PIANO TRIENNALE DI ATENEO PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA 2021-2023

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

Sommario

Premessa **1**

PARTE I: **2**

Analisi del contesto di riferimento e strategie di prevenzione **2**

I.1. Analisi del Contesto di riferimento **2**

I.1.1 Contesto esterno e internazionale 2

I.1.2 Contesto interno 6

I.2 Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione nell'Ateneo Federico II **11**

I.2.1 Organi di indirizzo 11

I.2.2 Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza (RPCT) 11

I.2.3 Referenti 12

I.2.4 Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) 12

I.2.5 Nucleo di valutazione di Ateneo 13

I.2.6 Processo seguito per la elaborazione del presente PTPCT 13

I.2.7 Modalità per operare l'aggiornamento del PTPCT 15

I.2.8 Modello di organizzazione e gestione delle attività di prevenzione 15

I.3 Strategia per la prevenzione del rischio corruzione e per la trasparenza nell'Ateneo Federico II **16**

I.3.1 Collegamento con il ciclo della *performance* 17

I.3.2 Rapporti con l'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II 17

PARTE II: **18**

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione **18**

Sezione II.1: *Azioni e Misure per i processi a rischio* **18**

Sezione II.2: *Programma per la Trasparenza* **20**

II.2.1 Premessa e Organizzazione dell'Amministrazione 20

II.2.2 Procedura per la pubblicazione di atti e dati sul sito web di Ateneo, bilanciamento tra trasparenza e privacy, monitoraggio. 22

Sezione II.3: *Azioni e misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione* **24**

II.3.1 Formazione sui temi dell'etica, della legalità e dell'anticorruzione 24

II.3.2 Codice di comportamento 25

II.3.3 Rotazione ordinaria del personale 28

II.3.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse 29

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

II.3.5 Disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali ... 33

II.3.6 Disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti ... 34

II.3.7 Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali ... 34

II.3.8 Disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica Amministrazione ... 35

II.3.9 Disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*) ... 36

II.3.10 Disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito ... 37

Sezione II.4: *Monitoraggio, informazione e comunicazione* ... 38

II.4.1 Monitoraggio dei tempi procedimentali ... 38

II.4.2 Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e soggetti esterni ... 39

II.4.3 Definizione del processo di monitoraggio sull'implementazione del P.T.P.C. ... 39

II.4.4 Patti di integrità negli affidamenti ... 40

II.4.5 Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile ... 40

Allegati ed appendici ... 41

- *Allegato A* - Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione ... 41
- *Allegato B* – Mappatura dei processi, Valutazione e Trattamento del rischio ... 41
- *Appendice I* - Catalogo dei processi dell'Ateneo nell'ambito delle Aree a rischio generali e specifiche ... 41
- *Appendice II* - Registro dei rischi corruzione dell'Ateneo Federico II ... 41
- *Appendice III* - Livello di rischio dei processi mappati nell'Ateneo Federico II ... 41
- *Appendice IV* - Schede di programmazione delle misure di prevenzione adottate dall'Ateneo Federico II ... 41
- *Appendice V* - Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Napoli Federico II ... 41
- *Appendice VI* - Elenco degli obblighi di pubblicazione ... 41

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

Premessa

Questo documento è stato elaborato dal Responsabile di Ateneo per la prevenzione della corruzione e la trasparenza di Ateneo, previa istruttoria dell'Ufficio *Performance e Anticorruzione* e con il determinante apporto dei Dirigenti dell'Ateneo nella qualità di Referenti per la prevenzione della corruzione.

Il 2020 sarà ricordato come l'anno dell'emergenza Covid-19: l'esplosione della pandemia ha indotto repentini cambiamenti nel modo di operare delle Pubbliche Amministrazioni e delle imprese, nel lavoro pubblico ed in quello privato. Le diverse fasi dell'emergenza - ancora in atto al momento della redazione del presente Aggiornamento – e le relative misure di gestione in continua successione hanno richiesto e richiedono incessanti sforzi di adattamento e di rimodulazione delle attività delle organizzazioni e dei singoli [1].

Il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza per il triennio 2021/2023 non poteva ignorare una circostanza così determinante ed invasiva, anche per avviare una riflessione sull'impatto dell'emergenza in termini di emersione di nuovi rischi di corruzione e, per altro verso, di abbattimento dei rischi tradizionali.

Gli sforzi in questo triennio dovranno necessariamente essere rivolti alla semplificazione, digitalizzazione e reingegnerizzazione dei processi dell'Ateneo, nella consapevolezza della **perfetta coincidenza tra gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di buona, corretta e trasparente amministrazione** [2]: come evidenziato dal neo-Presidente del Consiglio dei Ministri Mario Draghi, insediatosi il 13.2.2021, in un significativo passaggio del discorso al Senato, la "***semplificazione dei procedimenti amministrativi serve per snellire e accelerare i processi decisionali pubblici. Sono proprio le farraginosità degli* iter*, la moltiplicazione dei passaggi burocratici, spesso, la causa inaccettabile di ritardi amministrativi, ma anche il terreno fertile in cui si annidano e prosperano i fenomeni illeciti***".

Si consiglia la consultazione del presente Piano in versione digitale, in modo da poter visualizzare gli atti richiamati nel testo mediante collegamento (ad es. le determinazioni A.N.A.C., la normativa interna di Ateneo, l'articolazione dettagliata delle diverse Strutture; il testo della consultazione pubblica, ecc).

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

[1] A partire dalla dichiarazione dello stato di emergenza, risalente al 31.1.2020 e conseguente alla dichiarazione di emergenza internazionale di salute pubblica da parte dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, **si sono susseguiti oltre 30 provvedimenti di urgenza** (conteggiati alla data di redazione del presente aggiornamento. Fonte: http://www.governo.it/it/coronavirus-misure-del-governo). Il cd. *lockdown* nazionale e generalizzato è stato disposto con D.P.C.M.del 9.3.2020 e fino al 4.5.2020.

[2] Il discorso integrale può essere visualizzato, tra l'altro, alla seguente pagina web: https://stream24.ilsole24ore.com/video/italia/la-replica-draghi-camera/AD6ZErKB?refresh_ce=1

PARTE I:

Analisi del contesto di riferimento e strategie di prevenzione

I.1. Analisi del Contesto di riferimento[3]

I.1.1 Contesto esterno e internazionale

Il contesto esterno è stato evidentemente "occupato" dall'emergenza pandemica a partire dal mese di marzo del 2020. A fronte dello scenario emergenziale – che, per acquisizione consolidata, può essere foriero di abusi e di irregolarità – le **Istituzioni europee** hanno fortemente raccomandato la massima attenzione e, nel contempo, lo snellimento delle misure anticorruzione nei processi correlati con la pandemia[4], nonché la valorizzazione, in queste circostanze straordinarie, degli "ordinari" strumenti di governo e contrasto della corruzione, quali la trasparenza, i controlli e la cd. *accountability*[5]. Come immaginabile, anche per l'ingente quantità di finanziamenti da fonte pubblica e privata investita nella gestione della pandemia[6], l'attenzione del **Gruppo G.R.E.C.O. presso il Consiglio d'Europa** è caduta soprattutto sulla **corruzione nel settore della salute e della medicina** - con particolare riguardo ai rischi concernenti gli approvvigionamenti (*Procurement systems*), la corruzione nei servizi medici (*Bribery in medical-related services*), i nuovi prodotti provenienti dalla Ricerca e Sviluppo (in particolare, farmaci e vaccini: *Corruption in new product research and Development – R&S*), le frodi (es.: prodotti medici falsificati. *Risks of COVID-19 related fraud*) - oltre che sulla **protezione dei Whistleblowers**[7]**,** in un momento di crisi mondiale in cui è forte il richiamo alla responsabilità ed ai doveri civici (*Oversight and the protection of whisleblowers in the health sector*). E', inoltre, fortemente raccomandata la massima attenzione degli Stati verso l'innalzamento delle misure di **trasparenza come strumento chiave di prevenzione della corruzione e di comportamenti contrari all'etica.**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

[3] Come noto, l'analisi del contesto è la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio corruttivo, "*attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come esso rischio possa verificarsi all'interno dell'Amministrazione, per via delle specificità dell'ambiente in cui essa opera - in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali -o delle caratteristiche organizzative interne. L'analisi del* ***contesto esterno*** *ha come obiettivo quello di evidenziare come le peculiarità dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera - con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio - possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell'ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni (...)*". Si veda, per maggiori dettagli, il PTPCT 2020-2022, pg. 6 e ss..

[4] Si veda il documento del Consiglio d'Europa – Gruppo GRECO (Groupe d'Etats contre la corruption) in data 15.4.2020 (https://rm.coe.int/corruption-risks-and-useful-legal-references-in-the-context-of-covid-1/16809e33e1): "*As countries face undeniable emergencies, concentration of powers, derogations from fundamental rights and freedoms, and as large amounts of money are infused into the economy to alleviate the crisis (now and in the near future), corruption risks should not be underestimated. It is therefore most important that anti-corruption is streamlined in all COVID-19, and more generally, pandemic-related processes*".

[5] doc. cit. alla nota precedente, pag. 2.

[6] L'enorme impegno economico profuso dai diversi stati europei nella gestione della pandemia è analiticamente riportato nel documento della Commissione Europea https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/policy_measures_taken_against_the_spread_and_impact_of_the_coronavirus_14042020.pdf.

[7] Si segnala che i risultati del whistleblowing in Italia come strumento di prevenzione e di segnalazione di fatti corruttivi sono evidenziati nel rapporto redatto a cura di Transparency Italia (https://www.transparency.it/informati/pubblicazioni/whistleblowing-2019).

Analogamente l'**OCSE**, nel documento del maggio 2020 "*Policy measures to avoid corruption and bribery in the COVID-19 response and recovery*"[8], avverte sui rischi corruttivi legati all'emergenza sanitaria, raccomandando alle Istituzioni di tenere alta la guardia verso gli **acquisti ed il *procurement*** e verso le **misure di sostegno economico**, di tutelare e proteggere adeguatamente i ***whistleblowers***, e, in ultima analisi, di **non abbassare gli *standard* di prevenzione della corruzione**.

In Italia, l'azione dell'**Autorità Nazionale Anticorruzione** (A.N.A.C.) ha interessato in maniera prevalente il settore degli **appalti** e degli approvvigionamenti, in un primo momento sospendendo e dilazionando termini ed adempimenti per i procedimenti di gara in corso[9], successivamente dando impulso alla **velocizzazione** ed alla **semplificazione** delle procedure[10] per meglio rispondere alle necessità di fronteggiare l'emergenza sanitaria. L'Autorità, nel proprio Rapporto quadrimestrale sul mercato degli appalti pubblici[11], rileva la costante prevalenza delle procedure di scelta del contraente "derogatorie" rispetto a quelle ordinarie, non mancando al contempo di evidenziare che, nonostante il difficile ed inedito contesto, le pubbliche Amministrazioni italiane non hanno fermato le proprie attività, registrandosi tuttavia una contrazione sia nel numero che nel valore degli appalti banditi nel corso del quadrimestre gennaio-aprile 2020[12]. Nella successiva Relazione annuale sull'attività svolta[13] (anno 2019), presentata al Parlamento nel mese di luglio 2020, l'ANAC ha sottolineato l'efficacia e l'autorevolezza del modello italiano di prevenzione della corruzione, rilevando la necessità – per garantire maggiore trasparenza e capacità di controllo – di utilizzare la particolare congiuntura per rilanciare con forza gli **investimenti delle PP.AA. su nuove tecnologie informatiche, elevate professionalità e digitalizzazione**. L'ANAC non ha mancato di evidenziare i maggiori rischi corruttivi correlati alla pandemia, menzionando i dati relativi a comportamenti speculativi o predatori osservati lungo la catena delle forniture legate al periodo di emergenza sanitaria, la lievitazione dei prezzi nello stesso periodo e il dato numerico relativo agli appalti registrati nel 2019, parzialmente viziato dal mancato perfezionamento di un numero consistente di procedure causato dal sopraggiungere del regime di *lockdown*[14].

---

[8] https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/policy-measures-to-avoid-corruption-and-bribery-in-the-covid-19-response-and-recovery-225abff3/.

[9] http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Comunicazione/ComunicatiStampa/_comunicati?id=3a4a16c90a77804221a3e7e4111e7441.

[10] http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Comunicazione/ComunicatiStampa/_comunicati?id=cabce7d00a77804235b8e97709435026

[11] http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Comunicazione/ComunicatiStampa/_comunicati?id=501e7e6b0a77804216f07a6ed46ac2a5

[12] Nella relazione ***L'Autorità e l'emergenza COVID 19***, l'ANAC valuta l'impatto dell'emergenza sul mercato degli appalti, prendendo in considerazione il primo quadrimestre del 2020, con l'avvertenza che trattasi di dati parziali e necessitanti di verifica per i mesi successivi nell'evolversi del contesto epidemiologico. Lo stesso documento contiene anche un'analisi quali-quantitativa (seppur relativa, si ribadisce, al solo primo quadrimestre del 2020) degli appalti banditi per consentire alle pp.aa. il lavoro da remoto, in cui sono stati investiti circa 11 ml€.
http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Pubblicazioni/RelazioniAnnuali/2020/Anac.Covid.02.06.2020.pdf.

[13] Il documento, particolarmente ponderoso e complesso, può essere letto in http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Pubblicazioni/RelazioniAnnuali/2020/Anac.Relazione.02.06.2020.pdf. Tra le altre, risulta di grande interesse l'attività promossa dall'Autorità nell'ambito del PON 2014-2020 – Governance e Capacità Istituzionale: la finalità del progetto consiste nell'"offrire al sistema pubblico indicatori adeguati per misurare i fenomeni corruttivi a livello territoriale, sostenere la prevenzione e il contrasto all'illegalità e promuovere la trasparenza nell'azione della PA", dunque di pervenire alla costruzione di "un set di indicatori in grado di quantificare concretamente la possibilità che si verifichino eventi patologici. In questo modo, peraltro, sarà possibile anche valutare il livello di efficacia delle misure anticorruzione attuate dalle varie Amministrazioni pubbliche (cd. "indicatori di contrasto")" da mettere a disposizione di tutte le PP.AA. italiane.

[14] Considerazioni in merito anche nella Presentazione della Relazione del Presidente f.f. dell'ANAC, che può leggersi in http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Pubblicazioni/RelazioniAnnuali/2020/Anac.Presentazione.02.07.2020_2.pdf.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

Posando ancora lo sguardo sullo scenario nazionale, emerge che il lavoro pubblico e quello privato sono stati profondamente toccati dalle misure governative di contenimento della pandemia, con repentina trasformazione delle modalità di resa della prestazione: nel periodo del *lockdown* 'duro' e generalizzato (la cd. fase 1, coincidente con i mesi di marzo-maggio 2020), da un giorno all'altro e senza possibilità di preavviso e preparazione, le imprese private e le pubbliche Amministrazioni hanno dovuto bruscamente riorganizzarsi facendo larghissimo ricorso al lavoro da remoto, rendendo il *lavoro agile* da realtà elitaria e sperimentale a modalità ordinaria di prestazione[15].

Anche i settori dell'educazione e della formazione non si sono fatti travolgere dall'emergenza epidemiologica: le **Università** hanno reagito con una sorta di "digitalizzazione d'urgenza", ***remotizzando* le attività didattiche e di verifica**, il che ha consentito di assicurare la continuità delle lezioni e degli esami di profitto, svolti in modalità "a distanza"; analogamente, le attività amministrative sono state in buona parte svolte da remoto, salvaguardandosi in tal modo lo svolgimento delle ordinarie funzioni mediante l'utilizzazione di piattaforme informatiche. Degna di nota è la circostanza che il sistema universitario nel suo complesso ha resistito all'impatto dell'emergenza: il numero degli immatricolati è addirittura in aumento[16] (e così anche le richieste di borse di studio) rispetto all'anno 2019, presumibilmente anche in conseguenza delle misure di sostegno disposte dal Ministero dell'Università[17].

D'altra parte, il lavoro da remoto e la 'digitalizzazione d'urgenza' – seppur forzosi, discontinui e non previamente programmati – hanno in ogni caso valorizzato opportunità di miglioramento dell'azione delle pubbliche Amministrazioni, accelerando la sperimentazione massiva di modalità di lavoro da tempo in attesa di implementazione. Lo sforzo dei prossimi anni, come evidenziato in apertura del presente documento, dovrà necessariamente essere rivolto alla semplificazione, digitalizzazione, accelerazione e – si direbbe – 'chiarificazione' dei processi amministrativi: una buona, corretta e trasparente amministrazione consente di prevenire con efficacia i rischi di corruzione.

Sono stati recentemente pubblicati (28.1.2021) i dati concernenti il CPI (ovvero: Indice di Corruzione Percepita[18]) relativo all'Italia per l'anno 2020[19]: per quanto il CPI resti invariato nel punteggio (pari a 53), l'Italia si **classifica al**

[15] I dati relativi al lavoro a distanza sono stati reperiti attraverso **fonti giornalistiche** (si veda, tra gli altri, https://www.ilsole24ore.com/art/lavoro-2-aziende-3-smart-working-anche-l-emergenza-AD6MqPr) o attraverso la consultazione delle sezioni aperte dell'**Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano**: "I risultati della ricerca 2020 dell'Osservatorio *Smart Working* mostrano l'impatto dell'emergenza Covid-19 sui modi di lavorare. Durante il *lockdown*, il 94% delle PA, il 97% delle grandi imprese e il 58% delle PMI ha esteso la possibilità di lavorare da remoto e il numero di lavoratori da remoto è salito a 6,58 milioni. Nella fase 2, la maggior parte delle grandi imprese e delle PP.AA. ha riaperto le sedi tra maggio e giugno, spinti da diverse motivazioni. Per il *new normal*, al termine dell'emergenza, le iniziative di *Smart Working* evolveranno e la riprogettazione degli spazi di lavoro interesserà il 51% delle grandi imprese" (https://www.osservatori.net/it/ricerche/infografiche/smart-working-futuro-lavoro-oltre-emergenza-infografica).

[16] Fonte del Ministero dell'Università e della ricerca, citata in https://www.open.online/2020/10/07/covid-19-universita-crescono-immatricolazioni-e-borse-di-studio/ e in https://www.corriere.it/scuola/universita/20_settembre_12/universita-piu-iscritti-sotto-casa-cosi-si-evitato-crollo-matricole-56011d66-f1dd-11ea-a04c-fd3ebc88ed6c.shtml. Per quanto concerne il nostro Ateneo, l'incremento percentuale degli immatricolati è stimato all'8% sul dato dell'anno precedente (fonte: http://www.ateneapoli.it/news/federico-ii/dieci-mesi-226128156vissuti-pericolosamente226128157-da-rettore)

[17] Ci si riferisce all'estensione della cd. *no-tax area* (d.m. Università n. 234 del 26 giugno 2020).
Il nostro Ateneo ha maggiorato i benefici di cui al citato d.m., ampliando ulteriormente la *no tax area* (per redditi fino ad euro 24.000) e gli esoneri parziali dal pagamento delle tasse universitarie. http://www.unina.it/documents/11958/21169740/Guida.Rapida.pagamento.tasse.2020_21.pdf)

[18] Il CPI (indice di corruzione percepita) è un indicatore statistico elaborato ed utilizzato dalla ONG *Transparency International* per creare, anno per anno, una graduatoria dei paesi del mondo ordinata sulla base dei relativi livelli di corruzione percepita, come determinati da valutazioni di esperti e da sondaggi d'opinione. Nel 2019 il CPI (Indice di Corruzione Percepita) misurato per l'Italia era pari a 53 punti e collocava l'Italia al 51° posto nel ranking mondiale e nelle parti basse della classifica europea, già in sostanziale invarianza rispetto al triennio precedente. Si noti che la percezione della corruzione (analogamente alle aspettative, nella moderna analisi economica), ben lungi dall'essere un indicatore inattendibile o vago, influenza la fiducia ed i comportamenti di coloro che entrano in contatto con l'Amministrazione, dal semplice cittadino all'investitore.

[19] https://www.transparency.it/informati/news/cpi2020-l-italia-perde-una-posizione.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

52esimo posto su 180 Paesi presi in considerazione, perdendo una posizione in graduatoria rispetto all'anno precedente. Si conferma, pertanto, il già osservato rallentamento del *trend* positivo che aveva portato l'Italia a guadagnare, dal 2012 al 2019, ben 11 posizioni nella classifica annuale, in concomitanza della forte attenzione, legislativa ed istituzionale, alla lotta e prevenzione della corruzione ed alla trasparenza dell'agire della P.A.[20].

E' inoltre costantemente disponibile il censimento, curato dalla stessa *Transparency Italia,* avente ad oggetto la catalogazione dei **casi di corruzione pubblicati dai *media* italiani**[21], che registra per l'anno 2020 (gennaio-dicembre) una **diminuzione** dei casi riportati: sono 675 su tutto il territorio nazionale, di cui 178 collegati ad **appalti ed approvvigionamenti**, con notevole ricorrenza delle ipotesi di reato di **concussione** e **turbativa d'asta** (121 su 178). Analogamente a quanto riportato nella precedente edizione del Piano, sono stati estrapolati dal catalogo i *report* riguardanti il **settore universitario**: si tratta di soli 6 casi, per uno dei quali è intervenuta condanna in I grado; per gli altri sono ancora in corso indagini e/o sono state formulate le relative ipotesi di reato. Sebbene quantitativamente limitati, si tratta di casi che hanno avuto grande rilevanza mediatica, anche per il coinvolgimento di un gran numero di indagati/testimoni[22]. Le ipotesi di reato più frequentemente riscontrate rientrano nell'alveo dei **reati di falso**, materiale o ideologico; un solo caso è collegato all'assegnazione di appalti. Occorrerà monitorare, nel corso dell'anno a venire, se la riscontrata diminuzione – sia complessiva che settoriale – dei casi di corruzione sia da attribuire al contesto emergenziale ed alla relativa occasionalmente ridotta capacità di segnalazione.

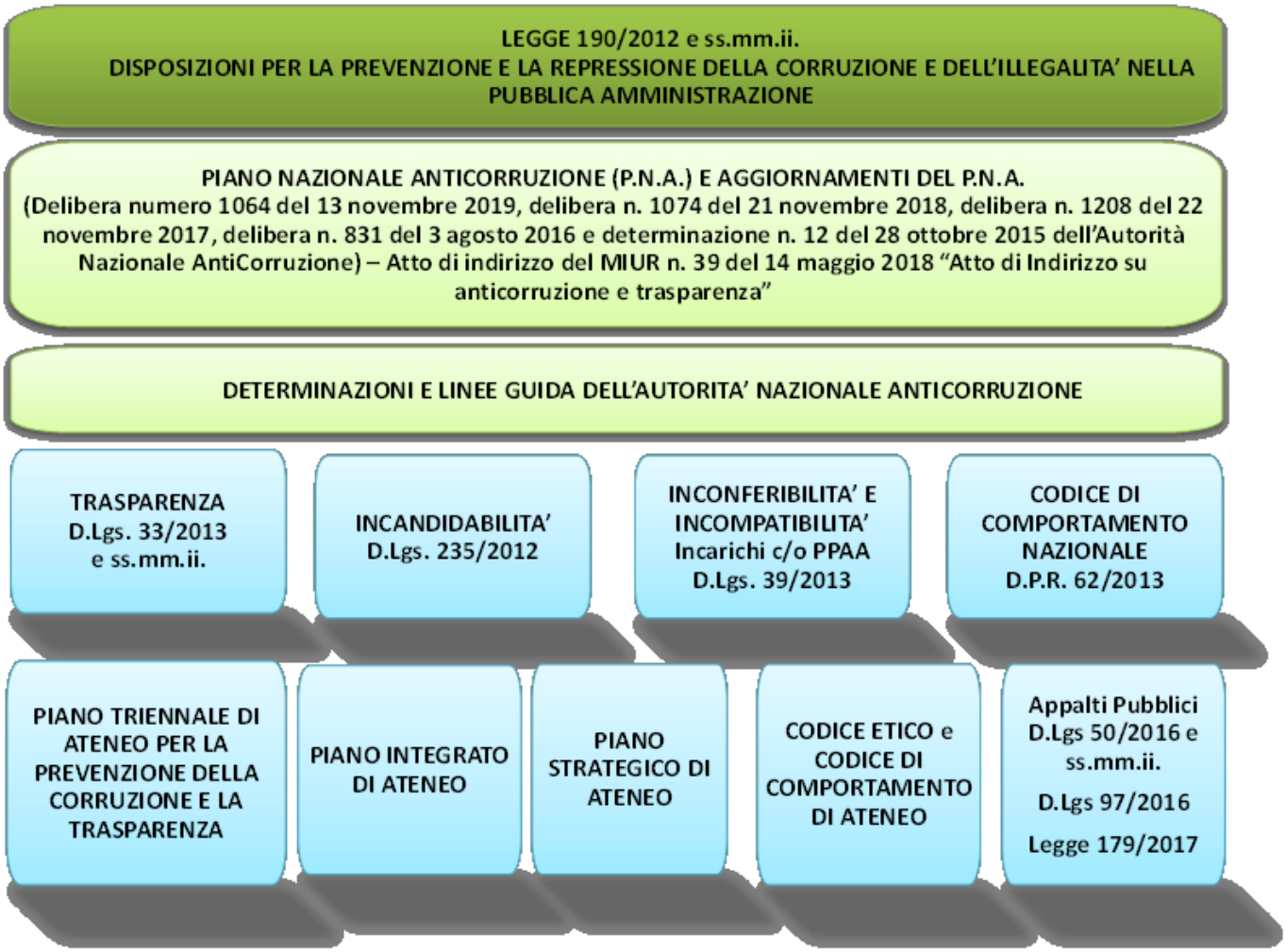
L'attuale assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione si articola così come riportato nella seguente figura, dove per completezza sono riportate anche le principali disposizioni interne di Ateneo al riguardo:

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

[20] Anche *Transparency International* sottolinea i rischi insiti nella gestione della pandemia e delle sue conseguenze:"(…) in questo contesto, le sfide poste dall' emergenza Covid-19 possono mettere a rischio gli importanti risultati conseguiti se si dovesse abbassare l' attenzione verso il fenomeno e non venissero previsti e attuati i giusti presidi di trasparenza e anticorruzione, in particolare per quanto riguarda la gestione dei fondi stanziati dall' Europa per la ripresa economica. La gestione dei fondi europei per la ripresa imporrà maggiore attenzione verso il fenomeno al fine di impedire che si mettano a rischio i risultati nella lotta alla corruzione". Fonte: vedi nota precedente.

[21] L'iniziativa, intitolata "Mappiamo la corruzione" (https://www.transparency.it/mappa), si configura come un catalogo aperto dei casi di corruzione e *maladministration* registrati in Italia dai *media* in un determinato lasso di tempo: ogni cittadino può effettuare una segnalazione, citando la fonte. Il catalogo è corredato da un'infografica dalla quale si deducono, oltre al numero totale delle segnalazioni, anche la fattispecie segnalata, il relativo periodo e la sua collocazione territoriale, e l'ambito nella quale si è verificata. Si riportano qui i casi registrati per il 2019, già riferiti nella precedente edizione del Piano, per un utile raffronto: n. 724 casi, di cui **197 nel solo ambito degli appalti** senza significative concentrazioni in particolari aree territoriali, eccezion fatta per le grandi aree metropolitane e per alcune città (Milano, Roma, Napoli e Catania), e con notevole ricorrenza del reato di turbativa d'asta (62 casi). I dati, rielaborati secondo il criterio settoriale - ossia per comparto della P.A. o per ambito di azione - evidenziano che i casi di corruzione (limitatamente a quelli che hanno avuto risonanza mediatica, oltre che un seguito giudiziario con formulazione di capi di imputazione) concernenti le **Università** italiane sono pari a **16 per il 2019:** 3 hanno riguardato l'assegnazione di appalti e ben 7 – di cui uno con indagine estesa a molte Università italiane - hanno riguardato il settore dei **concorsi**.

[22] Uno dei casi mappati toccherebbe anche il nostro Ateneo, e riguarderebbe un'ipotesi – particolarmente grave ove confermata in sede giudiziaria – di falso ed induzione indebita a carico di un docente universitario (ed altri) per aver "scambiato" esami verso prestazioni sessuali: nell'inchiesta è coinvolto un grosso numero di studenti. Un'altra fattispecie di particolare risonanza, riportata per diversi giorni dai principali *media* italiani, riguarda una Università del Centro Italia e concerne il presunto rilascio di una falsa certificazione linguistica ad un giocatore di calcio per consentirgli l'acquisizione della cittadinanza italiana. Si registra inoltre il caso di ben 71 indagati, facenti capo ad una Università telematica del Centro Italia, nella quale sarebbero stati rilasciati titoli ed esami 'facili' (ovvero: con domande conosciute prima dello svolgimento). Altra ipotesi riguarda un singolo docente a carico del quale si configurerebbe il reato di truffa per aver sistematicamente reso prestazioni professionali a beneficio di terzi senza l'autorizzazione dell'Ateneo di appartenenza. Condanne in primo grado per falso anche in un caso riguardante altra Università del Centro Italia, e per reati contro la p.a. in una Università del Nord Italia.



I.1.2 Contesto interno

L'analisi del contesto interno "*riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'Amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza*[23]".

Per la predisposizione del presente Piano è stato quindi analizzato il contesto interno di riferimento, indubbiamente **influenzato e condizionato dall'andamento dell'emergenza epidemiologica** e dai conseguenti e continui adattamenti organizzativi.

Così come il sistema universitario globalmente inteso, anche **il nostro Ateneo ha prontamente reagito all'emergenza,** conformandosi alle misure di chiusura generalizzata ed alle successive riaperture parziali, senza per questo venir meno alle proprie funzioni fondamentali. Nel corso del periodo più problematico (marzo-maggio 2020), il cd. *lockdown* non ha fermato la didattica: dal 9 marzo l'Ateneo ha avviato l'erogazione di **corsi e lezioni a distanza**

[23] Così il PNA 2019, all. 1, "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", pg. 12 e ss..

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

(circa 400[24]) ed ha assicurato la **continuità degli esami di profitto e di Laurea**; ugualmente, sono stati garantiti il **funzionamento e le attività degli Organi Collegiali**, riunitisi in modalità telematica[25].

Anche **le attività amministrative** sono proseguite senza interruzioni: in considerazione dei continui adeguamenti alle ordinanze e direttive nazionali e regionali emanate nelle diverse fasi dell'epidemia ai fini del contenimento dell'emergenza, il personale tecnico-amministrativo di Ateneo ha sperimentato, per la prima volta e repentinamente, il **lavoro da remoto** in maniera generalizzata e massiva[26]; pertanto, molti dei processi e dei procedimenti gestiti da Uffici e Strutture dell'Ateneo sono stati adattati alle modalità di lavoro *a distanza*, misto al lavoro *in presenza*.

La struttura organizzativa dell'Ateneo – che gli indirizzi dell'ANAC in materia indicano come oggetto di necessaria ricognizione ed analisi ai fini dell'elaborazione della pianificazione per la prevenzione della corruzione –è rimasta **sostanzialmente inalterata** rispetto alle osservazioni riportate nella precedente edizione del Piano: questa Università ha un'organizzazione complessa, articolata in Strutture che fanno capo all'Amministrazione Centrale (Ripartizioni ed Uffici) e in Strutture Decentrate (Dipartimenti, Centri di Ricerca Interdipartimentali ed Interuniversitari, Centri Museali, Centri Interdipartimentali di Servizio, Centri di Servizio di Ateneo, Scuole, Azienda Agraria e Zootecnica di Torre Lama ed Orto Botanico) dotate di autonomia organizzativa, gestionale e di spesa. Le Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale si articolano in Uffici (ciascuno con un proprio Responsabile); ogni Ripartizione è diretta da un Dirigente.

Come noto, successivamente alla prima trasformazione organizzativa risalente all'anno 2012, conseguente all'entrata in vigore della L. 240/2010 – che ha avuto un forte impatto sulle strutture decentrate - l'Ateneo, dalla fine del 2017, è stato interessato da un ulteriore riassetto organizzativo dell'Amministrazione centrale, consistente per grandi linee nella istituzione di 3 nuove Ripartizioni (Didattica e Docenza, Ricerca e Terza Missione, Organizzazione e Sviluppo) e di nuovi Uffici. L'istituzione delle nuove Ripartizioni ha consentito, inoltre, di saldare alcuni incarichi dirigenziali a ruoli di coordinamento e garanzia previsti dalla vigente normativa [27]; per il dettaglio, si rinvia al sito web di Ateneo, dove è possibile consultare l'organigramma completo.

L'anno 2020 ha visto l'elezione del nuovo Rettore, nella persona del **Prof. Matteo Lorito**, in carica per un sessennio a partire dal mese di novembre 2020; la **Prorettrice** è la Prof. Maria Rita Antonietta Mastrullo.

La carica di **Direttore Generale** è ricoperta dal Dott. Francesco Bello; il **vicario del Direttore Generale** è il Dott. Maurizio Tafuto.

DATI SALIENTI

Si fa rinvio al vigente Piano integrato di Ateneo, approvato dal C.d.A. il 29 gennaio 2021 e visualizzabile alla pagina http://www.unina.it/trasparenza/performance/piano/ , per la consultazione dei dati più significativi dell'Ateneo (cfr. in

[24] Il dato è riportato nella già citata intervista del Rettore p.t., prof. Arturo De Vivo (http://www.ateneapoli.it/news/federico-ii/dieci-mesi-226128156vissuti-pericolosamente226128157-da-rettore)

[25] Fonte: http://www.unina.it/-/21824814-in-ateneo-in-un-mese-di-lockdown-1428-lauree-e-12952-esami)

[26] Per una consultazione dei dati di dettaglio relativi al 2020, si fa rinvio alla parte introduttiva del P.O.L.A. di Ateneo per il triennio 2021/2023.

[27] Il Responsabile della Ripartizione Prevenzione e Protezione riveste anche il ruolo di Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione di Ateneo (RSPP); il Responsabile della Ripartizione Affari Legali, Privacy e Gestione documentale (cartacea e informatica) riveste anche il ruolo di Responsabile di Ateneo per la protezione dei dati personali (RPD); il Responsabile della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo riveste anche il ruolo di Responsabile di Ateneo per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT).

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

particolare la Sezione I, paragrafi 1.1 e seguenti, del Piano integrato relativo al triennio 2021/2023), che evidenziano la complessità ed i volumi di attività gestiti dagli Uffici e dalle Strutture dell'Ateneo: numero di studenti iscritti (compresi gli immatricolati), offerta didattica per l'a.a. 2020/2021, dimensionamento e ripartizione dei professori di ruolo e dei ricercatori, nonché del personale tecnico-amministrativo e dirigente dell'Ateneo, persone che hanno altre tipologie di rapporto con l'Ateneo.

In ordine alle Strutture decentrate di Ateneo, si segnala che sono presenti:

- 11 Centri di Servizio di Ateneo;
- 23 Centri di Ricerca Interdipartimentali
- 1 Centro di Servizio Interdipartimentale
- 17 Centri di Ricerca Interuniversitari
- 2 Centri Museali
- l'Orto Botanico
- l'Azienda Agraria e zootecnica

Alla **complessità organizzativa**, tipica dei **mega-Atenei**, tra cui questa Università rientra a pieno titolo[28], fa eco la **complessità strutturale**: la Federico II conta, attualmente, n. 27 sedi in 9 diversi quartieri della città, alcune delle quali anche fuori dal territorio comunale (l'insediamento più rilevante per dimensioni è quello di Portici), da Soccavo-Fuorigrotta fino a San Giovanni a Teduccio, con un patrimonio edilizio di notevole vastità e di diversa origine ed epoca, e pertanto, di difficile omogeneizzazione.

Gettando lo sguardo sui casi di corruzione e *maladministration* verificatisi e sulle relative modalità di realizzazione, così come nella precedente edizione del Piano, sono state analizzate alcune tra le fonti interne di maggior rilevanza, ovvero i pertinenti dati comunicati dai competenti Uffici della Ripartizione *Affari legali* oltre che dall'Ufficio *Affari Speciali del personale*, dai quali emergono (dati al 31.12.2020):

- n. 4 casi, a carico di docenti o ricercatori dell'Ateneo, di **omessa richiesta di autorizzazione all'esercizio di incarichi extraistituzionali (art. 53, d.lgs. 165/01) e/o di omessa richiesta di collocazione in regime di tempo definito**[29], tutti definiti con **sentenza di condanna** al pagamento del risarcimento del danno emanata dalla Corte dei Conti di Napoli; gli importi risultanti dalle sentenze di condanna sono molto ingenti e variano da un minimo di euro 241.182,57 ad un massimo di euro 569.640,77. Le sentenze sono state tutte appellate dai condannati in primo grado. Per le stesse violazioni, nell'anno 2020 sono pervenute n. 5 segnalazioni a carico di professori e ricercatori dell'Ateneo, nei confronti dei quali è stato disposto oppure è attualmente in corso il recupero dei compensi indebitamente percepiti. Sempre nel corso dell'anno 2020 ed in relazione a verifiche sulle attività extraistituzionali, nel corso del procedimento di verifica ispettiva ordinaria sulle dichiarazioni dei redditi (ex l. 662/1996), sono state rilevate violazioni a carico di n. 4 unità di personale docente e ricercatore dell'Ateneo. Per 3 dei 4 casi non vi erano importi da recuperare, nel quarto caso il docente ha riscontrato la nota di avvio del procedimento di recupero, provvedendo a versare a favore dell'Ateneo l'importo del compenso indebitamente percepito;

[28] In Italia si contano 12 mega-Atenei, ovvero università con più di 40.000 iscritti, secondo la classificazione proposta in Donna, G., L'Università che crea valore pubblico, il Mulino, 2018.

[29] Già pendenti e riportati nella precedente stesura del Piano (2020-2022) e di cui per n. 3 casi nel corso del 2020 sono pervenute altrettante segnalazioni da parte della Corte dei Conti. Si segnala che, per l'anno 2020 (dati al 31.12.2020), risultano autorizzati al personale docente e ricercatore di Ateneo n. 88 incarichi retribuiti e n. 58 a titolo gratuito; risultano inoltre autorizzati n. 113 incarichi di insegnamento a titolo retribuito e n. 2 a titolo gratuito; due istanze di autorizzazione risultano rigettate.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

- n. 3 procedimenti penali a carico di 2 ex dipendenti (personale t.a.) dell'Ateneo, due dei quali per produzione di falsi certificati medici e truffa, l'altro per traffico di influenze illecite finalizzato a far conseguire a terzi il titolo di laurea;
- n. 2 casi, con altrettanti procedimenti disciplinari avviati, a carico di un impiegato dell'Ateneo, di **falsa e fraudolenta attestazione di presenza in servizio e/o produzione di certificati medici falsi e conseguenti assenze ingiustificate dal servizio;** i relativi procedimenti disciplinari si sono conclusi con l'irrogazione della sanzione del licenziamento senza preavviso;
- n. 4 casi, con altrettanti procedimenti disciplinari avviati, di cui n. 3 a carico di due unità di personale in servizio presso l'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II ed il restante a carico di un funzionario dell'Ateneo, di **condotte non conformi ai doveri di comportamento**; tali casi si sono conclusi con l'irrogazione di sanzioni disciplinari;
- n. 1 caso, a carico di un funzionario dell'Ateneo, di **dichiarazione mendace** nel *curriculum vitae* reso in occasione della partecipazione ad una procedura selettiva di Ateneo, il cui procedimento disciplinare si è concluso con l'archiviazione;
- n. 2 casi emersi nel corso del procedimento di verifica ispettiva ordinaria 2020 (ex legge 662/1996), a carico di due unità di personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo in servizio presso l'AOU, di **incarichi extraistituzionali non autorizzati**[30]; per un caso è stato avviato il procedimento disciplinare che si è concluso con l'irrogazione della sanzione disciplinare. Per entrambi i casi i procedimenti di recupero somme sono stati rimessi alla competente AOU Federico II;
- n. 3 casi di procedimenti disciplinari sospesi e successivamente riavviati, in quanto connessi a procedimenti penali conclusisi con l'assoluzione dell'imputato (fattispecie: reati di falso in concorso).

Tra le fonti interne[31], in armonia con le direttive e gli indirizzi forniti dal PNA 2019, così come in occasione della precedente redazione del Piano, sono state analizzate le segnalazioni provenienti dal canale del ***whistleblowing*: per l'anno 2020**, le n. 2 segnalazioni provenienti da *whistleblowers* riguardano presunte irregolarità nello svolgimento di concorsi per il personale docente e ricercatore ed il mancato rispetto delle norme di prevenzione e sicurezza anti-Covid.

Altre segnalazioni, pervenute per il tramite di **canali riservati**, concernono: i concorsi del personale docente (n. 3 segnalazioni, tutte oggetto di accertamento e risolte); presunte incompatibilità (una segnalazione, in corso di accertamento); presunte irregolarità nello svolgimento degli esami di profitto (due segnalazioni); un presunto tentativo di truffa perpetrato in occasione del servizio (una segnalazione); comportamenti scorretti di un dipendente di una ditta appaltatrice (una segnalazione); compensi ritenuti eccessivi corrisposti a due unità di personale t.a. per attività in conto terzi o analoghe; false dichiarazioni in ordine a titoli per risultare vincitore di concorso; un invito a nominare una commissione di gara imparziale per un appalto di lavori di particolare risonanza; una segnalazione – proveniente da fonte particolarmente qualificata – con la quale si invita a verificare se sia stato superato il termine massimo di aspettativa concedibile ex lege ad un docente universitario; un esposto relativo a presunte irregolarità nella composizione di una commissione giudicatrice di un appalto di lavori, con riguardo all'incompatibilità ed al conflitto di interessi di uno dei membri.

Risultano inoltre **avviate** indagini di P.G. a carico di due docenti, una per accertamento di danni erariali, l'altra per turbativa d'asta; altra indagine, di cui si è parzialmente dato conto in nota n. 22, coinvolge un docente universitario,

[30] Si segnala che, per l'anno 2020 (dati al 31.12.2020), risultano autorizzati al personale tecnico-amministrativo e dirigente di Ateneo n. 109 incarichi extraistituzionali retribuiti; due delle autorizzazioni richieste risultano rigettate.

[31] Si noti che le segnalazioni pervenute attraverso più canali differenti sono state censite e riportate una sola volta.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

studenti ed altri soggetti, ipotizzandosi lo scambio di prestazioni sessuali *versus* esami; due ulteriori riguardano l'accertamento di danni erariali; altra indagine, per la quale è pervenuto avviso ex art. 129 c.p.p. disp. Att., concerne una fattispecie ex art. 353 c.p. (Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente) per un concorso a cattedra per docente di I fascia. Di una ulteriore indagine a carico di un docente si ha notizia attraverso una richiesta istruttoria della Guardia di Finanza (Sezione Anticorruzione - Gruppo Tutela Spesa Pubblica).

Anche quest'anno, per acquisire elementi che concorressero a disegnare lo scenario del contesto interno, è stato somministrato un sondaggio anonimo sulla corruzione percepita in Ateneo [32] : stavolta si è scelto di ascoltare il 'sentiment' del personale tecnico-amministrativo di categoria D/EP dell'Università con incarichi e pertanto il sondaggio è stato somministrato ad un *panel* composto dai Capi degli Uffici dell'Amministrazione Centrale ed ai Responsabili dei Processi Contabili delle Strutture dell'Ateneo (vedi par. II.4.5).

CONCLUSIONI

L'anno 2020 è stato dominato dall'emergenza sanitaria per il CoViD-19: la necessità e l'urgenza di contenerla e gestirla hanno imposto cambiamenti radicali "a tappeto", nel settore privato, in quello pubblico, nel modo di vivere e lavorare, fermo rimanendo il quadro normativo già vigente in materia di prevenzione della corruzione.

La pandemia, la sua evoluzione e le misure messe in atto per tentarne il contenimento e la "normalizzazione" hanno comportato continui '*stop and go'* ed alternanza tra fasi in cui il lavoro e le attività private e delle PP.AA. si sono svolte quasi totalmente a distanza e fasi di riapertura e di progressivo rientro in presenza: questo incessante lavorio di adattamento è tuttora in atto ed è presumibile che molte delle innovazioni sperimentate o in corso di sperimentazione in questa fase emergenziale possano divenire modalità "ordinarie" di lavoro, il cui impatto sui rischi di corruzione ad oggi conosciuti potrà e dovrà essere valutato a stabilizzazione avvenuta.

Il contesto ancora in evoluzione suggerisce di mantenere ferme le misure di prevenzione della corruzione sulle aree di rischio già individuate e definite nel corso dell'elaborazione della precedente stesura del Piano. Occorrerà, in corso d'anno, analizzare l'impatto del lavoro e della didattica a distanza sui processi gestiti dall'Amministrazione e dalle Strutture dell'Ateneo, individuando se le innovazioni abbiano incidenza sull'aumento/diminuzione del rischio.

Si segnala sin d'ora, quale azione significativa correlata all'introduzione in Ateneo del lavoro agile, l'avvio nel 2021 di **un'attenta revisione della mappatura dei processi relativi ai servizi resi ad utenti interni ed esterni**; questa attività – finalizzata ad una reingegnerizzazione dei processi in una direzione, più volte auspicata, di semplificazione – potrà avere un rilevante impatto anche in ordine alla prevenzione della corruzione in Ateneo.

Complessivamente, si conferma quindi l'esigenza di perseguire i seguenti obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione:

- **ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, facendo leva anche sulla semplificazione e digitalizzazione dei processi;**
- **aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;**
- **creare un contesto sfavorevole alla corruzione;**
- **innalzare ulteriormente il livello della trasparenza in Ateneo.**

[32] Per l'anno 2019, il *panel* era diversamente composto: Dirigenti dell'Ateneo, Direttori di Dipartimento o Centro, Presidenti delle Scuole; per i relativi dettagli, si consulti il PTPCT per il 2020-2022.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

I.2 Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione nell'Ateneo Federico II

I.2.1 Organi di indirizzo

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo Federico II è l'organo di indirizzo che:

- designa il responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (art. 1, comma 7, della L. n. 190 e ss.mm.ii.), avuto riguardo alle competenze necessarie ed assicura il necessario supporto per lo svolgimento delle relative funzioni; a tal riguardo, con delibera n. 88 del 29.10.2018, il C.d.A. ha, tra l'altro, approvato la stretta interconnessione dei ruoli tra il Responsabile della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo e il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RTPC), dando mandato al Rettore/Direttore generale di procedere alla nomina;
- individua le finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e stabilisce gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione e le misure organizzative per l'attuazione effettiva degli obblighi di trasparenza;
- adotta il P.T.P.C.T. e i suoi aggiornamenti.

Con decreto rettorale n. 3681 del 11/11/2020 sono stati nominati i componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, dal 17 novembre 2020 al 16 novembre 2024.

I.2.2 Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza (RPCT)

L'incarico di Responsabile di Ateneo per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza è attualmente svolto dalla dott.ssa Carla Camerlingo, dirigente di II fascia a tempo indeterminato, alla quale è stato conferito - partire dal 5 novembre 2018 - l'incarico di Capo della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo e dunque di RPCT di Ateneo, come risulta dal combinato disposto della Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 88 del 29.10.2018 e del decreto del Direttore generale n. 1045 del 30.10.2018.

Al riguardo, si ricorda che il d.lgs. 97/2016, nell'introdurre modifiche alla Legge n. 190/2012, ha unificato le due figure del *Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità* e del *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione (RPC)* in quella del *Responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (RPCT)* e ne ha rafforzato il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Il RPCT provvede a:

1) predisporre il PTPC in tempi utili per l'adozione dello stesso, da parte dell'organo di indirizzo politico, entro il 31 gennaio[33] di ogni anno (art. 1, comma 8, L. 190/2012);
2) definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
3) individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c) L. 190/2012);

[33] Il presente aggiornamento per il triennio 2021/2023 è sottoposto all'approvazione del CdA entro il **31.3.2021, in considerazione di quanto previsto nel Comunicato pubblicato sul sito web dell'ANAC in data 7.12.2020**, alla pagina http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Comunicazione/News/_news?id=3dc4988a0a778042399cb4c84ecee70a

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

4) verificare l'efficace attuazione del PTPC e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Università (art. 1, comma 10, lett. A, L. 190/2012);
5) verificare, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione, ove possibile, degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. b L. 190/2012);
6) predisporre entro il 15 dicembre di ogni anno (termine prorogato, per l'anno 2020, al 31 marzo 2021[34]) una relazione recante i risultati dell'attività svolta e trasmetterla al Nucleo di valutazione e all'organo di indirizzo, nonché pubblicarla nel sito web dell'Ateneo;
7) riferire sull'attività quando sia richiesto dall'organo di indirizzo politico (art. 1, comma 14, L. 190/2012);
8) riferire sull'attività nei casi in cui l'organo di indirizzo lo richieda o qualora lo ritenga opportuno.

Il RPCT, inoltre, si avvale del supporto della struttura di **audit interno**, al fine di realizzare una verifica sull'attuazione ed efficacia delle misure di prevenzione della corruzione.

I.2.3 Referenti

I *Referenti per la prevenzione della corruzione*, per gli ambiti e le funzioni di rispettiva competenza:

- sono nominati dal R.P.C.T. e svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'Amministrazione;
- curano lo sviluppo delle proprie conoscenze e quello del personale assegnato ai propri uffici;
- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio attraverso la proposta di misure relative ai processi rientranti nell'ambito della propria sfera di competenza;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012) assumendosi la responsabilità dell'attuazione di quelle di propria competenza.

Con Decreto n. 918 del 05/11/2018, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza ha confermato l'individuazione, quali *Referenti per l'anticorruzione*, di tutti i Dirigenti dell'Ateneo, che ricoprono il ruolo di responsabili delle Ripartizioni in cui si articola l'Amministrazione Centrale. Una siffatta rete di Referenti per la gestione del rischio corruttivo, come dimostrato anche sulla base dell'esperienza maturata nel precedente triennio, si è dimostrata necessaria e volta ad assicurare interlocutori stabili del RPCT, con un supporto in tutte le fasi del processo.

I.2.4 Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell'inserimento e dell'aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa; l'individuazione del RASA è intesa come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.
Il Responsabile dell'Anagrafe per l'Ateneo Federico II è l'**Ing. Paolo Casillo**, cat. D, area amministrativa - gestionale, Capo dell'*Ufficio Gestione Utenze di Ateneo*, nominato con Decreto rettorale n. 2029 del 16/06/2020.

[34] Cfr. il Comunicato pubblicato sul sito web dell'ANAC in data 7.12.2020, alla pagina http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Comunicazione/News/_news?id=3dc4988a0a778042399cb4c84ecee70a

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

I.2.5 Nucleo di valutazione di Ateneo

Le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono disciplinate dall'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., dalle delibere CIVIT (ora A.N.AC.), dalla L. 190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., dall'aggiornamento 2015 al PNA, dal PNA 2016 e dal D.lgs. 97/16. In ambito universitario, già la delibera CIVIT n. 9/2010 assegnava al Nucleo di Valutazione di Ateneo le funzioni dell'OIV; tale ruolo risulta confermato a seguito della introduzione della disposizione dell'art. 2 della Legge 240/2010. Un compito rilevante del NdV riguarda l'attività di monitoraggio e controllo complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.

Il Nucleo di Valutazione, in qualità di OIV, è tenuto ad emanare un parere obbligatorio circa la conformità della procedura posta in essere per l'adozione del Codice di comportamento di Ateneo alle linee guida emanate in materia dall'A.N.AC. (delibera A.N.AC. n. 75/2013), nonché a svolgere un'attività di supervisione sull'applicazione dello stesso. Assicura, inoltre, il coordinamento tra i contenuti del Codice di comportamento ed il sistema di misurazione e valutazione della *performance*, ossia la rilevanza del rispetto del Codice ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dal dipendente o dall'ufficio.

Il Nucleo è reso edotto dell'impostazione del PTPCT e della metodologia seguita per l'analisi del rischio e per individuare e definire le misure di prevenzione da adottare, al fine del necessario coordinamento tra:

- **misure di prevenzione adottate per i processi a rischio e collegamento con il ciclo della *performance*;**
- **coordinamento con il Piano delle *performance*;**
- **coordinamento con gli obblighi di trasparenza.**

In particolare, il Nucleo di valutazione:

1) verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla *performance*, che il PTPCT sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle *performance* si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
2) verifica i contenuti della relazione del RPCT in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza; a tal fine, può chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti;
3) svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
4) esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato dall'Ateneo;
5) riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Con decreto rettorale n. 186 del 17/01/2020 il prof. Achille Basile, ordinario a tempo pieno presso questo Ateneo, è stato nominato componente del Nucleo di Valutazione con funzioni di Coordinatore, a decorrere dal 10/02/2020 e per quattro anni; con decreto rettorale n. 4211 del 22/12/2020 sono stati nominati i 5 componenti non appartenenti ai ruoli di questa Università, a decorrere dalla data di tale decreto e per quattro anni.

I.2.6 Processo seguito per la elaborazione del presente PTPCT

Il processo di formazione del PTPCT, orientato alla piena partecipazione di tutti i soggetti interessati, ha recepito le raccomandazioni ANAC formulate nei vari aggiornamenti al PNA ed in particolare gli aggiornamenti al PNA 2017 formulati con la delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017, l'aggiornamento 2018 al PNA formulato con la delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 e il PNA 2019 formulato con la delibera ANAC n. 1064 del 13

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

novembre 2019; il graduale adeguamento a quest'ultimo, avviato in sede di aggiornamento del PTPCT 2020-2022, è proseguito in sede di aggiornamento del Piano per il triennio 2021/2023.

Seguendo le raccomandazioni dell'ANAC si è previsto un processo di formazione e di aggiornamento del PTPCT che prevede il coinvolgimento degli organi di indirizzo nell'individuazione degli obiettivi della lotta alla corruzione e delle misure organizzative necessarie e la più larga condivisione delle misure di prevenzione, sia nella fase dell'individuazione, sia in quella dell'attuazione.
Il RPCT applica il ciclo di gestione del rischio ai processi di Ateneo e redige il PTPC triennale; la progettazione delle misure di prevenzione è svolta con il pieno coinvolgimento e la partecipazione attiva dei titolari degli Uffici di diretta collaborazione e dei Dirigenti, che a loro volta interagiscono con i propri capi ufficio. Queste figure svolgono sia fondamentali compiti di supporto conoscitivo e di predisposizione degli schemi di atti per gli organi di indirizzo, sia compiti di coordinamento e di interpretazione degli atti di indirizzo emanati e quindi rivestono un ruolo chiave nel garantire un elevato contributo conoscitivo del contesto interno e dei rischi dei processi mappati dal PTPC, nonché nell'individuazione di misure efficaci. Il processo seguito è descritto di seguito:

- i Dirigenti delle Ripartizioni, anche nella loro qualità di Referenti, a seguito dell'assegnazione di uno specifico obiettivo per l'anno 2020 e della nota dal RPCT prot. n. 96567 del 18/11/2020 (cui ha fatto seguito, alla luce del comunicato del Presidente dell'ANAC, la nota prot. n. 104094 del 10/12/2020), con il supporto assicurato dall'Ufficio Performance e Anticorruzione, sono stati chiamati a: **identificare** i processi a rischio corruzione, da riportare nel *Catalogo dei processi dell'Amministrazione Centrale dell'Ateneo;* eseguire l'**analisi del rischio** corruzione per ciascun processo (o procedimento) o fase di esso ritenuta a rischio; individuare le **misure di prevenzione** per ciascuno dei processi a rischio e/o delle fasi di ciascuno di essi, rilevati all'esito della predetta analisi. I Dirigenti hanno fatto pervenire i loro contributi, tenuto conto di quanto indicato nella citata nota e nel richiamato PNA 2019; le misure individuate dai dirigenti come più idonee a contrastare e prevenire la corruzione sono state sostanzialmente recepite nel presente Piano (cfr. appendice IV) dall'Ufficio Performance e Anticorruzione e dal RPCT.
- Con particolare riferimento alle Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale, restano confermate le aree di rischio generali e specifiche già prese in esame nel PTPCT 2020-2022, con l'individuazione dei processi a rischio e delle relative misure di prevenzione (individuate come più idonee dai rispettivi Dirigenti in qualità di Referenti).
- Per gli uffici di Dipartimenti, Centri e Scuole si è tenuto conto di quanto emerso nel corso d'anno in sede di attuazione delle misure introdotte nell'appendice IV del PTPCT 2020/2022 e degli approfondimenti effettuati nell'ambito degli incontri organizzati su questi temi con i responsabili di tali Uffici, incontri che si sono tenuti *a distanza* sulla piattaforma Microsoft Teams. Tenuto conto della complessità di coordinamento dell'attività di prevenzione della corruzione tra l'Amministrazione centrale e le Strutture periferiche, si provvederà gradualmente - proseguendo gli approfondimenti già effettuati o avviati - ad integrare ulteriormente il catalogo delle misure.
- È stata avviata una consultazione pubblica rivolta agli studenti, al personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo, alle organizzazioni sindacali, ai rappresentanti di specifiche categorie di utenti o imprese e più in generale a tutti i portatori di interesse, prodromica all'adozione del presente aggiornamento. L'avviso di consultazione è stato pubblicato sulla *home page* del sito web di Ateneo dal 2 al 30 novembre 2020; è pervenuto un solo contributo, relativo alla misura della rotazione.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

- Sono stati analizzati gli esiti dei monitoraggi dell'anno precedente, quali risultanti dai *report* trasmessi dai dirigenti, in qualità di Referenti.
- Il RPCT ha concordato con il Direttore generale dell'Ateneo le modalità per il necessario coordinamento con il ciclo delle *performance*, che è stato assicurato in sede di elaborazione del Piano integrato di Ateneo per il triennio 2021/2023, approvato dal C.d.A. il 29/1/2021 e pubblicato alla pagina http://www.unina.it/trasparenza/performance/piano/ .
- Il RPCT ha inviato al Nucleo di Valutazione una illustrazione dell'impostazione complessiva data al presente Piano, evidenziando il collegamento tra gli obiettivi di *performance* riportati nel Piano Integrato e l'attuazione e il monitoraggio in ordine alle misure di trasparenza e le misure di prevenzione della corruzione adottate per i processi a rischio.

I.2.7 Modalità per operare l'aggiornamento del PTPCT

Secondo la vigente normativa (art. 1, comma 8, L. n. 190/2012 e ss.mm.ii.) il P.T.P.C.T. deve essere adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno[35] dal Consiglio di Amministrazione di Ateneo, su proposta del RPCT.

Ai fini dell'aggiornamento si tiene conto di:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'Amministrazione (es.: acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi corruzione non considerati in fase di iniziale predisposizione del P.T.P.C.T.;
- nuovi indirizzi o direttive deliberate dall'ANAC;
- esiti della consultazione pubblica;
- risultanze del monitoraggio.

L'aggiornamento segue la stessa procedura seguita per la prima adozione del P.T.P.C.T; in sede di aggiornamento del presente Piano saranno ulteriormente riviste le misure riportate nell'appendice IV, anche alla luce di quanto emergerà via via nel corso degli ulteriori *focus group* che saranno organizzati nei prossimi mesi con le unità di personale in servizio presso le diverse Strutture di Ateneo.

I.2.8 Modello di organizzazione e gestione delle attività di prevenzione

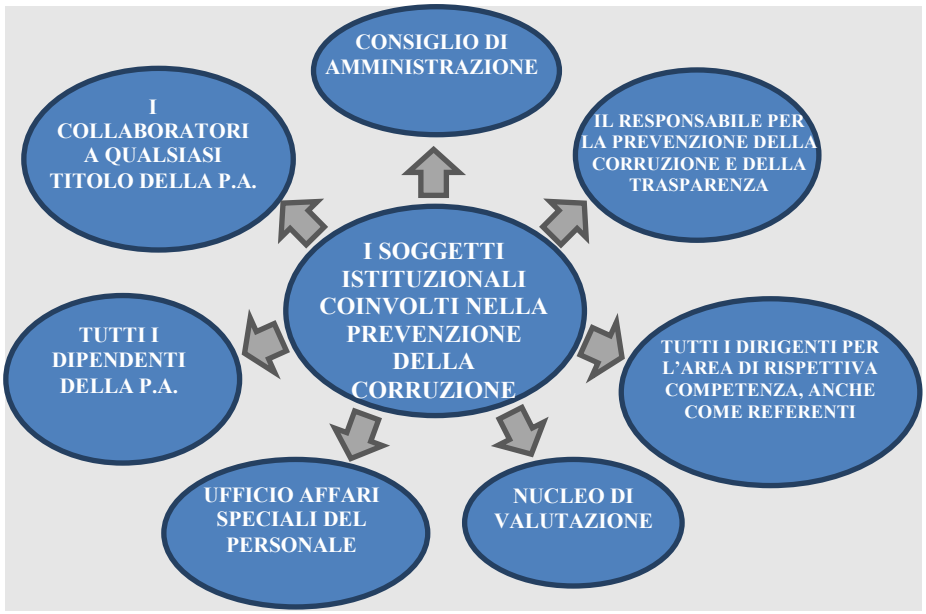
In accordo con le indicazioni del P.N.A., in Ateneo il modello organizzativo vede coinvolti, oltre ai soggetti e ruoli di cui già si è detto – ossia RPCT e Uffici di supporto, Consiglio di Amministrazione, Referenti e Nucleo di Valutazione – anche l'**Ufficio Affari speciali del personale (UASP) e tutti i dipendenti dell'Amministrazione, che:**

- sono chiamati a partecipare al processo di gestione del rischio mediante consultazione pubblica;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'U.P.D. (in Ateneo UASP; art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento).

[35] Termine prorogato per il presente aggiornamento al 31 marzo 2021: cfr. il Comunicato pubblicato sul sito web dell'ANAC in data 7.12.2020, alla pagina http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Comunicazione/News/_news?id=3dc4988a0a778042399cb4c84ecee70a

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

La figura seguente rappresenta il collegamento tra i vari soggetti coinvolti:



I.3 Strategia per la prevenzione del rischio corruzione e per la trasparenza nell'Ateneo Federico II

L'elaborazione del presente Piano è stata condotta con il coinvolgimento degli organi di indirizzo in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire. L'Ateneo persegue la finalità strategica di gestire il binomio *legalità* ed *efficienza*: il **rafforzamento e la difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità universitaria** va coniugato con una maggiore **efficienza** ed **efficacia** della macchina organizzativa e la *mission* dell'Ateneo, attraverso sistematici collegamenti tra azioni e misure per la trasparenza e la prevenzione della corruzione e il sistema della *performance* di Ateneo.

La strategia dell'Università degli Studi di Napoli Federico II è finalizzata a ridurre il rischio di fallimento etico e quindi il rischio di corruzione - fenomeno che incide negativamente sulle prestazioni del servizio pubblico riducendo il senso di soddisfazione della comunità - attraverso una serie coordinata di azioni e di misure di prevenzione sostenibili e verificabili. In quest'ottica sono state preziose le raccomandazioni contenute negli aggiornamenti al PNA 2019 formulati con la delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 dall'ANAC. **L'Ateneo è responsabile del proprio operato di fronte a tutti gli utenti ed i cittadini e considera obiettivo primario che le proprie attività istituzionali siano svolte con correttezza, lealtà, trasparenza, integrità ed onestà, nonché nel rispetto dell'ordinamento vigente.**

Più precisamente, la strategia di questa Università è finalizzata a:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione**, facendo leva anche su semplificazione e digitalizzazione dei processi**;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- innalzare ulteriormente il livello della trasparenza in Ateneo.

A tal fine, saranno poste in essere nel triennio 2021/2023 le azioni sintetizzate nell'allegata Tabella (all. A al presente piano, cui si fa integrale rinvio), in cui sono anche indicati indicatori e *target*.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

I.3.1 Collegamento con il ciclo della *performance*

Nel Piano integrato di Ateneo relativo al triennio 2021/2023, in attuazione dell'obiettivo strategico relativo al *rafforzamento e alla difesa dei valori etici e dell'integrità nella comunità accademica*, sono assegnati:

- al **dirigente** della **Ripartizione Organizzazione e Sviluppo -** che riveste anche il ruolo di **RPCT** di Ateneo - e ai **dirigenti di tutte le Ripartizioni**, gli specifici obiettivi 8.1, 8.2, 8.3 e 8.4, correlati al raggiungimento dei *target* programmati per l'anno 2021 nella allegata tabella A, nonché all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione (appendice IV) e di trasparenza (appendice VI);
- alle unità di personale appartenenti alle categorie D ed EP (con incarico di responsabilità, non *ad interim*, conferito dal Direttore generale) presso le **Strutture decentrate**, di obiettivi operativi connessi all'attuazione, per la parte di competenza, delle misure di prevenzione riportate nell'appendice IV al PTPCT e delle misure di trasparenza riportate nell'appendice VI. Analoghi obiettivi sono assegnati a cascata dai dirigenti alle unità di personale appartenenti alle categorie D ed EP con incarico di capo degli Uffici dell'Amministrazione centrale.

Viene, infine, assicurato un collegamento tra la misura del monitoraggio dei tempi procedimentali e la *performance* organizzativa, con riferimento alla erogazione al personale del premio connesso al raggiungimento dell'*obiettivo di continuità* della struttura unitariamente intesa; gli indicatori e i valori attesi sono riportati *infra*, nel paragrafo relativo al *Monitoraggio dei tempi procedimentali.*

I.3.2 Rapporti con l'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II

Con Decreto rettorale n. 2942 del 31 luglio 2003, è stata costituita – con autonoma personalità giuridica - l'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II, la cui autonomia è divenuta effettiva con l'immissione nelle funzioni del Direttore Generale, intervenuta in data 02.01.2004. La predetta Azienda utilizza, tra l'altro, un contingente di personale universitario tecnico-amministrativo che, svolgendo anche attività assistenziale, è destinatario di un trattamento perequativo ex art. 31 DPR 761/79, i cui oneri sono a carico della Regione Campania. I rapporti tra l'Università e l'Azienda sono delineati nell'ambito dello **Statuto** di Ateneo (art. 38) e di un apposito Protocollo di Intesa volto a disciplinare il rapporto tra Servizio Sanitario Regionale e Università per lo svolgimento delle attività assistenziali.

L'Università concorre alle attività assistenziali dell'Azienda con l'apporto di personale docente e non docente e di beni mobili ed immobili. La gestione dell'Azienda ospedaliera universitaria è informata al principio dell'autonomia economico-finanziaria. Il patrimonio immobiliare concesso in uso all'Azienda resta di proprietà dell'Ateneo e non può essere modificato nella propria consistenza e configurazione in mancanza di apposita autorizzazione del Consiglio di Amministrazione dell'Università. La gestione dell'Azienda ospedaliera universitaria deve essere informata all'esigenza di garantire le funzioni istituzionali delle strutture universitarie che vi operano.

Il presente Piano, pertanto, non contempla le attività poste in essere da detto personale, in quanto lo stesso è utilizzato nel contesto organizzativo di una distinta persona giuridica e, quindi, sottoposto, per le attività assistenziali, ai poteri gestionali e di controllo dei relativi vertici (controllo delle presenze, trattamento accessorio ospedaliero, erogazione buoni pasto, ecc.), ferma la competenza dell'Amministrazione universitaria all'adozione dei provvedimenti relativi allo stato giuridico ed economico.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

PARTE II:

Azioni e misure per la prevenzione della corruzione

Sezione II.1: *Azioni e Misure per i processi a rischio*

Per **gestione del rischio corruzione** si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'Amministrazione con riferimento al rischio corruzione.

Al fine di chiarire tale concetto occorre preliminarmente definire cosa si intende per *corruzione* e cosa si intende per *rischio corruzione*. La corruzione è una situazione che viola i principi etici del servizio pubblico: va oltre l'accezione strettamente legata alla fattispecie penalistica disciplinata dal codice penale, poiché è tale da ricomprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica Amministrazione disciplinati dal Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Per "rischio corruzione" si intende l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento corruttivo; esso è da intendere come una variazione di risultato dell'obiettivo fissato, a causa del verificarsi di un evento corruttivo.

Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente.

La "gestione del rischio" di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi; la pianificazione, mediante l'adozione del P.T.P.C., è il mezzo per attuare la gestione del rischio.

La gestione del rischio corruzione è l'applicazione di una consolidata metodologia - il *risk management* - alla fattispecie degli eventi corruttivi che si ritengono di rilevanza primaria, a causa dell'enorme influenza negativa che essi hanno sull'obiettivo istituzionale di una pubblica Amministrazione, ossia il corretto perseguimento dell'interesse pubblico.

Le tipiche fasi del processo di *risk management* secondo le più note e rilevanti normative (ISO 31000:2010; ISO 37001; Global Compact model, Co.SO. model, AS-NZS 4360; IRM, AIRM, ALARM, ecc) sono le seguenti:

a) **Analisi del contesto**: consiste nella presa in esame dei modi in cui il rischio è considerato e affrontato all'interno della singola organizzazione.

b) **Mappatura dei processi**: la mappatura, come è meglio chiarito nel documento di dettaglio allegato al presente Piano (all. B), consiste nell'individuazione del processo e delle sue componenti interne, delle sue fasi e delle responsabilità per ciascuna fase e l'individuazione dell'interazione con altri processi. La mappatura dei processi consente l'individuazione delle aree a rischio entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio. A valle della mappatura, i processi ritenuti a rischio corruzione vengono schedati in un "*Catalogo dei processi a rischio corruzione*".

c) **Valutazione del rischio**: per ogni processo o fase di esso, consiste nell'analisi dei rischi in termini di indici di valutazione della probabilità di accadimento e indici di valutazione di impatto generabili a seguito del verificarsi dell'evento corruttivo. È realizzato attraverso tre sotto-fasi: *individuazione*, *analisi* e *ponderazione* del rischio.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

Identificazione del rischio.

L'**identificazione** consiste nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi. Tale attività richiede che per ciascun processo o fase di processo siano fatti emergere i possibili rischi di corruzione. Questi emergono considerando il contesto esterno ed interno, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti all'interno di ciascuna Amministrazione. A seguito dell'identificazione, viene predisposto un "*registro dei rischi*".

L'analisi del rischio.

In termini efficaci – anche se non del tutto rigorosi - si può affermare che l'**analisi del rischio** consiste nella valutazione della "probabilità" che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (impatto) per giungere alla determinazione del *livello di rischio*. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico, ricavato con le modalità meglio chiarite nel documento di dettaglio allegato al presente Piano (all. B).

La ponderazione del rischio.

La **ponderazione** consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

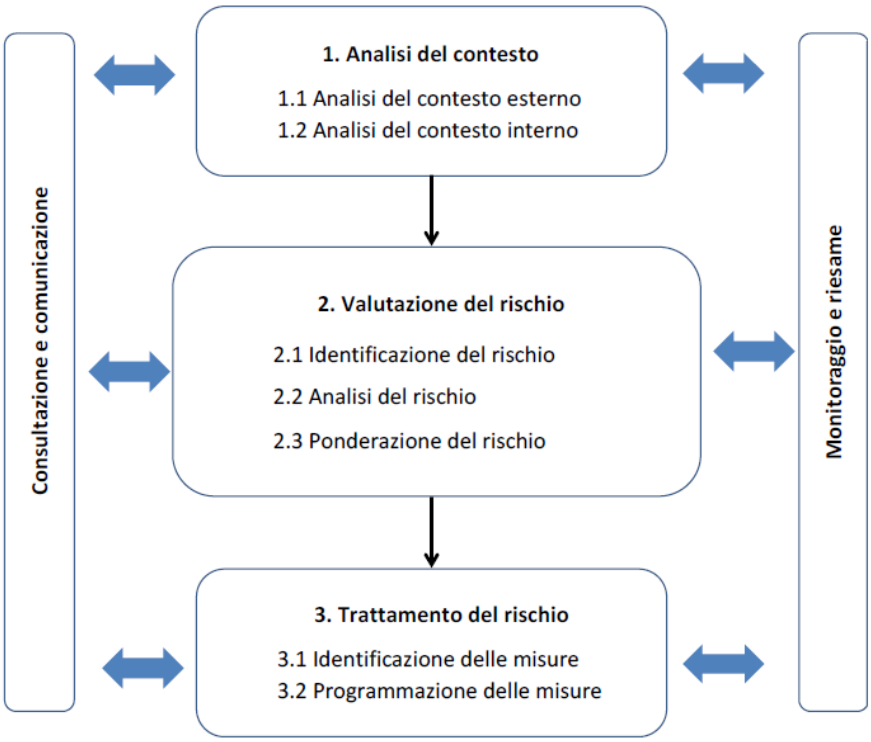
L'analisi dei rischi permette di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato; a seguito dell'analisi, i singoli rischi ed i relativi processi sono inseriti in una classifica del livello di rischio. Le fasi di processo, i processi o gli aggregati di processo per i quali siano emersi i più elevati livelli di rischio, vanno ad identificare le aree di rischio, che rappresentano le attività più sensibili e da valutare ai fini del trattamento. La classifica del livello di rischio viene poi esaminata e valutata per elaborare la proposta di trattamento dei rischi.

d) **Trattamento del rischio e Analisi del livello di presidio**: riguarda la presa in esame del sistema dei controlli interni vigente all'interno dell'Amministrazione, al fine di identificare i rischi "scoperti", sui quali è necessario agire in via prioritaria formulando delle *misure di prevenzione* che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio. Tali misure devono essere verificabili e sostenibili.

e) **Monitoraggio e riesame, aggiornamento e comunicazione**: tale azione completa la gestione del rischio e presuppone interventi continui, volti a identificare eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno e a garantire la costante raccolta e diffusione delle informazioni; il monitoraggio comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle azioni di risposta. Questa fase - attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'intero processo di gestione del rischio, in stretta connessione con il sistema di programmazione e di *audit* – è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

Nella seguente figura sono riassunte le varie fasi della gestione del rischio ed i relativi collegamenti:

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021



Per la predisposizione del presente P.T.P.C.T. le predette fasi sono state tutte sviluppate: l'intero processo di gestione del rischio è stato svolto con il contributo determinante dei Dirigenti, in qualità di Referenti, e con l'attivazione di meccanismi di consultazione degli *stakeholder*, di cui si è già detto.

Nel documento di dettaglio allegato al presente Piano (all. B) viene riportata la **metodologia** che è stata adottata per: la mappatura dei processi, la valutazione del rischio (mediante le fasi di identificazione, analisi e ponderazione del rischio), il trattamento del rischio e la programmazione delle misure.

Sezione II.2: *Programma per la Trasparenza*

II.2.1 Premessa e Organizzazione dell'Amministrazione

Negli ultimi decenni, nel nostro ordinamento, si è assistito ad una consistente evoluzione del principio di trasparenza dell'azione amministrativa, a partire dalla Legge sul procedimento amministrativo del 1990 fino alle riforme più recenti, volte a favorire forme diffuse di controllo in ordine all'effettivo rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità da parte dell'Amministrazione.

La trasparenza amministrativa non è, dunque, solo un fine da perseguire, ma soprattutto un mezzo volto a garantire forme di controllo diffuso e dal basso sull'andamento dell'azione amministrativa, anche con riferimento alla *performance* delle Amministrazioni pubbliche e al raggiungimento degli obiettivi; si va oltre, dunque, la mera pubblicazione di dati esistenti - già prevista negli ultimi anni da puntuali previsioni normative - e si mira a consolidare il dialogo della P.A. con gli stakeholder.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

Il contesto in cui opera l'Ateneo – su cui ci si è già soffermati nelle pagine precedenti – e la presenza di diverse strutture, di natura differente per funzioni e organizzazione, pone una difficile sfida in ordine ad una efficiente programmazione delle misure di trasparenza e al monitoraggio costante dell'effettiva attuazione delle stesse.

Al fine di innalzare il livello della trasparenza in Ateneo, nel triennio 2021/2023 saranno poste in essere le azioni sintetizzate nella tabella "Strategia per la prevenzione del rischio corruzione e per la trasparenza nell'Ateneo Federico II" (all. A del presente Piano); gli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa sono riepilogati nell'appendice VI, cui si fa rinvio.

In ordine a tali azioni e alle attività da svolgere nel triennio per adempiere compiutamente agli obblighi di pubblicazione, i *Referenti della Trasparenza* sono chiamati a svolgere funzioni di vigilanza sull'operato dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati da pubblicare, nonché un ruolo - fondamentale in un'organizzazione complessa qual è l'Ateneo Federico II – di *trait d'union* tra i soggetti responsabili della trasmissione dei dati da pubblicare e il Responsabile della Trasparenza.

L'obiettivo comune è la pubblicazione tempestiva e veritiera dei dati, la qualità, l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, l'omogeneità, nonché la facile accessibilità delle informazioni.

I *Referenti della Trasparenza*, previsti già a partire dal Programma Triennale 2014/16, sono così individuati:

- per le 12 Ripartizioni in cui si articola l'Amministrazione Centrale e gli Uffici ad esse afferenti: i Dirigenti dell'Ateneo con incarico di Capo Ripartizione;
- per le altre strutture dell'Ateneo: lo stesso Responsabile della struttura (Direttore di Dipartimento e Direttore/Presidente di Centro), ferma la facoltà di designare – con comunicazione da inviare all' Ufficio Relazioni con il Pubblico e Trasparenza (URPT) di Ateneo a mezzo protocollo o con PEC all'indirizzo urp@pec.unina.it - un diverso Referente della Trasparenza, che si renda parte attiva nel rispettare la presente sezione del PTPCT e la vigente normativa in materia; in assenza di comunicazione, resta comunque ferma la designazione eventualmente già effettuata dal medesimo Responsabile negli anni precedenti.

Nel processo di formazione del Piano, l'URPT e la Ripartizione di afferenza hanno beneficiato di una sede privilegiata di ascolto delle esigenze degli *stakeholder* in materia di trasparenza, in occasione dell'esercizio del diritto di accesso, civico e documentale. Inoltre, analogamente agli anni precedenti, si è proceduto ad un sondaggio (cfr. *infra* "Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile"), dal quale è emerso che per i Capi degli Uffici dell'Amministrazione Centrale il 51,7% degli intervistati ha consultato la sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo registrando un buon grado di chiarezza delle informazioni presenti in tale sezione; per i Responsabili dei processi contabili presso le Strutture decentrate tale percentuale è risultata essere pari al 30,4%.

Con riferimento più in generale al sito web di Ateneo, alla pagina https://www.unina.it/documents/11958/21309760/Indagine.Customer.Satisfaction_2019.20.pdf è possibile consultare anche gli esiti di un'ulteriore indagine, effettuata – con una platea più ampia ed eterogenea di intervistati - nell'ambito del Progetto *Good Practice*, al quale l'Ateneo ha partecipato nell'anno 2020.

La pubblicizzazione del presente aggiornamento avviene, innanzitutto, attraverso la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web di Ateneo; per una migliore accessibilità, i *link* a tale sezione sono presenti anche nel fondo di ogni pagina del sito.

I contenuti della sezione Trasparenza del presente Piano e le misure di trasparenza riportate nell'appendice VI saranno pubblicizzati anche in occasione degli interventi formativi e degli incontri periodici con il personale t.a. con incarico di responsabilità, che saranno organizzati nel corso del triennio.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

II.2.2 Procedura per la pubblicazione di atti e dati sul sito web di Ateneo, bilanciamento tra trasparenza e privacy, monitoraggio.

I responsabili dei procedimenti presso le strutture di Ateneo, in quanto detentori dei dati e delle informazioni, danno avvio al processo di pubblicazione attraverso la trasmissione dei medesimi all'Ufficio Relazioni con il Pubblico e Trasparenza (URPT), unità organizzativa responsabile della pubblicazione, mediante invio alla casella di posta elettronica istituzionale daportale(at)unina.it.

La trasmissione presuppone l'elaborazione dei dati e delle informazioni a cura del responsabile del procedimento, che nell'inviare all'URPT la richiesta di pubblicazione deve verificarne previamente la veridicità e l'attendibilità, nonché la rispondenza ai canoni di completezza, aggiornamento e la tipologia di formato aperto, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni che regolano la materia.

A tal proposito, si richiama l'attenzione sul comunicato dell'ANAC del 1° luglio 2020, nel quale si invitano le Amministrazioni (nonché gli OIV, competenti ad attestare l'avvenuta pubblicazione dei dati), al puntuale rispetto della normativa anche in materia di apertura dei dati e di indicizzazione delle pagine contenute nella sezione Amministrazione trasparente, al fine di impedire l'inserimento di filtri alla loro rintracciabilità tramite motori di ricerca.

E' di fondamentale importanza, inoltre, sottolineare **il legame inscindibile tra la disciplina in materia di trasparenza e quella a tutela della *privacy***: ai sensi del Regolamento europeo in materia, il titolare del trattamento è tenuto a porre in essere le misure tecniche e organizzative necessarie per garantire che siano pubblicati solo i dati necessari per ogni specifica finalità di trattamento; la diffusione, intesa come conoscenza dei dati personali da parte di soggetti indeterminati, è ammessa esclusivamente se prevista da una norma di legge, o nei casi previsti, di regolamento[36].

Pertanto, per ciascuno degli obblighi di pubblicazione riepilogati nell'appendice VI al presente Piano, i responsabili dei procedimenti devono comunque contemperare l'attuazione della trasparenza con l'interesse costituzionalmente protetto della tutela della riservatezza, adottando – prima della richiesta di pubblicazione - tutte le cautele necessarie per evitare un'indebita diffusione dei dati personali.

Qualora il responsabile del procedimento rilevi un potenziale rischio o nutra dubbi in ordine alla possibile compromissione della privacy, dovrà darne **immediata comunicazione all'Ufficio Privacy e all'URPT** e collaborare, per la parte di competenza, con gli stessi e con le competenti Ripartizioni anche in caso di predisposizione di quesiti al Garante della privacy.

Nelle more dei chiarimenti richiesti, il responsabile del procedimento ed il Referente per la trasparenza valuteranno, anche con il supporto dei predetti Uffici - ciascuno per la parte di competenza - la necessità o l'opportunità (nel rispetto del principio di *precauzione*) di soprassedere temporaneamente nell'invio all'URPT della richiesta di pubblicazione; laddove si tratti di dati già pubblicati, verificheranno la possibilità di procedere ad un temporaneo oscuramento degli stessi, facendone immediata richiesta all'URPT, con segnalazione dell'urgenza.

All'atto dell'invio della richiesta di pubblicazione all'URPT - o in caso di nuove valutazioni o elementi in relazione alla stessa - il responsabile del procedimento detentore del dato deve quindi verificare l'effettiva necessità di pubblicazione e rispettare le seguenti prescrizioni:

- indicare chiaramente la data iniziale e finale della pubblicazione, la struttura alla quale si riferiscono, la/e pagina/e del sito in cui effettuare la pubblicazione;

[36] La stessa Corte Costituzionale, chiamata ad esprimersi sul tema del bilanciamento tra diritto alla riservatezza e diritto dei cittadini al libero accesso ai dati ed alle informazioni detenuti dalle pubbliche Amministrazioni, ha riconosciuto che entrambi i diritti sono tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo e che tale bilanciamento deve essere effettuato avvalendosi del principio di proporzionalità (sentenza n. 20/2019).

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

- verificare previamente che i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare siano in formato aperto;
- verificare previamente che i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare siano in formato accessibile; a tal riguardo, è stata attivata nel 2021 un'iniziativa di formazione per tutto il personale t.a.;
- assicurare l'aggiornamento dei dati e delle informazioni nei tempi indicati nell'appendice VI del presente Piano;
- chiedere l'eliminazione o l'oscuramento delle informazioni non più attuali o da non pubblicare nel rispetto delle disposizioni in materia di trattamento dei dati personali.

L' URPT provvede quindi alla pubblicazione, indicando chiaramente la data della stessa o, in caso di aggiornamento, la data dell'ultima revisione.

Si prescinde dalla suindicata procedura in caso di dati e documenti pubblicati autonomamente dalle strutture sul sito, grazie a meccanismi di filtro automatici dei sistemi informatici di Ateneo; nel caso in cui i dati e le informazioni siano archiviati in una banca dati, il responsabile della trasmissione dei dati assicura il popolamento dell'archivio con meccanismi di sincronizzazione automatica tra tali sistemi ed il portale di Ateneo.

In collaborazione con il Centro di Ateneo per i Servizi Informativi (CSI) sono stati predisposti, infatti, una serie di filtri che consentono di prelevare i dati dalle banche dati centrali di Ateneo, consentendo così la pubblicazione immediata degli stessi a valle della quotidiana attività lavorativa degli uffici coinvolti; i dati così trattati, laddove possibile, sono quindi resi disponibili all'utente in maniera automatica, certificata e tempestiva.

Per quanto concerne il collegamento tra l'adempimento degli obblighi di trasparenza e gli obiettivi di *performance,* si fa rinvio a quanto già rappresentato nelle precedenti pagine (cfr. "collegamento con il ciclo della *performance*").

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, coadiuvato dall'URPT, acquisisce appositi *report* da parte dei dirigenti in veste di Referenti e dei responsabili degli Uffici delle strutture decentrate e monitora costantemente il corretto andamento delle pubblicazioni sul sito web di Ateneo.

Con cadenza periodica viene inviata al Nucleo di Valutazione e ai Referenti della trasparenza (analogamente a quanto già effettuato nel corso degli anni precedenti) una comunicazione sullo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione riepilogati nell' appendice VI al presente Piano. Nel triennio 2021-2023 proseguirà l'impegno della Ripartizione Organizzazione e Sviluppo e dell'URPT nel supportare le strutture di Ateneo per un'applicazione omogenea della normativa in materia di trasparenza.

Proseguirà, inoltre, il supporto dell'URPT, laddove richiesto, in occasione delle ipotesi di cd. accesso informale, da esercitare presso l'unità organizzativa che detiene gli atti. Al riguardo, si ricorda la necessità di fare ricorso con priorità all'accesso informale - nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del D.P.R. n. 184/2006 – a meno che sorgano dubbi sulla legittimazione del richiedente, sulla sua identità, sui suoi poteri rappresentativi, sulla sussistenza dell'interesse alla stregua delle informazioni e delle documentazioni fornite, sull'accessibilità del documento o sull'esistenza di controinteressati; le medesime considerazioni possono essere riferite anche all'ipotesi di accesso endoprocedimentale, esercitato ai sensi dell'art. 10 della L. n. 241/1990.

Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico "semplice" e "generalizzato"

Lo strumento che più di tutti consente al cittadino di entrare in contatto con l'Amministrazione dando attuazione al principio di trasparenza e consentendo un dialogo collaborativo è il diritto di accesso; accanto al diritto di accesso ai documenti amministrativi (disciplinato dalla L. n. 241/1990 e s.m.i.), l'art. 5 del decreto legislativo n.33/2013 e s.m.i. ha introdotto nel nostro ordinamento l'istituto dell'accesso civico "semplice" (comma 1) e "generalizzato" (comma 2).

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

L'URPT e la Ripartizione Organizzazione e Sviluppo rendono disponibile sul sito web di Ateneo - nella pagina http://www.unina.it/modulistica/relazioni-con-il-pubblico - i *fac-simile* utilizzabili per proporre le domande di accesso documentale, accesso civico cd. semplice ed accesso civico generalizzato.

Il diritto di accesso civico può essere esercitato gratuitamente, con richiesta da inoltrare presso l'Ufficio Relazioni con il pubblico e Trasparenza (URPT); per ulteriori dettagli e per conoscere le modalità di presentazione dell'istanza di accesso (o istanza di riesame, nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine di trenta giorni) e i recapiti dell'URPT, è possibile consultare il sito web di Ateneo, al seguente link: https://www.unina.it/trasparenza/altri#p_p_id_101_INSTANCE_4KqpulJX3gg5_

Nella sezione *Amministrazione trasparente* del sito web di Ateneo, è inoltre possibile consultare il registro on line delle istanze di accesso civico generalizzato, aggiornato con cadenza almeno semestrale. Il Registro contiene l'elenco delle richieste pervenute e il relativo esito, con l'indicazione sommaria della motivazione, allo scopo di agevolare i cittadini nella consultazione delle richieste già presentate e monitorare l'andamento delle richieste medesime.

-

Sezione II.3: *Azioni e misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione*

II.3.1 Formazione sui temi dell'etica, della legalità e dell'anticorruzione

La formazione è considerata senz'altro una tra le principali misure di prevenzione della corruzione dell'Ateneo, in quanto trattasi di strumento strategico di promozione e diffusione della cultura della legalità, finalizzata al tempo stesso al miglioramento del ciclo di gestione del rischio corruzione ed all'incremento della qualità delle prestazioni.

Gli interventi formativi si articolano in due livelli:

- formazione di livello generale;
- formazione di livello specifico.

La formazione di livello generale comprende le azioni formative finalizzate alla diffusione e condivisione dei valori connessi all'etica, alla legalità e alla trasparenza, nonché alla diffusione della conoscenza dei codici di comportamento e del presente Piano. La formazione di livello specifico è diretta ai seguenti destinatari:

- Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- tutti i Dirigenti dell'Ateneo, nella qualità di Referenti dell'Anticorruzione delle Strutture dell'Amministrazione;
- capiufficio dell'Amministrazione Centrale e personale di categoria D o EP con incarico di responsabilità presso Scuole, Dipartimenti e Centri.

La formazione specifica di talune figure apicali assume particolare rilievo, in quanto consentirà alle stesse, in un meccanismo formativo di tipo *top-down*, di assumere la veste di formatori interni, ossia di diffondere le conoscenze acquisite, anche tramite *focus group*.

Nel triennio 2021-2023 saranno organizzate azioni formative volte al consolidamento e/o aggiornamento delle competenze che i diversi attori (RPCT, Dirigenti referenti, Responsabili degli uffici che curano i procedimenti a rischio) devono possedere per raggiungere le *performance* richieste dalle fondamentali fasi del ciclo di gestione del rischio

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

corruzione; sarà proseguita, al tempo stesso, la formazione di livello generale per tutto il personale tecnico-amministrativo. Il numero minimo di ore di formazione previsto nel presente PTPCT risulta in parte ridimensionato rispetto alla precedente pianificazione, in considerazione delle significative azioni formative in modalità *e-learning* già organizzate nell'anno 2020 per tutto il personale tecnico-amministrativo e dell'esigenza di un maggiore investimento nella formazione di livello specifico rivolta al personale che opera nelle singole aree a rischio.

Il numero minimo di ore del percorso formativo che sarà elaborato per i vari soggetti è riportato nella tabella seguente:

		DESTINATARI						
		RPCT	**Dirigenti**	**Capi uffici**	**Categoria EP senza incarico funzionale**	**Categoria D senza incarico funzionale**	**Cat. C**	**Cat. B**
	Totale ore di formazione previste	**30**	**20**	**15**	**10**	**10**	**5**	**5**

Si tratta in ogni caso di un numero minimo di ore di formazione, cui si aggiungerà un recupero dei corsi eventualmente non seguiti da singole unità di personale nel 2020 (a tal fine è in corso un monitoraggio a cura dell'Ufficio formazione) e, in ogni caso, la formazione correlata all'introduzione in Ateneo del lavoro agile e alla digitalizzazione dei processi, i cui benefici si registreranno indirettamente anche in questo ambito.

Gli interventi formativi di livello generale e specifico riguarderanno le macroaree tematiche di seguito elencate:

- P.T.P.C.T. e MISURE DA ATTUARE
- OBBLIGHI DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI
- TRASPARENZA e PRIVACY
- Accessibilità e usabilità dei siti web
- Incompatibilità ed attività extra istituzionali dei dipendenti pubblici
- Procedure di affidamento dei contratti pubblici
- Procedure contabili

Per quanto riguarda gli approcci didattici, proseguirà preferibilmente il ricorso a metodologie telematiche, stante la numerosità del personale coinvolto. L'organizzazione delle iniziative avverrà prioritariamente *in house* (piattaforma del Centro Federica di Ateneo o piattaforma Teams) o, in alternativa, presso la SNA e mediante corsi offerti sul mercato.
Il dettaglio delle iniziative formative (differenziate per contenuti e livello di approfondimento, in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono nell'ambito del sistema di prevenzione del rischio corruttivo) è definito dal RPCT - con il supporto dell'Ufficio Formazione e sentiti i dirigenti delle Ripartizioni – e reso noto sul sito web di Ateneo, nell'apposita sezione relativa alla Formazione, che sarà costantemente aggiornata.

II.3.2 Codice di comportamento

Come noto, tra le misure chiave della complessiva strategia delineata dalla L. n. 190/2012 rientra l'adozione dei Codici di comportamento, diretti a regolare le condotte dei pubblici dipendenti e ad orientarle verso la miglior cura dell'interesse pubblico.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

L'adozione del Codice è **obbligatoria** ed il legislatore attribuisce specifico rilievo disciplinare alla violazione dei doveri ivi contenuti. Gli atti di indirizzo dell'ANAC[37] ne evidenziano lo stretto collegamento con i PTPCT, nella generale ottica di sinergia tra i diversi livelli della prevenzione: e difatti, affianco al Codice di Comportamento nazionale (d.P.R. 62/2013), valido per tutte le Amministrazioni, l'art. 1, co. 44, L. n.190/02, ha previsto l'adozione, da parte delle singole Amministrazioni, del **proprio** Codice di Comportamento, con la finalità di adattare e conformare le norme generali alla specifica (cioè di ciascuna Amministrazione) strategia di prevenzione della corruzione ed alle peculiarità dei rischi corruttivi rilevati.

In attuazione del dettato normativo, l'Ateneo ha adottato il proprio Codice di Comportamento nell'anno 2014; sulla base dell'esperienza maturata in sede di prima applicazione, il Codice è stato rivisitato in alcuni punti e si è provveduto ad una consultazione pubblica per raccogliere eventuali osservazioni. Il nuovo Codice, previo parere del Nucleo di Valutazione di Ateneo, è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29.01.2015, n. 47 ed è attualmente vigente (**Allegato 5** al presente PTPCT e visualizzabile anche sull'apposita pagina del sito web di Ateneo): si segnala che l'art. 2, rubricato "*ambito di applicazione*", ai commi 2 e 4 prevede (conformemente all'art. 2, comma 2, del Codice di Comportamento Nazionale) che le norme ivi contenute costituiscono, per il personale docente e ricercatore, principi generali di comportamento, per quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti[38].

In accordo con le indicazioni contenute nell'Aggiornamento 2017 al PNA (del. n. 1208 del 22.11.2017) - nelle quali le Università sono state invitate, tra l'altro, ad "*adottare un documento unico che coniughi le finalità del codice etico e quelle del codice di comportamento*" e a declinare le norme dei codici unificati, in modo tale da "*individuare e distinguere in apposite sezioni i doveri comuni al personale tecnico-amministrativo e i doveri specifici per professori e ricercatori*" – con Decreto del Direttore Generale n. 888 del 14.09.2018 è stato costituito un gruppo di lavoro, allo scopo di coordinare le finalità e le previsioni del **Codice Etico** di Ateneo e quelle del **Codice di Comportamento.** Nel successivo **PNA 2019** l'ANAC ha preannunziato (cfr. pag. 45 e ss) che le Linee Guida generali, emanate in materia con delibera n. 75 del 24 ottobre 2013, sarebbero state oggetto di ulteriori approfondimenti e chiarimenti in nuove *Linee guida* in corso di adozione. Pertanto, come preannunziato, l'Autorità con delibera numero 177 del 19 febbraio 2020 ha emanato le "*Linee guida in materia di Codici di comportamento delle Amministrazioni pubbliche*"; con tali linee guida di carattere generale, l'ANAC ha inteso "*promuovere un sostanziale rilancio dei codici di comportamento presso le Amministrazioni proprio per il valore che essi hanno sia per orientare le condotte di chi lavora nell'Amministrazione e per l'Amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione da armonizzare e coordinare con i PTPCT di ogni Amministrazione";* è previsto anche un più intenso coinvolgimento dei RPCT delle singole Amministrazioni, al fine di favorire il coordinamento tra le misure previste dai PTPCT e corrispondenti obblighi da declinare nei Codici di comportamento. Inoltre, si prospetta che, "*…per quanto riguarda le **Linee guida di settore** [l'Autorità] ha, invece, al momento adottato quelle per gli enti del servizio sanitario nazionale (Delibera n. 358 del 29 marzo 2017). **Analoga iniziativa verrà attuata anche per il settore delle Università**, in considerazione di quanto previsto nell'approfondimento ad esse dedicato del PNA 2017 (Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017)…".*

[37] Si vedano, in particolare, le Linee Guida ANAC da ultime adottate, consultabili alla pagina https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/Delibere/2020/Del_177_2020LL%20GG_cod_comp_%202020.pdf.

[38] Analoga previsione era contenuta già nell'art. 2, commi 2 e 4, della prima versione del Codice di Comportamento di Ateneo adottato con Delibera del C.d.A. n. 36 del 30.1.2014. Sia in occasione dell'adozione che del successivo aggiornamento del codice, è stata inviata a tutto il personale docente e ricercatore una comunicazione del Rettore pro-tempore.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

Alla luce di tutto quanto sopra, preso atto del testo unificato elaborato dal Gruppo di lavoro a dicembre 2018, nonché del successivo documento inviato dal capo dell'Ufficio Affari Speciali del Personale e dalla dirigente della Ripartizione di afferenza con nota prot.n. 107691 del 21/12/2020 - in cui viene, tra l'altro, evidenziata la necessità di tener conto anche dell'introduzione del *lavoro agile* in Ateneo[39] nella definizione degli obblighi di comportamento del dipendente – nella tabella A del presente Piano viene assegnato al **RPCT il coordinamento di un'azione finalizzata all'elaborazione degli aggiornamenti al vigente Codice di Comportamento e la sua unificazione con il Codice Etico in tempo utile per consentirne l'approvazione e la diffusione dei contenuti nell'anno 2021**, ferme restando le successive modifiche/integrazioni che si renderanno necessarie in caso di emanazione solo successiva delle ulteriori *Linee Guida* di settore da parte dell'ANAC. A tal fine, attesa l'eterogeneità delle competenze richieste e la complessità del mandato e, d'altra parte, considerate le risorse disponibili e il carico di lavoro dei soggetti e Uffici coinvolti, entro il mese di aprile c.a. il RPCT formulerà una proposta di nomina al Direttore Generale di un nuovo Gruppo di lavoro, che avrà il mandato di inviare il testo proposto allo stesso RPCT e al Direttore generale entro 5 mesi, in modo da consentire nei 3 mesi successivi le necessarie verifiche e la tempestiva attivazione dei necessari adempimenti, a cura dei competenti soggetti e Uffici di Ateneo.

A valle dell'approvazione del nuovo testo, l'Ufficio Affari Speciali del Personale procederà nell'azione, già intrapresa negli anni precedenti, di sensibilizzazione del personale sugli obblighi ed adempimenti derivanti da detto Codice; di ciò si darà notizia anche sulla apposita pagina del sito web di Ateneo.

Quanto alla verifica del rispetto degli obblighi previsti nel Codice di Comportamento, si segnala che, anche nell'anno 2020, l'Ufficio Affari Speciali del Personale ha provveduto ad acquisire, dai Dirigenti in servizio, ai fini della *permanenza* nell'incarico, così come già fatto *preliminarmente all'immissione nelle funzioni* dell'incarico, la specifica dichiarazione richiesta dagli artt. 13, co. 3, del vigente Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e 13, co. 4, del Codice di Comportamento di Ateneo. In particolare, è previsto che "*i dirigenti prima di assumere le proprie funzioni, nonché entro il 31 gennaio di ogni anno, comunicano all'Ateneo le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porli in conflitto di interessi con la funzione pubblica svolta. Dichiarano altresì, con le medesime modalità, se hanno parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente, che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con la struttura che dovranno dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti la stessa. Forniscono inoltre all'Ateneo le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla Legge*". I modelli di dichiarazione sono disponibili sulla apposita pagina del sito web di Ateneo; le dichiarazioni trasmesse dai dirigenti sono agli atti dell'Ufficio Affari Speciali del Personale.

Si richiama, inoltre, l'attenzione sulla nota circolare prot. n. 12434 del 04/02/2020 (*Obblighi e adempimenti sull'utilizzo del badge fornito dall'Amministrazione al personale tecnico amministrativo),* con la quale - a seguito di controlli effettuati dall'Ateneo con irrogazione di sanzioni disciplinari a carico di un'unità di personale tecnico amministrativo per condotte illecite consistite, tra l'altro, nella falsa attestazione della presenza in servizio, attuata con la modalità fraudolenta della cessione del proprio *badge* a terzi, allo stato ignoti - l'Ufficio Affari Speciali del Personale e l'Ufficio Assenze e Presenze del Personale Contrattualizzato hanno provveduto a ribadire a tutto il personale tecnico-amministrativo le regole basilari che disciplinano il corretto utilizzo del *badge* magnetico identificativo personale.

[39] Ad oggi, ancora necessitata dalla situazione emergenziale, ma di futuro impiego 'a regime'.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

II.3.3 Rotazione ordinaria del personale

La rotazione ordinaria del personale[40] è una misura generale di prevenzione della corruzione, prevista e parzialmente regolamentata dalla L. n.190/2012 ed ulteriormente precisata nelle sue finalità e nelle possibili modalità attuative prima dal PNA 2016 e, più di recente, dal PNA 2019[41]: diversamente dalla rotazione cd. "straordinaria", quella ordinaria è **un'autentica misura di prevenzione**, in quanto tende ad evitare il formarsi ed il consolidarsi di posizioni di monopolio decisionale o di accesso ad informazioni privilegiate in ambiti esposti al rischio di corruzione, favorendo la circolazione delle competenze e di dati ed informazioni e, in ultima analisi, il controllo esterno/interno ed il miglioramento complessivo della qualità dell'azione amministrativa.

Come rilevato dal PNA 2019, l'ambito soggettivo di applicazione della misura ricomprende tutti i dipendenti pubblici: ferma la priorità per le aree a maggior rischio di corruzione, un'organizzazione del lavoro fondata sulla condivisione di procedure, dati ed informazioni agevola l'incremento delle abilità e le conoscenze professionali e favorisce di conseguenza la possibilità di impiegare nelle stesse funzioni personale diverso, migliorando l'efficienza dell'azione amministrativa e superando i rischi insiti nell'esclusività di funzioni e competenze. Vanno in ogni caso tutelati i diritti individuali dei dipendenti (es. i diritti sindacali) ed occorre evitare che la rotazione sia utilizzata surrettiziamente, come misura punitiva e/o sanzionatoria.

Pertanto, per la buona riuscita della misura e perché essa sia uno strumento effettivo di promozione di buona amministrazione e trasparenza, è fondamentale un'adeguata attività di analisi delle competenze possedute dal personale e una **programmazione pluriennale della rotazione e delle azioni ad essa propedeutiche, con priorità per le aree a maggior rischio di corruzione. Occorre coniugare formazione ed affiancamento, a salvaguardia dell'efficienza e della continuità dell'azione amministrativa, privilegiando un approccio graduale che storni il pericolo di un repentino depauperamento di conoscenze e competenze[42] .**

A tal riguardo, si dà atto dell'invio di una dettagliata proposta da parte della dirigente della Ripartizione *Risorse Umane Personale contrattualizzato e Trattamento Pensionistico*, con il supporto dei competenti Uffici afferenti alla stessa, fermo restando che occorre tener conto delle novità introdotte dal CCNL 08.07.2019 relativo al Personale dell'Area Istruzione e Ricerca (triennio 2016-2018), il cui art. 5, co. 3, lett. g) espressamente richiama, tra le materie oggetto di confronto sindacale, "*i criteri generali per il conferimento degli incarichi dirigenziali*". Pertanto, entro il 30/9/2021 le competenti Ripartizioni e Uffici sottoporranno all'approvazione del competente organo di Ateneo un atto di carattere generale, recante i criteri e le modalità per la rotazione ordinaria dei dirigenti, nonché del personale non dirigenziale, Responsabile di Struttura e non Responsabile di Struttura.

A partire dal 2021, è quindi prevista l'attuazione di una specifica azione tendente alla programmazione ed implementazione di tutte le attività propedeutiche alla rotazione degli incarichi:

[40] La rotazione ordinaria è da tener distinta dalla cd. rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d. lgs. 165/01 e che si configura, essenzialmente, come misura successiva (e non preventiva) da adottarsi in conseguenza dell'effettivo riscontro di fatti e condotte di natura corruttiva cui segua l'avvio di un procedimento penale o disciplinare. Per un'attenta disamina dell'istituto della rotazione, si rinvia alle precedenti edizioni del PTPCT: http://www.unina.it/documents/11958/16442132/PTPC-2018_parte_gen.pdf , pag. 112 e ss

[41] All. 2 al PNA 2019.

[42] E' in principio da evitarsi la contemporanea applicazione della misura al livello dirigenziale e, parallelamente, al livello dei singoli capi ufficio appartenenti alla stessa Ripartizione.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

a) per i **dirigenti**, entro il 31 ottobre 2021 - e successivamente con la cadenza che sarà definita nell'atto da approvare entro il 30/9/2021 - sarà predisposta a cura dei competenti Uffici e Ripartizioni e sottoposta all'approvazione del Direttore generale una pianificazione per la rotazione di almeno due dirigenti – da attuare entro il 31 dicembre dell'anno successivo - e delle azioni propedeutiche a tale rotazione, ossia tempistica, programma personalizzato di formazione (predisposto dall'Ufficio formazione e dalla Ripartizione Organizzazione e Sviluppo), periodo di affiancamento e relativa durata, modalità del passaggio di consegne;

b) per i **capi degli Uffici afferenti dalle Ripartizioni**, entro il 31 dicembre 2021 - e successivamente con la cadenza che sarà definita nell'atto da approvare entro il 30/9/2021 - sarà predisposta a cura dei dirigenti delle Ripartizioni non coinvolte dalla rotazione di cui alla lettera a) e trasmessa ai competenti Uffici e Ripartizioni per l'approvazione del Direttore generale una pianificazione per la rotazione di almeno un incarico di capo Ufficio presso ciascuna Ripartizione – da attuare entro il 31 dicembre dell'anno successivo, privilegiando la possibilità dell'inversione dell'incarico tra aree omogenee - con pianificazione delle azioni propedeutiche a tale rotazione, ossia tempistica, programma personalizzato di formazione (predisposto dall'Ufficio Formazione e dalla Ripartizione Organizzazione e Sviluppo), periodo di affiancamento e relativa durata, modalità del passaggio di consegne;

c) per i **responsabili dei processi contabili e gli incarichi presso le Strutture decentrate (Dipartimenti e Centri)**, entro il 28 febbraio 2022 - e successivamente con la cadenza che sarà definita nell'atto da approvare entro il 30/9/2021 - sarà predisposta a cura dei competenti Uffici e Ripartizioni, sentiti i Responsabili delle Strutture interessate e sottoposta all'approvazione del Direttore generale, una pianificazione per la rotazione di almeno un incarico presso 4 strutture decentrate – da attuare entro il 31 dicembre dello stesso anno, privilegiando la possibilità dell'inversione dell'incarico tra aree omogenee – e delle azioni propedeutiche a tale rotazione, ossia tempistica, programma personalizzato di formazione (predisposto dall'Ufficio formazione e dalla Ripartizione Organizzazione e Sviluppo), periodo di affiancamento e relativa durata, modalità del passaggio di consegne;

d) per gli incarichi di **Responsabile Unico del Procedimento (RUP)**, di **Direttore di Esecuzione del Contratto (DEC)** sono confermate le misure di rotazione già programmate nel PTPCT 2020/2022 (misure nn. B3- B3_S-B4-B5-B54);

e) per gli incarichi di **componente delle Commissioni di gara** continua a trovare applicazione la previsione in materia di rotazione di cui all'art. 3 del decreto DG/2016/711 del 19/07/2016;

f) per il **restante personale** sono confermate le misure già programmate nel PTPCT 2020/2022 (misure n. B36C -F7-I1).

II.3.4 Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse

Come noto, l'art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto l'art. 6-*bis* nella L. n. 241 del 1990: "*Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endo - procedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*". Questa norma si pone in perfetta continuità e coerenza con i dettami costituzionali, costituendo presidio di **imparzialità** dell'azione del pubblico dipendente e della P.A. nel suo complesso e, dunque, di buona e corretta amministrazione. E' la prima a disciplinare in maniera generale gli obblighi del

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

dipendente in caso di emersione del conflitto, ma non l'unica[43]: in materia si riscontrano diversi interventi del legislatore (tra gli altri, il Codice di comportamento nazionale ed il Codice dei Contratti), che tuttavia non definiscono in maniera onnicomprensiva la fattispecie – ovvero, quand'è che si configura una situazione di conflitto rilevante – né forniscono indicazioni puntuali e vincolanti sul tipo e sulle modalità dei controlli da esperire. Diversamente, i rimedi appaiono più improntati al confinamento degli interessi potenzialmente e/o concretamente confliggenti con l'interesse pubblico e consistono, essenzialmente, nell'imposizione di **obblighi di dichiarazione e di astensione**.

Per quanto concerne l'individuazione ed il "riconoscimento" in concreto della situazione di conflitto ed i correlati doveri, l'Ateneo, mediante una specifica azione programmata nel PTPCT 2020/22, ha ritenuto di formare ed informare i dipendenti dell'Ateneo, fornendo anzitutto strumenti di tipo concettuale: sono state progettate e realizzate – attraverso la piattaforma di Ateneo Federica.eu, nell'ambito del corso dedicato alla *Prevenzione della Corruzione nelle Università* – due apposite e specifiche *unit* dedicate a questo tema, ivi inclusa la relativa verifica di apprendimento. Il corso è stato seguito e completato da circa 1400 utenti e si prevede di proseguire nelle azioni di formazione anche per l'anno 2021.

Si ricorda, inoltre, che il Codice di Comportamento di Ateneo (che recepisce ed integra il Codice di Comportamento Nazionale e che, come detto, è in corso di revisione ed aggiornamento) richiama espressamente gli obblighi di dichiarazione ed astensione posti a carico del dipendente. Al riguardo, sull'apposita pagina del sito web di Ateneo, è possibile consultare le note con cui sono state diramate a tutti gli Uffici e Strutture di Ateneo, tra l'altro, specifiche istruzioni relative agli adempimenti connessi alle ipotesi eventuali di conflitto di interesse; nella medesima pagina sono inoltre disponibili i *facsimile* da utilizzare per le dichiarazioni da rendere in attuazione dell'art. 5 e dell'art. 6, comma 1 del vigente Codice di Comportamento di Ateneo e per la comunicazione in merito all'obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi.

L'aspetto più problematico dell'attuale disciplina è rappresentato dal regime dei **controlli**, in quanto sono indeterminate le fattispecie di conflitto rilevante, che - si ricorda - si configura ogniqualvolta la cura dell'interesse pubblico possa essere influenzata da un interesse privato dell'amministratore/decisore, quando cioè possa essere minata l'imparzialità dell'amministratore/decisore e, di conseguenza, l'agire imparziale della P.A..

Nel triennio 2021/2023 sono confermate le misure, già realizzate da tempo, relative alle dichiarazioni di assenza di conflitto e, ai fini del controllo a campione delle stesse, si procederà con le modalità di seguito riportate, che tengono conto delle risorse disponibili e del carico di lavoro degli uffici coinvolti.

Al fine di prevenire situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della Ripartizione Attività Contrattuale, già con nota prot. n. 115139 del 30.12.2014 era stato disposto che il personale degli Uffici che curano le procedure di affidamento di servizi e forniture rendesse una dichiarazione sostitutiva in ordine all'assenza di cause di incompatibilità. A detta disposizione è stata data attuazione a partire dall'anno 2015; tale adempimento è stato poi progressivamente puntualizzato nell'ambito della definizione delle misure di prevenzione della corruzione proposte dai Dirigenti competenti, in qualità di Referenti. Riguardo all'acquisizione di dichiarazioni attestanti l'assenza di conflitti di interesse da parte di una serie di soggetti coinvolti, a vario titolo, nelle procedure di affidamento di contratti, si fa rinvio a quanto dettagliatamente previsto nelle misure riportate, per l'area B, nell'appendice IV al presente Piano, nonché agli obiettivi strategici di prevenzione della corruzione riportati nel paragrafo ***Strategia per la prevenzione del rischio corruzione e***

[43] E' noto che la prima situazione di conflitto di interessi disciplinata in maniera puntuale nella fattispecie e nelle conseguenze è quella contenuta negli artt. 51 e 52 del Codice di Procedura Civile, concernente il conflitto di interessi del giudice ed il correlato obbligo di astensione. La norma processualcivilistica è stata per lungo tempo l'unica in materia e a tutt'oggi è importante riferimento per individuare le fattispecie di conflitto rilevante (es.: relazioni di parentela, di inimicizia, e, soprattutto, la presenza di un interesse personale che potrebbe influenzare la serenità e l'imparzialità del giudizio). Di seguito, il TUEL (artt. 77 e 78), il Codice di Comportamento Nazionale (d.P.R. 62/2013), che enfatizza i doveri di astensione e di dichiarazione ed il Codice dei Contratti, che – in un ambito particolarmente sensibile ed esposto al rischio corruttivo, dà rilievo al conflitto anche solo apparente.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

per la trasparenza nell'Ateneo Federico II, **con particolare riguardo alla specifica azione n. 18.** Si rappresenta altresì che, nel corso del 2020 con decreto rettorale n. 3250 del 13/10/2020, consultabile sul sito web di Ateneo, sezione *Amministrazione Trasparente/altri contenuti/prevenzione della corruzione*, è stata disciplinata l'individuazione del titolare del potere valutativo/sostitutivo in caso di conflitto di interesse del Direttore Generale o dei Dirigenti dell'Ateneo, nelle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, così come previsto dalle disposizioni del Codice di Comportamento di Ateneo e dalle linee guida dell'ANAC n. 15 approvate dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 494 del 05 giugno 2019.

N**ell'anno 2021** si procederà ad una verifica delle dichiarazioni sull'assenza di conflitti di interesse – rese dai vari soggetti a ciò tenuti in attuazione della vigente normativa e del PTPCT di Ateneo - nell'ambito di una procedura di affidamento, estratta a sorte tra tutte le procedure di gara aggiudicate dall'Università nel periodo 1.1.2020-30.6.2021.

Il campione da sottoporre a verifica ordinaria è determinato con un'estrazione casuale, da tenersi entro il mese di settembre; a tal fine sarà verificata la possibilità di utilizzo di apposita procedura informatica già predisposta dal Centro di Ateneo per i Servizi Informativi e utilizzata per altre estrazioni. Il sorteggio è pubblico; l'Ufficio Performance e anticorruzione, al fine di garantire la massima trasparenza delle operazioni, renderà noto il luogo e la data mediante avviso pubblicato sul sito web di Ateneo e all'Albo ufficiale di Ateneo.

L'Ufficio Performance e anticorruzione espleterà la propria attività di verifica nel rispetto di quanto disposto dal d.lgs. 196/2003 e s.m.i.. A seguito di sorteggio della procedura di affidamento, ai dipendenti dell'Ateneo che hanno reso nell'ambito della stessa le dichiarazioni *sull'assenza di conflitti di interesse* sarà comunicato l'avvio del procedimento ai sensi dell'art. 7 della legge 241/90 e s.m.i.; tali dipendenti dovranno trasmettere, entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione di avvio del procedimento, con le modalità ivi indicate, all'Ufficio Performance e anticorruzione la seguente documentazione: a) copia della documentazione fiscale: dichiarazione dei redditi (unitamente a copia della ricevuta di avvenuta presentazione della medesima), limitatamente alle sezioni riportanti emolumenti da lavoro dipendente e/o autonomo (anche occasionale) e/o d'impresa; b) dichiarazione relativa alle attività che hanno prodotto i redditi riportati nelle predette sezioni. Il mancato inoltro, senza giustificato motivo, della su riportata documentazione costituisce illecito disciplinare.

L'Ufficio Performance e anticorruzione inoltre acquisirà i seguenti atti: C.U. (certificazione unica dei redditi) dei citati dipendenti rilasciato dall'Ateneo; certificato del casellario giudiziario dei citati dipendenti; certificato dei carichi pendenti dei citati dipendenti; visura camerale storica della società aggiudicataria dell'affidamento.

Qualora si rendessero necessari approfondimenti che esulano dalle competenze dell'Ufficio Performance e anticorruzione, l'Ufficio stesso e il RPCT ne daranno segnalazione alla Direzione generale e ai *Referenti*, per il necessario supporto di altre strutture di Ateneo o della richiesta ad altre PPAA.

Ai citati dipendenti o alla persona da loro delegata (il delegato, munito di un documento di riconoscimento, dovrà, al momento della richiesta, esibire l'atto di delega) è consentito – previo appuntamento presso la sede dell'Ufficio Performance e anticorruzione, da richiedere telefonicamente o via mail o via PEC - l'accesso a tutti gli atti riguardanti il procedimento di verifica pendente.

Al termine dell'istruttoria dell'Ufficio, nel caso in cui non vengano riscontrate irregolarità, il procedimento di verifica viene concluso senza alcun rilievo con nota del RPCT, indirizzata agli interessati. Qualora, invece, vengano riscontrate irregolarità, il RPCT procederà a darne immediata comunicazione alla Direzione generale, per la conseguente

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

segnalazione all'autorità giudiziaria competente e per l'accertamento dell'eventuale distinta responsabilità disciplinare del dipendente.

All'attività di verifica a campione "ordinaria" sopra descritta si affiancherà **un'attività di verifica "straordinaria" in ordine alle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi rese in qualsiasi tipologia di procedura (quindi anche al di fuori dell'area di rischio dei *contratti pubblici)* a seguito di eventuali segnalazioni, pervenute anche mediante la piattaforma del *whistleblowing*.** In tali ipotesi, potranno essere acquisiti presso gli uffici comunali competenti anche i nominativi del coniuge e dei parenti e affini entro il secondo grado del dichiarante e si procederà ad effettuare una conseguente verifica (in caso di procedure di affidamento o convenzioni/contratti con altri enti/società, la verifica potrà essere effettuata anche rispetto a quanto risultante dalla Visura camerale storica dell'ente).

Negli anni 2022 e 2023 la verifica a campione "ordinaria" sarà effettuata relativamente alle dichiarazioni rese nell'ambito delle procedure estratte a sorte tra tutte le procedure di gara aggiudicate dall'Università, rispettivamente, nel periodo 1.7.2021-30.6.2022 e 1.7.2022-30.6.2023; in sede di aggiornamento del PTPCT per tali anni si valuterà la possibilità di ampliare l'ambito della verifica, nonché il campione da assoggettare alla stessa, rispetto a quanto sopra previsto per l'anno 2021.

Per quanto concerne possibili situazioni di conflitto di interesse in sede di stipula con soggetti privati e successiva attuazione delle convenzioni per il finanziamento di posti di professore e ricercatore, il processo a rischio è attualmente presidiato da una specifica misura, come nel precedente PTPCT. Con riferimento a possibili ulteriori misure da progettare ed implementare - in particolar modo per prevenire il rischio di cointeressenze con privati finanziatori – l'Ufficio Affari Generali e la Ripartizione di afferenza hanno segnalato la necessità di coinvolgere negli approfondimenti ulteriori professionalità e competenze, al fine di correttamente individuare le fasi a rischio del processo e di strutturare misure di prevenzione efficaci ed effettive. Per l'anno 2021, quindi, è stata programmata una specifica azione (cfr. azione nella tabella all. A) che prevede la costituzione entro il mese di aprile c.a.. di apposito Gruppo di lavoro – in cui siano rappresentate diverse competenze e professionalità, anche con riguardo alla Ripartizione Personale Docente e Ricercatore – con lo scopo di elaborare specifiche proposte in ordine a eventuali ulteriori misure a presidio del processo a rischio.

Con specifico riferimento agli incarichi dirigenziali, si segnala che, con nota prot. 49422/2014, sono state fornite indicazioni in ordine agli adempimenti relativi ad eventuali ipotesi di conflitto di interesse e, alle stesse, è stata data attuazione già a partire dall'anno 2015. Al fine di controllare la presenza di situazioni di conflitti di interessi in capo al personale dirigenziale, l'Ufficio Affari Speciali del Personale – come già evidenziato - acquisisce le dichiarazioni dei redditi e le dichiarazioni sostitutive trasmesse dai dirigenti, provvede ad esaminare le dichiarazioni rese dagli stessi ai sensi dell'art. 13 dei vigenti codici di Comportamento nazionale e di Ateneo ed a confrontare le dichiarazioni dei redditi relative a ciascun anno di presentazione rispetto a quelle acquisite per l'anno precedente.
L'UASP, inoltre, provvede a verificare, presso le competenti sedi territoriali dell'Agenzia delle Entrate, l'assenza di dichiarazioni di redditi per i Dirigenti che - relativamente all'anno oggetto della verifica - non ne hanno dichiarato la presentazione (misura confermata nel presente PTPC 2021-2023).

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

II.3.5 Disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali

La concentrazione del potere decisionale aumenta il rischio che l'attività amministrativa possa essere indirizzata verso fini privati o impropri. Inoltre, lo svolgimento di incarichi, soprattutto se extra-istituzionali, da parte del dirigente o del funzionario pubblico, può realizzare situazioni di conflitto di interesse che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi.

Rispetto al quadro normativo previgente, la L. n. 190 del 2012 è intervenuta a modificare anche il regime dello svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, prevedendo tra l'altro che:

- in sede di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. n 165 del 2001, le Amministrazioni debbono valutare tutti i profili di conflitto di interesse, anche quelli potenziali; l'istruttoria circa il rilascio dell'autorizzazione va condotta in maniera molto accurata, tenendo presente che, talvolta, lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali costituisce per il dipendente un'opportunità, in special modo se dirigente, di arricchimento professionale utile a determinare una positiva ricaduta nell'attività istituzionale ordinaria; ne consegue che, al di là della formazione di una *black list* di attività precluse, la possibilità di svolgere incarichi va attentamente valutata anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica, nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente;
- il dipendente è tenuto a comunicare formalmente all'Amministrazione anche l'attribuzione di incarichi gratuiti (comma 12 dell'art. 53 d. lgs 165/2001 e s.m.i.); in questi casi, l'Amministrazione - pur non essendo necessario il rilascio di una formale autorizzazione - deve comunque valutare tempestivamente (entro 5 giorni dalla comunicazione, salvo motivate esigenze istruttorie) l'eventuale sussistenza di situazioni di conflitto di interesse anche potenziale e, se del caso, comunicare al dipendente il diniego allo svolgimento dell'incarico; gli incarichi a titolo gratuito da comunicare all'Amministrazione sono solo quelli che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'Amministrazione di appartenenza (quindi, a titolo di esempio, non deve essere oggetto di comunicazione all'Amministrazione lo svolgimento di un incarico gratuito di docenza in una scuola di danza da parte di un funzionario amministrativo, poiché tale attività - svolta nel tempo libero - non è connessa in nessun modo con la sua professionalità di funzionario); continua comunque a rimanere estraneo al regime delle autorizzazioni e comunicazioni l'espletamento degli incarichi espressamente menzionati nelle lettere da a) ad f-bis) del comma 6 dell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001, per i quali il legislatore ha compiuto *a priori* una valutazione di non incompatibilità; essi, pertanto, non debbono essere autorizzati né comunicati all'Amministrazione;
- il regime delle comunicazioni al D.F.P. avente ad oggetto gli incarichi si estende anche agli incarichi gratuiti, con le precisazioni sopra indicate; secondo quanto previsto dal comma 12 del predetto art. 53, gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dalle pubbliche Amministrazioni debbono essere comunicati al D.F.P. in via telematica entro 15 giorni; per le modalità di comunicazione dei dati sono fornite apposite indicazioni sul sito www.perlapa.gov.it nella sezione relativa all'*anagrafe delle prestazioni*;

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

- è disciplinata esplicitamente un'ipotesi di responsabilità erariale per il caso di omesso versamento del compenso da parte del dipendente pubblico indebito percettore, con espressa indicazione della competenza giurisdizionale della Corte dei conti.

L'Ateneo, nel 2015, ha adeguato il Regolamento sugli incarichi extraistituzionali al personale tecnico- amministrativo e dirigenziale al nuovo quadro normativo introdotto dalla Legge n. 190/2012. Detto regolamento è stato emanato con decreto rettorale n. 1651 del 18.05.2015; la relativa modulistica aggiornata è reperibile nell'apposita pagina del sito web di Ateneo.

L'Ufficio Affari Speciali del Personale, inoltre, a valle di accertate situazioni di incompatibilità relative a dipendenti risultati iscritti all'albo degli avvocati o esercenti la professione di avvocato, ha provveduto, con nota circolare n. 117101 del 15.12.2016, a sensibilizzare tutto il personale tecnico-amministrativo in ordine alle attività consentite ed a quelle vietate ai sensi del vigente Regolamento di Ateneo.

Per quanto riguarda il personale docente e ricercatore, con decreto rettorale n. 3641 del 16/11/2012 è regolamentata l'autorizzazione di professori e ricercatori universitari allo svolgimento di incarichi extraistituzionali.

Si fa rinvio, in materia, alla specifica azione in materia riportata nell'allegata tabella A (cfr. azione n.19).

II.3.6 Disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti

Il d.lgs. n. 39 del 2013 e ss.mm.ii. (*disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1 commi 49 e 50 della Legge 6 novembre 2012, n. 190*) ha innovato - in ottica di prevenzione - la disciplina in materia di inconferibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico.

In attuazione di tale normativa questo Ateneo ha provveduto, già a decorrere dall'anno 2013 (nota n. 72344 del 30.07.2013), a richiedere ai Dirigenti dell'Ateneo di produrre specifiche dichiarazioni in ordine alla insussistenza di cause di inconferibilità ostative alla permanenza dell'incarico dirigenziale. Tali dichiarazioni sono pubblicate sul sito di Ateneo all'indirizzo http://www.unina.it/trasparenza/personale/dirigenti.

In continuità con le annualità precedenti, nel presente PTPC 2021/2023, con riferimento al conferimento di incarichi dirigenziali e di vertice (incarico di Direttore Generale) nell'Ateneo, è prevista - quale specifica misura di prevenzione della corruzione da attuare qualora siano attribuiti nuovi incarichi - l'acquisizione dei certificati del casellario giudiziario e dei carichi pendenti da parte della Procura della Repubblica competente, in funzione di verifica delle specifiche dichiarazioni rese dai Dirigenti in ordine alla insussistenza di cause di inconferibilità.

II.3.7 Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

Le situazioni di incompatibilità sono previste nel Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 e ss.mm.ii..

Per "incompatibilità" si intende "l'obbligo per il soggetto, cui viene conferito l'incarico, di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica Amministrazione che conferisce

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico" (art. 1 d.lgs. n. 39/2013).
In attuazione di tale normativa questo Ateneo ha provveduto, già a decorrere dall'anno 2013 (nota n. 72344 del 30.07.2013), a richiedere ai Dirigenti dell'Ateneo di produrre specifiche dichiarazioni in ordine alla insussistenza di cause di incompatibilità ostative alla permanenza dell'incarico dirigenziale. Le dichiarazioni rese sono pubblicate sul sito di Ateneo all'indirizzo http://www.unina.it/trasparenza/personale/dirigenti.

In continuità con le annualità precedenti, anche nel presente PTPC 2021/2023, con riferimento al conferimento di incarichi dirigenziali e di vertice (incarico di Direttore Generale) nell'Ateneo, si prevede, quale specifica misura di prevenzione della corruzione, la verifica sull'eventuale iscrizione dei Dirigenti/Direttore Generale al registro delle imprese presso la Camera di Commercio, dell'Industria e dell'Artigianato, con un controllo su tutto il territorio nazionale, in funzione di verifica delle specifiche dichiarazioni rese da tali soggetti in ordine alla insussistenza di cause di incompatibilità.

II.3.8 Disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica Amministrazione

La Legge 190/2012 e s.m.i. ha introdotto l'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. che testualmente recita:
1.Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

2. La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari».

Questo Ateneo ha adeguato alle previsioni dell'articolo 35 bis sopra citato:

1. il *Regolamento per l'accesso ai ruoli a tempo indeterminato del personale tecnico-amministrativo*, emanato con D.R. 918 del 01.04.2014 e modificato da ultimo con D.R. n. 2694 del 3.08.2020;
2. il *Regolamento per l'affidamento di incarichi di lavoro autonomo presso l'Università degli Studi Federico II*, emanato con D.R. n. 3 del 05.01.2015 e modificato con D.R n. 1506 del 26.04.2017;
3. Il *Regolamento per l'accesso al ruolo a tempo indeterminato del personale dirigente di II fascia e modalità di conferimento di incarichi dirigenziali di II fascia, a tempo determinato, a persone non appartenenti al ruolo dirigenziale*, emanato con D.R. n. 4 del 05.01.2015 e modificato con D.R. n. 605 del 04.03.2015.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

Inoltre, vengono acquisite specifiche dichiarazioni in ordine all'assenza delle condizioni ostative di cui all'art. 35 bis da parte dei membri delle Commissioni di concorso e di procedure selettive, dei membri delle Commissioni per l'erogazione di sussidi al personale dipendente e dei responsabili degli uffici di cui al punto b) dell'articolo medesimo.
In continuità con quanto già svolto negli anni 2018 e 2019, nel 2020 sono stati effettuati i controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai soggetti di cui sopra; tale attività di controllo proseguirà anche nel triennio 2021/2023.

A partire dal 2017, in linea con le indicazioni fornite dall'ANAC con deliberazione n. 833 del 3 agosto 2016, con riferimento alle procedure concorsuali per l'acquisizione e progressione del personale, la Ripartizione Risorse Umane Personale Contrattualizzato e Trattamento pensionistico ha provveduto all'aggiornamento delle informazioni che devono essere riportate nelle dichiarazioni sostitutive che i componenti della Commissione esaminatrice, presa visione dell'elenco dei candidati ammessi alla procedura concorsuale, devono rendere prima dell'inizio dei lavori, ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000 e della L. n. 190/2012 e s.m.i. In particolare, è previsto che vengano esplicitamente dichiarati il/i rapporto/i a qualsiasi titolo intercorso/i o in essere con i candidati.

Nel corso dell'anno 2018, la Ripartizione Didattica e Docenza ha adeguato anche i modelli delle dichiarazioni dei commissari per il reclutamento del personale docente e ricercatore, al fine di recepire le raccomandazioni della delibera 1208 del 22.11.2017 dell'ANAC con particolare riferimento all'assenza di cause di incompatibilità e sul limite della percentuale di co-autoraggio tra componenti della Commissione ed uno dei candidati relativamente alle pubblicazioni presentate dal medesimo.

II.3.9 Disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage*)

Come noto, la L. n. 190/2012 e s.m.i. ha introdotto una specifica disciplina del cd. divieto di *pantouflage*, conosciuto anche con un anglicismo - che probabilmente meglio rende lo scopo della norma - ossia come divieto di *revolving doors*: il rischio che si vuole stornare è quello di utilizzo da parte del dipendente della sua posizione nell'ente pubblico per precostituirsi occasioni di lavoro nel privato successivamente alla cessazione del rapporto con l'ente. In buona sostanza, il dipendente infedele potrebbe sfruttare ad es. informazioni privilegiate o influenzare il processo decisionale dell'ente pubblico per precostituirsi crediti verso un privato o occasioni di lavoro da cogliere dopo il pensionamento o, in ogni caso, dopo la cessazione del rapporto di lavoro. Può essere letto come una sottospecie del conflitto di interesse, atteso il contrasto – possibile o effettivo – tra l'interesse pubblico che il funzionario deve in ogni caso perseguire e il proprio interesse privato a ottenere una posizione di lavoro più remunerativa: il rimedio individuato dalla legislazione anticorruzione è quello della limitazione, a termine, della libertà negoziale del dipendente cessato.
L'attuale ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione. I predetti soggetti nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con l'Amministrazione, qualunque sia la causa di cessazione (e quindi anche in caso di collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione), non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.
La norma prevede delle sanzioni per il caso di violazione del divieto, che riguardano sia l'atto adottato in violazione del divieto che i soggetti che sono incorsi nella violazione.
L'Ateneo, a partire dall'anno 2015, ha provveduto a redigere una appendice integrativa nei contratti di assunzione del personale dirigenziale, contenente la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente; tale clausola è inserita in tutti i contratti di assunzione di personale dirigenziale.

Nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è stata inserita la condizione di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche Amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

Nel corso del triennio si procederà a sensibilizzare il personale di Ateneo sul divieto di *pantouflage* o *revolving doors;* inoltre, a partire dal secondo trimestre 2020, è stata attuata la misura di nuova introduzione relativa all'inserimento - nei contratti/buoni d'ordine per l'affidamento di lavori, servizi e forniture - di una specifica previsione *anti- pantouflage*.

Si segnala, infine, che la legislazione in materia verrà presumibilmente rivisitata e totalmente riordinata, così come evidenziato dall'ANAC nell'atto di segnalazione n. 6/2020[44]: l'Autorità ha sollecitato l'intervento del legislatore alla luce di diverse, rilevate incongruenze della vigente normativa, con particolare riguardo all'ambito di applicazione ed alla durata del divieto, nonché al soggetto competente per l'adozione delle sanzioni, auspicando un totale riordino ed armonizzazione della normativa in materia di *pre-employement* (inconferibilità), *in-employement* (incompatibilità), *post-employement* (*pantouflage*), tenendo conto della loro comune *ratio*.

II.3.10 Disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'art. 1, comma 51, della Legge 190/12 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto ***whistleblowing***. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito; la disposizione prevede:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del *whistleblower*;
- la sottrazione della denuncia al diritto di accesso, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di disvelare l'identità del denunciante.

Il RPCT di Ateneo, già a partire dall'anno 2014, ha realizzato diverse azioni riguardanti il *whistleblowing*. In particolare, è stato diramato un opuscolo informativo a tutto il personale di Ateneo per sensibilizzare la comunità accademica sul valore civico e il significato positivo del *whistleblowing*; è stata realizzata, con il contributo del Centro Servizi Informativi di Ateneo, una piattaforma informatica per consentire la possibilità di effettuare segnalazioni in forma anonima. Nel corso del 2017, si è provveduto ad aggiornare l'informativa relativa alla procedura, con nota prot. n. 99059 del 30.10.2017, pubblicata sul sito di Ateneo nella sezione http://www.unina.it/trasparenza/altri. In detta informativa, reiterata nel corso del 2019, si è ampiamente illustrata la disciplina per la gestione delle segnalazioni di illeciti e irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico, come adeguate alle indicazioni fornite dall'ANAC, con determinazione n. 6 del 28.04.2015 nonché alle prescrizioni contenute nella Legge 179/2017. Si ritiene opportuno segnalare, in particolare, che, all'interno della procedura dedicata all'invio della segnalazione, è stata implementata una sezione "**comunicazioni**", che consente al segnalante di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria. Il sistema

[44] http://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/Atti/attiDiSegnalazione/2020/AttoSegnalazione.n.6.2020.del.448.2020.pdf

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

predisposto dall'Ateneo è volto a garantire la tutela del dipendente che segnala gli illeciti sotto il profilo dell'anonimato e una piena tutela rispetto ad azioni discriminatorie.

Nel corso del 2020 è stata aggiornata l'informativa privacy sulla piattaforma *Whistleblowing* di Ateneo e sono stati avviati, con il supporto tecnico del Centro Servizi Informativi di Ateneo, *audit* per verifiche di sicurezza per l'uso della piattaforma *whistleblowing* di Ateneo. Inoltre, con comunicazioni inviate via PEC all'ANAC è stato avviato l'*iter* per il riuso del software *Openwhistleblowing*, messo a disposizione gratuitamente dall' Autorità alla pagina *http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Servizi/ServiziOnline/SegnalazioneWhistleblowing* (si è in attesa di conoscere se sia rispondente ai requisiti di cui alla determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, anche alla luce di quanto recentemente statuito dal Garante Privacy con provvedimento n. 17 del 23 gennaio 2020). A valle delle relative verifiche, si verificherà anche la possibilità di estendere l'accesso alla piattaforma ad ulteriori soggetti che hanno rapporti con l'ateneo (Dottorandi, Assegnisti di ricerca, titolari di incarichi di lavoro autonomo, collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'Ateneo, ecc.).

In continuità con quanto già svolto negli anni precedenti, nel 2021 verranno monitorate costantemente le segnalazioni pervenute (anche al fine di valutare le azioni da intraprendere) e verrà reiterata la campagna di promozione e tutela dei comportamenti etici nell'agire pubblico quale azione di contrasto alla corruzione.

Sezione II.4: *Monitoraggio, informazione e comunicazione*

II.4.1 Monitoraggio dei tempi procedimentali

Il monitoraggio dei tempi procedimentali è una misura che consente di far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

In specifico riferimento alle attività di pagamento effettuate dalla Ripartizione Bilancio, Finanza e Sviluppo, si rappresenta che, annualmente, in funzione di monitoraggio, vengono verificate le fatture di quei fornitori che hanno presentato tempi di evasione della fattura significativamente distanti dal tempo medio e viene verificata l'emersione di eventuali irregolarità, al fine di adottare gli opportuni correttivi, a valle degli accertamenti del caso.

Inoltre, ai fini dell'erogazione a un numero consistente di unità di personale dei premi correlati alla *performance* organizzativa, il 50% del premio è connesso al raggiungimento da parte della struttura unitariamente intesa di un *obiettivo di continuità* correlato alla tempestività nel completare almeno un procedimento di competenza dell'Ufficio, con la previsione di due distinte ipotesi: 1) per i procedimenti per cui è previsto un termine di conclusione superiore a 20 giorni si richiede l'abbattimento di tale termine ulteriormente ridotto del 5%; 2) per i procedimenti per cui il termine di conclusione del procedimento è pari o inferiore a 20 giorni, si richiede l'abbattimento di tale termine. Per ciascuna delle due ipotesi, sono previsti diversi indicatori e valori attesi dell'indicatore: 1) per l'ipotesi n. 1, l'obiettivo della struttura unitariamente intesa consisterà nel concludere almeno il 50% dei procedimenti in anticipo rispetto al tempo previsto dal Regolamento di Ateneo, ulteriormente ridotto del 5%; 2) per l'ipotesi n. 2, l'obiettivo della struttura unitariamente intesa consisterà nel concludere il 60% dei procedimenti in anticipo, rispetto al tempo previsto dal Regolamento di Ateneo.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

II.4.2 Monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e soggetti esterni

Rapporti con imprese

Nell'ambito della Ripartizione Attività Contrattuale, gli Uffici Contratti, prima della stipula del contratto, procedono all'acquisizione della documentazione da cui risulta la compagine societaria (rappresentanti legali, amministratori con poteri di rappresentanza, consiglieri e soci, direttori tecnici, dipendenti impiegati nell'esecuzione del contratto) e verificano, per il tramite della Prefettura, la ricorrenza delle condizioni richieste dalla normativa anti - mafia.

Rapporti con enti partecipati

Con specifico riferimento all'ampia tematica delle relazioni tra Università ed enti partecipati, l'Ufficio Affari generali e la Ripartizione di afferenza hanno proposto l'emanazione di linee guida volte a disciplinare l'ingresso/la permanenza dell'Università in enti di diritto privato (società, consorzi, reti o altre forme di aggregazione variamente denominate), oltre che ad individuare compiti e responsabilità dei diversi soggetti coinvolti nel processo. La proposta declina principi generali che presiedono alla partecipazione dell'Ateneo in enti terzi, definisce un *iter* procedurale per la costituzione di enti terzi o per la partecipazione ad enti già costituiti, e figure e responsabilità per la gestione delle partecipazioni, sottolineando la necessità e l'opportunità – a fini di miglioramento della complessiva azione amministrativa nell'ambito d'interesse – di un maggiore e più intenso coinvolgimento dei Dipartimenti e dei loro Organi e Rappresentanti in ragione della loro *vicinitas* agli Enti terzi ed alle loro attività (per lo più di ricerca scientifica/gestione dei finanziamenti a ciò destinati). Nell'anno 2021, considerate le risorse disponibili e il carico di lavoro dei soggetti e delle Strutture coinvolte, l'azione verrà proseguita mediante costituzione - entro il mese di aprile c.a. - di apposito Gruppo di lavoro in cui siano rappresentate diverse competenze e professionalità, con lo scopo di esaminare la suindicata proposta e conseguentemente di costruire un'ipotesi di atto di regolazione in materia; tale atto sarà allegato al PTPCT 2022/ 2024.

II.4.3 Definizione del processo di monitoraggio sull'implementazione del P.T.P.C.

Il monitoraggio sull'implementazione del P.T.P.C.T. e sulle misure di prevenzione in esso introdotte è un *feedback* fondamentale per la verifica dell'attuazione del Piano. Il sistema di reportistica – introdotto a partire dal 2015 con frequenza semestrale e proseguito negli anni 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 – sarà adottato anche nel triennio 2021/2023, in quanto consente di monitorare lo stato di attuazione presso tutte le strutture dell'Ateneo e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti. In continuità con quanto svolto nell' anno 2019, anche nel corso del 2020 *l'Ufficio Relazioni con il Pubblico e Trasparenza* e l'*Ufficio Performance e Anticorruzione* hanno provveduto alla predisposizione di appositi questionari e/o *check list*, per semplificare la predetta attività di reportistica da parte dei Referenti; tale attività di semplificazione sarà proseguita anche nel corso dell'anno 2021, avendo come riferimento i dati emersi in occasione dei monitoraggi condotti.

La comunicazione degli esiti del monitoraggio da parte dei dirigenti delle Ripartizioni, in veste di Referenti, dovrà avvenire (fatte salve specifiche eccezioni riportate nell'appendice IV, per singole misure), nel rispetto dei **tempi** di seguito indicati:

- ***Report* relativo al periodo 01/01/2021 - 30/06/2021: da trasmettere entro il 31/07/2021, per il 1^ monitoraggio;**
- ***Report* relativo al periodo 01/07/2021 - 31/10/2021: da trasmettere entro il 30/11/2021, per il 2^ monitoraggio**; detto *report* è stabilito al fine di assolvere all'obbligo di predisposizione della Relazione annuale del RPCT nel termine del 15 dicembre 2021, come da previsione della Legge 190/2012; pertanto, nel

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

caso di proroga di tale termine al successivo 31 gennaio a cura dell'ANAC, il RPCT di concerto con gli Uffici di supporto adotteranno le valutazioni consequenziali, dandone indicazione immediata al personale interessato;

- ***Report* relativo allo stato di attuazione al 31/12/2021: da trasmettere entro il 14/01/2022, anche ai fini della comprova del conseguimento dei correlati obiettivi di *performance*.**

In linea con le previsioni del Piano integrato 2021/2023, le unità di personale in servizio presso le Strutture decentrate, appartenenti alle categorie D ed EP, con incarico di responsabilità (non *ad interim*) conferito dal Direttore generale, dovranno invece trasmettere all'indirizzo uff.performance@pec.unina.it **entro il 10/12/2021**:

- **1 *Report* relativo al periodo 01/01/2021 - 30/11/2021, da cui risulti l'attuazione del 100% delle misure di prevenzione della corruzione, per la parte di competenza (INCLUSE LE ORE DI FORMAZIONE in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e privacy);**
- **1 *Report* relativo al periodo 01/01/2021 - 30/11/2021, da cui risulti l'avvenuta trasmissione all'URPT del 100% dei dati/atti da pubblicare, ai fini dell'attuazione – per la parte di competenza - delle misure di trasparenza previste dalla vigente normativa**

Il RPCT, nella sua relazione annuale, riferirà dei risultati del monitoraggio, evidenziando le ipotesi in relazione alle quali siano emerse irregolarità o anomalie. La relazione annuale del RPCT costituisce, dunque, un importante strumento di monitoraggio in grado di evidenziare l'attuazione del PTPCT, l'efficacia o gli scostamenti delle misure previste rispetto a quelle attuate; le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento, che si possono trarre dalla relazione, hanno guidato l'Ateneo anche nella elaborazione del presente PTPCT.

II.4.4 Patti di integrità negli affidamenti

L'Ateneo ha sottoscritto, in data 29.12.2009, il Protocollo di legalità per la trasparenza delle procedure di appalto, che consente di concorrere, insieme ad altri enti operanti nel territorio della Regione Campania, a rafforzare il perseguimento dell'interesse pubblico alla legalità, alla trasparenza nelle procedure concorsuali d'appalto e alla tutela del sistema delle imprese dal rischio di infiltrazione camorrista. A conclusione delle procedure di gara, le clausole di tale Protocollo sono sottoscritte dalle imprese in sede di stipula del contratto o subcontratto, pena la decadenza dall'aggiudicazione.

Al fine di rafforzare la strategia sinergica di prevenzione della corruzione e di migliorare l'efficacia delle misure di contrasto, in data 2 agosto 2019 è stato sottoscritto il nuovo "*Protocollo d'intesa per la legalità e la prevenzione dei tentativi di infiltrazione criminale nell'economia legale" tra la Città Metropolitana di Napoli, Comune di Napoli, Prefettura di Napoli e Camera di Commercio*" al quale l'Ateneo federiciano prevede di aderire nel corso del 2021 (cfr. azione n.17 della allegata tabella A, non realizzata nel corso del 2020 e quindi assegnata alla dirigente della Ripartizione Attività contrattuale per l'anno 2021).

II.4.5 Azione di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

L'Ateneo, già a partire dal 2015, ha attivato un canale dedicato (indirizzo e-mail *anticorruzione(at)unina.it* visibile nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web di Ateneo a tutti i portatori di interesse interni ed esterni) alla segnalazione dall'esterno di episodi di corruzione, cattiva amministrazione e conflitto d'interessi e più in generale da utilizzare per eventuali comunicazioni al R.P.C.T.; nell'anno 2020 si è provveduto ad attivare anche un indirizzo di Posta Elettronica Certificata (PEC) dedicato al R.P.C.T. *anticorruzione(at)pec.unina.it.*

Anche nel corso del 2020 – come negli anni precedenti - il Responsabile per la prevenzione della corruzione ha condotto un'azione di sensibilizzazione della società civile attraverso la consultazione pubblica finalizzata all'aggiornamento del P.T.P.C. ed ai sondaggi cui si è già fatto cenno nelle pagine precedenti. In relazione a tali 2

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021

sondaggi - rivolti rispettivamente ai Capi degli Uffici presso le Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale, e ai Responsabili dei Processi Contabili con incarico presso le Strutture decentrate di Ateneo - riguardanti la percezione della corruzione e del livello di trasparenza in Ateneo, si è rilevata, rispetto all'anno passato, una maggiore partecipazione, per quanto non ancora soddisfacente: hanno risposto al questionario 29 su 76 Capi Ufficio e 23 su 43 Responsabili dei Processi Contabili. Il livello della corruzione percepita è per lo più basso/medio, e le aree di operatività dell'Ateneo percepite come maggiormente a rischio sono i contratti pubblici, seguiti da incarichi e nomine, reclutamento dei docenti, acquisizione e progressione del personale, didattica. I rispondenti dichiarano, in larga maggioranza, di non aver mai assistito a fenomeni corruttivi né di aver subito tentativi di coinvolgimento in fatti di corruzione, né di aver riscontrato comportamenti dei colleghi non conformi al Codice di Comportamento di Ateneo, dichiarandosi nel contempo disponibili a segnalare episodi di corruzione, utilizzando di preferenza la piattaforma di Ateneo per il *whistleblowing*. Apprezzabile il livello di consapevolezza dichiarato in ordine alla normativa in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione; per lo più ritenuta adeguata (prevalgono le risposte "abbastanza" e "completamente") la relativa attività di formazione/informazione predisposta dall'Ateneo. Si è ritenuto anche di saggiare il livello di trasparenza percepita, chiedendo di valutare il grado di chiarezza di informazioni presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web di Ateneo: le risposte prevalenti lo considerano 'sufficiente' o 'buono'. Nell'anno 2021 si prevede di effettuare nuovi sondaggi, con platea diversa da quella destinataria delle interviste nel precedente anno.

Allegati ed appendici

- *Allegato A* - Obiettivi strategici di prevenzione della corruzione
- *Allegato B* – Mappatura dei processi, Valutazione e Trattamento del rischio
- *Appendice I* - Catalogo dei processi dell'Ateneo nell'ambito delle Aree a rischio generali e specifiche
- *Appendice II* - Registro dei rischi corruzione dell'Ateneo Federico II
- *Appendice III* - Livello di rischio dei processi mappati nell'Ateneo Federico II
- *Appendice IV* - Schede di programmazione delle misure di prevenzione adottate dall'Ateneo Federico II
- *Appendice V* - Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Napoli Federico II
- *Appendice VI* - Elenco degli obblighi di pubblicazione

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI FEDERICO II
UFFICIO SEGRETERIA DEL DIRETTORE GENERALE
allegato al DD/2021/1602 del 28/12/2021