



UNIVERSITÀ
degli STUDI
di CATANIA

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
2022-2024**

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

Approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 28 aprile 2022

SOMMARIO

PRESENTAZIONE	3
1. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO E ANALISI SWOT	4
1.1 Il contesto esterno	4
1.2 Il contesto interno	7
1.3 Analisi SWOT.....	19
2. OBIETTIVI STRATEGICI DELL'ATENEEO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA E INTEGRAZIONE CON IL PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE	20
3. ANALISI DEL RISCHIO	23
4. MISURE FINALIZZATE ALLA GESTIONE DEL RISCHIO	27

Allegato A: Misure di prevenzione generali del PTPCT 2022-2024

Allegato B: Misure di prevenzione specifiche del PTPCT 2022-2024

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

Presentazione

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 (PTPCT) dell'Ateneo di Catania, si colloca in una linea di continuità con i precedenti piani e di progressivo allineamento alle prescrizioni contenute nel PNA 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 2022-2024.

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, e con il coinvolgimento/la partecipazione del Rettore, del Direttore generale, dei dirigenti, che detengono una profonda conoscenza dei processi decisionali e dei relativi rischi, di tutto il personale dell'amministrazione, tenuto a perseguire gli obiettivi di integrità e di prevenzione della corruzione e della trasparenza. I contenuti del Piano sono stati illustrati durante la seduta del Senato Accademico del 27.04.2022.

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.

Il Piano è strutturato tenendo conto della sua impostazione originaria con l'obiettivo di allinearsi quanto più possibile alle indicazioni metodologiche inserite nel PNA 2019. Per facilitarne la consultazione è corredato di tre allegati contenenti le misure di prevenzione generali (allegato A), le misure di prevenzione specifiche (allegato B) e la tabella con gli obblighi di Amministrazione trasparente (allegato C).

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 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.

Le misure di gestione da attuare nel prossimo triennio per contrastare il fenomeno della corruzione sono contenute negli allegati al Piano.

1. Analisi del contesto esterno e interno e analisi SWOT

1.1 Il contesto esterno

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" disponibili, che evidenziano aspetti legati al contesto etico-sociale, normativo, economico e sociale, poiché presentano certamente forti interdipendenze col fenomeno corruttivo. Sono presentate, in sintesi, le conclusioni delle analisi svolte, finalizzate ad individuare le opportunità e le minacce derivanti dal contesto esterno che caratterizza l'Ateneo di Catania, nell'ambito delle attività di prevenzione della corruzione.

Contesto etico-sociale

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	Dopo un miglioramento del posizionamento dell'Italia a partire dal 2012, anno di introduzione della legge anticorruzione, si è registrata una stabilità tra il 2019 e 2020, mentre si registra un ulteriore miglioramento per il 2021. Posizione 72/176 del 2012 (CPI:42/100) Posizione 42/180 del 2021 (CPI 56/100) Miglioramenti tra i Paesi UE: 2020: 20° su 27 2021: 17° su 27 Si colloca nella prima metà della classifica mondiale (punteggi superiori o uguali a 50) e migliora anche tra i paesi dell'UE. L'anno di inizio miglioramento coincide con l'anno di emanazione della legge 190/2012.	L'Italia, a livello internazionale, migliora la sua reputazione. Migliora anche nella classifica UE, rimanendo comunque tra gli ultimi 10.	Minaccia: Reputazione dell'Italia ancora allineata ai Paesi più corrotti tra i 180 considerati, tra cui quelli in via di Sviluppo.
Giudiziario: "La corruzione in Italia (2016-2019) – Numeri, luoghi e contropartite del malaffare" - ANAC	I dati disponibili relativi al triennio 2016-2019 sui casi registrati di corruzione rilevano che la percentuale più alta si manifesta proprio in Sicilia (28 casi: 18,4%) nel settore degli appalti pubblici. Nello specifico, a livello nazionale, anche le Università sono risultate coinvolte in tali episodi per il 4%. Il settore universitario risulta comunque meno colpito dai fenomeni corruttivi rispetto ad altri settori, quali la sanità e gli enti territoriali.	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.	Minaccia: Diffusione del fenomeno corruttivo significativo in Sicilia Opportunità: Tessuto sociale-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.

Contesto normativo

Contesto legato all'ambito della corruzione. Tipo di analisi	Risultato indagine: sintesi punti salienti	Conclusione	Opportunità/minaccia
Normativa	<p>Legge 190/2012 e ss.mm.ii e relativi decreti attuativi, in particolare d.lgs.33/2013 e ss.mm.ii e d.lgs. 39/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>D.lgs. 50/2016 e ss.mm.ii. e decreti attuativi</p> <p>d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. art. 6 L.80/2021</p> <p>PNA e aggiornamenti</p> <p>Deliberazioni ANAC su specifici ambiti della legge anticorruzione e sulla trasparenza.</p> <p>Linee guida ANAC in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e appalti pubblici.</p> <p>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.</p> <p>Tentativo di semplificazione e razionalizzazione con il d.lgs. 97/2016 probabilmente non del tutto realizzato.</p> <p>Complessa attuazione d.lgs. 50/2016</p> <p>Interventi di semplificazione e deregulation in materia di appalti pubblici a seguito dell'emergenza sanitaria.</p>	<p>Opportunità: le 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.</p> <p>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. Rischi di maggiori spazi di discrezionalità in materia di appalti pubblici.</p>
	<p>Legge sul whistleblowing n. 179/2017.</p> <p>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 (deibera ANAC 469/2021)</p> <p>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.</p> <p>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

Contesto legato all'ambito della corruzione. Tipo di analisi	Risultato indagine: sintesi punti salienti	Conclusione	Opportunità/minaccia
<p>Economico – congiunturale: Fonte: vedi nota</p>	<p>Il 2021, in controtendenza rispetto al 2020, grazie alle politiche di sostegno del Governo all'economia, alla previsione di un piano di misure restrittive mirate e non più generalizzate per il contrasto alla pandemia da COVID 19 e all'esito della campagna vaccinale, la Regione Siciliana presenta un quadro di crescita e di sviluppo che si stima possa continuare per i prossimi anni, grazie alle opportunità offerte dal PNRR. Tuttavia, il quadro congiunturale delineatosi a fine 2021, presenta un'evoluzione problematica e subisce modifiche a causa del rialzo delle materie prime e degli effetti della guerra scatenata dalla Russia contro l'Ucraina. "Le previsioni sul Pil in Sicilia contenute del Defr 2022-2024 della Regione Sicilia e nella nota di aggiornamento dovranno essere riviste, presumibilmente con stime di crescita al ribasso rispetto a quanto preventivato, in quanto le sanzioni che sono state irrogate a livello internazionale alla Russia avranno inevitabili riflessi sul mercato del turismo, delle materie prime, sul costo dei carburanti e del gas anche per l'economia siciliana.</p>	<p>Le stime di crescita e di sviluppo per i prossimi anni sono basate sull'operatività del PNRR, anche se si è accentuato il clima di incertezza legato all'imprevedibile andamento della crisi derivante dall'aumento dei prezzi delle materie prime e dal contesto internazionale problematico legato alla guerra in Ucraina.</p>	<p>Opportunità: le ingenti risorse messe a disposizione nel PNRR sia a livello regionale che nei confronti delle PPAA e specifiche per le Università rilevano una notevole opportunità da sfruttare con un impatto positivo per l'attuazione delle missioni di Ateneo e l'impatto sul territorio.</p> <p>Minacce: L'incremento delle risorse finanziarie da investire con impatto sul territorio da parte dell'Università possono far sorgere potenziali rischi di eventi corruttivi.</p>

Contesto sociale

Contesto legato all'ambito della corruzione. Tipo di analisi	Risultato indagine: sintesi punti salienti	Opportunità/minaccia
<p>Banca d'Italia: le economie regionali. L'economia in Sicilia – novembre 2021 ,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - In base alle previsioni il mercato del lavoro nella Regione registrava una ripresa che si sarebbe dovuta mantenere nei prossimi anni per effetto dell'espansione dell'economia territoriale. Tuttavia il mutevole quadro economico dovuto alla crisi internazionale e all'aumento dei prezzi delle materie prime, prevedono un quadro peggiorativo sul territorio regionale con un notevole impatto sul settore privato che si prevede possa peggiorare il quadro occupazionale. - Alto tasso di NEET (non impiegati, che non cercano lavoro né fanno formazione) in Sicilia, il peggiore in Italia e tra i peggiori in Europa - La Sicilia registra comunque numeri elevati di laureati che lasciano l'Isola alla ricerca di occupazione. 	<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, rappresenta ancora uno sbocco privilegiato, data anche la situazione di incertezza dovuta all'emergenza sanitaria. Alla luce delle limitate possibilità in termini di nuove assunzioni nel pubblico, si può ravvisare un potenziale spazio di pressione per favorire fenomeni di corruzione o malcostume.</p>

1.2 *Il contesto interno*

Organizzazione dell'Ateneo

In linea con quanto stabilito dalla legge 240/2010 e dallo Statuto dell'Università degli Studi di Catania (emanato con decreto rettorale n. 881 del 23 marzo 2015 e ss.mm.ii.), 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 con il Direttore generale nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi di Ateneo, nel rispetto di quanto previsto dal D.lgs.165/2001.

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).

L'art. 9 del Regolamento di Ateneo disciplina le funzioni e la composizione del Presidio di qualità.

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](#);
- [i Centri di servizio](#).

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

Aree dirigenziali

- Area dei Rapporti istituzionali e con il territorio fino al 30 giugno 2022
- Area dei Servizi generali
- 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
- Area Risorse umane
- Avvocatura di Ateneo (Ufficio Legale)

Centri di servizio

- BRIT – Centro per la Ricerca e Innovazione in Bio e Nanotecnologie
- CAPiR – Center for Advanced Preclinical in vivo Research
- CInAP – Centro per l'integrazione attiva e partecipata - Servizi per le Disabilità e i DSA
- CLA – Centro Linguistico d'Ateneo
- COF&P – Centro Orientamento Formazione 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 studenti iscritti, al fine di dare una visione generale delle dimensioni dell'ente.

Attualmente presso l'Università di Catania operano **1.130** unità di **personale tecnico-amministrativo**, compresi 7 dirigenti di cui 1 a tempo determinato. Di questi, esclusi i dirigenti, 1.113 sono unità di personale a tempo indeterminato (99%), di cui 41 unità di categoria EP, 333 unità di categoria D, 570 unità di categoria C, 123 di categoria B e 47 collaboratori esperti linguistici. Le restanti unità di personale (9) a tempo determinato sono costituite da 7 unità di categoria D e 2 unità di categoria C.

Personale Tecnico amministrativo al 31/12/2021			
Categoria	tempo indeterminato	tempo determinato	totale
Dirigenti	6	1	7
cat.EP	41	0	41
cat.D	333	7	340
cat.C	570	2	572
cat.B	123	0	123
coll.linguistici	47	0	47
Totale	1.120	10	1.130
Fonte: ARU - elaborazione dati al 31/12/2021			

I **professori e i ricercatori universitari** sono in totale **1.175**, di cui 312 professori ordinari, 577 professori associati e 286 ricercatori (di cui 142 a tempo determinato).

Professori e ricercatori al 31/12/2021			
Categoria	tempo indeterminato	tempo determinato	totale
Professori Ordinari	312		312
Professori Associati	577		577
Ricercatori Universitari*	144		144
Ricercatori T.D.**		142	142
Totale	1.033	142	1.175
** Ricercatori TD di cui agli art. 24, commi 3 a) e 3 b), della l. 240/2010.			

Fonte: Banca Dati Cineca – estrazione 13 gennaio 2022

Gli **studenti iscritti** ai corsi di laurea ex dd.mm. 270/04 e 509/99, nell'a.a.2021/22, risultano 38.108, di cui 24.231 (63%) iscritti alle lauree triennali, 7.573 (20%) iscritti alle lauree magistrali o specialistiche a ciclo unico, 6.589 (17%) iscritti alle lauree magistrali o specialistiche.

Ordinamento didattico	Tipo di corso	Studenti Iscritti a.a. 2021/22
D.M. 270/2004	Totale	37.090
	Laurea	23.564
	Laurea magistrale a ciclo unico	7.255
	Laurea magistrale	6.271
D.M. 509/1999	Totale	1.018
	Laurea triennale	667
	Laurea specialistica a ciclo unico	318
	Laurea specialistica	33
Totale Ateneo		38.108
Fonte – Osservatorio Cineca Studenti - didattica. Estrazione 6 aprile 2022		

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 è assunto in capo a un unico soggetto, individuato dall'organo di indirizzo.

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 Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, 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 (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 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, 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 è dotato di una struttura organizzativa di supporto composta da tre unità di personale, di cui una a tempo pieno, che lo coadiuva in tutte le attività. Inoltre l'ufficio per la protezione dei dati personali (privacy) fornisce supporto al RPCT in materia di obblighi di pubblicazione ed accesso civico.

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.

Già dal 2020 sono stati coinvolti i **responsabili degli uffici** che si occupano dei servizi di reclutamento del personale e dei servizi provveditorali, 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. A tal fine sono stati costituiti appositi gruppi di lavoro che, nel corso del 2021, hanno monitorato l'attuazione delle misure previste al fine di consentire l'aggiornamento per il successivo triennio.

Nel corso del 2021 è stata avviata la stessa attività di mappatura e analisi per il processo di gestione delle carriere studenti, con il coinvolgimento dei responsabili dell'area competente, al fine di individuare le possibili misure da attuare per il triennio 2022-2024.

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.

Nel 2021, è stato approvato il nuovo Codice unico Etico e di comportamento (D.R. n. 1166 dell'08.04.2021).

Nell'ambito delle modifiche introdotte alla legge 190/2012 con il d.lgs. 97/2016, è stato delineato 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 A.6 - *Trasparenza e accesso civico* dell'allegato A – Misure di prevenzione generali del PTPCT 2022-2024.

Già dalla precedente pianificazione, era stata prevista la nomina dei *referenti per la prevenzione della corruzione* all'interno delle strutture dell'Ateneo, individuati tra i funzionari, anche di livello apicale, in possesso delle caratteristiche più idonee a ricoprire questo ruolo, specificatamente individuate dal Responsabile della prevenzione della corruzione. A causa del prolungarsi della situazione di emergenza sanitaria e della conseguente variazione della modalità di servizio, nonché dell'avvio della nuova macro-organizzazione di Ateneo, che necessiterà la definizione delle micro-organizzazione delle strutture e l'aggiornamento delle linee di attività delle aree riformate, si è ritenuto più opportuno posticipare questa nomina al 2022, compatibilmente con le modifiche organizzative in atto.

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, sarà ripianificato 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 PTPCT. 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

Nella logica di revisionare i processi gestionali dell'amministrazione secondo sistemi di maggiore trasparenza, ma nella consapevolezza di dover operare per migliorare l'efficienza, l'economicità e l'efficacia dell'azione amministrativa, è stato avviato un percorso condiviso di ripensamento dell'architettura organizzativa dell'amministrazione, con le delibere di macro organizzazione del cda del 25 marzo e del 25 giugno 2021, attuata con D.D. n. 3371 del 30 settembre 2021 e D.D. n. 3477 dell'8 ottobre 2021 relativo agli incarichi dirigenziali.

È attualmente in corso il processo di approvazione dei criteri di micro organizzazione delle strutture organizzative dell'amministrazione centrale, con l'obiettivo di riprogettare l'erogazione dei servizi di supporto amministrativi in modo più razionale, efficiente ed efficace. La gestione della situazione emergenziale e il cambiamento del contesto di riferimento futuro ha messo in luce, infatti, la necessità di riorganizzare l'amministrazione introducendo modalità di svolgimento dell'attività lavorativa in "remote working" e di intensificare l'utilizzo della modalità a distanza per l'erogazione dei servizi agli utenti sia interni che esterni.

L'Ateneo ha dovuto inoltre avviare, a seguito della pandemia, diverse azioni di potenziamento delle infrastrutture digitali che si sono aggiunte a quelle già messe in atto, nell'ambito delle politiche avviate già dal 2018, tese a riqualificare le strutture e le infrastrutture per l'erogazione dei servizi agli studenti e indirizzate ad una sempre maggiore diffusione dell'informatizzazione dei processi. Tale impulso alla digitalizzazione non può che rappresentare un punto di forza per l'Ateneo.

L'avvio di una nuova riorganizzazione di Ateneo può rappresentare sia un punto di forza, se letta in termini di opportunità che l'Ateneo può cogliere per sfruttare l'esperienza gestionale maturata nel corso della pandemia nell'ottica di rendere più efficienti ed efficaci le azioni amministrative, che un punto di debolezza in termini di adattamento dell'amministrazione a nuove logiche gestionali.

Nell'ambito della riprogettazione di alcuni processi gestionali fondamentali, che rientrano in aree a maggiore rischio di "cattiva gestione", nel 2020 è stata programmata e realizzata la revisione delle mappature degli stessi, aggiornando le analisi svolte nei precedenti anni secondo nuove logiche per individuare le misure da attuare nel triennio 2022-2024. Il risultato di tali mappature è riportato nell'allegato B del presente Piano.

L'analisi del rischio è stata svolta in particolare attraverso il coinvolgimento dei vertici politici di Ateneo, dei delegati del Rettore per i settori coinvolti e del direttore generale, nonché della componente tecnico-gestionale attraverso il contributo dei dirigenti e delle posizioni organizzative appartenenti alle strutture coinvolte.

Nello specifico sono stati analizzati i processi legati alla gestione delle procedure di acquisto sia per il settore lavori che per il settore delle forniture di beni e di servizi, e i processi legati alle procedure di reclutamento del personale docente e del personale tecnico-amministrativo, nonché i processi legati alla gestione delle carriere degli studenti.

Già nel corso del 2021 sono state avviate diverse azioni di regolamentazione e di definizione di linee guida nell'ottica di semplificazione e di trasparenza dell'azione amministrativa, che pertanto rappresentano un punto di forza. Tuttavia, la parzialità del numero di processi analizzati rappresenta al contrario un punto di debolezza. La difficoltà ad estendere in modo massivo l'aggiornamento dell'analisi del rischio condotta negli anni precedenti deriva dalla mancanza di una stabilità dell'assetto organizzativo, che ha caratterizzato il triennio precedente, e il perpetrarsi dell'emergenza sanitaria, che ha rallentato l'attuazione di alcuni interventi già pianificati. Tra questi interventi si rileva il rinvio della nomina di "referenti della corruzione" per ciascuna

struttura e dell'erogazione della formazione specialistica per supportare in modo continuativo le attività di gestione e analisi del rischio. Pertanto l'Ateneo si pone l'obiettivo di aggiornare progressivamente l'analisi di altri processi a rischio attraverso anche un'azione formativa mirata.

Risultati dell'indagine interna sulla percezione del fenomeno di "corruzione" all'interno dell'Ateneo - dati anno 2021

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, viene svolta ogni anno un'indagine attraverso la somministrazione di appositi questionari al personale che ha partecipato al corso di formazione in materia di prevenzione della corruzione, con specifico riferimento ai temi della cultura dell'etica e della legalità.

Dai risultati per l'anno 2021 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.

Il 65% partecipanti al corso ritiene di essere abbastanza informato sui temi della cattiva amministrazione, del clientelismo, degli sprechi pubblici e della corruzione. Una bassa percentuale di partecipanti (18%) ritiene di essere poco informato nonostante la formazione svolta in materia. I partecipanti hanno dichiarato che non è mai capitato di aver ricevuto pressioni o richieste di denaro per soddisfare un'esigenza personale o per ricevere benefici. Di fronte ad un episodio di corruzione rivolgersi al dirigente o al direttore generale è la soluzione che molti dei partecipanti penserebbero di prendere, dimostrando fiducia nei propri superiori. Allo stesso tempo, la denuncia viene considerato, un valido strumento per combattere la corruzione, mentre si conferma la paura ciò che impedisce di denunciare un atto di corruzione.

L'educazione alla legalità per le nuove generazioni già a partire dalle scuole elementari è giudicato il modo migliore per diffondere comportamenti virtuosi tra i cittadini. La formazione del personale risulta necessaria in quanto molto partecipanti dichiarano di non sapere se esiste una 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 la maggior parte 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>La governance di Ateneo, fin dal suo insediamento, ha avviato politiche gestionali prestando specifica attenzione ai principi di legalità e di trasparenza, sia prevedendo la figura del Delegato alla legalità e trasparenza che presidia le politiche di Ateneo e avviando una revisione dell'architettura organizzativa e di alcuni processi fondamentali secondo logiche che mirano a rendere la gestione delle attività e l'erogazione dei servizi improntate ad una maggiore efficienza, efficacia e trasparenza.</p> <p>Dai risultati dell'indagine di percezione della corruzione emerge che bisogna continuare a lavorare culturalmente, puntando sulle iniziative di confronto e formazione riguardanti i temi della legalità e dell'etica. L'adozione di un unico Codice etico e di comportamento rappresenta l'occasione per coinvolgere tutto il personale dell'Ateneo sui temi dell'etica e della legalità.</p>	<p>Presenza di un Delegato alla legalità e alla trasparenza</p> <p>Avvio revisione organizzativa attraverso un processo condiviso tra vertice politico e gestionale anche alla luce delle mutate condizioni di contesto derivanti dall'emergenza sanitaria, colta in termini di opportunità da sfruttare per l'adozione di nuove modalità di lavoro e di erogazione dei servizi.</p> <p>Introduzioni di commissioni per definire procedure e criteri trasparenti nel settore del reclutamento del personale docente.</p> <p>Focus sulla mappatura di alcuni processi fondamentali ritenuti a rischio con il coinvolgimento dei principali attori dei processi presi in esame (gestione degli acquisti e reclutamento del personale) e dei delegati del rettore (stretto legame tra parte politica e parte tecnica dell'organizzazione).</p> <p>Investimento teso alla riqualificazione digitale delle infrastrutture dell'Ateneo</p> <p>Prosecuzione attività regolamentare finalizzata alla semplificazione e razionalizzazione delle procedure in ottica di trasparenza.</p> <p>Conclusione del secondo ciclo triennale di formazione generale a supporto della diffusione della cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'Ateneo/ fra il personale dell'Ateneo.</p>	<p>Carenza di figure organizzative a supporto delle politiche di prevenzione della corruzione nelle strutture centrali e decentrate</p> <p>Lenta pianificazione e realizzazione della mappatura dei processi</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 politico-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>Presenza del Delegato alla legalità e alla trasparenza e maggiore attenzione a tali tematiche e formazione commissioni per la definizione di procedure e criteri trasparenti</p> <p>Focus sulla digitalizzazione dei processi</p> <p>Focus sulla mappatura di alcuni processi fondamentali ritenuti a rischio con il coinvolgimento dei principali attori dei processi presi in esame (gestione degli acquisti e reclutamento del personale) e dei delegati del rettore (stretto legame tra parte politica e parte tecnica dell'organizzazione).</p> <p>Prosecuzione attività regolamentare finalizzata alla semplificazione e razionalizzazione delle procedure in ottica di trasparenza.</p>	<p>Diffidenza delle metodologie di risk management e difficoltà nell'individuazione di figure stabili all'interno delle strutture dedicate all'analisi e alla gestione del rischio</p> <p>Lenta pianificazione e realizzazione della mappatura dei processi</p> <p>Cultura di accettazione e atteggiamento passivo nei confronti di comportamenti non virtuosi.</p>
Analisi esterna	<p>Opportunità (Opportunities)</p> <p>Minore propensione ai reati di corruzione 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 e la digitalizzazione, 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>Avviare e completare il processo di riorganizzazione, definendo i le nuove procedure, i nuovi ruoli e le relative responsabilità e avviare la nuova mappatura dei processi</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>Miglioramento della reputazione dell'Italia, tuttavia 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>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>Migliorare gli strumenti di programmazione e analisi 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 dalle imprese sul territorio attraverso procedure più chiare</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 relative responsabilità e avviare la nuova mappatura dei processi</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 2022-2026](#), approvato dagli organi di Ateneo nelle sedute del Senato accademico del 29.03.2022 e del Consiglio di amministrazione del 31.03.2022.

Il Piano è stato redatto seguendo una logica tesa a delineare la visione strategica dell'Ateneo che, nel quadro dei principi generali sanciti dallo Statuto e nel rispetto della missione istituzionale, individua i principali obiettivi da perseguire e le azioni ritenute di maggior impatto per la creazione di Valore pubblico, individuando altresì le modalità di gestione integrata tra i diversi documenti di programmazione operativa (programmazione economico-finanziaria, didattica, ricerca, valore pubblico, performance, trasparenza e prevenzione della corruzione, valorizzazione del personale, etc.) che vengono poi predisposti conseguentemente.

Nell'ottica di realizzare una pianificazione capace di fornire una strategia coerente con la missione, la visione e i valori che la caratterizzano, l'Università di Catania ha individuato quattro dimensioni che rappresentano le "sfide" principali che verranno affrontate nei prossimi anni e alle quali ancorare lo sviluppo strategico di Ateneo del prossimo futuro. Nello specifico le sfide individuate sono state: Innovazione e digitalizzazione; Inclusione sociale, benessere organizzativo e pari opportunità; Transnazionalizzazione; Sviluppo territoriale.

Gli obiettivi strategici sono stati declinati nell'ambito delle aree strategiche caratterizzanti l'Ateneo: Didattica, Ricerca, Terza Missione e Servizi, e trasversalmente alle quattro sfide.

Ciascun obiettivo strategico è stato collegato al piano operativo di attuazione di secondo livello, compreso il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Le azioni riconducibili alle misure del presente Piano si inseriscono, dunque, nel quadro strategico delle politiche di Ateneo e le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono integrate ad azioni di più ampio respiro, finalizzate al perseguimento degli obiettivi strategici.

Nello specifico esse sono riconducibili al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività svolte a supporto della *mission* istituzionale e dei servizi offerti agli utenti, nell'ottica di garantire i principi di trasparenza dell'azione amministrativa, di prevenire comportamenti non virtuosi, valorizzando al contrario le buone prassi e di diffondere la cultura dell'etica e della legalità.

Come consolidato negli anni, pertanto, ai fini dell'integrazione del Piano della Performance con il Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) si è operato individuando obiettivi organizzativi specifici, legati all'attuazione delle misure e degli interventi definiti a seguito dell'analisi di rischio effettuata annualmente su specifiche aree, che rappresentano al contempo misure di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

Per il triennio 2022-2024, sulla base di una metodologia consolidata gli anni precedenti, l'Ateneo ha individuato gli obiettivi organizzativi di struttura che rappresentano azioni di sviluppo organizzativo e al contempo misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza da inserire specificatamente nel Piano integrato della performance, coerenti con le linee strategiche dettate nel nuovo Piano strategico 2022-2026, mentre rinvia all'attuazione delle misure generali di prevenzione della corruzione e della trasparenza contenute nel PTPCT.

Gli interventi previsti nel presente Piano si traducono in obiettivi dell'amministrazione e rappresentano misure specifiche elencate nell'allegato B, derivanti dall'esito dell'analisi del rischio svolta nel corso del 2021 e in continuità con le azioni già avviate nel precedente triennio.

In sintesi le principali azioni rappresentano:

- Misure di regolamentazione finalizzate a razionalizzare l'azione amministrativa in un'ottica di maggiore efficienza ed efficacia, attraverso l'adozione di appositi regolamenti che contemperino l'esigenza di semplificazione e di razionalizzazione, 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. In particolare, l'attività regolamentare è focalizzata sul settore degli acquisti, delle procedure di reclutamento del personale tecnico amministrativo.
- Misure di semplificazione e di trasparenza finalizzate ad introdurre criteri di gestione delle diverse fasi dei processi di reclutamento del personale tecnico amministrativo, in particolare nella fase di analisi delle esigenze di personale e di programmazione del fabbisogno; di gestione delle procedure negoziali, soprattutto con riferimento alle fasi della gestione della fase di valutazione e di controllo.
Nell'ambito di tali misure rientrano altresì, gli obiettivi assegnati nell'ambito del Piano integrato per la performance alla revisione dell'architettura organizzativa attraverso la razionalizzazione dei criteri di micro-organizzazione ai fini di una più efficace attuazione della macro-organizzazione.
- Misure di formazione finalizzate alla realizzazione di percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, attraverso la formazione specialistica erogata nei confronti del personale che opera in aree ritenute a maggiore rischio di corruzione o che necessitano di una maggiore competenza e conoscenza su tematiche legate al risk management e alla disciplina dell'accesso documentale e dell'accesso civico semplice e generalizzato.
- Misure di controllo finalizzate a consolidare le procedure di analisi e verifica delle esigenze di reclutamento del personale docente, nell'ambito delle fasi di esecuzione dei contratti di acquisizione di lavori, forniture e di servizi e nell'ambito dell'attività di vigilanza svolta nei confronti degli enti e delle società partecipate e controllate dall'Ateneo.
- Consolidamento delle misure specifiche sul conflitto di interessi finalizzate a ridurre le probabilità del manifestarsi di potenziali conflitti di interessi nell'ambito della nomina delle commissioni per il reclutamento dei docenti e con riferimento alla creazione e alla conduzione degli spin-off.
- Misure specifiche di promozione e di formazione delle tematiche inerenti i principi di trasparenza, di integrità, di non discriminazione e allo sviluppo della cultura della legalità a seguito dell'approvazione del nuovo Codice unico etico e di comportamento dell'Università di Catania e iniziative di confronto con la comunità studentesca e alla cittadinanza per favorire un dibattito aperto su tali temi.

Già nel precedente triennio 2018-2020, l'Ateneo ha definito specifici interventi trasversali di informatizzazione tesi a realizzare sistemi informativi integrati al fine di:

- 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.

Con il Piano strategico 2022-2026, l'Ateneo ha avviato un percorso teso a sistematizzare lo sviluppo della digitalizzazione prevedendo la redazione del Piano di transizione digitale, sfruttando le opportunità di finanziamento derivanti dal PNRR e prevedendo di avviare una nuova mappatura

di tutti i processi prioritari dell'amministrazione alla luce del recente avvio della riformata macro-organizzazione e delle prossime revisioni delle micro-organizzazioni delle strutture centrali e decentrate, sulla base di nuovi, più razionali e omogenei criteri di attribuzione dei ruoli e delle responsabilità e delle mutate competenze facenti capo alle nuove strutture amministrative.

Innanzitutto l'Ateneo intende avviare una nuova mappatura dei processi per avere una base informativa solida per effettuare un'analisi dei rischi gestionali riconducibili in generale a situazioni di "cattiva gestione", che possano ingenerare rischi di inefficienza, inefficacia e di irregolarità. La mappatura risulterà necessaria per pianificare i nuovi interventi di reingegnerizzazione dei processi amministrativi in un'ottica di trasparenza e per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati sia interni che esterni, proseguendo anche, in modo sistematico e organico, la digitalizzazione dell'Ateneo. Accanto alla nuova programmazione, l'Ateneo, in continuità con le azioni specifiche di informatizzazione avviate nel precedente triennio, per il 2022 si concentrerà sulla digitalizzazione dei seguenti processi, il cui completamento coprirà un orizzonte di breve-medio periodo. In particolare:

- ❖ completare la digitalizzazione del processo di gestione delle carriere studenti;
- ❖ completare la realizzazione del sistema informativo per la gestione dei prodotti della ricerca;
- ❖ completare la realizzazione del sistema informativo per la gestione delle attività di Terza missione;
- ❖ avviare l'implementazione del sistema informativo integrato per la gestione delle carriere del personale docente e tecnico amministrativo e nell'ultimo caso integrare la gestione del processo di valutazione della performance individuale, di valutazione delle competenze e di gestione della formazione;
- ❖ completare il processo di digitalizzazione delle procedure concorsuali per professori, ricercatori e docenti a contratto.

3. Analisi del rischio

Il PNA 2019 è diventato 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.

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:** nel 2021 sono state identificate le attività interne di quattro macro processi: a) acquisizione di beni, servizi e lavori, b) reclutamento del personale docente, c) reclutamento del personale tecnico amministrativo, d) gestione carriera studenti.
- **Descrizione:** dopo aver identificato le attività interne ai suddetti macro processi sono state individuate e coinvolte, per ciascuna fase, le strutture responsabili alla corretta realizzazione del processo, necessarie per comprendere le modalità di svolgimento delle attività e per evidenziare le eventuali criticità.
- **Rappresentazione:** l'ultima fase della mappatura concerne la rappresentazione degli elementi descrittivi. È stata utilizzata una rappresentazione tabellare, in cui sono stati inclusi solo gli elementi strettamente funzionali allo svolgimento delle fasi successive del processo di gestione del rischio (valutazione e trattamento)

Per la mappatura è stato fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative prese in esame. Pertanto sono stati costituiti, con decreto rettorale, dei gruppi di lavoro dedicati e sono state condotte interviste agli addetti ai processi onde individuare gli elementi peculiari e i principali flussi.

Nel 2022 si procederà alla mappatura dei processi relativi all'area legale (servizio giuridico, legale e contenzioso). Verrà costituito un gruppo di lavoro, con competenze trasversali, che si occuperà di definire attori e fasi di ogni attività, finalizzato all'identificazione del rischio corruttivo e all'individuazione delle possibili misure da attuare per prevenire specifici rischi.

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 stato fondamentale poiché i responsabili degli uffici (o processi), avendo una conoscenza approfondita delle attività svolte dall'amministrazione, hanno facilitato l'identificazione degli eventi rischiosi.

Ai fini dell'identificazione dei rischi è stata creata, attraverso incontri con i responsabili delle strutture coinvolte e analisi di episodi di cattiva gestione accaduti in passato, una check list di eventi rischiosi, per ogni sotto processo preso in analisi, che ha facilitato l'individuazione dei cosiddetti *fattori abilitanti* degli eventi corruttivi e la conseguente individuazione delle misure specifiche di trattamento/intervento.
- **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.

Anche in questo passaggio il coinvolgimento della struttura organizzativa è stato indispensabile. Il RPCT ha supportato i responsabili degli uffici nell'individuazione di tali fattori, facilitando l'analisi ed integrando lo stesso in caso di valutazioni non complete.

Infine, per l'analisi del livello di esposizione del rischio si è scelto un approccio di tipo qualitativo, che attraverso interviste e questionari/schede precostituite, ha permesso di rilevare dati e informazioni necessarie a definire il livello di rischio. Ogni misurazione è stata adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.
- **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.

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.

Come nelle fasi precedenti di gestione del rischio, anche l'individuazione delle misure è avvenuta 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

Il processo di individuazione delle misure finalizzate alla gestione del rischio corruttivo dell'Ateneo prevede che dopo aver effettuato la valutazione del rischio del singolo processo, vengano definite le apposite misure di prevenzione per i sotto processi che riportano un livello di rischio alto e/o medio.

Le misure di prevenzione da individuare possono essere di due tipologie:

1. Misure generali, applicabili indistintamente a più processi
2. Misure specifiche, costruite ad hoc per i singoli processi

Le **Misure generali** derivano dalle misure di prevenzione precedentemente considerate, dal primo PNA, obbligatorie e sono descritte *nell'allegato A* al presente Piano.

Per l'anno 2021, lo stato di programmazione e attuazione delle misure generali è sintetizzato nella seguente tabella:

Misure generali	Pianificata	Attuata
Codice etico e di comportamento	Si	Si
Rotazione ordinaria del personale	No	No
Rotazione straordinaria del personale	No	No
Inconferibilità – incompatibilità	Si	Si
Incarichi extra istituzionali	Si	Si
Whistleblowing	Si	Si
Formazione	Si	Si, in parte
Trasparenza	Si	Si
Svolgimento attività successive cessazione lavoro – pantouflage	Si	Si
Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna	Si	Si
Patti di integrità	Si	Si

Le **Misure di prevenzione specifiche** derivano dai documenti di mappatura dei processi e analisi del rischio e riportano l'analisi e la valutazione dei rischi e le misure di prevenzione specifiche indicate dai responsabili delle aree esposte a maggior rischio di corruzione per ridurre il potenziale corruttivo.

Nell'allegato B del presente Piano sono elencate per ogni macro processo analizzato, durante i lavori di mappatura svolti dai gruppi costituiti ad hoc, le misure di prevenzione, così come indicato dai responsabili delle strutture, da attuare nel corso del 2022 secondo una programmazione che verrà dettagliata successivamente.

Tutte le azioni relative alle misure specifiche, programmate per il 2022, sono state ricondotte in una delle categorie proposte nel PNA così da poter essere più facilmente monitorate e rendicontate, come di seguito riportato:

Misure specifiche	Pianificata	Intervento previsto per il 2022
Misure di controllo	Si	<p>Macro processo reclutamento personale docente: misure da consolidare anche per il 2022</p> <p>a) consolidare le procedure di verifica dei carichi didattici dei docenti dell'Ateneo inquadrati nel SSD richiesto, da attivarsi a seguito di ogni richiesta di indizione di procedura di reclutamento docenti da parte dei dipartimenti;</p> <p>b) consolidare le procedure di controllo attento e minuzioso dei verbali delle commissioni di valutazione, al fine di verificare eventuali incongruenze nella predisposizione dei criteri o nelle valutazioni;</p> <p>c) consolidare le procedure di controllo del carico didattico dei docenti del settore specifico, per ogni richiesta di indizione di procedura di reclutamento.</p> <p>Macro processo gestione degli acquisti: <i>fase esecuzione del contratto di acquisizione di beni e servizi:</i> misure da attuare/proseguire nel 2022</p> <p>a) nomina verificatori servizi su contratti pluriennali per supportare RUP e DEC;</p> <p>b) diffusione delle linee guida redatte per uniformare i controlli, distinte per tipologie di contratti. <i>(Dare attuazione tramite predisposizione circolare diffusione alle strutture interessate)</i></p> <p>Processo costituzione e gestione di Enti e società partecipate: misure da consolidare anche per il 2022</p> <p>a) <u>nella fase di proposta di costituzione di enti di diritto privato o di adesione ad enti già esistenti:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - rafforzare i controlli in tema di anticorruzione con la richiesta all'ente di indicare il link di riferimento al fine di verificare l'adempimento delle singole misure adottate in tema di anticorruzione, in tutti i casi di adesione ad enti già costituiti infatti è richiesta la compilazione (mediante un format predisposto) di una serie di dati amministrativi, economici e finanziari dell'ente nonché la richiesta espressa delle misure adottate in tema di prevenzione alla corruzione e trasparenza ai sensi del d.lgs. 33/2013 e della legge 190/192 - estensione dei controlli economici amministrativi previsti per le società dal Testo unico sulle società anche alle altre tipologie di enti di diritto privato e riscontro sulle motivazioni analitiche rese dall'Università in merito a nuove adesioni; <p>b) <u>nella fase di nomine e designazione negli organi degli enti partecipati di spettanza di Unict:</u> continuare a dare attuazione alla misura di richiesta di autocertificazione sull'inesistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità e pubblicazione delle autocertificazioni su amministrazione trasparente;</p> <p>c) <u>nella fase di monitoraggio sull'opportunità del mantenimento della partecipazione da parte di Unict:</u> continuare a dare attuazione alla misura con ulteriori dismissioni di partecipazioni. L'ARIT annualmente raccoglie dati, sulla base dei quali il Collegio dei revisori predispose 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;</p> <p>d) <u>nella fase di mantenimento del rapporto:</u> esame della relazione annuale da parte della Commissione sul monitoraggio degli spin off sull'andamento dello spin off approvata dal Consiglio di amministrazione</p>

Misure specifiche	Pianificata	Intervento previsto per il 2022
<p style="text-align: center;">Misure di regolamentazione</p>	<p style="text-align: center;">Si</p>	<p>misure da consolidare anche per il 2022 A seguito dell'approvazione del Regolamento sull'accesso documentale e civico (semplice e generalizzato), redazione della relativa procedura e aggiornamento della pagina di Amministrazione trasparente</p> <p>Regolamento conto terzi <i>(in attesa dell'approvazione da parte degli organi di governo)</i></p> <p>Macro processo reclutamento docenti: misure da consolidare anche per il 2022 a) sulla base delle linee guida per la programmazione di procedure di chiamata da bandire ai sensi dell'art. 18 e dell'art. 24 della legge 240/2010 ogni dipartimento redige un proprio regolamento in base al quale verranno individuati i ssd per cui bandire procedure di reclutamento;</p> <p>Macro processo reclutamento personale TA e dirigente: misure da attuare/proseguire nel 2022 a) redazione dei regolamenti per l'accesso del personale all'Università e linee guida per la definizione dei profili da selezionare; b) nell'ambito dell'attività di gestione della procedura concorsuale, relativamente alla valutazione dei candidati: redazione linee guida sui criteri di valutazione dei titoli e per l'attribuzione dei punteggi delle prove di selezione</p> <p>Macro processo gestione degli acquisti: <u>nella fase di selezione del contraente:</u> misure da consolidare anche per il 2022 a) atti di normazione secondaria: nell'ambito della regolamentazione dell'iter di gara, predisposizione linee guida sulla tempistica endoprocedimentale per i lavori della commissione (dare attuazione attraverso circolare di diffusione alle strutture interessate) b) redazione e approvazione regolamento contratti sotto soglia (redatto ma non approvato) misure da attuare/proseguire nel 2022 <u>nella fase di progettazione acquisizione di beni e servizi:</u> a) dopo la modifica dello statuto, sulla base dell'ultima revisione del regolamento di ACF redigere i manuali operativi (<i>definizione procedure di spesa che possano indirizzare tutte le strutture</i>) <u>nella fase di esecuzione del contratto:</u> a) redazione regolamento sulla disciplina delle varianti</p>

Misure specifiche	Pianificata	Intervento previsto per il 2022
<p align="center">Misure di formazione</p>	<p align="center">Si</p>	<p>Interventi di formazione specialistica: misure da attuare/proseguire nel 2022</p> <p>a) formazione specialistica in materia di <i>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</i></p> <p>b) formazione specialistica in materia di gestione dei rischi di 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</p> <p>c) formazione specifica per i RUP (d.lgs. 50/2016) con l'obiettivo di fornire al personale coinvolto nelle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture in qualità di Responsabile Unico del Procedimento, le competenze operative e gli strumenti necessari per la gestione delle stesse, con una diversificazione per chi si occupa di lavori e chi si occupa di servizi e forniture (previsti corsi sia di livello base che di livello avanzato)</p> <p>d) formazione specialistica in materia di trasparenza e privacy.</p>
<p align="center">Misure di trasparenza</p>	<p align="center">Si</p>	<p>Macro processo reclutamento docenti: misure da consolidare anche per il 2022</p> <p>a) <i>commissione di sviluppo dell'organico</i> finalizzata all'individuazione delle procedure da mettere a bando, che ha ritenuto di individuare dei parametri di giudizio sulla base dei quali valutare ciascuna proposta pervenuta dai singoli dipartimenti;</p> <p>b) consolidamento della misura adottata nel 2020, secondo le linee guida che disciplinano le modalità di formazione delle commissioni per la chiamata dei professori di 1° e 2° fascia (artt. 18 e 24 della legge 240/2010) e per l'assunzione dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge 240/2010 (di cui ai Regolamenti, DD.RR. nn. 3514 e 3516 del 25/11/2020), secondo cui si utilizza il metodo dell'interpello.</p> <p>Macro processo reclutamento personale TA: misure da attuare/proseguire nel 2022</p> <p>a) redazione di un Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 coerente con gli obiettivi e le esigenze risultanti dal Piano strategico di Ateneo.</p> <p>b) avvio attività necessarie ai fini dei successivi aggiornamenti del Piano triennale del fabbisogno (esigenza di rilevare gli effettivi carichi di lavoro del personale t.a.)</p> <p>c) nella fase di gestione procedura concorsuale, relativamente alla valutazione dei candidati: redazione linee guida sui criteri di valutazione dei titoli e per l'attribuzione dei punteggi delle prove di selezione.</p> <p>Macro processo gestione degli acquisti:</p> <p>a) creazione albo dei RUP e definizione criteri di rotazione;</p> <p>b) istituzione albo DL, DO, CSE, DEC e dei collaudatori (predisposizione linee guida e definizione criteri di rotazione degli incarichi);</p> <p>c) istituzione albo dei fornitori: regolamentazione transitoria nelle more dell'istituzione dell'albo dei fornitori</p>

Misure specifiche	Pianificata	Intervento previsto per il 2022
Misure specifiche di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	Si	<p>misure da attuare/proseguire nel 2022</p> <p>Codice unico, etico e di comportamento: interventi di promozione e formazione relativi alle tematiche dell'etica e della legalità legate agli standard di comportamento</p>
Misure di semplificazione	Si	<p>a) Nomina dei referenti per la corruzione all'interno delle diverse strutture dell'Ateneo</p> <p>Macro processo reclutamento personale TA: misure da attuare/proseguire nel 2022</p> <p>a) a seguito della macro organizzazione, redazione delle linee guida e di criteri ben definiti a supporto della Micro organizzazione delle Aree dirigenziali.</p> <p>Macro processo gestione degli acquisti:</p> <p>a) creazione albo dei RUP e definizione criteri di rotazione;</p> <p>b) istituzione albo DL, CSE, DEC e dei collaudatori (predisposizione linee guida e definizione criteri di rotazione degli incarichi);</p> <p>c) istituzione albo dei fornitori: diffusione della regolamentazione transitoria nelle more dell'istituzione dell'albo dei fornitori</p>
Misure specifiche di disciplina di conflitto di interessi	Si	<p>Macro processo reclutamento docenti: misure da consolidare anche per il 2022</p> <p>a) consolidamento della misura adottata nel 2020, secondo le linee guida che disciplinano le modalità di formazione delle commissioni per la chiamata dei professori di 1° e 2° fascia (artt. 18 e 24 della legge 240/2010) e per l'assunzione dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della legge 240/2010 (di cui ai Regolamenti, DD.RR. nn. 3514 e 3516 del 25/11/2020), secondo cui si utilizza il metodo dell'interpello.</p> <p>Processo costituzione e gestione di Enti e società partecipate: nella fase di costituzione spin off:</p> <p>a) il regolamento volto a disciplinare il processo di attivazione di spin off non basta a ridurre i casi di conflitto di interesse, pertanto si propone l'istituzione di una commissione interna al Consiglio di amministrazione per accertare eventuali conflitti di interesse;</p> <p>b) continuare a dare attuazione della misura di richiesta per tutti i soci "persone fisiche" delle società spin off della dichiarazione di possesso di requisiti di onorabilità e affidabilità morale e per i soci "persone giuridiche" della dichiarazione che non versano in situazioni in cui si sia verificata una causa di scioglimento o sia sottoposta a procedure concorsuali o oggetto di sanzioni interdittive o altre sanzioni che comportano l'esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi.</p>