



**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E LA TRASPARENZA 2022/2024**

1.	<u>PREMESSA</u>	2
1.1	Aggiornamento Piano Nazionale Anticorruzione	3
1.2	Integrazione tra PTPCT e sistemi di controllo interni e di misurazione della performance	3
2.	<u>SOGGETTI COINVOLTI</u>	4
2.1	Consiglio di Amministrazione	4
2.2	Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)	4
2.2	Supporto operativo al RPCT	5
2.2.1	<i>Servizio Prevenzione della corruzione e trasparenza, normativa di ateneo, privacy e servizio ispettivo</i>	5
2.2.2	<i>Referenti</i>	5
2.2.3	<i>Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (Rasa)</i>	5
2.4	Nucleo di Valutazione	5
2.5	Ufficio procedimenti disciplinari e il Collegio di disciplina	6
3.	<u>GESTIONE DEL RISCHIO</u>	6
3.1	Analisi del contesto	6
3.1.1	<i>Contesto esterno</i>	6
3.1.2	<i>Contesto interno</i>	8
3.2	Mappatura delle attività/fasi che compongono le unità di rischio/processi afferenti alle aree di rischio	9
3.3	Trattamento del rischio	10
4.	<u>MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DEL PTPCT</u>	11
5.	<u>MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</u>	11
5.1	Codice di comportamento/codice etico	11
5.2	Rotazione del personale	12
5.2.1	<i>Rotazione anno 2021</i>	13
5.2.1	<i>Programmazione 2022 – 2024</i>	13
5.3	Astensione in caso di conflitto di interessi	14
5.4	Attività ed incarichi extraistituzionali	14
5.5	Inconferibilità e incompatibilità	15
5.6	Formazione di commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente	15
5.7	Tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazioni di illecito	16
5.8	Formazione	16
5.9	Patti di integrità	17
5.10	Divieti post-employment - Pantouflage	17
5.11	Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	18
5.12	Revisione e coordinamento dei regolamenti di Ateneo	18
5.13	Informatizzazione dei processi e dematerializzazione	18
5.14	Gestione presenze	19
5.15	Criteri generali per il conferimento degli incarichi al personale di ctg. EP e per la scelta dei dipendenti di ctg. D, C e B cui attribuire p.o. e fsp e di responsabilità	19
5.16	Precisione e dettaglio nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori	19
5.17	Attività ispettiva	19
5.18	Pubblicità dei bandi e i criteri di distribuzione dei fondi di ricerca	19
5.19	Esito e diffusione dei risultati della ricerca	20
5.20	Monitoraggio rapporti tra amministrazione e soggetti esterni	20
5.21	Monitoraggio dei tempi procedurali	20



6.	<u>TRASPARENZA</u>	20
6.1	Trasparenza e tutela dei dati personali	21
6.2	Misure di trasparenza	21
6.2.1	<i>Accesso civico</i>	21
6.2.2	<i>Monitoraggio degli adempimenti di cui D. Lgs. n.33/2013</i>	22
6.2.3	<i>Dati ulteriori</i>	22
7.	<u>PIANIFICAZIONE DELLE MISURE</u>	23

LEGENDA DELLE ABBREVIAZIONI UTILIZZATE NEL DOCUMENTO

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione. La sua missione istituzionale è la prevenzione della corruzione nell'ambito delle amministrazioni pubbliche, nelle società partecipate e controllate anche mediante l'attuazione della trasparenza in tutti gli aspetti gestionali, nonché mediante l'attività di vigilanza nell'ambito dei contratti pubblici, degli incarichi e comunque in ogni settore della pubblica amministrazione che potenzialmente possa sviluppare fenomeni corruttivi.
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione, adottato dall'ANAC a partire dall'anno 2013, costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente.
PTPCT	Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, da adottarsi da parte di tutte le pubbliche amministrazioni entro il 31 gennaio di ogni anno
RPCT	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, individuato dall'organo di indirizzo tra i Dirigenti di ruolo in servizio
OIV	Organismo indipendente di valutazione, nelle Università il Nucleo di Valutazione, ha il compito di verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori, ed utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati. Ha inoltre il compito di attestare annualmente l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza
RASA	Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante, soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante.

1. PREMESSA

Le Università, pur tenendo conto delle peculiarità che le contraddistinguono in quanto enti pubblici direttamente esercitanti le fondamentali funzioni di ricerca e di insegnamento e nel pieno riconoscimento dell'autonomia



loro costituzionalmente riconosciuta dall'ordinamento, sono tenute ad adottare il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) entro il 31 gennaio di ogni anno, in quanto pubbliche amministrazioni rientranti nel novero di quelle menzionate dall'art.1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001.

La legge n. 190/2012, contenente disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, all'art. 1, comma 8, prevede l'adozione da parte dell'organo di indirizzo del PTPCT, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

In data 12 gennaio 2022, il Consiglio dell'ANAC ha deliberato di rinviare la data per l'approvazione del PTPCT al 30 aprile 2022.

Le attività di individuazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione devono essere intese non in veste di mero adempimento formale, bensì come un processo costante e sinergico che, anche in una logica di *performance*, risulti finalizzato a ridurre le condizioni che favoriscono l'insorgere di fenomeni corruttivi e, più in generale, di prevenire la c.d. *maladministration*.

Scopo del presente PTPCT – che si rivolge a tutto il personale universitario, - è quello di indicare il corretto percorso per l'individuazione dei rischi di corruzione, di cattiva amministrazione o di conflitto di interessi e, conseguentemente, di prevedere le relative misure di prevenzione, organizzative e procedurali.

Il PTPCT contiene al suo interno la sezione relativa alle misure organizzative per l'adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013. Tale sezione presenta soluzioni idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

1.1 Aggiornamento Piano Nazionale Anticorruzione

L'art. 1, comma 2-bis, della legge n. 190/2012 stabilisce che *“Il Piano nazionale anticorruzione [...], anche in relazione alla dimensione e ai diversi settori di attività degli enti, individua i principali rischi di corruzione e i relativi rimedi e contiene l'indicazione di obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto alla corruzione”*.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) è adottato dall'ANAC a partire dall'anno 2013 e costituisce un atto di indirizzo per le amministrazioni. Esso si propone di assicurare un'azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione in sede di adozione del proprio PTPCT.

Dal 2013 al 2018 l'Autorità ha adottato due PNA e tre aggiornamenti ai PNA.

Con l'ultimo PNA 2019-2021, approvato con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, il Consiglio dell'ANAC ha dato indicazioni di carattere generale, allo scopo di fornire alle pubbliche amministrazioni uno strumento di lavoro utile per lo sviluppo e l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

1.2 Integrazione tra PTPCT e sistemi di controllo interni e di misurazione della performance

L'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 prevede che *“l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione”*.

In tal modo, si stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti (PTPCT e Piano della performance) che le amministrazioni sono tenute ad assicurare.

Con il PNA 2019, l'ANAC ha ribadito la necessità *“che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance è stata chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità”*.

In quest'ottica e nell'ambito delle azioni volte a migliorare la qualità dei servizi erogati, l'Ateneo elabora documenti di natura programmatica, tra i quali rileva in modo particolare il Piano integrato che, nello specifico contesto universitario, è oggetto di apposite linee di indirizzo da parte dell'ANVUR.

Con D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito nella Legge n. 113 del 6 agosto 2021, è stato introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il cui scopo è quello di raccogliere i diversi strumenti di programmazione usati oggi, per creare un piano unico.

Il principio che guida la definizione del PIAO è dato infatti dalla volontà del legislatore di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione oggi in uso ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e creare un piano unico di governance di un ente idoneo a semplificare gli adempimenti a carico degli enti.

Si tratta, quindi, di un unico documento di programmazione che unirà i piani della performance, del lavoro agile e dell'anticorruzione.

L'obiettivo è quello di assicurare la qualità e la trasparenza dei servizi, per cittadini e imprese, procedendo alla semplificazione e alla reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso, nel rispetto del D.lgs. n. 150/2009 e della legge n. 190/2012.



In sede di aggiornamento del PNA 2017, l'ANAC aveva, comunque, ribadito l'opportunità di tenere distinti i due documenti di programmazione, pur confermando la necessaria integrazione tra la programmazione delle attività in materia di prevenzione della corruzione e la programmazione in materia di performance. I due piani, pertanto, pur integrandosi, mantengono identità distinte.

Il Consiglio di Amministrazione deve individuare obiettivi di *performance* coerenti con quelli strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di rendere gli obiettivi di prevenzione del rischio corruttivo sostenibili e congruenti con quelli stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale, e di includerli negli indicatori di performance individuale e organizzativa.

Attraverso tale scelta viene evidenziata la stretta correlazione tra le tematiche in argomento, tutte orientate a favorire un miglioramento operativo ed etico per l'amministrazione, dovendo tendere alla realizzazione di un pieno coordinamento tra le misure da adottare per contenere il rischio di corruzione e gli obiettivi di funzionalità amministrativa.

A corollario del coordinamento tra PTPCT e le altre attività di programmazione, vi è un efficace sistema di controlli interni in cui si colloca, rivestendo un ruolo centrale, il Nucleo di Valutazione nelle funzioni di OIV, che è chiamato a svolgere molteplici attività, tra cui la verifica della coerenza tra quanto previsto nel PTPCT e gli obiettivi stabiliti nel documento di programmazione del ciclo delle *performance*.

Come ribadito nel PNA 2019, la gestione del rischio riguarda tutti i processi decisionali e, in particolare, i processi di programmazione, controllo e valutazione.

La valutazione della performance individuale ed organizzativa, che riguarda anche le misure di prevenzione della corruzione, è operata coerentemente al Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato e aggiornato annualmente, e risulta nella Relazione annuale della performance quale documento che evidenzia "(...) a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato" (D.lgs. n. 150/2009, art. 10 come modificato dal D.lgs. n. 74/2017). I risultati riportati nella Relazione della performance e riferiti in modo particolare agli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione sono pertanto corrispondenti a quanto indicato dal RPCT in sede di relazione annuale.

2. SOGGETTI COINVOLTI

Diverse sono le figure interne tenute a intervenire nel processo di formazione e attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, così come previsto dalla legge n. 190/2012 che, all'art. 1, comma 8, dispone che l'attività di elaborazione del PTPCT non può essere affidata a soggetti estranei all'amministrazione ma spetta al RPCT.

Con il PNA 2019, l'ANAC ha ribadito che i soggetti coinvolti nell'elaborazione del PTPCT sono interni perché devono conoscere profondamente l'organizzazione, evidenziando il divieto di coinvolgimento di soggetti estranei all'amministrazione.

I soggetti coinvolti sono:

2.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPCT.

Al Consiglio di Amministrazione compete la nomina del RPCT e l'adozione del PTPCT su proposta del RPCT (art. 1, commi 7 e 8, della legge n. 190/2012).

Infine, il Consiglio di Amministrazione è destinatario della relazione che l'RPCT, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, è chiamato a trasmettere annualmente all'organo di indirizzo dell'amministrazione e all'organismo indipendente di valutazione e che reca i risultati dell'attività svolta.

2.2 Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)

La figura del RPCT è stata introdotta dalla legge n. 190/2012 e il relativo ruolo è stato successivamente rafforzato dal D.lgs. n. 97/2016 che ha attribuito allo stesso anche la funzione di responsabile della trasparenza.

Il RPCT dell'Università degli Studi di Palermo è stato individuato nella persona del Direttore Generale, Dott. Antonio Romeo, e nominato dal C.d.A. con delibera del 21 novembre 2017.

Come precisato dall'ANAC, con delibera n. 840/2018, il compito principale assegnato al RPCT è quello della predisposizione del sistema di prevenzione della corruzione dell'amministrazione e della verifica del relativo funzionamento al fine di limitare il verificarsi di fenomeni di cattiva amministrazione.

Ai sensi dell'art.1, comma 8, della legge n. 190/2012, il RPCT propone all'organo di indirizzo l'approvazione del PTPCT, contenente l'individuazione delle misure di prevenzione che l'amministrazione è chiamata ad



attuare.

Al RPCT sono assegnati poteri di vigilanza e controllo sull'attuazione delle predette misure.

In caso di eventuali disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure, al RPCT compete l'obbligo di segnalazione sia all'organo di indirizzo politico che all'OIV e agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare, con eventuale indicazione dei nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente la misura.

Qualora dovessero emergere o essere segnalati fatti di natura corruttiva, il RPCT - nell'esercizio dei poteri istruttori - può acquisire direttamente atti e documenti o svolgere audizioni di dipendenti, al fine di avere una più completa ricostruzione dei fatti oggetto della segnalazione.

Il RPCT redige, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, in ordine all'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPCT.

Inoltre, ai sensi del D. lgs. n. 39/2013, il RPCT ha compiti di vigilanza sul rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di vertice nell'amministrazione.

Ed ancora, al RPCT compete un ruolo di primo piano in sede di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, c.d. *whistleblower*. In tale ambito, il RPCT, oltre a ricevere e prendere in carico le segnalazioni, esegue un'attività di verifica e di analisi delle stesse.

In tema di trasparenza amministrativa, il RPCT deve garantire la corretta attuazione delle disposizioni che disciplinano gli obblighi di pubblicazione gravanti sull'amministrazione, elaborando una apposita sezione del PTPCT.

Spetta al RPCT il compito di svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, con eventuale segnalazione degli inadempimenti rilevati, in relazione alla gravità, all'organismo indipendente di valutazione (OIV), all'organo di indirizzo politico, all'Autorità nazionale anticorruzione o all'ufficio di disciplina.

Infine, sempre in materia di trasparenza amministrativa, al RPCT compete, in condivisione con i dirigenti responsabili dell'amministrazione, la corretta applicazione del comma 4 dell'art. 43 D.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico.

2.3 Supporto operativo al RPCT

2.3.1 Servizio Prevenzione della corruzione e trasparenza, normativa di ateneo, privacy e servizio ispettivo

Il Servizio Prevenzione della corruzione e trasparenza, normativa di ateneo, privacy e servizio ispettivo svolge un'attività finalizzata a rendere più sicura e stabile l'interazione/interlocuzione tra l'RPCT e i diversi comparti della struttura universitaria interessati, sia nella fase di predisposizione delle misure da adottare, sia in quella di effettivo controllo della relativa attuazione.

2.3.2 Referenti

I referenti per la prevenzione della corruzione sono individuati, in considerazione della complessa ed articolata organizzazione dell'Università, nei dirigenti e nei responsabili amministrativi delle strutture decentrate.

I referenti, oltre a svolgere attività informative, partecipano attivamente al processo di gestione del rischio attraverso la presentazione di proposte riguardanti le possibili misure di prevenzione ed assicurando l'osservanza del codice di comportamento e l'adozione di misure gestionali.

2.3.3 Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA)

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) è il soggetto responsabile incaricato dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa all'interno dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), istituita dall'art. 33-ter del D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, presso l'ANAC.

Tale obbligo informativo consente di implementare la Banca dati Nazionale dei contratti pubblici con i dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, alla classificazione della stessa e all'articolazione in centri di costo; per tali motivi l'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. Per l'Università di Palermo le funzioni di RASA sono affidate al Dott. Fabio Montalto, Responsabile dell'U.O. Rapporti con l'ANAC per l'Ateneo, nominato con D.R. n. 4062 del 2013, successivamente confermato con D.R. n. 4437/2015.

2.4 Nucleo di Valutazione

All'organismo Indipendente di Valutazione (OIV) compete un ruolo fondamentale nell'ambito delle azioni di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alla stretta connessione tra gli obiettivi di performance individuale ed organizzativa e l'adozione delle misure di prevenzione.

Il Nucleo di valutazione di Ateneo svolge le funzioni che il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150/2009 attribuisce all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), assumendo – soprattutto con le più recenti modifiche alla disciplina del D.lgs. n. 33/2013 e della legge n. 190/2012 - un ruolo in sede di attuazione delle



azioni di prevenzione della corruzione e, in particolar modo, nell'attuazione degli obblighi di pubblicazione imposti dalla normativa in materia di trasparenza.

In tale senso, il Nucleo di valutazione è chiamato a rafforzare il raccordo tra le misure di prevenzione e gli strumenti di miglioramento delle performance degli uffici e dei dipendenti e a tal fine verifica i risultati delle attività risultanti dalla relazione che il RPCT, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012, è chiamato a trasmettere annualmente all'organo di indirizzo dell'amministrazione e all'organismo indipendente di valutazione e che reca i risultati dell'attività svolta.

Il Nucleo di valutazione, inoltre, verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si tengano in considerazione gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e, in particolar modo, gli obiettivi di trasparenza; verifica, inoltre, che il PTPCT sia coerente con gli obiettivi strategico – gestionali al fine della validazione della Relazione sulla performance.

Infine, il Nucleo di valutazione attesta annualmente l'assolvimento di alcuni degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33/2013, individuati (a rotazione) dall'ANAC con apposita delibera.

2.5 Ufficio procedimenti disciplinari e il Collegio di disciplina

In relazione alla tipologia di personale, tecnico amministrativo o docente, i procedimenti disciplinari per il personale universitario seguono procedure distinte.

L'Ufficio procedimenti disciplinari è competente per l'istruttoria e la gestione dei procedimenti disciplinari a carico del personale tecnico amministrativo, ai sensi dell'art. 55-bis del D.lgs. n. 165/2001.

Il relativo procedimento trae origine dalla contestazione dell'addebito e, attraverso il contraddittorio e l'espletamento di attività istruttorie (dal Dirigente o dall'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, a seconda della gravità del comportamento contestato), può concludersi con l'irrogazione di una sanzione che va dal rimprovero verbale sino al licenziamento senza preavviso.

Il procedimento disciplinare del personale docente è invece di competenza del Collegio di disciplina, introdotto dall'art. 10 della legge n. 240/2010. Il procedimento disciplinare è avviato, su proposta motivata del Rettore. Il Collegio, nel rispetto del principio del contraddittorio, esprime entro trenta giorni dalla ricezione degli atti parere vincolante sulla sanzione disciplinare da irrogare, ovvero sull'archiviazione del procedimento e trasmette gli atti al Consiglio di Amministrazione per l'assunzione delle conseguenti deliberazioni.

3. GESTIONE DEL RISCHIO

Il processo di gestione del rischio è orientato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Tale processo richiede il necessario coinvolgimento di attori interni ed esterni al contesto organizzativo e consiste nelle seguenti principali attività:

- la sistematica identificazione e valutazione di tutte le cause di rischio e delle relative conseguenze;
- la definizione, implementazione e verifica di efficacia delle azioni/misure adottate.

3.1 Analisi del contesto

Il processo di gestione del rischio presuppone l'analisi del contesto esterno ed interno.

Tale analisi è effettuata dall'amministrazione attraverso l'acquisizione delle informazioni utili ad individuare il rischio corruttivo, tenuto conto sia dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia della propria struttura organizzativa (contesto interno).

3.1.1 Contesto esterno

Il contesto esterno riguarda le caratteristiche dell'ambiente, le dinamiche socio – territoriali, i portatori di interessi esterni che possono influenzare le attività dell'ente e come queste caratteristiche ambientali possano incidere sul verificarsi di fenomeni corruttivi in senso ampio, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio delle misure di prevenzione.

L'analisi del contesto esterno rappresenta una fase preliminare indispensabile, che consente a ciascuna amministrazione di definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo, attraverso l'acquisizione e l'interpretazione dei dati nonché l'estrazione di elementi utili.

In termini generali ed in linea con quanto precisato dall'ANAC, l'analisi del contesto esterno a ciascuna



amministrazione ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale essa opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno. Ciò sia con riguardo a possibili variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio di riferimento, sia con riguardo a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possano influenzarne l'attività.

In particolare, nella predisposizione del PTPCT, uno dei principi metodologici suggeriti dall'ANAC è quello della prevalenza della sostanza sulla forma secondo cui *"Il sistema deve tendere ad una effettiva riduzione del livello di rischio di corruzione. A tal fine, il processo non deve essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione. Tutto questo al fine di tutelare l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione"*.

L'analisi del contesto specifico dell'amministrazione può realizzarsi, ancora, attraverso l'individuazione degli stakeholders, intesi come i soggetti portatori di interessi che contribuiscono alla realizzazione della missione istituzionale.

L'Ateneo esplica le sue attività, oltre che nel capoluogo dell'isola, anche nelle sedi decentrate di Trapani, Caltanissetta e Agrigento.

In relazione alle attività svolte, sono tre le tipologie di portatori e rappresentanti di interessi: studenti e famiglie di appartenenza; altre amministrazioni; imprese con cui l'Ateneo si rapporta o in termini contrattuali (fornitori) o in qualità di ente finanziato o finanziatore.

Risulta, pertanto, indispensabile procedere all'acquisizione dei dati rilevanti e alla successiva interpretazione degli stessi, al fine di estrarre utili elementi di valutazione per la rilevazione, in concreto, del rischio corruttivo. Con specifico riguardo alla realtà universitaria, le variabili culturali, criminologiche e socioeconomiche del territorio devono essere analizzate alla luce della centralità del ruolo culturale, sociale ed economico che l'Ateneo esercita all'interno del territorio siciliano.

In questo senso, il bacino di utenza è abbastanza variegato, annoverando al suo interno:

- enti territoriali locali operanti nel territorio regionale;
- studenti;
- altri atenei e centri di ricerca;
- fondazioni e associazioni di categoria (studentesche, industriali e ordini professionali);
- operatori economici che hanno relazioni con l'Ateneo.

Nell'ambito del quadro sopra descritto, l'alta formazione universitaria si pone quale strumento fondamentale per il rilancio dell'economia siciliana e l'incremento dell'occupazione, oltre che per lo sviluppo culturale e sociale della regione.

L'importanza di assicurare un'istruzione universitaria di qualità assume, infatti, un ruolo centrale all'interno di qualsiasi politica pubblica rivolta allo sviluppo e al rilancio delle strategie per l'occupazione, allo scopo di accrescere il livello di competitività del territorio.

In tale contesto, di rilevante interesse appare anche la relazione con il mondo delle imprese, con riferimento alla realizzazione della cosiddetta *"Terza Missione"*, ossia il servizio a favore del territorio sul piano tecnologico, assistenziale, economico, sociale e culturale. Sempre con riferimento alla realtà imprenditoriale, un'attività significativa è quella relativa al *"conto terzi"*, nella quale le imprese rivestono il ruolo di committenti per attività di ricerca e sperimentazione, formazione e consulenza e assistenza di vario tipo.

Come emerge dal *"Rapporto sulla corruzione in Italia 2016-2019"* prodotto dall'ANAC, il fenomeno corruttivo trova nel settore degli appalti pubblici il terreno maggiormente prolifico, con una minoritaria incidenza, pur tuttavia rilevante, in ambiti quali procedure concorsuali, procedimenti amministrativi, concessioni edilizie, corruzione in atti giudiziari.

Dal suddetto Rapporto emerge che *"nel periodo in esame sono stati 207 i pubblici ufficiali/incaricati di pubblico servizio indagati per corruzione. Indicativo è il tasso relativo all'apparato burocratico in senso stretto, che annoverando nel complesso circa la metà dei soggetti coinvolti si configura come il vero dominus: 46 dirigenti indagati, ai quali ne vanno aggiunti altrettanti tra funzionari e dipendenti più 11 rup (responsabile unico del procedimento). Le forme di condizionamento dell'apparato pubblico più estese e pervasive si registrano prevalentemente a livello locale (specie al Sud), secondo forme di penetrazione capillare nel tessuto sociale, economico-imprenditoriale, politico e istituzionale"*.

Il dato relativo alla Sicilia spicca dal punto di vista numerico se si tiene conto che nel triennio sono stati registrati 28 episodi di corruzione (18,4% del totale) quasi quanti se ne sono verificati in tutte le regioni del Nord (29 nel loro insieme).

I settori individuati come maggiormente critici e che interessano più direttamente l'Ateneo possono essere considerati quello degli appalti di lavori pubblici, delle procedure di reclutamento del personale, dei



procedimenti amministrativi con particolare riguardo a quelli finalizzati ad ampliare la sfera giuridica dei destinatari con benefici economici.

I suddetti ambiti sono stati oggetto di analisi e valutazione del rischio, con la conseguente individuazione di misure di prevenzione *ad hoc*.

Nel rapporto ANAC si legge della “*predominanza dell’apparato burocratico negli episodi di corruzione, che comprova l’assoluta utilità di prevedere adeguate misure organizzative (in primis in tema di conflitti d’interesse e rotazione periodica del personale) che riducano a monte i fattori di rischio*”.

In questo senso, l’Ateneo si è da tempo dotato di un Codice di comportamento dei dipendenti le cui disposizioni disciplinano le situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, rispetto all’attività istituzionale svolta.

Ed ancora, nel corso degli anni l’Ateneo ha previsto e attuato misure organizzative idonee a ridurre i fattori di rischio quali la rotazione degli incarichi.

Infine, si ritiene utile precisare che il dato statistico evidenzia che nel panorama delle amministrazioni pubbliche, le Università sono colpite dai fenomeni sopra descritti in percentuale nettamente inferiore rispetto ad altri soggetti pubblici e privati quali i comuni, le società partecipate, le aziende sanitarie ecc.

3.1.2 Contesto interno

Come precisato dal PNA 2019, “*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*”.

È fondamentale, in tal senso, rappresentare sinteticamente la struttura organizzativa dell’amministrazione, sia a livello centrale sia con riferimento alle eventuali sedi periferiche dislocate sul territorio, evidenziandone la dimensione strutturale anche in termini di dotazione di personale oltre alle principali funzioni svolte.

L’Università degli Studi di Palermo è una istituzione pubblica la cui missione principale risiede nell’alta formazione delle giovani generazioni, nella ricerca scientifica e nella diffusione della conoscenza per il progresso della società.

La struttura organizzativa dell’Ateneo è articolata in strutture didattiche quali i Dipartimenti, la Scuola di Medicina e Chirurgia, i Corsi di Laurea, i Corsi di Laurea Magistrale, le Scuole di Specializzazione, i Corsi e le Scuole di Dottorato di ricerca e i Corsi di Master universitario e in strutture di ricerca quali i Dipartimenti, i Centri Interdipartimentali ed i Centri Interuniversitari.

Ai sensi dell’art. 27 dello Statuto di Ateneo, i Dipartimenti costituiscono le strutture funzionalmente omogenee per finalità e metodi di ricerca, che promuovono l’attività scientifica dei propri docenti, assicurano l’attività didattica di propria competenza e svolgono le attività rivolte all’esterno ad esse correlate o accessorie, incluso il trasferimento tecnologico. Le attività dei dipartimenti sono finalizzate al perseguimento della qualità scientifica e didattica e al miglioramento del livello di internazionalizzazione.

L’Ateneo di Palermo annovera, oggi, n. 16 strutture dipartimentali:

- Dipartimento di Architettura;
- Dipartimento di Biomedicina, Neuroscienze e Diagnostica avanzata;
- Dipartimento di Culture e Società;
- Dipartimento di Discipline Chirurgiche, Oncologiche e Stomatologiche;
- Dipartimento di Fisica e Chimica;
- Dipartimento di Giurisprudenza;
- Dipartimento di Ingegneria;
- Dipartimento di Matematica e Informatica;
- Dipartimento di Promozione della Salute, Materno-Infantile, di Medicina Interna e Specialistica di Eccellenza “G. D’Alessandro”;
- Dipartimento di Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari e Forestali;
- Dipartimento di Dipartimento di Scienze della Terra e del Mare;
- Dipartimento di Scienze e Tecnologie Biologiche Chimiche e Farmaceutiche;
- Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche;
- Dipartimento di Scienze Politiche e delle relazioni internazionali;
- Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell’Esercizio Fisico e della Formazione;
- Dipartimento di Scienze Umanistiche.

I Centri Interdipartimentali ed Interuniversitari di Ricerca sono le strutture finalizzate alla realizzazione di progetti che coinvolgono la partecipazione di professori, ricercatori, appartenenti a dipartimenti diversi.

La Scuola di Medicina e Chirurgia si occupa di coordinare e razionalizzare le attività didattiche dei dipartimenti che la costituiscono secondo criteri di affinità disciplinare.



È, altresì, presente una struttura di Ricerca e Servizi, denominata ATeN Center, tra i pochi centri di ricerca e sviluppo in Europa nel settore delle Biotecnologie applicate alla salute dell'uomo.

Il SIMUA (Sistema museale di Ateneo) costituisce la struttura di Ateneo chiamata alla valorizzazione del vastissimo patrimonio archeologico, storico, artistico e scientifico in possesso dell'Ateneo

Sono, inoltre, attivi i tre Poli Territoriali Decentrati di Agrigento, di Caltanissetta e di Trapani.

Alle suddette strutture si aggiungono anche: la Scuola di Lingua Italiana per Stranieri (ITASTRA), il Centro Linguistico d'Ateneo (CLA), l'Ambulatorio Medico Universitario (AMU), il Sistema Bibliotecario e Archivio Storico d'Ateneo (SBA), il Centro di Orientamento e Tutorato (COT) e il Comitato per lo Sport Universitario (CSU).

Come precisato dal PNA 2019, la struttura organizzativa dell'amministrazione e le principali funzioni da essa svolte assumono grande rilievo nel sistema delle responsabilità. Ne deriva la necessità di rappresentare *“sinteticamente l'articolazione organizzativa dell'amministrazione, con riferimento sia alla struttura organizzativa centrale sia alle eventuali sedi periferiche dislocate sul territorio, evidenziando la dimensione organizzativa anche in termini di dotazione di personale per macrostruttura”*.

La dimensione organizzativa dell'Università di Palermo è evidenziata sul portale di Ateneo <https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/personale/>

L'Amministrazione centrale è costituita dalle seguenti 6 aree:

- Area Qualità, Programmazione e Supporto Strategico;
- Area Tecnica e patrimonio immobiliare;
- Area Risorse Umane;
- Area Economico Finanziaria;
- Area Affari Generali e istituzionali;
- Area Sistemi Informativi e Portale di Ateneo.

Infine, la struttura organizzativa, organi statutari, offerta formativa e strutture didattiche e di ricerca dell'Ateneo è rinvenibile ai seguenti link:

- <https://www.unipa.it/ateneo/presentazione/>
- <https://www.unipa.it/ateneo/strutture/>
- <https://www.unipa.it/ateneo/amministrazione/>
- <https://www.unipa.it/ateneo/poli-decentrati/>
- <https://www.unipa.it/ateneo/OrganiDiGovernocollegiali/>
- <https://www.unipa.it/didattica/offerta-formativa.html>
- <https://pure.unipa.it/>

3.2 Mappatura delle attività/fasi che compongono le unità di rischio/processi afferenti alle aree di rischio

Una volta effettuata la rilevazione della struttura organizzativa, occorre procedere alla fase relativa alla mappatura dei processi.

Tale attività consiste nella individuazione e analisi dei processi organizzativi interni all'amministrazione ai fini della identificazione, della valutazione e del trattamento del rischio corruttivo.

Ad esito della predetta attività, è stato elaborato il catalogo dei processi facenti capo alle strutture dell'amministrazione e che costituisce l'allegato n. 1 del presente PTPCT.

Una volta elaborato il catalogo dei processi, l'amministrazione ha avviato un processo di mappatura teso alla completezza dell'analisi e idoneo a ricomprendere non soltanto le attività inerenti alle aree di rischio generali bensì tutte le attività poste in essere dagli Uffici.

A partire dal 2020, l'attività di analisi è stata effettuata alla luce delle novità introdotte in materia dal PNA 2019, adottato dall'ANAC con delibera n. 1067 del 13 novembre 2019.

Con tale documento, l'Autorità ha infatti introdotto significative novità in materia di gestione dei rischi corruttivi, con particolare riferimento all'attività di identificazione delle funzioni istituzionali, dei macro-processi e dei processi facenti capo alle singole strutture delle pubbliche amministrazioni.

Più nel dettaglio, l'ANAC ha invitato le pubbliche amministrazioni a procedere ad una 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”*.



Seguendo le indicazioni fornite dall'Autorità, l'Ateneo ha adottato un approccio di analisi di tipo "qualitativo" nel quale "l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri", al contrario dell'approccio di tipo "quantitativo" basato principalmente su analisi statistiche o matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici.

La finalità di detta analisi, individuazione e valutazione del rischio è quella di consentire al RPCT di adottare misure di prevenzione proporzionate e contestualizzate rispetto alle caratteristiche organizzative delle strutture stesse.

Per tali ragioni, è stato chiesto ai responsabili delle strutture amministrative, comprese quelle decentrate, di compilare una scheda excel di "analisi del rischio" riguardante i processi di relativa competenza, tenendo conto delle indicazioni metodologiche fornite dall'ANAC con il PNA 2019 e confluite nel relativo Allegato 1.

La scheda si compone di n. 2 fogli. Il primo, denominato "Sezione Generale", prevede l'inserimento delle informazioni riguardanti la denominazione delle strutture coinvolte nell'attività di analisi e i relativi responsabili. Il secondo foglio, relativo alla c.d. "mappatura dei processi", richiede l'inserimento delle informazioni riguardanti le attività che compongono il singolo processo; la descrizione dell'eventuale rischio corruttivo legato alle suddette attività; l'indicazione delle misure di prevenzione del rischio corruttivo.

Per quanto concerne la valutazione del rischio, così come precisato dall'ANAC, quest'ultima è calcolata come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto: $Rischio = Impatto \times Probabilità$.

L'impatto viene valutato - su una scala di 3 valori: alto, medio e basso - calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe: a) sull'amministrazione in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.; b) sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del servizio inefficiente reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione.

La probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all'amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso.

Tale valutazione deve essere eseguita effettuando una rappresentazione della probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto bassa, bassa, media, alta, altissima.

Rispetto all'analisi del rischio condotta a partire dal 2018, quella dell'anno 2020 ha registrato la soppressione della scomposizione delle attività in fasi e di ogni fase in un numero variabile di azioni, con l'indicazione dei relativi soggetti esecutori, se trattasi di attività vincolata o discrezionale e, infine, l'indicazione se tale azione risulti disciplinata da una fonte normativa o da un regolamento, ovvero da un regolamento interno dell'ufficio, o, infine, da una prassi dell'ufficio stesso.

Si è provveduto, altresì, all'inserimento della voce "fattori abilitanti".

Ed infatti, come precisato nell'allegato 1 al PNA 2019, "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".

Le risultanze di tale attività di analisi sono pubblicate sulla pertinente pagina di Amministrazione trasparente del portale di Ateneo <https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/disposizioni-generalipiano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/> e costituiscono l'allegato n. 2 del presente PTPCT.

Infine, il PNA 2019 invita le amministrazioni a predisporre un registro dei rischi (o catalogo dei rischi) nel quale "per ogni oggetto di analisi (processo o attività) si riporta la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi".

Per il prossimo triennio e in relazione alle modifiche che verranno apportate alla articolazione organizzativa dell'Ateneo, il RPCT darò avvio ad un'attività di aggiornamento delle schedi analisi del rischio ed alla conseguente elaborazione del suddetto registro dei rischi.

3.3 Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio consiste nel processo di individuazione e valutazione delle misure che devono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio.

Nel sistema di trattamento possono farsi rientrare tutte quelle azioni che contribuiscono a ridurre la probabilità di manifestazione del rischio di corruzione, oppure a limitarne l'impatto.

Deve trattarsi di misure di prevenzione della corruzione efficaci alla mitigazione del rischio e compatibili con le specifiche caratteristiche strutturali ed organizzative dell'ente.

Come si può evincere dal PNA 2019, "appare subito evidente che la correttezza e l'accuratezza dell'analisi svolta incide fortemente sull'individuazione delle misure più idonee a prevenire il rischio: minore è la



conoscenza del processo, più generica sarà l'individuazione degli eventi rischiosi; più superficiale è la fase di analisi e valutazione del rischio, minori saranno le informazioni utili a tarare le misure di prevenzione in funzione dei rischi individuati e delle caratteristiche dell'organizzazione. L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione collegate a tali rischi".

L'individuazione delle misure deve essere effettuata in modo da assicurare la sostenibilità anche della successiva attività di monitoraggio delle stesse.

Nel sistema di trattamento possono farsi rientrare tutte quelle azioni che contribuiscono a ridurre la probabilità di manifestazione del rischio di corruzione, oppure a limitarne l'impatto.

In relazione a quanto sopra esposto, le misure in atto si possono quindi distinguere in:

- Misure di carattere generale o trasversali, che comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, riguardanti l'organizzazione nel suo complesso, e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;
- Misure specifiche che riguardano singole attività a rischio che afferiscono a processi/procedimenti dell'Ateneo e sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascuna attività.

Le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione devono adeguatamente programmate e la relativa attuazione periodicamente monitorata.

Ed infatti, il PNA 2019 precisa che *"un PTPCT privo di misure adeguatamente programmate (con chiarezza, articolazione di responsabilità, articolazione temporale, verificabilità effettiva attuazione, verificabilità efficacia), risulterebbe mancante del contenuto essenziale previsto dalla legge"*.

4. MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE DEL PTPCT

L'attività di monitoraggio rappresenta un momento fondamentale di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, individuate dal PTPCT.

L'obiettivo di tale verifica è quello di accertare la corretta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, nel rispetto delle modalità e tempistiche previste.

Oltre alla supervisione del RPCT, il monitoraggio richiede la partecipazione dei vari soggetti chiamati a garantire la corretta attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PTPCT. È fondamentale, in tal senso, il contributo dei dirigenti e dei funzionari referenti, nonché l'intervento di tutti i responsabili delle singole unità organizzative interessate dal processo di attuazione delle singole misure.

La logica alla quale risponde l'attività di monitoraggio è quella di favorire il miglioramento del processo di gestione del rischio, facendo proprie le risultanze ottenute e utilizzandole per apportare, se necessario, i cambiamenti opportuni alla strategia di prevenzione esistente.

Il monitoraggio sull'attuazione del PTPCT è condotto dal RPCT mediante la richiesta ai Responsabili delle strutture dell'Amministrazione Centrale e delle strutture decentrate, di informazioni sullo stato di avanzamento dell'attuazione delle misure inserite nel PTPCT e descritte nei paragrafi che seguono.

L'attività di monitoraggio relativa all'attuazione delle misure di cui al PTPCT 2021-2023, non ha evidenziato rilevanti elementi di criticità. Le misure presentano un buon grado di attuazione, presentandosi in gran parte ben strutturate e recepite dall'amministrazione.

Gli esiti della descritta attività di monitoraggio sono riportati nella Relazione annuale che il RPCT è tenuto ad elaborare ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e che è pubblicata sulla pertinente pagina di Amministrazione Trasparente del portale di Ateneo:

<https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/>

5. MISURE DI PREVENZIONE

5.1 Codice di comportamento/codice etico

Il PNA 2019 prevede che *"tra le misure di prevenzione della corruzione i codici di comportamento rivestono nella strategia delineata dalla l. 190/2012 un ruolo importante, costituendo lo strumento che, più di altri, si presta a regolare le condotte dei funzionari e orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in connessione con i PTPCT"*.



Il D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, recante il “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici” costituisce il riferimento giuridico per i codici di cui le singole amministrazioni sono tenute a dotarsi, previo parere obbligatorio dell’OIV.

Nell’ambito delle strategie di prevenzione e di contrasto della corruzione e di promozione della cultura dell’etica e della legalità, l’Ateneo ha adottato un codice di comportamento che recepisce e integra il D.P.R. n. 62/2013 attraverso l’individuazione dei doveri di comportamento dei propri dipendenti.

Tale codice si può considerare, pertanto, un elemento complementare del PTPCT ed è stato aggiornato con successivo D.R. n. 463/2016.

Con D.R. n. 2741/2014, l’Ateneo si è dotato altresì di un proprio codice etico che, come precisato da A.N.AC., rappresenta un provvedimento dal contenuto valoriale e non meramente disciplinare e che pertanto non va confuso o sovrapposto al codice di comportamento propriamente detto.

In particolare, il Codice etico dell’Ateneo di Palermo definisce “*i principi intorno ai quali la comunità accademica si riconosce, le regole di comportamento e i parametri di onestà, di correttezza, di trasparenza, di imparzialità, di equità, di rispetto della dignità umana, di riconoscimento e valorizzazione del merito che i membri dell’Università condividono ed osservano quando, individualmente o come componenti di organi collegiali, assumono decisioni che possono avere un impatto sull’istituzione e nei confronti dei membri dell’Università e dei diversi interlocutori*”.

La vigilanza sull’applicazione dei suddetti Codici spetta al Rettore, al Senato Accademico, al Collegio di disciplina, al Direttore Generale, ai Dirigenti, ai Responsabili degli Uffici e all’Ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

Il RPCT effettua un monitoraggio annuale sulla loro attuazione, acquisendo dai competenti organi disciplinari (Ufficio Procedimenti Disciplinari e Collegio di disciplina) un report sui procedimenti attivati.

Ad esito del suddetto monitoraggio, è emerso che nel corso dell’anno 2021 sono stati avviati n. 3 procedimenti disciplinari ex art. 10, comma 2, Legge n° 240/2010, nessuno dei quali legato ad eventi corruttivi.

In ordine all’attività di aggiornamento del codice di comportamento, si evidenzia che, nel 2019, l’ANAC e il MIUR hanno siglato un accordo per disciplinare lo svolgimento in collaborazione di attività di interesse comune in materia di prevenzione della corruzione, della trasparenza e del conflitto di interesse.

Tale accordo ha previsto la costituzione di un Tavolo tecnico i cui lavori sono finalizzati all’adozione di linee guida in vari ambiti, tra cui quello anche quello relativo ai codici di comportamento degli Atenei per ampliare il contenuto di quelli esistenti, in modo particolare, rispetto ai doveri dei docenti.

Con delibera del Consiglio n.177 del 19 febbraio 2020, l’ANAC ha approvato in via definitiva le “Linee guida in materia di codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”, dopo averle sottoposte a consultazione pubblica nel periodo 12 dicembre 2019 – 15 gennaio 2020.

Con tale documento, l’Autorità ha fornito alle PP.AA. precise indicazioni sulle finalità e sulla natura dei codici di comportamento, sul necessario e fondamentale collegamento di detti Codici con il PTPCT e con il sistema di valutazione e misurazione della performance.

Pertanto, nelle more dell’emanazione di Linee guida specifiche per le istituzioni universitarie, l’Ateneo di Palermo, alla luce delle sopra descritte attività di indirizzo avviate dall’ANAC e in via di formale definizione, si propone, per il prossimo triennio, di verificare la necessità di aggiornamento/revisione del codice di comportamento ed eventualmente del Codice etico, già intrapresa nel 2018.

L’Ateneo svolge infine un’attività di sensibilizzazione del personale al rispetto di quanto previsto dal codice di comportamento attraverso la programmazione di interventi formativi rientranti nel Piano annuale della Formazione, con particolare riferimento ai corsi destinati al personale neoassunto.

5.2 Rotazione del personale

La rotazione c.d. ordinaria del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione costituisce “una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione”, “in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure” (PNA 2019).

La rotazione del personale costituisce una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. In generale, la rotazione rappresenta un criterio organizzativo che può contribuire alla formazione del personale, accrescendo le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore.

La misura va programmata nel PTPCT, in modo da rendere trasparente il processo di rotazione, senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.

Nel PTPCT devono essere indicati i criteri che possono essere contenuti nei regolamenti di organizzazione del personale o in altri provvedimenti di carattere generale.

Il Regolamento di Ateneo sull’organizzazione dei servizi tecnico-amministrativi, emanato con D.R. n. 1327/2017, individua all’art. 2, lett. j), i seguenti principi di rotazione nell’affidamento degli incarichi, tra i quali:



- Priorità nella rotazione del personale impegnato in procedimenti/attività a più elevato rischio di corruzione, evidenziati dall'attività di analisi del rischio, negli ambiti fissati dal Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e nei limiti del 40% per ciascun triennio, con particolare riguardo alle responsabilità a più elevato rischio di corruzione. In subordine la rotazione potrà riguardare anche le altre unità di personale, al fine di favorire un più ampio ricambio;
- Non contemporaneità di rotazione fra responsabili di unità organizzative di primo, secondo e terzo livello;
- Garanzia della qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle ad elevato contenuto tecnico;
- Durata massima degli incarichi dirigenziali (4 anni);
- Durata tendenziale degli incarichi di responsabilità di unità non dirigenziali (3 anni);
- Priorità nella valutazione di eventuali richieste di mobilità volontaria;
- Valutazione dei titoli culturali, della formazione e dell'esperienza lavorativa pregressa;
- Previsione di un periodo di training on the job, se necessario, a partire dall'assunzione dell'incarico, garantendo, ove possibile, un affiancamento al precedente responsabile dell'unità organizzativa;
- Previsione di programmi formativi specifici e intensivi, sia in house che con corsi ad hoc, per i responsabili e il personale soggetti a rotazione.

Negli ambiti in cui non sia possibile utilizzare la rotazione come misura preventiva, vanno operate scelte organizzative che abbiano effetti analoghi. In combinazione o in alternativa alla rotazione, è possibile prevedere misure alternative come quella della articolazione delle competenze (c.d. "*segregazione delle funzioni*") con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a:

- svolgimento di istruttorie e accertamenti;
- adozione di decisioni;
- attuazione delle decisioni prese;
- effettuazione delle verifiche.

Nel programmare la rotazione cd. ordinaria va tenuto conto anche di vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro. In particolare, è opportuno che la rotazione venga effettuata alla scadenza dell'incarico sia per i dirigenti che per il personale di Categoria EP e per i titolari di posizioni organizzative.

Per quanto riguarda la rotazione del personale dirigenziale, alla scadenza del relativo incarico, la responsabilità dell'ufficio o del servizio dovrebbe essere di regola affidata ad altro dirigente, a prescindere dall'esito della valutazione riportata dal dirigente uscente.

5.2.1 Rotazione anno 2021

Nell'anno 2021, l'Ateneo ha avviato la procedura per la copertura del posto di Dirigente dell'Area Affari Generali e Istituzionali con contestuale attribuzione della relativa titolarità ad interim al Dirigente dell'Area Tecnica e del Patrimonio immobiliare.

Analogamente, considerato il collocamento in quiescenza del Dirigente dell'Area Risorse Umane a partire dal 1° novembre 2021, il relativo incarico è stato assunto ad interim dal Direttore Generale.

Per quanto riguarda le unità organizzative di primo livello non dirigenziale e quelle di secondo livello, poste sotto la responsabilità di personale di categoria EP, è stata programmata ed attuata la rotazione dei responsabili del Settore Reclutamento e Selezioni e del Settore Provveditorato di Ateneo.

Ha costituito, altresì, oggetto di rotazione l'incarico di responsabilità del Servizio Prevenzione della corruzione e trasparenza, normativa di Ateneo, privacy e servizio ispettivo.

Infine, con riguardo alle strutture decentrate, è stato avviato un processo orientato a favorire la rotazione del personale titolare di incarico di responsabile amministrativo e che ha riguardato n. 5 dipartimenti (Ingegneria; Discipline Chirurgiche, Oncologiche e Stomatologiche; Scienze e Tecnologie Biologiche Chimiche e Farmaceutiche; Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche e Architettura).

5.2.2 Programmazione 2022 – 2024

Come detto, con riferimento agli incarichi dirigenziali, è stata avviata la procedura per la copertura del posto di Dirigente dell'Area Affari Generali e Istituzionali, a seguito del collocamento in quiescenza del precedente titolare.

Allo stesso modo, si procederà per l'incarico di Dirigente dell'Area Qualità, programmazione e supporto strategico, il cui titolare sarà collocato in quiescenza a decorrere dal mese di marzo 2022.



Per i restanti incarichi dirigenziali, in numero di tre, non è prevista alcuna rotazione per l'anno 2022 attesa l'infungibilità delle relative competenze. Ed infatti, come precisato da A.N.AC. nell'allegato n. 2 al PNA 2019, *“la rotazione va correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico”*.

Sempre A.N.AC, con delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, ha escluso la rotazione nelle ipotesi in cui *“la stessa possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche”*, come nel caso del Dirigente dell'Area Tecnica e del Patrimonio Immobiliare e il Dirigente dell'Area Sistemi Informativi e portale di Ateneo.

Infine, considerato che le strutture amministrative dell'Amministrazione centrale saranno sottoposte ad un processo di riorganizzazione programmato dalla nuova governance insediatasi nel mese di novembre 2021, le unità organizzative di primo livello non dirigenziale e quelle di secondo livello, poste sotto la responsabilità di personale di categoria EP, non saranno oggetto di alcuna rotazione.

5.3 Astensione in caso di conflitto di interessi

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013), agli artt. 6 e 7, disciplina l'obbligo di astensione del dipendente dallo svolgimento di attività in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi.

Il Codice di comportamento di Ateneo ha recepito le suddette prescrizioni, prevedendo e le ipotesi di situazioni di conflitto di interessi in presenza delle quali il dipendente ha l'obbligo di astensione.

Il dipendente deve, pertanto, comunicare al Responsabile della struttura di afferenza la specifica situazione di conflitto.

La comunicazione è resa tempestivamente in forma scritta, prima di assumere decisioni o di svolgere attività inerenti alle proprie mansioni e deve contenere ogni informazione utile a valutare la rilevanza del conflitto.

Il responsabile della struttura di afferenza si pronuncia sulla rilevanza del conflitto di interessi e, se necessario, procede alla sostituzione del dipendente nella specifica procedura, dandone comunicazione scritta al lavoratore interessato.

I provvedimenti assunti dai responsabili di struttura, in presenza di situazioni di conflitto d'interesse, sono comunicati al Responsabile della prevenzione della corruzione e sono custoditi in un apposito archivio a cura dello stesso.

La disciplina in materia di conflitto di interessi si applica anche a tutti i collaboratori o consulenti a qualunque titolo e qualunque sia la tipologia di contratto o di incarico in ordine ai quali sussiste l'obbligo per l'Ateneo di effettuare una previa verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi.

Per tale ragione, gli Uffici interessati da procedure di conferimento di incarichi di consulenza o collaborazione hanno predisposto un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche.

Tale dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi è resa da parte del diretto interessato, prima del conferimento dell'incarico.

La verifica della insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ai fini del conferimento dell'incarico di consulenza o collaborazione passa anche attraverso l'adempimento di un obbligo di trasparenza.

L'art. 15 del d.lgs. 33/2013 prevede infatti l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

Nel corso del 2021, non è stato comunicato al RPCT alcun unico provvedimento di sostituzione a seguito di dichiarazione di astensione in ragione di conflitto di interessi.

5.4 Attività ed incarichi extraistituzionali

Lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni nonché del personale in regime di diritto pubblico è disciplinato dall'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001.

Ai sensi di tale norma, i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato possono svolgere incarichi retribuiti conferiti da altri soggetti pubblici o privati a seguito di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza.

La *ratio* di tale regime autorizzatorio risiede nell'esigenza di evitare che lo svolgimento di attività extra istituzionali da parte del dipendente possa pregiudicare il corretto adempimento dei compiti istituzionali e



compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa.

L'Ateneo di Palermo ha recepito tali disposizioni normative attraverso l'adozione di un proprio regolamento in materia di regime delle incompatibilità per i professori ed i ricercatori – contenente i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi esterni, le modalità per il conferimento di incarichi interni - nonché di un regolamento per la disciplina degli incarichi extraistituzionali del personale dirigente e tecnico amministrativo.

Il PTPCT prevede la misura relativa allo svolgimento di attività e incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti dell'Ateneo.

L'attuazione di tale misura consiste in un'attività di controllo, realizzata dal Settore Contratti, incarichi e collaborazioni esterne, attraverso l'incrocio tra la comunicazione dei compensi erogati da parte dei soggetti committenti e le comunicazioni/richieste di autorizzazione da parte dei soggetti interessati.

Per l'anno 2021, il competente Settore Contratti, incarichi e collaborazioni esterne ha comunicato di avere ricevuto:

- n. 475 comunicazioni relative allo svolgimento di attività extraistituzionali;
- n. 217 richieste di autorizzazione allo svolgimento di attività extraistituzionali, delle quali n. 176 retribuite e n. 41 gratuite;
- n. 9 richieste non autorizzate per incarichi gratuiti;
- n. 2 segnalazioni di svolgimento di attività non comunicate o non previamente autorizzate che non hanno dato seguito all'accertamento di violazioni.

Inoltre, come ogni anno, anche nel corso del 2021, il Servizio Ispettivo di Ateneo ha svolto una verifica riguardante l'eventuale svolgimento di altra attività lavorativa extraistituzionale, non in conformità alle disposizioni normative e regolamentari, su campione del 2% del personale in servizio sia docente che TA.

Il campione del personale sottoposto a controllo è stato individuato mediante procedura informatica con estrazione casuale ed è stato pari a n. 47 unità.

Nel mese di maggio 2021 sono stati richiesti ai competenti uffici dell'Area Risorse Umane i regimi di impegno e gli elenchi degli incarichi svolti dal personale sorteggiato nel periodo oggetto del controllo. Nel mese di novembre 2021 ai dipendenti estratti a sorte sono state richieste la dichiarazione relativa all'eventuale attività lavorativa extraistituzionale svolta nel 2020 e la copia della dichiarazione dei redditi percepiti nel 2020.

L'attuazione della misura in esame trova riscontro anche in sede di assolvimento degli obblighi di trasparenza, considerato che legislatore ha previsto, all'art. 18 del d.lgs. 33/2013, l'obbligo per le amministrazioni di pubblicare i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante.

L'Ateneo pubblica i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante, sulla pertinente sezione di Amministrazione Trasparente:

<https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/incarichi-conferiti-e-autorizzati-ai-dipendenti/>

5.5 Inconferibilità e incompatibilità

Il D.lgs. n. 39/2013 disciplina le ipotesi di incompatibilità ed inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incarichi amministrativi di vertice nelle pubbliche amministrazioni.

Si tratta di una normativa volta a garantire l'imparzialità dei funzionari pubblici e le cui disposizioni intendono evitare che lo svolgimento di certe attività/funzioni possa agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli al fine di ottenere incarichi dirigenziali e posizioni assimilate.

Il legislatore ha voluto salvaguardare i requisiti di onorabilità e moralità richiesti per ricoprire incarichi dirigenziali e assimilati prevedendo, all'art. 3 del d.lgs. 39/2013, il divieto ad assumere incarichi in caso di sentenza di condanna anche non definitiva per reati contro la pubblica amministrazione. La durata della inconferibilità può essere perpetua o temporanea, in relazione all'eventuale sussistenza della pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici e alla tipologia del reato.

Il soggetto al quale l'Ateneo intende conferire un incarico deve rendere una dichiarazione sulla insussistenza delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dallo stesso D.lgs. n. 39/2013.

Si tratta di una dichiarazione che il soggetto interessato ha l'obbligo di rilasciare prima del conferimento dell'incarico e del quale costituisce una condizione di efficacia.

L'ufficio competente a conferire l'incarico dovrà, pertanto, procedere alla preventiva acquisizione di tale da parte del destinatario dell'incarico.

Una volta acquisita la dichiarazione, si procederà alla successiva verifica della veridicità di quanto dichiarato prima del conferimento dell'incarico.

La violazione della norma concernente i requisiti di conferibilità comporta la nullità dell'atto di conferimento



dell'incarico e la risoluzione del relativo contratto.

Nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013.

Con riferimento ai casi di incompatibilità, al relativo verificarsi segue la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto.

Il presente PTPCT prevede la raccolta (100%) e il controllo (5%) delle dichiarazioni di insussistenza situazioni di incompatibilità che, annualmente, i soggetti incaricati sono tenuti rendere.

Le suddette dichiarazioni sono regolarmente pubblicate sulla pertinente sezione della pagina di Amministrazione trasparente del portale di Ateneo, ai sensi dall'art. 14 del D.lgs. n. 33/2013.

5.6 Formazione di commissioni interne per la selezione del personale e scelta del contraente

L'articolo 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 prevede il divieto per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva, per reati contro la pubblica amministrazione, di far parte delle commissioni di gara per la scelta del contraente per l'affidamento di contratti pubblici o per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni o benefici o commissioni per la selezione del personale.

Si tratta di un divieto che ha riguardo alle condizioni soggettive dei soggetti deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni.

Qualora la causa di divieto intervenga durante l'espletamento delle attività di cui all'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001, il RPCT non appena ne sia a conoscenza provvede tempestivamente a informare gli organi competenti della circostanza sopravvenuta ai fini della sostituzione o dell'assegnazione ad altro ufficio.

Il presente PTPCT prevede la raccolta (100%) delle dichiarazioni rese dai componenti delle suddette commissioni - attestanti quanto previsto dal predetto art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 - e successiva trasmissione al Servizio Ispettivo di Ateneo che ne verifica la relativa veridicità nella percentuale del 5%.

Nel corso dell'anno 2021, il competente Servizio Ispettivo ha raccolto n. 1252 dichiarazioni, trasmesse dalle Strutture dell'Ateneo.

Sono state verificate n. 62 dichiarazioni presso il Casellario Giudiziale del Tribunale di Palermo e, a seguito di dette verifiche, non è stata riscontrata alcuna non veridicità delle stesse.

5.7 Tutela del dipendente pubblico che effettua segnalazioni di illecito

In ordine alla tutela del dipendente pubblico che segnala ipotesi di illecito, cd. *Whistleblowing*, l'Ateneo di Palermo ha predisposto un sistema informatico che consente di effettuare le segnalazioni in forma riservata, garantendo la copertura dei dati identificativi del segnalante.

I dipendenti che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione, fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi e disciplinari) di cui sono venuti a conoscenza nell'amministrazione, possono utilizzare il Servizio Segnalazioni, predisposto dal competente Servizio informativo di Ateneo, ferma restando la responsabilità penale a titolo di calunnia o diffamazione.

Il sistema garantisce che solo il RPCT possa identificare il segnalante il quale, in tal caso, riceverà un'apposita notifica. L'accesso alle proprie segnalazioni per verificarne lo stato avviene attraverso una password dispositiva diversa dalla password di accesso e generata a seguito della registrazione alla procedura.

Nel 2021 non è pervenuta, attraverso il suddetto sistema, alcuna segnalazione.

5.8 Formazione

La formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo costituisce una tra le principali misure di prevenzione della corruzione.

Come precisato dalla legge n. 190/2012, il PTPCT deve prevedere, specie per le attività a più elevato rischio di corruzione, interventi formativi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni sui temi dell'etica e della legalità.

Nel corso del 2021, l'attività formativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza si è articolata in:

- 1) Attività formativa generalizzata, rivolta al personale dirigente e tecnico-amministrativo, finalizzata a fornire una rassegna generale e un insieme di conoscenze di base, funzionali a una corretta comprensione e dunque a un'efficiente applicazione della disciplina in materia di Anticorruzione. Tale attività è stata eseguita attraverso l'erogazione dei seguenti corsi:
 - “*Anticorruzione e trasparenza nelle Università (corso base e avanzato)*”, organizzato da LineATENEI, tenutosi in modalità telematica nei giorni 27 maggio e 24 giugno 2021 e indirizzato al personale afferente al Servizio di supporto al RPCT;



- “*Etica, integrità ed altre tematiche inerenti al rischio corruttivo: esame di casi concreti nel contesto dell’amministrazione*”, organizzato da PromoPA, tenutosi in modalità telematica nei giorni 20 e 21 ottobre 2021 e indirizzato al Personale di Ctg. B e C individuato dai rispettivi Responsabili di Struttura;
- “*Prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni*”, organizzato dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione (SNA) tenutosi in modalità telematica nelle date dal 2 al 26 novembre 2021 (prima edizione) e dal 29 novembre al 19 dicembre 2021 (seconda edizione) e indirizzato ai Responsabili delle strutture decentrate di Ateneo e al personale alle stesse afferenti la cui attività sia interessata dalle tematiche oggetto del corso.

2) Attività formativa di livello specifico, realizzata dal Servizio Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy nella modalità di training on the job, riguardante principalmente l’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di cui al PTPCT di Ateneo e le modalità di adempimento degli obblighi di trasparenza. Tale iniziativa formativa ha avuto quali destinatari il personale che si occupa della pubblicazione sulla pagina Amministrazione Trasparente del portale di Ateneo. I singoli interventi sono stati effettuati presso le seguenti strutture:

- Dipartimento di Culture e Società (30/9/2021);
- Dipartimento di Matematica e Informatica (11/10/2021);
- Dipartimento di Discipline Chirurgiche, Oncologiche e Stomatologiche (20/10/2021);
- Centro Servizi Aten Center (25/10/2021).

Infine, dal 30 settembre al 16 dicembre 2021, il personale afferente al Servizio di supporto al RPCT ha partecipato al primo ciclo di formazione online per i RPCT che ANAC ha proposto a tutti i RPCT e che ha riguardato argomenti di grande interesse quali il quadro normativo del PTPCT, le misure generali, la piattaforma di acquisizione dei piani, il whistleblowing. Tale ciclo ha previsto una serie di dodici eventi, strutturati in quattro moduli formativi online.

Analogamente, per l’anno 2022, è prevista l’attuazione dei processi di formazione finalizzata a fornire ai partecipanti un complesso di conoscenze sia teoriche che pratiche.

5.9 Patti di integrità

La legge n. 190/2012, all’art.1, comma 17, dispone 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*”.

I patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e ad assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell’azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione degli operatori economici alla specifica gara, finalizzato ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente.

La stessa Corte di Giustizia Europea, nella sentenza C-425/14, ha affermato che la previsione dell’obbligo di accettazione di un protocollo di legalità appare idonea a rafforzare la parità di trattamento e la trasparenza nell’aggiudicazione di appalti.

A partire dal 2014, l’Ateneo ha recepito le sopra esposte prescrizioni normative, ribadite dall’Autorità, in sede di approvazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e trasparenza che si sono succeduti nel corso degli anni.

Anche il presente PTPCT prevede quale misura generale di prevenzione della corruzione, il controllo sull’effettiva sottoscrizione dei patti d’integrità, da parte degli operatori economici intervenuti nelle diverse procedure di affidamento, effettuato dal Servizio ispettivo nella percentuale del 5% delle procedure.

Nel corso del 2021, è stata effettuata un’attività di controllo sull’effettiva sottoscrizione dei patti d’integrità, da parte degli operatori economici intervenuti nelle diverse procedure di affidamento.

Nell’ambito dell’attività di controllo, il Servizio Ispettivo non ha riscontrato casi di mancata sottoscrizione dei patti di integrità da parte degli operatori.

5.10 Divieti post-employment - Pantouflage

L’art. 1, co. 42, lett. l), della l. 190/2012 ha inserito all’art. 53 del d.lgs. 165/2001 il comma 16 *ter* che dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali



per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

L'applicazione di tale norma è volta ad evitare che dipendenti delle amministrazioni pubbliche possano utilizzare il ruolo e la funzione ricoperti all'interno dell'ente di appartenenza, preconstituendo, mediante accordi illeciti, situazioni lavorative vantaggiose presso soggetti privati con cui siano entrati in contatto nell'esercizio di poteri autoritativi o negoziali, da poter sfruttare a seguito della cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di violazione del divieto, sono previste specifiche conseguenze sanzionatorie che producono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti privati. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti.

Dall'applicazione della misura nel corso degli anni, sono emerse notevoli criticità con riferimento al soggetto competente all'accertamento della violazione e all'applicazione delle sanzioni previste dalla disciplina.

Al riguardo, appare opportuno evidenziare che, così come precisato da A.N.AC con atto di segnalazione n. 6 del 27 maggio 2020 *“un altro aspetto che merita attenzione nell'ambito di una revisione della disciplina del pantouflage è quello relativo alla corretta ripartizione dei poteri di vigilanza, nel senso di poter distinguere tra una vigilanza c.d. “esterna”, che può essere attribuita all'Autorità, e una vigilanza c.d. “interna” che, invece, dovrebbe essere affidata al RPCT di ciascuna amministrazione [...] occorre considerare che la violazione in questione si realizza in un momento successivo alla interruzione del rapporto di pubblico impiego e pertanto, al fine di rendere effettiva la vigilanza delle amministrazioni, risulterebbe necessaria la previsione di uno specifico obbligo di vigilanza sull'amministrazione di appartenenza dell'ex dipendente pubblico, oltre che di un preciso obbligo informativo posto a carico dell'ex dipendente pubblico nei confronti dell'amministrazione di appartenenza in ordine agli incarichi e ai contratti stipulati con soggetti privati nel c.d. “periodo di raffreddamento [...]”. In questo senso l'Autorità, nel PNA 2019, ha fornito la raccomandazione di inserire nei RPCT misure volte a prevenire il fenomeno del pantouflage (quali clausole di previsione del divieto negli atti di assunzione; dichiarazione del dipendente al momento della cessazione dal servizio con la quale impegnarsi a non violare il divieto; obblighi dichiarativi a carico dell'operatore economico al momento della partecipazione alle gare), oltre a quella al RPCT di segnalare la violazione del divieto imposto dall'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001, al vertice dell'amministrazione ed eventualmente anche al soggetto privato che ha conferito l'incarico vietato, non appena ne abbia avuto conoscenza”.*

L'attuazione della misura in esame prevede:

- l'inserimento di una clausola negli atti di assunzione del personale che preveda specificamente il divieto di *pantouflage*;
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, per evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'ANAC ai sensi dell'art. 71 del D.lgs. n. 50/2016.

5.11 Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Nell'ambito delle azioni volte al coinvolgimento dell'utenza e all'ascolto della cittadinanza al fine di fare emergere fatti di cattiva amministrazione e fenomeni corruttivi, è prevista quale misura specifica l'adozione di una piattaforma informatica attraverso la quale, previa autenticazione con le credenziali di ateneo o SPID, è possibile effettuare segnalazioni e reclami, successivamente indirizzati ai responsabili dei procedimenti.

Tale piattaforma risulta attiva al seguente <https://polis.unipa.it/>

Nel corso del 2021, non sono pervenute segnalazioni da parte della società civile riguardo a eventuali fatti corruttivi che coinvolgono i dipendenti nonché i soggetti che intrattengono rapporti con l'amministrazione.

5.12 Revisione e coordinamento dei regolamenti di Ateneo

La semplificazione delle previsioni regolamentari costituisce un indicatore di buon andamento dell'azione amministrativa e la definizione dell'iter procedimentale ha risvolti in termini di prevenzione della corruzione.

“La semplificazione è utile laddove l'analisi del rischio abbia evidenziato che i fattori abilitanti i rischi del processo siano una regolamentazione eccessiva o non chiara (che si traduce in una eccessiva complessità



e/o non corrette interpretazioni delle regole), tali da generare una forte asimmetria informativa tra il cittadino/utente e colui che ha la responsabilità/interviene nel processo. L'esistenza di molteplici regolamenti, procedure o guide all'interno di una amministrazione per disciplinare determinati ambiti di intervento può generare confusione: una misura di semplificazione potrebbe consistere nel superamento di tutti questi atti interni attraverso un unico strumento di regolamentazione" (PNA 2019).

Un processo chiaramente definito e regolamentato infatti comporta una riduzione di discrezionalità nella gestione e, pertanto, una riduzione del margine di rischio di *maladministration*.

Nell'anno 2021, l'Ateneo ha proseguito nell'attività, già intrapresa negli anni passati, di aggiornamento e razionalizzazione dei regolamenti di Ateneo che proseguirà anche nel corso dell'anno 2022.

5.13 Informatizzazione dei processi e dematerializzazione

L'informatizzazione dei processi e la dematerializzazione rappresenta uno dei principali obiettivi strategici di Ateneo.

Si tratta di una misura ritenuta di fondamentale importanza ai fini di un concreto miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della economicità dell'azione amministrativa e risponde all'esigenza di migliorare la trasparenza della gestione delle attività e dei processi.

Nel corso dell'anno 2021, tale attività ha riguardato la digitalizzazione delle procedure di gestione della carriera del personale docente e del personale tecnico amministrativo ed ancora la programmazione e il monitoraggio del Lavoro Agile attraverso il portale Fenice, procedendo alla implementazione del Ciclo della Performance.

Anche per l'anno 2022, l'Ateneo proseguirà nella intrapresa attività di informatizzazione dei processi e dematerializzazione.

5.14 Gestione presenze

L'Ateneo di Palermo, dopo un periodo di sperimentazione, ha adottato un sistema di rilevazione delle presenze, cd. *Irisweb*, che consente l'informatizzazione delle procedure e la dematerializzazione dei processi e si interfaccia sia con CSA-CINECA - per trattenute e trattamento accessorio - che con altre pubbliche Amministrazioni (Funzione Pubblica, INPS) per le comunicazioni stabilite dalla legge in merito alle assenze.

Il presente PTPCT prevede la misura specifica denominata "*Gestione presenze*", la cui attuazione consiste nel monitoraggio della corretta applicazione del sistema sopra descritto presso tutte le strutture di Ateneo.

Nel 2021, il competente Servizio Ispettivo ha condotto un'attività di verifica sull'osservanza della normativa in materia di orario di lavoro del personale TA dell'Ateneo, secondo quanto disposto dalle Linee Guida per lo svolgimento delle attività ispettive.

Il campione del personale sottoposto a controllo è stato individuato nel mese di aprile 2021 mediante procedura informatica con estrazione casuale di un numero di nominativi pari al 5,5% del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario di categoria B, C, D ed EP in servizio presso l'Ateneo. Le anomalie riscontrate nel corso del monitoraggio dell'orario di lavoro svolto dal personale sorteggiato sono state comunicate al RPCT.

Nel 2022, si proseguirà nello svolgimento di tale attività di verifica e monitoraggio.

5.15 Criteri generali per il conferimento degli incarichi al personale di ctg. EP e per la scelta dei dipendenti di ctg. D, C, B cui attribuire p.o. e fsp e di responsabilità

In materia di conferimento incarichi al personale, trovano applicazione i criteri di cui al Regolamento sull'organizzazione dei servizi tecnico-amministrativi dell'Università degli Studi di Palermo, con D.R. n. 1327 del 18/04/2017, meglio specificati negli artt. 2, 5, 6, 7 e 8 del medesimo regolamento.

5.16 Precisione e dettaglio nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori

Il PTPCT, traendo spunto dalle indicazioni contenute nella determina ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 di aggiornamento del PNA 2015 e analogamente a quanto contenuto nei precedenti Piani triennali, prevede l'adozione della misura relativa alla precisazione e dettaglio nella pianificazione delle tempistiche di esecuzione dei lavori", con l'intento di prevenire eventi rischiosi riguardanti la mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato di avanzamento dei lavori rispetto al cronoprogramma e di contrastare l'abusivo ricorso alle varianti in corso d'opera.

La modalità di attuazione della misura in esame consiste nell'obbligo a carico dei RUP di comunicare al RPCT, entro 15 gg. dallo scostamento, ogni modifica rispetto alla tempistica programmata con indicazione delle motivazioni che sostanziano lo slittamento.

Per l'anno 2021, è stata indirizzata al RPCT una comunicazione di scostamento, a seguito di perizia di variante dei Lavori di Realizzazione di un campus di "*biotecnologie, salute dell'uomo e scienze della vita*" – Ristrutturazione dell'edificio A, via Archirafi – Palermo.



5.17 Attività ispettiva

Le Linee guida per lo svolgimento delle attività ispettive prevedono criteri e modalità operative per lo svolgimento delle attività di verifica e controllo di competenza del Servizio Ispettivo.

Tali attività riguardano l'osservanza della normativa in materia di orario di lavoro del personale TA dell'Ateneo, l'effettiva presenza dei dipendenti nonché della regolare presentazione dei giustificativi di assenza.

Inoltre, l'attività di verifica riguarda l'eventuale svolgimento di altra attività lavorativa extraistituzionale non in conformità alle disposizioni normative e regolamentari da parte del personale in servizio sia docente che TA.

5.18 Pubblicità dei bandi e i criteri di distribuzione dei fondi di ricerca

Con riferimento al finanziamento dell'attività di ricerca, al fine di garantire la corretta pubblicità dei bandi e i criteri di distribuzione dei fondi, il presente PTPCT prevede una misura specifica, denominata "*pubblicità dei bandi e i criteri di distribuzione dei fondi di ricerca*", la cui azione consiste nella pubblicazione, su un'apposita sezione del sito istituzionale, delle informazioni e delle *facilities* di Ateneo in materia di bandi di ricerca.

Il competente Servizio Speciale Ricerca di Ateneo ha, pertanto, predisposto all'interno del sito istituzionale, un'apposita sezione dedicata a bandi e iniziative di ricerca, con focus sui bandi e un bollettino aggiornato con le relative iniziative.

Di seguito si riporta il link all'interno della U.O. "Promozione e risultati della ricerca":

<https://www.unipa.it/amministrazione/direzionegenerale/serviziospecialericercadiateneo/u.o.promozioneeeorganizzazioneeventiperlaric/>

5.19 Esito e diffusione dei risultati della ricerca

Il PTPCT prevede, tra le misure specifiche, quella relativa all'esito e alla diffusione dei risultati della ricerca.

L'attuazione di tale misura implica un'attività di promozione della diffusione dei lavori scientifici nell'archivio istituzionale della ricerca.

La modalità di verifica dell'adozione della misura in esame consiste nella pubblicazione, in un'apposita sezione del sito istituzione, dei prodotti scientifici, esito di ricerche finanziate con risorse pubbliche.

L'attività di promozione dei principi dell'open access si svolge innanzitutto attraverso le pagine dedicate, pubblicate nella specifica sezione del sito del Settore Servizi per la ricerca e diffusione della conoscenza scientifica, attivo dal novembre 2017 e accessibile dalla voce Ricerca del portale di Ateneo.

I principali link sono raggiungibili anche dalla home page dell'Archivio Istituzionale della Ricerca (IRIS).

La sezione "*Open Access*" è strutturata in cinque sottosezioni: "*ABC dell'Open Access*", "*UniPA per l'Open Access*", "*Open Access e diritto d'autore*", "*Strumenti utili*" e "*FAQ*" e alterna parti conoscitive e informative alla presenza di informazioni di taglio pratico e di materiali utilizzabili dagli autori.

5.20 Monitoraggio rapporti tra amministrazione e soggetti esterni

La legge n. 190/2012, all'art. 1, comma 9, lett. 6, prevede che nel PTPCT siano definite le modalità di monitoraggio dei rapporti con i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione.

A tal fine, in sede di definizione dei contratti o dei provvedimenti relativi, si richiede l'acquisizione della dichiarazione dei soggetti esterni contraenti o interessati ai relativi provvedimenti circa la sussistenza o meno di rapporti di parentela o affinità con dirigenti e dipendenti dell'Ateneo.

La dichiarazione deve essere resa dal soggetto esterno ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000 utilizzando i moduli appositamente predisposti e resi disponibili sul sito web istituzionale.

Se il soggetto esterno è un ente o una società, la dichiarazione deve essere resa dal rappresentante legale, il quale potrà, ove ne abbia diretta conoscenza, dichiarare l'assenza delle suddette relazioni di parentela e affinità anche con riferimento ai soci, agli amministratori e ai dipendenti del medesimo ente o della medesima società, ai sensi dell'art. 47, comma 2, del D.P.R. n. 445/2000.

5.21 Monitoraggio dei tempi procedurali

Il rispetto dei tempi procedurali garantisce una "buona amministrazione" e, pertanto, il monitoraggio della tempistica è utile per identificare ipotesi di malfunzionamento, in caso di omessa o ritardata emanazione del provvedimento finale.

Il presente PTPCT definisce le modalità con le quali viene effettuato il monitoraggio previsto dall'art.1, comma 9, lett. d) e dall'art. 28 della legge n. 190/2012.

Con cadenza semestrale verrà richiesto ai responsabili delle Aree dell'Amministrazione centrale e alle strutture di segnalare i ritardi nella conclusione dei procedimenti e eventuali anomalie in fase endoprocedimentale.



6. TRASPARENZA

La trasparenza costituisce una misura di prevenzione della corruzione e di promozione dell'integrità e della cultura della legalità. Essa, infatti, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche.

Con il D.lgs. n. 33/2013, il legislatore ha disciplinato la trasparenza quale accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni.

L'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza amministrativa da parte delle pubbliche amministrazioni garantisce il livello essenziale delle prestazioni erogate a fini del contrasto alla corruzione e alla cattiva amministrazione.

Analogamente, la corretta attuazione dei principi che ispirano la trasparenza dell'azione amministrativa è condizione di garanzia dei criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, espressamente indicati dal legislatore all'art. 6 del d.lgs. 33/2013, ovvero: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità.

L'Università da anni è impegnata nel garantire e promuovere, secondo criteri di facile accessibilità, la diffusione dei dati, dei documenti e delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'Ateneo, recependo le indicazioni fornite dall'ANAC (delibera n. 1310/2016 e PNA 2019), al fine di garantire la corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione dettati dalla normativa di settore, adotta misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare.

Sono stati, pertanto, individuati i soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati e cui spetta la relativa pubblicazione.

Al riguardo, si rinvia alla matrice di responsabilità (Allegato n. 3 del presente PTPCT), nella quale in luogo del nominativo, è stato indicato il responsabile in termini di posizione ricoperta nell'organizzazione, facilmente individuabile all'interno dell'organigramma dell'Ateneo.

6.1 Trasparenza e tutela dei dati personali

La Corte costituzionale è stata recentemente chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza dei dati personali e quello dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni.

Con la sentenza n. 20/2019, la Corte ha affermato che il bilanciamento della trasparenza e della privacy va compiuto avvalendosi del test di proporzionalità che *"richiede di valutare se la norma oggetto di scrutinio, con la misura e le modalità di applicazione stabilite, sia necessaria e idonea al conseguimento di obiettivi legittimamente perseguiti, in quanto, tra più misure appropriate, prescriva quella meno restrittiva dei diritti a confronto e stabilisca oneri non sproporzionati rispetto al perseguimento di detti obiettivi"*.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici si è consolidato con l'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, del Consiglio del 27 aprile 2016 (di seguito RGPD) e del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali (UE) 2016/679 e conferma che esso è consentito solo se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

Ne deriva che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verifichino che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel D.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, ne consenta la pubblicazione.

L'ANAC, con le proprie *"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2, del D.lgs. n. 33/2013"*, è intervenuta per definire le esclusioni e i limiti all'accesso civico per quanto riguarda i dati non oggetto di pubblicazione obbligatoria, stabilendo le eccezioni all'accesso. In particolare, tra le c.d. *"eccezioni assolute"*, le linee guida annoverano i dati idonei a rivelare lo stato di salute, la vita sessuale, i dati identificativi di persone fisiche beneficiarie di aiuti economici dai quali è possibile evincere informazioni relative allo stato di salute oppure a situazioni di disagio socio-economico dei soggetti interessati.

Rimane, comunque, la possibilità che i dati personali per i quali è stato negato l'accesso possano essere resi ostensibili a colui che abbia motivato, nell'istanza, la sussistenza di un interesse diretto, concreto e attuale corrispondente ad una situazione che l'ordinamento riconosce come meritevole di tutela e collegata al



documento al quale è richiesto l'accesso (in questo caso trasformando l'istanza di accesso civico in un'istanza di accesso ai sensi della L. n. 241/90).

Le Linee guida prevedono anche limiti (esclusioni relative o qualificate) al diritto di accesso generalizzato derivanti alla tutela di interessi privati. In particolare, l'accesso civico generalizzato è rifiutato se il diniego è necessario per evitare un pregiudizio concreto alla protezione dei dati personali, secondo la normativa di settore in vigore.

Sarà valutata attentamente, prima di concedere l'accesso civico riguardante atti e documenti contenenti dati personali, se la conoscenza da parte di chiunque di tali atti e documenti arrechi (o possa arrecare) un pregiudizio concreto alla privacy degli interessati.

6.2 Misure di trasparenza

Per il triennio 2022/2024 l'Ateneo, oltre a proseguire quanto già intrapreso, prevede di svolgere le seguenti attività:

6.2.1 Accesso civico

Il processo legislativo in materia di accessibilità continua ad evolversi rispondendo alle esigenze, sempre più estese, di trasparenza dell'azione pubblica e configurando diverse forme di accesso. I differenti sistemi di accesso dipendono da diversi ordini di legittimazione.

L'art. 5 del D.lgs. n. 33/2013 disciplina l'accesso civico inteso quale diritto di chiunque, anche non portatore di un interesse qualificato, di richiedere i documenti, le informazioni o i dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria secondo le vigenti disposizioni normative, qualora le pubbliche amministrazioni ne abbiano omesso parzialmente o totalmente la pubblicazione.

Ulteriormente, allo scopo di favorire forme di controllo sul perseguimento delle finalità istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, chiunque ha diritto di accedere ai dati e documenti detenuti dall'Università ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art.5-bis del medesimo decreto. Viene, quindi, configurato un nuovo diritto, diverso e ulteriore, rispetto al diritto di accesso agli atti e ai documenti, disposto dalla Legge 7 agosto 1990, n. 241.

L'accesso civico "*semplice*" disciplinato dall'art. 5, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013 prevede l'obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati e comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

Questa tipologia di accesso riguarda, quindi, i soli atti, documenti e le informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione e costituisce un rimedio nei casi di mancata osservanza degli stessi

L'accesso civico "*generalizzato*" a dati, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria è il diritto riconosciuto a chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge, che contestualmente vengono in evidenza.

Al fine di agevolare l'esercizio di tale diritto da parte dei cittadini, l'Ateneo ha predisposto un'apposita pagina della sezione Amministrazione trasparente del portale di Ateneo, denominata "*accesso civico*", nella quale sono pubblicate le informazioni di carattere generale (procedure da seguire per presentare le richieste di accesso; rimedi esperibili in caso di mancata risposta dell'amministrazione entro il termine di conclusione del procedimento o in caso di rifiuto parziale o totale dell'accesso; uffici competenti a ricevere le istanze di accesso; indirizzi di posta elettronica dedicati). Sono stati, inoltre, predisposti i moduli da utilizzare per le diverse tipologie di accesso.

In particolare, con riferimento all'accesso civico "*semplice*", il RPCT è destinatario delle istanze ed è tenuto a concludere il procedimento con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni, avendo cura di pubblicare sul sito i dati, le informazioni o i documenti richiesti e di comunicare al richiedente l'avvenuta pubblicazione.

Riguardo all'accesso civico generalizzato, al RPCT compete la ricezione delle richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta e dovrà provvedere, entro il termine di venti giorni, con provvedimento motivato.

6.2.2 Monitoraggio degli adempimenti di cui al D. Lgs. n. 33/2013

Il sistema di monitoraggio della completezza ed aggiornamento dei dati pubblicati è garantito dal RPCT, per il tramite del Servizio Prevenzione della corruzione, trasparenza, normativa e regolamenti di Ateneo, privacy, che effettua un costante controllo sulla pubblicazione dei dati e delle informazioni sulla pagina Amministrazione trasparente del sito web istituzionale.



Inoltre, è prevista l'attestazione annuale del Nucleo di Valutazione, nella veste di OIV, dell'assolvimento di alcuni degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs. n. 33/2013, individuati (a rotazione) dall'ANAC con apposita delibera. Tali attestazioni si riferiscono allo stato della pubblicazione al 31 marzo di ogni anno, e sono pubblicate entro il 30 aprile successivo, salvo proroghe (nel 2020, in considerazione dell'emergenza sanitaria, i termini sono stati differiti al 30 giugno e al 31 luglio).

Le verifiche riguardano, oltre alla presenza/assenza dei dati, la completezza, l'aggiornamento e il formato di pubblicazione aperto ed elaborabile e i documenti di attestazione che il Nucleo di Valutazione redige per attestare la verifica dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza sono pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente <https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/oiv/>

6.2.3 Dati ulteriori

Nella sezione "Dati Ulteriori" della pagina Amministrazione Trasparente del portale di Ateneo, sono pubblicati dati e documenti ulteriori, non soggetti a obbligo di pubblicazione, in ragione delle caratteristiche strutturali e funzionali e delle peculiarità istituzionali ente la cui precipua finalità è la promozione della cultura, della ricerca di base e applicata, dell'alta formazione e del trasferimento tecnologico, nella pubblicazione di ulteriori dati rispetto agli obblighi previsti.

In particolare:

- Monitoraggio opere pubbliche D.Lgs. n. 229/2011 (FOIA D.Lgs. n. 97/2016): OpenBDAP è il portale della Ragioneria Generale dello Stato che consente di scoprire le tematiche della Finanza Pubblica, di esplorare i dati presenti all'interno della Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP) e di effettuare analisi mediante elaborazioni personalizzate dei dataset;
- Presenza della Pubblicità legale: l'Albo ufficiale di Ateneo garantisce la pubblicazione legale dei documenti per la cui efficacia è richiesta una forma di pubblicità di rilevanza giuridico - probatoria con conoscenza certa per chiunque ne abbia interesse;
- Relazione opinione studenti sulla didattica: la rilevazione dell'opinione degli studenti è un obbligo previsto Legge 19 ottobre 1999, n.370. La pagina in esame contiene le relazioni del Nucleo di Valutazione sulla Rilevazione Opinione Studenti;
- Dati didattica e ricerca: si tratta dei Dati riguardanti la didattica e la ricerca, aggregati per Anno Accademico, Anno di corso, Settore Scientifico Disciplinare e Corso di Studi;
- Covid-19 – Disposizioni e aggiornamenti per la comunità universitaria UniPa: Una sezione dedicata alle misure adottate dall'Ateneo per permettere il proseguimento delle attività universitarie in sicurezza.

7. PIANIFICAZIONE DELLE MISURE

Nella tabella che di seguito si riporta vengono indicate le azioni, i tempi di realizzazione, i responsabili, le modalità di verifica dell'attuazione, gli indicatori e il target delle misure di prevenzione della corruzione.

MISURE GENERALI	AZIONI	TEMPI	RESPONSABILI	MODALITA' DI VERIFICA ATTUAZIONE	INDICATORI	TARGET
CODICE DI COMPORTAMENTO/CODICE ETICO	Attuazione delle disposizioni del Codice di comportamento e del Codice Etico	Senza soluzione di continuità	Dirigenti/Responsabile struttura	Monitoraggio sull'attuazione delle disposizioni del Codice di comportamento e del Codice Etico	binario	si
ROTAZIONE ORDINARIA DEL PERSONALE	Rotazione dei responsabili di struttura secondo le indicazioni di cui al presente PTPCT	Secondo le indicazioni di cui al presente PTPCT	Direttore Generale	Provvedimenti conferimento incarico	Binario	si
ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI	Dichiarazione di astensione in caso di situazioni di conflitto di interessi	Al verificarsi della situazione	Dirigenti/Responsabili delle strutture /RPCT	Monitoraggio su casi di astensione in caso di situazioni di conflitto di interessi	binario	si
SVOLGIMENTO INCARICHI D'UFFICIO – ATTIVITA' ED	Comunicazioni/ richiest e di autorizzazione da	Al verificarsi della	Settore Contratti, incarichi e	Attività di controllo attraverso l'incrocio tra	% controllo	100



INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI	parte dei soggetti interessati	situazione	collaborazioni esterne	la comunicazione dei compensi erogati da parte degli Enti committenti e le comunicazioni/richieste di autorizzazione da parte dei soggetti interessati		
INCONFERIBILITA' E INCOMPATIBILITA'	Raccolta, aggiornamento dichiarazioni e successiva pubblicazione su amministrazione trasparente del portale di Ateneo	All'atto della nomina e annualmente	Dirigenti/Responsabili delle strutture /RPCT	Controllo veridicità dichiarazioni e pubblicazioni su amministrazione trasparente	% dichiarazioni	5
FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.	Raccolta dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001	Al verificarsi della situazione	Dirigenti/Responsabili delle strutture	Controlli sulla veridicità delle dichiarazioni presentate	% dichiarazioni	5
TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO	Gestione delle segnalazioni	Al verificarsi della situazione	RPCT	Verifica segnalazioni pervenute, istruite ed esitate	% segnalazioni	100
FORMAZIONE	Attuazione interventi formativi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	Entro il 31 dicembre	RPCT/Servizio Formazione del personale dirigente e T.A.	Verifica svolgimento attività formativa	binario	si
DIVIETI POST-EMPLOYMENT - PANTOUFLAGE	Dichiarazione resa ai sensi dell'art. 53, comma 16ter, del D.Lgs. n. 165/2001	All'atto della cessazione dal servizio	Dirigenti/Responsabili delle strutture	Controllo dichiarazioni	Binario	Si
PATTI DI INTEGRITA'	Sottoscrizione del patto di integrità da parte degli operatori economici, in occasione di procedure di affidamento	Al verificarsi della situazione	Dirigenti/Responsabili delle strutture	Controllo dell'effettiva sottoscrizione	% Procedure di affidamento	5
AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E COINVOLGIMENTO DELLA SOCIETA' CIVILE	Gestione piattaforma segnalazioni e reclami	Senza soluzione di continuità	Dirigente Area Servizi a rete/URP	Verifica segnalazioni pervenute, istruite ed esitate	% segnalazioni	100
REVISIONE E COORDINAMENTO DEI REGOLAMENTI DI ATENEO AL FINE DELLA SEMPLIFICAZIONE E DEL PRESIDIO DEI RISCHI EVIDENZIATI IN SEDE DI ANALISI.	Predisposizione bozze dei regolamenti previsti dal PTPCT	Entro il 31 dicembre	Direttore Generale	Presentazione proposta al S.A. o al CdA	binario	si
INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI E DEMATERIALIZZAZIONE	Eventuali processi previsti dal PTPCT	Entro il 31 dicembre	Direttore Generale/Dirigenti Responsabili	adozione	binario	si

MISURE SPECIFICHE	AZIONI	TEMPI	RESPONSABILI	MODALITA' DI VERIFICA ATTUAZIONE	INDICATORI	TARGET
CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI AL PERSONALE DI CTG EP E PER LA SCELTA DEI DIPENDENTI DI CTG D, C, B CUI ATTRIBUIRE P.O. E FSP	Applicazione regolamento sull'organizzazione dei servizi tecnico-amministrativi	In fase di conferimento	Direttore Generale /Dirigente Area Risorse Umane	Controllo provvedimenti conferimento incarico	binario	si
PRECISIONE E DETTAGLIO NELLA PIANIFICAZIONE DELLE TEMPSTICHE DI ESECUZIONE DEI LAVORI	Obbligo di comunicazione al RPCT di modifiche rispetto alle tempistiche programmate. Verifica della congruità delle motivazioni dello scostamento	Entro 15 giorni da quando si verifica lo scostamento	Dirigente Area affari generali patrimoniali e negoziali /Dirigente Area Tecnica/RUP	Controllo comunicazioni	Binario	si



ATTIVITA' ISPETTIVA	Effettuazione dei controlli previsti dalle linee guida	Senza soluzione di continuità	Responsabile Servizio Ispettivo /Responsabile del Servizio PCT	Relazione al RPCT sugli esiti	Binario	Si
GESTIONE PRESENZE	Applicazione procedure autorizzative informatizzate	Senza soluzione di continuità	Direttore Generale / Dirigente Area Risorse Umane	Verifica regolare utilizzo sistema informatizzato gestione presenze	Binario	Si
PUBBLICITÀ DEI BANDI E I CRITERI DI DISTRIBUZIONE DEI FONDI DI RICERCA	Pubblicazione sul sito istituzionale delle informazioni e facilities di Ateneo in materia di bandi di ricerca	Senza soluzione di continuità	Direttore Generale / Responsabile Servizio	Verifica regolare pubblicazione	Binario	Si
ESITO E DIFFUSIONE DEI RISULTATI DELLA RICERCA	Promozione della diffusione dei lavori scientifici nell'archivio istituzionale della ricerca	Senza soluzione di continuità	Dirigente/ Responsabile del Sistema Bibliotecario di Ateneo	Pubblicazione sul sito	Binario	Si
MONITORAGGIO RAPPORTI TRA AMMINISTRAZIONE E SOGGETTI ESTERNI	Acquisizione della dichiarazione dei soggetti esterni contraenti o interessati ai relativi provvedimenti circa la sussistenza o meno di rapporti di parentela o affinità con dirigenti e dipendenti dell'Ateneo. società, ai sensi dell'art. 47 c. 2 DPR 445/2000.	Al verificarsi della situazione	Dirigente/Responsabile struttura	Controllo acquisizione dichiarazioni	Binario	Si
MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI	Rispetto tempi procedurali previsti da norme di legge o regolamento	Semestrale	Dirigenti/Responsabili strutture	Richiesta ai responsabili delle Aree dell'Amministrazione centrale e alle strutture decentrate di segnalare i ritardi nella conclusione dei procedimenti e eventuali anomalie in fase endoprocedimentale	Binario	Si

ALLEGATO 1 – CATALOGO DEI PROCESSI*

ALLEGATO 2 – SCHEDE DI ANALISI DEL RISCHIO*

ALLEGATO 3 – MATRICE DI RESPONSABILITÀ OBBLIGHI DI TRASPARENZA*

*consultabile alla pagina <https://www.unipa.it/operazionetrasparenza/disposizioni-generalipiano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/schede-di-analisi-del-rischio/>