interno dei piani e/o trasmesse con apposite note operative.

Pertanto, per ciascuna area interessata ogni anno vengono individuate le unità di personale coinvolte nelle attività di:

- componente di commissione per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- componente di commissione per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- componente di commissione per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi o sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- preposto alla gestione delle risorse finanziarie e all'acquisizione di beni servizi e forniture;
- preposto all'erogazione di sovvenzioni, contributi o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati.

Ogni anno, inoltre, è prevista un'attività ispettiva finalizzata ad accertare la veridicità delle attestazioni rilasciate e il rispetto dei divieti contenuti nell'art.35*bis*, svolta attraverso l'estrazione a sorte di un campione rappresentativo dei soggetti coinvolti nelle attività di cui sopra e la successiva richiesta di verifica al casellario giudiziale competente, dalla quale per l'anno 2019 non è emersa alcuna violazione della normativa in oggetto.

Nel complesso la metodologia risultata efficace e pertanto il presente piano, in linea con quanto già programmato, continuerà a prevedere le attività di ricognizione e di verifica nel rispetto delle seguenti indicazioni operative:

Attività ricognitiva

Per monitorare lo stato di attuazione delle disposizioni in oggetto, il presente piano attribuisce ai dirigenti interessati il compito di comunicare al Responsabile della prevenzione della corruzione e

per la trasparenza i nominativi dei dipendenti ai quali verrà richiesto di rilasciare la dichiarazione sostitutiva di certificazione.

Attività di verifica

Nel secondo semestre 2020 verrà ripetuta l'attività ispettiva finalizzata ad accertare la veridicità delle attestazioni rilasciate e il rispetto dei divieti contenuti nel predetto art. 35 *bis*.

La verifica avverrà ad opera dei responsabili delle strutture interessate e riguarderà:

- nel caso in cui il numero di unità coinvolte nelle funzioni previste dalla norma sia uguale o inferiore a 10, la totalità degli interessati;
- nel caso in cui il numero di unità coinvolte nelle funzioni previste dalla norma sia compreso tra 11 e 100, almeno 10 soggetti interessati, da individuare tramite estrazione a sorte;
- nel caso in cui il numero di unità coinvolte sia superiore a 100, un numero pari ad almeno il **10%** dei soggetti interessati, da individuare tramite estrazione a sorte.

Con riferimento ai soggetti sorteggiati, il responsabile della struttura invierà una richiesta agli uffici competenti al fine di acquisire i certificati dei carichi pendenti per verificare l'esistenza o meno di condanne, ai sensi dell'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001; quindi si procederà alla verifica dell'eventuale violazione delle disposizioni di legge in argomento, con ogni conseguente determinazione. In caso di mancato riscontro da parte dei predetti uffici sarà effettuata una segnalazione all'ANAC.

Di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio 2017, 2018 e 2019 e gli interventi e gli indicatori di monitoraggio previsti per il triennio 2020-2022.

Monitoraggio anno 2017, 2018, 2019 – Indicatori dell'efficacia delle misure

| Competenza | Misura | Indicatore | Risultato anno 2017 | Risultato anno 2018 | Risultato anno 2019* |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|
| AGAP | Verifica a campione del rispetto dei divieti contenuti nell'art.35 bis d.lgs. 165/2001 | n. verifiche effettuate/n. componenti | 156/508 | 156/877 | 133/571 |
| AFI | | | 0 | 0 | 0 |
| ACUC | | n. verifiche con esito positivo (accertamento violazione)/ n. totali verifiche | | | |
| ADi | | | | | |
| ARIT | | | | | |

*mancano i dati dell'ACUC

Interventi previsti nel triennio 2020-2022

| Struttura competente | Interventi e indicatori per il monitoraggio | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| AGAP AFi ACUC ADi ARIT | <p>Acquisizione dichiarazioni sostitutive per accertamento sussistenza condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici appositamente individuati.</p> <p>Verifica a campione del rispetto dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d. lgs. 165/2001</p> <p>Relazione al 15 luglio di ogni anno dalla quale risultino il numero di soggetti che hanno svolto le funzioni previste dall'art.35 bis del d.lgs.165/2001 e il numero di dichiarazioni acquisite per l'anno precedente e per il primo semestre dell'anno in corso</p> <p>Relazione al 15 novembre di ogni anno che evidenzi i risultati dell'attività di monitoraggio, al fine di verificare l'efficacia delle misure introdotte. Informazioni obbligatorie della relazione: Periodo di riferimento: Il semestre dell'anno precedente a quello di riferimento e I semestre dell'anno in corso</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. componenti commissioni periodo di riferimento - n. dichiarazioni acquisite - n. verifiche effettuate - n. verifiche con esito negativo (nessuna violazione) - n. verifiche con esito positivo (accertamento violazione) <p>Indicatori</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. verifiche effettuate/n. componenti - n. verifiche con esito positivo (accertamento violazione)/ n. totali verifiche | Per ciascuna commissione | Per ciascuna commissione | Per ciascuna commissione |
| | | 15/07 | 15/07 | 15/07 |
| | | 15/11 | 15/11 | 15/11 |

4.13 Attività successive alla cessazione del servizio (pantouflage)

L'art. 1, comma 42, lettera l), della legge 190/2012 ha introdotto il comma 16 *ter* dell'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il quale recita: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

Ai sensi del successivo comma 43 della legge 190/2012 *"le disposizioni di cui all'art. 53, comma 16 ter, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 [...] non si applicano ai contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge"*.

Tale previsione normativa è volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che, durante il periodo di servizio, il dipendente possa artatamente precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare, a proprio fine, la posizione e il potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un incarico o impiego presso il soggetto privato con cui entra in contatto.

I dipendenti interessati sono coloro che, nel corso degli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali all'interno delle strutture provveditoriali di Ateneo, ricoprendo il ruolo di responsabile o di dirigente. Rientrano nella categoria anche il Direttore generale e i direttori di dipartimento.

Già dal 2015, al fine di dare attuazione a tale disposizione, il responsabile della prevenzione della corruzione ha dato indicazioni alle strutture provveditoriali in ordine all'attuazione del Piano triennale, ribadendo l'obbligo preesistente di inserire nei contratti per la fornitura di lavori, di beni e di servizi, una clausola con la quale il soggetto privato contraente dichiara di non aver conferito incarichi di lavoro subordinato o autonomo o occasionale a ex dipendenti dell'Ateneo, cessati da meno di tre anni, che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri negoziali per conto dell'Ateneo medesimo nei propri confronti. Inoltre sono state avviate le attività di ricognizione e di verifica sui dipendenti cessati interessati all'applicazione della norma in oggetto.

Attività ricognitiva

L'Area per la gestione amministrativa del personale provvede ad effettuare una ricognizione trimestrale dei dipendenti cessati che hanno ricoperto gli incarichi sopra individuati, con la seguente tempistica:

- 30 aprile per il primo trimestre del medesimo anno;
- 31 luglio per il secondo trimestre del medesimo anno;
- 31 ottobre per il terzo trimestre del medesimo anno;
- 31 gennaio per il quarto trimestre dell'anno precedente.

A seguito di tale ricognizione, l'Area per la gestione amministrativa del personale provvederà e far sottoscrivere una dichiarazione nella quale i soggetti interessati si impegnano, per i tre anni

successivi alla cessazione, a non accettare incarichi di lavoro subordinato o ad esercitare lavoro autonomo o occasionale.

Attività di verifica

L'Area per la gestione amministrativa del personale procederà, come previsto nel precedente piano, entro il **31 luglio di ogni anno**, a svolgere le verifiche relative ai dipendenti cessati nei tre anni precedenti a quello di riferimento.

La verifica riguarderà:

- nel caso in cui il numero di unità cessate sia uguale o inferiore a 10, la totalità degli interessati;
- nel caso in cui il numero di unità cessate sia compreso tra 11 e 100, almeno 10 soggetti interessati, da individuare tramite estrazione a sorte;
- nel caso in cui il numero di unità cessate sia superiore a 100, un numero pari ad almeno il 10% dei soggetti interessati, da individuare tramite estrazione a sorte.

Con riferimento ai soggetti sorteggiati, l'Area per la gestione amministrativa del personale invierà una richiesta ai competenti enti previdenziali e assistenziali per verificare l'esistenza o meno di correlate posizioni aperte; quindi, si procederà al riscontro dell'eventuale violazione delle disposizioni di legge in argomento, con ogni conseguente determinazione. In caso di mancato riscontro da parte dei predetti enti, sarà inviata una segnalazione all'ANAC.

Fino ad oggi non sono state riscontrate violazioni della disposizione in oggetto.

Di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio 2017, 2018 e 2019 gli interventi e gli indicatori di monitoraggio previsti per il triennio 2020-2022.

Monitoraggio anno 2017, 2018 e 2019 – Indicatori dell'efficacia delle misure

| Competenza | Misura | Indicatore | Risultato anno 2017 | Risultato anno 2018 | Risultato anno 2019 |
|------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| AGAP | Verifica a incarichi dipendenti cessati – triennio 2015-2017 | n. verifiche effettuate/n. cessazioni del triennio | 8/9 | 7/7 | 10/10 |
| | | n.verifiche con esito positivo (accertamento violazione) /n. totali verifiche | 0 | 0 | 0 |
| | | n.verifiche con esito positivo (accertamento violazione) /n. totali cessazioni | 0 | 0 | 0 |

Interventi 2020-2022

| Struttura competente | Interventi e indicatori | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Strutture provveditorali | Assicurare la presenza della clausola risolutiva nei contratti per la fornitura di lavori, di beni e di servizi, con la quale il soggetto privato contraente dichiara di non aver conferito incarichi di lavoro subordinato o autonomo o occasionale a ex dipendenti dell'Ateneo, cessati da meno di tre anni che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri negoziali per conto dell'Ateneo medesimo. | Per ciascun contratto | Per ciascun contratto | Per ciascun contratto |
| AGAP | Attività ricognitiva nei confronti dei dipendenti cessati dal servizio con cadenza trimestrale, entro il mese successivo al trimestre di riferimento. | 31/01 30/04 31/07 31/10 | 31/01 30/04 31/07 31/10 | 31/01 30/04 31/07 31/10 |
| | Acquisizione delle dichiarazioni sostitutive da parte dei dipendenti all'atto della cessazione dal servizio a valere sul triennio successivo. | All'atto della cessazione | | |
| | Avvio attività di verifica a campione, con riferimento alle dichiarazioni acquisite da avviare entro il 30 luglio di ogni anno. | 31/07 | 31/07 | 31/07 |
| | Relazione al 15 ottobre sullo stato di attuazione delle misure introdotte, con specifico riferimento all'esito delle verifiche a campione. Informazioni obbligatorie della relazione: | 15/10 | 15/10 | 15/10 |
| | - n. cessazioni dei soggetti interessati nel triennio di riferimento | Triennio 2017-2019 | Triennio 2018-2020 | Triennio 2019-2021 |
| | - n. dichiarazioni acquisite | | | |
| | - n. verifiche effettuate | | | |
| | - n. verifiche con esito negativo (nessuna violazione) | | | |
| | - n. verifiche con esito positivo (accertamento violazione) | | | |

4.14 Patti d'integrità

L'art. 1, comma 17, della legge 190/2012, stabilisce che *"...Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara..."*.

Il "Patto d'integrità" è un atto contenente una serie di regole dirette a valorizzare comportamenti eticamente adeguati, ispirati ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, imposte dalle Amministrazioni pubbliche ai concorrenti che partecipano ai bandi o agli inviti, che sono tenuti ad accettarlo, rafforzando, così, comportamenti già doverosi. Il documento prevede, nel contempo, le sanzioni da irrogare nelle ipotesi di violazione degli impegni presi. L'inserimento del "Patto d'integrità" nella documentazione di gara è finalizzato, altresì, a garantire una leale concorrenza e la *par condicio* fra tutti i partecipanti, nonché a garantire una corretta e trasparente esecuzione del procedimento di selezione e affidamento.

La previsione dell'esclusione dalla gara riguarda sia il caso in cui la ditta partecipante si rifiuti di sottoscrivere il Patto d'integrità, nella fase di presentazione delle offerte, sia con riferimento all'adozione di comportamenti contrari a quelli previsti nel documento nella fase di esecuzione del contratto, successivamente all'aggiudicazione.

Già dal 2018, l'Ateneo di Catania ha previsto l'adozione di adeguati "Patti d'integrità" da inserire negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito. Ad oggi nessuna ditta si è rifiutata di sottoscrivere il patto d'integrità.

Di seguito si riportano gli esiti del monitoraggio 2018-2019 e gli interventi e gli indicatori di monitoraggio previsti per il triennio 2020-2022.

Monitoraggio anno 2018 - 2019

| Competenza | Misura | Indicatore | Risultato anno 2018 | Risultato anno 2019 |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|
| Strutture provveditorali dipartimentali ACUC ASI SSC | Relazione sugli esiti dell'utilizzo dei patti d'integrità | n. di ditte che si sono rifiutate di sottoscrivere il patto d'integrità | 0 | 0 |
| | | n. di esclusioni dalla procedura: - in caso di mancata sottoscrizione - in caso di violazione del "Patto d'integrità" | 0 | 0 |
| | | In caso di violazione del "Patto d'integrità" indicare: - il tipo di violazione - la sanzione erogata. | 0 | 0 |

Interventi 2020-2022

| Struttura competente | Interventi e indicatori | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| ACUC | Eventuali aggiornamenti o revisioni dei Patti d'integrità | 30/11 | 30/11 | 30/11 |
| Strutture provveditorali dipartimentali | Utilizzo dei patti d'integrità Relazione sugli esiti dell'utilizzo del patto d'integrità che riporti le seguenti informazioni: | | | |
| ACUC | 1. n. di ditte che si sono rifiutate di sottoscrivere il patto d'integrità | | | |
| ASI | 2. n. di esclusioni dalla procedura: | | | |
| SSC | - in caso di mancata sottoscrizione | 5/11 | 5/11 | 5/11 |
| | - in caso di violazione del "Patto d'integrità" | | | |
| | 3. In caso di violazione del "Patto d'integrità" indicare: | | | |
| | - il tipo di violazione | | | |
| | - la sanzione erogata. | | | |

4.15 Enti e società partecipate dall'Ateneo

La determinazione dell'ANAC n.1134 dell'8 novembre 2017 "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", ha chiarito, a seguito delle modifiche al d.lgs. 33/2013, introdotte con il d.lgs. 97/2016, e all'adozione del "Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica" (d.lgs. 175/2016 modificato dal d.lgs. 100/2017), le novità in materia di applicazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle società a controllo pubblico, negli enti di diritto privato controllati, nelle società partecipate e negli altri enti di diritto privato, di cui all'art. 2 bis, comma 3 del d.lgs. 33/2013, prevedendo, altresì, un'attività di vigilanza da parte delle Amministrazioni controllanti, partecipanti o vigilanti.

L'Aggiornamento del PNA approvato a novembre 2017, nella sezione dedicata alle Università, ha, inoltre, dato indicazioni circa l'individuazione di possibili misure di vigilanza da adottare nei confronti degli enti partecipati e controllati da parte degli Atenei. Successivamente, tali raccomandazioni sono state confermate nell'Atto di indirizzo del Ministro dell'Università, dell'istruzione e della ricerca, On. Fedeli, nel maggio 2018.

Come ribadito nella determinazione ANAC n. 1134/2017, uno specifico obbligo di trasparenza per le amministrazioni partecipanti e controllanti, è sancito all'art. 22 del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii. Tale obbligo ormai consolidato, si accompagna alla necessità di introdurre specifiche misure di vigilanza, in materia di prevenzione di corruzione e di trasparenza, poste in essere dalle società di capitale controllate o partecipate dall'Ateneo, dalle associazioni, fondazioni, consorzi, anche interuniversitari, e spin-off.

Come previsto già nel PTPCT 2018-2020 sono state svolte delle attività finalizzate a:

1. Individuare quali sono le società o gli enti sui quali l'Ateneo deve esercitare specifiche attività di vigilanza, sulla base dell'aggiornamento della ricognizione già svolta dall'Area competente (Area dei rapporti istituzionali e con il territorio).
2. Definire quali sono gli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza cui tale soggetti sono tenuti.
3. Effettuare un'analisi dei rischi che derivano dal rapporto tra l'Università e l'ente, a seguito della specifica individuazione delle attività di interesse per l'Ateneo.
4. Individuare specifiche misure per contrastare gli eventuali rischi scaturenti dai risultati della precedente analisi.
5. Valutare la necessità di prevedere schemi di patti di integrità tra l'Ateneo e gli enti, da sottoscrivere sia in fase di instaurazione di un nuovo rapporto, che in caso di rapporti preesistenti.

Con specifico riferimento agli enti partecipati dall'Università, al fine di procedere alla razionalizzazione degli enti partecipati dalla stessa, annualmente sono svolte tutte una serie di attività derivanti da adempimenti di legge.

Adempimenti in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni ai sensi dell'Art. 22 del d.lgs. 33/2013: pubblicazione e aggiornamento annuale dei dati relativi agli enti pubblici vigilati, enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato.

Annualmente è richiesto agli enti partecipati dell'Ateneo l'aggiornamento di tutti i dati e le informazioni richieste al citato art. 22, organizzandole in apposite tabelle distinte per tipologia di ente. I documenti sono inviati al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e pubblicati nella sotto-sezione "Enti controllati" di "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale di Ateneo.

Adempimenti in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 39/2013.

Con riferimento all'obbligo di pubblicazione delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi conferiti dall'Ateneo presso gli enti partecipati o controllati, viene garantito l'aggiornamento annuale, fermo restando l'obbligo dei soggetti incaricati di comunicare tempestivamente l'insorgenza di cause di inconferibilità. Anche in questo caso le informazioni richieste e le dichiarazioni sono pubblicate attraverso la predisposizione di tabelle distinte per tipologia di ente e pubblicate, nella sotto-sezione "Enti controllati" di "Amministrazione trasparente".

Adempimenti di cui al decreto interministeriale 1 marzo 2007 – Criteri per l'omogenea redazione dei conti consuntivi delle Università.

Tale adempimento prevede la raccolta dei dati di natura economica e finanziaria (patrimonio netto, risultato di esercizio, contributo annuo dell'Università, % posseduta, partecipazione patrimoniale) degli enti partecipati. I dati raccolti sono trasmessi al MIUR, attraverso un documento contabile telematico insieme alla relazione di cui alla razionalizzazione delle partecipazioni societarie e alla Relazione di cui all'art. 2, comma 5, del decreto interministeriale n. 90/2009 predisposta dal Collegio dei Revisori, sulle caratteristiche dell'indebitamento degli enti e delle società partecipate, sulla relativa sostenibilità e sull'eventualità della ricaduta di responsabilità finanziaria sull'Ateneo. La relazione evidenzia le partecipazioni che presentano criticità di carattere finanziario, valuta i profili di rischio attinenti al mantenimento della partecipazione, individuando i possibili casi di dismissione delle partecipazioni o in caso di mantenimento le possibili riduzioni di costo.

Rilevazione annuale delle partecipazioni e dei rappresentanti, condotta dal Dipartimento del Tesoro, ai sensi dell'art. 17 D. L. n. 90 del 24 giugno 2014

Attraverso l'applicativo "Partecipazioni" del portale Tesoro, un sistema informatico di acquisizione di dati e provvedimenti di razionalizzazione, si inseriscono tutta una serie di dati riguardanti le partecipazioni detenute:

- censimento annuale delle partecipazioni detenute dall'Università;
- censimento annuale dei rappresentanti delle amministrazioni presso gli organi di governo di società e di enti partecipati (in tale censimento è confluito l'adempimento CONSOC, previsto dal comma 587 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 che è stato abrogato);
- Trasmissione dei provvedimenti di razionalizzazione ai sensi del testo unico sulle società. In particolare, in data 23 novembre 2018 la struttura di indirizzo, monitoraggio e controllo sull'attuazione del Testo unico sulle società istituita presso il Dipartimento del Tesoro ha reso pubbliche le linee guida che contengono uno schema tipo per la redazione del provvedimento di razionalizzazione da redigere ai sensi dell'art. 20 del TUSP.

Razionalizzazione delle partecipate dell'Ateneo. Adempimenti di cui al decreto legislativo n. 175/2016, recante "Testo unico in materia di società partecipate dalla pubblica amministrazione".

Il procedimento di razionalizzazione è stato avviato con l'adozione del piano di razionalizzazione delle società e delle partecipazioni universitarie ai sensi dell'art. 1, comma 611, della legge 190/2014 (legge di stabilità 2015). A tal fine, l'ufficio nello svolgimento dell'attività di monitoraggio ha richiesto alle società partecipate dall'Ateneo tutta una serie di dati relativi all'esercizio di bilancio dell'ultimo triennio, oltre agli stessi documenti di bilancio, dai quali sono stati presi in considerazione: capitale sociale, patrimonio netto e risultato di bilancio, fatturato, nonché i dati relativi al costo del personale e degli organi di controllo e di governo. Acquisiti tutti i dati, l'ufficio ha redatto il piano di razionalizzazione, corredato di relazione tecnica, dove sono state previste le società da dismettere e quelle da mantenere con una serie di misure di razionalizzazione. Il suddetto piano è stato approvato dal Consiglio di amministrazione dell'Università, nella seduta del 2 aprile 2015 e trasmesso alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti con nota prot.n. 46713 del 14.04.2015.

L'attività di razionalizzazione è proseguita con la redazione della relazione sui risultati conseguiti dal piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie, ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge di stabilità 2015, approvata dal Consiglio di amministrazione dell'Università, nella seduta del 4 aprile 2016 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti con nota prot.n. 45048 del 19.04.2016.

A seguito dell'introduzione del Testo Unico sulle società partecipate, l'Università è stata chiamata a realizzare una "revisione straordinaria delle proprie partecipate" secondo le modalità ed i requisiti previsti dall'art. 24. Per l'Università tale razionalizzazione costituisce "aggiornamento" dell'attività di razionalizzazione già svolta. L'aggiornamento e la relativa relazione tecnica sono stati approvati dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 15 marzo 2017 e inviati alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti con nota prot.n.33483 del 28.03.2017. Conformemente al suddetto aggiornamento è stato redatto il "modello standard dell'atto di ricognizione e relativi esiti per il corretto adempimento di cui all'art. 24 del d.lgs. n 175/2016 in

ottemperanza della deliberazione n. 19 dell'adunanza del 19 luglio 2017 della Corte dei Conti – Sezioni autonomie, trasmesso con nota prot.n. 125358 del 27.10.2017.

L'ultima attività di razionalizzazione è quella chiamata "periodica" ai sensi dell'art. 20 del citato Testo unico, una procedura di razionalizzazione delle società partecipate a carattere ordinario che l'Università è stata chiamata a realizzare allo scopo di ridurre il numero delle proprie partecipate e di promuovere l'efficienza delle rimanenti. A tal fine, l'ufficio nello svolgimento dell'attività di monitoraggio ha richiesto alle società partecipate dall'Ateneo tutta una serie di dati relativi all'esercizio 2017 oltre allo stesso documento di bilancio, dai quali sono stati presi in considerazione: capitale sociale, patrimonio netto e risultato di bilancio, fatturato, nonché i dati relativi al costo del personale e degli organi di controllo e di governo. Attraverso l'esame dei suddetti dati, l'ufficio ha redatto il piano di razionalizzazione delle partecipazioni societarie ai sensi dell'art. 20 del citato testo unico, la relativa relazione tecnica ed il modello standard dell'atto di ricognizione delle partecipate secondo lo schema offerto dalla Corte dei conti. Tale attività ha tenuto conto delle precedenti misure di razionalizzazione già attuate con i precedenti piani e dei relativi risultati conseguiti. Successivamente il piano di razionalizzazione è stato integrato con la razionalizzazione delle partecipazioni indirette, redatta ai sensi delle Linee guida per la razionalizzazione delle partecipazioni societarie, rese pubbliche in data 23 novembre 2018 dalla struttura di indirizzo, monitoraggio e controllo sull'attuazione del Testo unico, istituita presso il Ministero delle finanze. La Razionalizzazione periodica delle partecipazioni societarie dell'Università degli studi di Catania (anno 2019), ai sensi dell'art. 20 d.lgs. n. 175 del 19.8.2016, è stata approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 20.12.2019 ed inviata alla Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti.

I provvedimenti sono pubblicati nella sotto-sezione "Enti controllati" di Amministrazione trasparente.

Infine si ripota l'esito dell'analisi del rischio svolta e l'individuazione delle misure da attuare nel triennio 2020-2022.

Misure da attuare nel triennio 2020-2022

| processo | fase del processo | soggetti coinvolti | possibili rischi | misure già adottate | Aggiornamento 2020-2022 | |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| costituzione e adesione ad enti di diritto privato | proposta di costituzione di enti di diritto privato o di adesione ad enti già esistenti | docenti | costituzione di enti partecipati o controllati finalizzata allo svolgimento di attività non rientranti in quelle di pubblico interesse | manuale delle procedure per descrivere le fasi del processo di costituzione dell'ente, i presupposti, i requisiti ed i piani di fattibilità | | |
| | | Consiglio di dipartimento o Senato accademico | ingiustificato ricorso all'esternalizzazione di attività di interesse generale nei casi in cui le funzioni delegate possano essere svolte ordinariamente dall'Ateneo | la proposta deve contenere la motivazione della costituzione o adesione e gli impegni dell'Ateneo | | |
| | | Rettore | possibili pressioni esterne finalizzate ad alterare la volontà di costituire o aderire all'ente | Nel caso di adesione ad enti già costituiti occorre la compilazione (mediante un format predisposto) di una serie di dati amministrativi, economici e finanziari, nonché le misure adottate in tema di prevenzione alla corruzione e trasparenza | Continuare a dare attuazione della seguente misura: richiesta agli enti di una specifica descrizione della singola misura adottata in tema di anticorruzione e del tipo di pubblicazione prevista sul sito istituzionale dell'ente | |
| | | ARIT | | L'ufficio esamina i risultati di bilancio dell'ultimo triennio e i dati economici; in caso di società, l'ufficio verifica il rispetto della normativa introdotta dal T.U in materia di società a partecipazione pubblica | Estensione dei controlli previsti per le società dal Testo unico sulle società anche alle altre tipologie di enti di diritto privato | |
| | | Consiglio di amministrazione | | valutazione collegiale in ordine alla proposta di costituzione di un ente partecipato | | |
| | Nomine e designazione negli organi degli enti partecipati di spettanza di Unict | Consiglio di dipartimento Rettore | possibili pressioni esterne finalizzate ad indirizzare la nomina/designazione su determinati soggetti. Attribuzione di cariche a professori in pensione | previsione nello statuto o nel regolamento dell'ente del mancato compenso per gli amministratori universitari | | |
| | | ARIT | | richiesta di autocertificazione sull'inesistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità e pubblicazione delle autocertificazioni su amministrazione trasparente | | |
| | | Consiglio di amministrazione | | valutazione collegiale in ordine alla nomina | | |
| | gestione del rapporto con gli enti partecipati | Monitoraggio sull'opportunità del mantenimento della partecipazione da parte di Unict | ARIT | possibili pressioni esterne finalizzate ad alterare gli esiti della valutazione sul mantenimento della partecipazione | l'ufficio annualmente raccoglie dati, sulla base dei quali il Collegio dei revisori predispone una relazione che evidenzia le partecipazioni che presentano criticità di carattere finanziario, valuta i profili di rischio attinenti al mantenimento della partecipazione, individuando i casi di possibile dismissione | |

| processo | fase del processo | soggetti coinvolti | possibili rischi | misure già adottate | Aggiornamento 2020-2022 |
|---------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | Consiglio di amministrazione | conflitti di interesse tra controllore e controllato | per le società, annualmente redige il piano di razionalizzazione | |
| | | ARIT | reclutamento del personale secondo regole privatistiche | | Entro il 2020 previsione di patti d'integrità per definire specifici obblighi di condotta per gli enti partecipati |
| costituzione di spin off | proposta di costituzione | personale universitario | conflitti di interesse con le attività di didattica e di ricerca svolte dal proponente | regolamento volto a disciplinare il processo di attivazione di spin off | |
| | | commissione spin off | pressioni volte a modificare la ripartizione delle risorse | schema standard di proposta | |
| | | ARIT | | schema standard di convenzione per uso locali | Entro il 2020 aggiornamento del regolamento, anche alla luce del nuovo assetto organizzativo |
| | | Consiglio di dipartimento, Senato e Consiglio di amministrazione | | valutazione collegiale in ordine alla creazione di uno spin off | |
| gestione del rapporto con lo spin off | monitoraggio delle attività poste in essere | Responsabili delle strutture di afferenza | conflitti di interesse del personale universitario coinvolto nello Spin off | verifica del responsabile della struttura di afferenza del personale | |
| | | Comitato Spin Off | | valutazione del Comitato della relazione delle strutture di afferenza | |
| | | AGAP | | previsione regolamentare di incompatibilità tra le cariche accademiche e i ruoli nelle società | |
| | | Rettore | | previsione regolamentare di richiesta di autorizzazione per il docente a tempo pieno per svolgere cariche direttive | |
| | | ATM | percezioni indebite del personale universitario | previsione regolamentare di richiesta di autorizzazione per percepire compensi | Dopo la predisposizione del regolamento spin off: richiesta annuale di autocertificazione in merito al mancato percepimento di somme dallo spin off senza autorizzazione |
| | | ARIT | flussi finanziari tra Ateneo e Spin off | | Entro il 2020: aggiornamento regolamentare per dare effettività alle verifiche e per controllare flusso finanziario tra Ateneo e Spin off |
| | mantenimento del rapporto | CSO | venir meno dei requisiti per continuare le attività come spin off | relazione annuale del CSO sull'andamento dello spin off | |