



***Piano Triennale di Prevenzione della  
Corruzione e della Trasparenza  
2021-2023***

Adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 30.03.2021

Emanato con D.R. n. 1111 del 30.03.2021

## **Legenda delle abbreviazioni utilizzate**

A.N.AC.	Autorità Nazionale Anti Corruzione, già Civit
C.d.A.	Consiglio di Amministrazione
C.U.G.	Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni
O.I.V.	Organismo Indipendente di Valutazione
D.F.P.	Dipartimento della Funzione Pubblica
MIUR	Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
P.T.P.C.T.	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
R.P.C.T.	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
U.P.D.	Ufficio Procedimenti Disciplinari
P.P.	Piano delle Performance
Referenti	Tutti i soggetti individuati nel paragrafo 2 del PTPCT come referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
R.TAC	Referenti per la trasparenza e l'anticorruzione come individuati nel paragrafo 2 del PTPCT con il compito di favorire la realizzazione degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

## Sommario

<i>1 – Premessa</i> .....	4
<i>2 – Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione</i> .....	4
<i>3 – Processo di gestione del rischio</i> .....	7
<i>3.1 – Fase 1: analisi del contesto</i> .....	8
<i>3.1.1 – Analisi del contesto esterno</i> .....	8
<i>3.1.2 – Analisi del contesto interno</i> .....	10
<i>3.2 – Fase 2: valutazione del rischio</i> .....	13
<i>3.2.1 – Identificazione del rischio (eventi rischiosi)</i> .....	13
<i>3.2.2 – Analisi del rischio</i> .....	13
<i>3.2.2 – Ponderazione del rischio</i> .....	14
<i>3.3 – Fase 3: trattamento del rischio</i> .....	14
<i>3.3.1 – Individuazione e programmazione delle misure</i> .....	14
<i>4 – Processo di monitoraggio e riesame sull’implementazione del P.T.P.C.T. e idoneità delle misure</i> .....	15
<i>4.1 – Monitoraggio del P.T.P.C.T. 2020-2022</i> .....	15
<i>4.2 – Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e aggiornamento del P.T.P.C.T.</i> .....	16
<i>5 – Procedimento di elaborazione ed adozione del Piano</i> .....	16
<i>6 – Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e coordinamento con gli obiettivi collegati a performance e trasparenza</i> .....	17
<i>7 – Misure generali e specifiche</i> .....	19
<i>7.1 Misura generale: codici di comportamento</i> .....	20
<i>7.2 Misura generale: inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali</i> .....	25
<i>7.3 Misura generale: formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione</i> .....	27
<i>7.4 Misura generale: conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.</i> .....	30
<i>7.5 Misura generale: divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)</i> .....	32
<i>7.6 Misura generale: patti di integrità negli affidamenti</i> .....	34
<i>7.7 Misura generale: formazione sui temi dell’etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici</i> .....	36
<i>7.8 Misura generale: rotazione del personale</i> .....	38
<i>7.9 Misura generale: tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)</i> .....	40
<i>7.10 Misura generale: Rasa – Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante</i> .....	42
<i>7.11 Misura specifica: obblighi di comunicazione e di astensione in caso di conflitto di interessi</i> .....	43
<i>7.12 Misura specifica: azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</i> .....	45
<i>7.13 Misura specifica: monitoraggio dei tempi procedurali</i> .....	47
<i>7.14 Misura specifica: monitoraggio dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000</i> .....	49
<i>7.15 Misura specifica: conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell’A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari</i> .....	51

<i>7.16 Misura specifica: conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell’A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari</i> .....	53
<i>7.17 Misura specifica: procedure negoziate</i> .....	55
<i>7.18 Misura specifica: miglioramento del processo di risk management</i> .....	56
<i>7.19 Misura specifica: attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate</i> .....	58
<i>7.20 Misura specifica: pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti</i> .....	60
<i>7.21 Misura specifica: diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca</i> .....	61
<i>7.22 Misura specifica: standardizzazione e trasparenza di procedimenti e processi</i> .....	63
<b>8 – SEZIONE TRASPARENZA</b> .....	64

Allegato n. 1 - Registro degli eventi rischiosi	
Allegato n. 2 - Tabella di valutazione del rischio del Rettorato	
Allegato n. 3 - Tabella di valutazione del rischio della Direzione Generale	
Allegato n. 4 - Tabella di valutazione del rischio della Avvocatura	
Allegato n. 5 - Tabella di valutazione del rischio della Direzione Affari istituzionali	
Allegato n. 6 - Tabella di valutazione del rischio della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio	
Allegato n. 7 - Tabella di valutazione del rischio della Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti	
Allegato n. 8 - Tabella di valutazione del rischio della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione	
Allegato n. 9 - Tabella di valutazione del rischio della Direzione Risorse Finanziarie	
Allegato n. 10 - Tabella di valutazione del rischio della Direzione Risorse Umane	
Allegato n. 11 - Tabella di valutazione del rischio della Direzione Per il Coordinamento delle strutture dipartimentali	
Allegato n. 12 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento Dell’emergenza e dei trapianti di organi	
Allegato n. 13 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Biologia	
Allegato n. 14 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Bioscienze, biotecnologie e biofarmaceutica	
Allegato n. 15 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Chimica	
Allegato n. 16 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Economia, Management e Diritto dell'Impresa	
Allegato n. 17 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Farmacia - Scienze del farmaco	
Allegato n. 18 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Fisica (interateneo)	
Allegato n. 19 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Giurisprudenza	
Allegato n. 20 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Informatica	
Allegato n. 21 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento Lettere lingue arti. Italianistica e culture comparate	
Allegato n. 22 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Matematica	
Allegato n. 23 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Medicina Veterinaria	
Allegato n. 24 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Scienze agro-ambientali e territoriali	
Allegato n. 25 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Scienze biomediche e oncologia umana	
Allegato n. 26 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Scienze del suolo, della pianta e degli alimenti	
Allegato n. 27 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Scienze della formazione, psicologia, comunicazione	
Allegato n. 28 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Scienze della terra e geoambientali	
Allegato n. 29 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Economia e Finanza	
Allegato n. 30 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Scienze mediche di base, neuroscienze e organi di senso	
Allegato n. 31 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Scienze Politiche	
Allegato n. 32 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento di Studi umanistici	
Allegato n. 33 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento Interdisciplinare di Medicina	
Allegato n. 34 - Tabella di valutazione del rischio del Dipartimento Jonico in Sistemi giuridici ed economici del Mediterraneo: società, ambiente, culture	
Allegato n. 35 - Tabella di valutazione del rischio della Scuola di medicina	
Allegato n. 36 - Tabella di valutazione del rischio della Scuola di Scienze e Tecnologie	
Allegato n. 37 - Tabella obblighi di pubblicazione UNIBA	

## 1 – Premessa

Il P.T.P.C.T. 2021-2023 dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è stato predisposto in ottemperanza:

- alla [Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” s.m.i.](#);
- al [Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni” s.m.i.](#);
- alle indicazioni fornite dall’Autorità Nazionale Anticorruzione con i [Piani Nazionali Anticorruzione](#), con le [Deliberazioni emanate dal Consiglio dell’ANAC](#) e con i [Comunicati del Presidente dell’ANAC](#);
- [normativa in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19](#);
- a [provvedimenti e comunicazione della Regione Puglia](#)
- ai provvedimenti adottati dall’Università di Bari per fronteggiare l'emergenza coronavirus pubblicati sul sito dell’Università: [Sezione Coronavirus: informazioni per la comunità universitaria](#) e [Sezione UNIBA in sicurezza](#);
- all’[Atto di indirizzo del MIUR n. 39 del 14.05.2018](#) avente ad oggetto l’aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione - Sezione Università;
- agli accordi tra l’Autorità Nazionale Anticorruzione e il Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca rispettivamente stipulati in data [05.08.2019](#) e in data [16.10.2019](#);
- alle [Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane](#), adottate dall’ANVUR con delibera n. 103 del 20.07.2015 e alla [nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020](#) approvata dal Consiglio Direttivo dell’ANVUR in data 20.12.2017.

## 2 – Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione della corruzione

La strategia di prevenzione della corruzione è attuata mediante l’azione sinergica dei seguenti soggetti:

### ➤ Il Rettore

- concorre alle iniziative programmate e dà impulso alle attività di promozione della cultura della legalità e della trasparenza.

### ➤ Il Consiglio di Amministrazione

- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza che costituiscono parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (art. 1, co. 8, L. 190/2012);
- individua il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, co. 7, L. 190/2012) tenendo conto delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperandosi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- crea le condizioni per favorire l’indipendenza e l’autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni, assicurandogli un supporto concreto e garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- adotta il P.T.P.C.T. e i suoi aggiornamenti (art. 1, co. 5, lett. a) e co. 8, L. 190/2012) contenuti nel Documento di Programmazione Integrata, valorizzando, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell’amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- promuove una cultura della valutazione del rischio all’interno dell’organizzazione, incentivando l’attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all’etica pubblica che coinvolgano l’intero personale.

### ➤ Il Senato Accademico

- esprime parere sul P.T.P.C.T.

### ➤ Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

La figura del Responsabile della prevenzione della corruzione è stata introdotta dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 in base alla quale ogni amministrazione approva un piano di prevenzione della Corruzione che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell’attuazione di detto Piano sono attribuite al predetto Responsabile.

Per quanto riguarda i poteri e le funzioni attribuite a tale figura, oltre alla citata legge 190/2012, occorre fare riferimento, in particolare, al D.lgs.14 marzo 2013, n. 33, al D.lgs. 8 aprile 2013 n. 39, al D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 e al D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Si riassumono al riguardo i seguenti punti fermi della ricognizione normativa che sono stati anche oggetto di esame nei diversi P.N.A. e richiamati nella delibera A.N.AC. n. 840/2018 e nel P.N.A. 2019.

L’art. 1 della L. 190/2012 stabilisce che il R.P.C.:

- predispone, in via esclusiva (essendo vietato l’ausilio esterno) – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e lo sottopone all’Organo di indirizzo per la necessaria approvazione;
- segnala all’organo di indirizzo e all’Organismo Indipendente di Valutazione le “disfunzioni” inerenti all’attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all’esercizio dell’azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure;
- verifica l’efficace attuazione del P.T.P.C.T. e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’amministrazione. La richiamata disposizione assegna al R.P.C.T. anche il compito di verificare, d’intesa con il dirigente competente, l’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione;
- redige la relazione annuale recante i risultati dell’attività svolta tra cui il rendiconto sull’attuazione delle misure di prevenzione definite nel Piano;
- è chiamato a vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del P.T.P.C.T., con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel Piano e alle misure di contrasto del rischio di corruzione;
- ha l’obbligo di riferire all’Organo di indirizzo politico sull’attività svolta, con la relazione annuale sopra citata da pubblicare anche nel sito web dell’amministrazione e nei casi in cui l’organo di indirizzo lo richieda.

L’art 1, co. 7, L. 190/2012 stabilisce che il R.P.C. è individuato dall’organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell’incarico con piena autonomia ed effettività. L’art. 43, D.lgs. 33/2013, assegna al R.P.C., di norma, anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza.

Con riferimento alla normativa in materia di trasparenza, si ricorda che secondo le disposizioni del predetto decreto il R.P.C.T.:

- svolge “un’attività di controllo sull’adempimento da parte dell’amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all’organo di indirizzo politico, all’O.I.V., all’Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all’ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione” (art. 43);
- è destinatario delle richieste di riesame di accesso civico c.d. “generalizzato” nei casi di diniego totale o parziale dell’accesso o di mancata risposta entro il termine previsto dalla legge, decidendo, con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni (art. 5, co. 7);
- è destinatario delle richieste di accesso civico c.d. “semplice” nei casi in cui l’amministrazione non abbia pubblicato dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, con l’obbligo di effettuare la segnalazione al vertice politico e all’O.I.V. e, nei casi più gravi, all’Ufficio di disciplina (art. 5 co.10 e art. 43 co.5).

Si segnalano altresì:

- l’art. 15, co. 3 del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 secondo il quale il R.P.C.T. cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell’amministrazione, il monitoraggio annuale della loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all’A.N.AC. dei risultati del monitoraggio;
- l’art. 15 del D.lgs. n. 39/2013, che affida al R.P.C.T. il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi di cui al medesimo decreto legislativo, con attività proprie di intervento, anche sanzionatorio, e di segnalare le violazioni all’A.N.AC. A tale proposito si segnala che l’Autorità, con delibera n. 833 del 3 agosto 2016, ha adottato le “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione”.

Inoltre, si ricordano con riferimento a tale tematica:

- l’orientamento n. 66 del 29.7.2014 e la delibera n. 1292 del 23.11.2016;
- la delibera n. 1201 del 18.12.2019, pubblicata in data 15.1.2020, che ha fornito indicazioni di carattere generale per l’applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le P.A. e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la P.A., a seguito di numerose richieste di chiarimenti intervenute nel tempo che hanno fatto emergere problematiche giuridiche ricorrenti e difficoltà applicative.

A fronte dei compiti attribuiti, la Legge 190/2012 prevede (cc. 12 e 14) anche consistenti responsabilità in capo al R.P.C.T. che risponde, in caso di commissione, all’interno dell’amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, ai sensi dell’articolo 21 del D.lgs. n. 165/2001, sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all’immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull’osservanza del piano stesso e delle misure.

Da tutto quanto sopra esposto si rileva, quindi, che il cardine dei poteri del R.P.C.T. è centrato proprio sul prevenire la corruzione, precisando anche il PNA 2019, in linea con le indicazioni già fornite nella delibera n. 840/2018, che non spetta al R.P.C.T. svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall’amministrazione oggetto di segnalazione né accertare responsabilità individuali.

Nella Delibera A.N.AC. n. 1074 del 21 novembre 2018 viene affrontato anche il tema dei rapporti tra R.P.C.T. e il Responsabile della Protezione dei dati - RPD - evidenziando che il R.P.C.T. può avvalersi, se ritenuto necessario, del

supporto del RDP nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al R.P.C.T. il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima istanza, come nel caso di un ufficio che abbia riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

Si dà atto altresì, ai sensi dell'art. 43 del D.lgs. n. 33/2013, che il Consiglio di Amministrazione, in data 23 dicembre 2020, ha nominato l'Avv. Paolo Squeo, Dirigente della Direzione Affari Istituzionali, quale Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il periodo dal 01.01.2021 al 31.12.2021.

### ➤ **I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza**

In considerazione del carattere altamente complesso dell'organizzazione universitaria, il R.P.C.T. si avvale, come già previsto dalla Circolare D.F.P. 1/2013 e confermato nel P.N.A. 2016, di Referenti che svolgono attività informativa nei confronti del R.P.C.T. affinché questi abbia elementi e riscontri per la predisposizione e il monitoraggio del Piano, nonché sull'efficace attuazione delle misure di prevenzione della corruzione.

I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono individuati nei:

- a) **Dirigenti amministrativi, incluso il Direttore Generale per gli aspetti di competenza;**
- b) **Direttori di Dipartimento di didattica e di ricerca;**
- c) **Presidenti di Scuola**

I Dirigenti dell'Amministrazione Centrale, il Coordinatore dell'Avvocatura e il Direttore Generale individuano un **Referente TAC** (per la trasparenza e l'anticorruzione) allo scopo di favorire la realizzazione degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza in relazione alle competenze ed alle attività della struttura di afferenza, alle indicazioni di volta in volta fornite dal R.P.C.T. ed in raccordo con il Direttore della struttura organizzativa cui afferisce, ferma restando la responsabilità in capo al soggetto competente.

Per i Dipartimenti di didattica e di ricerca e le Scuole tali funzioni sono svolte rispettivamente da:

- a) **Coordinatori dei Dipartimenti di didattica e di ricerca;**
- b) **Responsabili di struttura di supporto alla scuola.**

Tutti i **Dirigenti**, per la direzione/struttura di rispettiva competenza:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti (art. 16, co. 1, D.lgs. n. 165/2001);
- forniscono le informazioni richieste dal R.P.C.T. per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione, svolte dall'ufficio cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (procedimenti ex art. 16 D.lgs. n. 165/2001);
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43, D.lgs. n. 33/2013);
- controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 43, D.lgs. n. 33/2013);
- osservano le norme del Codice di comportamento di cui sono diretti destinatari (art. 13, D.P.R. n. 62/2013);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. n. 62/2013 e verificano le ipotesi di violazione (art. 15, D.P.R. n. 62/2013);
- osservano le misure contenute nel presente Piano (art. 1, co. 14, L. n. 190/2012);
- partecipano attivamente al processo di gestione del rischio (P.N.A. 2013 e P.N.A. 2019), coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- valorizzano la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- curano lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovono la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- si assumono la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nel P.T.P.C.T. e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel P.N.A. 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);
- tengono conto, in sede di valutazione delle performance, anche del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il R.P.C.T.;
- individuano i referenti TAC;
- propongono le misure di prevenzione della corruzione;
- hanno l'obbligo di avviare i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti ex art. 55 bis co. 1 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ovvero di segnalare all'ufficio competente per i procedimenti disciplinari i fatti ritenuti di rilievo disciplinare.

#### ➤ **Il Nucleo di valutazione**

- Svolge compiti propri connessi alle attività anticorruzione e trasparenza (artt. 43 e 44, D.lgs. n. 33/2013 - art. 1, co. 8 bis, L. n. 190/2012 – art. 14, co. 4, lett.g), D.lgs. n. 150/2009);
  - partecipa al processo di gestione del rischio;
  - considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti (P.N.A. 2013, Allegato 1, par. A.2);
  - esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. n. 62/2013;
  - può richiedere ai sensi del D.lgs. n. 97/2016 al R.P.C.T. le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo di competenza;
  - offre, nell’ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al R.P.C.T. e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;
  - fornisce, qualora disponibili, dati e informazioni utili all’analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;
  - favorisce l’integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.
- **L’Ufficio procedimenti disciplinari**
- Svolge i procedimenti disciplinari nell’ambito della propria competenza (art. 55 bis, D.lgs. n. 165/2001);
  - cura l’aggiornamento del Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. n. 62/2013, in raccordo con il R.P.C.T., secondo le più puntuali indicazioni contenute nelle “Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni” emanate con Delibera n. 177/2020.

#### ➤ **Tutti i lavoratori dell’Università**

- Partecipano al processo di gestione del rischio (P.N.A.2013, Allegato 1, par. B.1.2);
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, co. 14, L. n. 190/2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o responsabile di struttura o all’Ufficio procedimenti disciplinari (art. 54 bis, D.lgs. n. 165/2001);
- segnalano i casi di personale conflitto di interessi nelle ipotesi e secondo le modalità definite dal Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. n. 62/2013.

#### ➤ **I collaboratori a qualsiasi titolo dell’Università**

- Osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T.;
- segnalano le situazioni di illecito nelle ipotesi e secondo le modalità definite dal Codice di comportamento adottato in attuazione del D.P.R. n. 62/2013.

#### ➤ **Responsabile dell’Anagrafe delle Stazione Appaltante (R.A.S.A.)**

Secondo quanto precisato dal Comunicato del Presidente dell’A.V.C.P. (ora A.N.AC.) del 28 ottobre 2013, ciascuna stazione appaltante è tenuta a nominare, con apposito provvedimento, il Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (R.A.S.A.) incaricato della compilazione e dell’aggiornamento dell’Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (A.U.S.A.), istituita ai sensi dell’art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

Con D.D.G. n. 895 del 23.12.2013, presso questa Università è stato individuato come R.A.S.A. l’Avv. Paolo SQUEO, all’epoca Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ed attualmente Direttore della Direzione Affari Istituzionali dal 31.07.2020 e R.P.C.T. dal 01.01.2021. Nelle more dell’attribuzione dell’incarico di Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, attualmente conferito ad interim al Direttore Generale, l’Avv. Squeo continua a svolgere la funzione di R.A.S.A.

### **3 – Processo di gestione del rischio**

Il processo di gestione del rischio, secondo le indicazioni fornite dal P.N.A. 2019, si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento e si articola nelle fasi di seguito indicate e rappresentate nella Figura 1:

Fase 1: analisi del contesto interno e esterno

Fase 2: valutazione del rischio (identificazione del rischio, analisi del rischio, ponderazione del rischio)

Fase 3: trattamento del rischio (identificazione delle misure e programmazione delle misure).

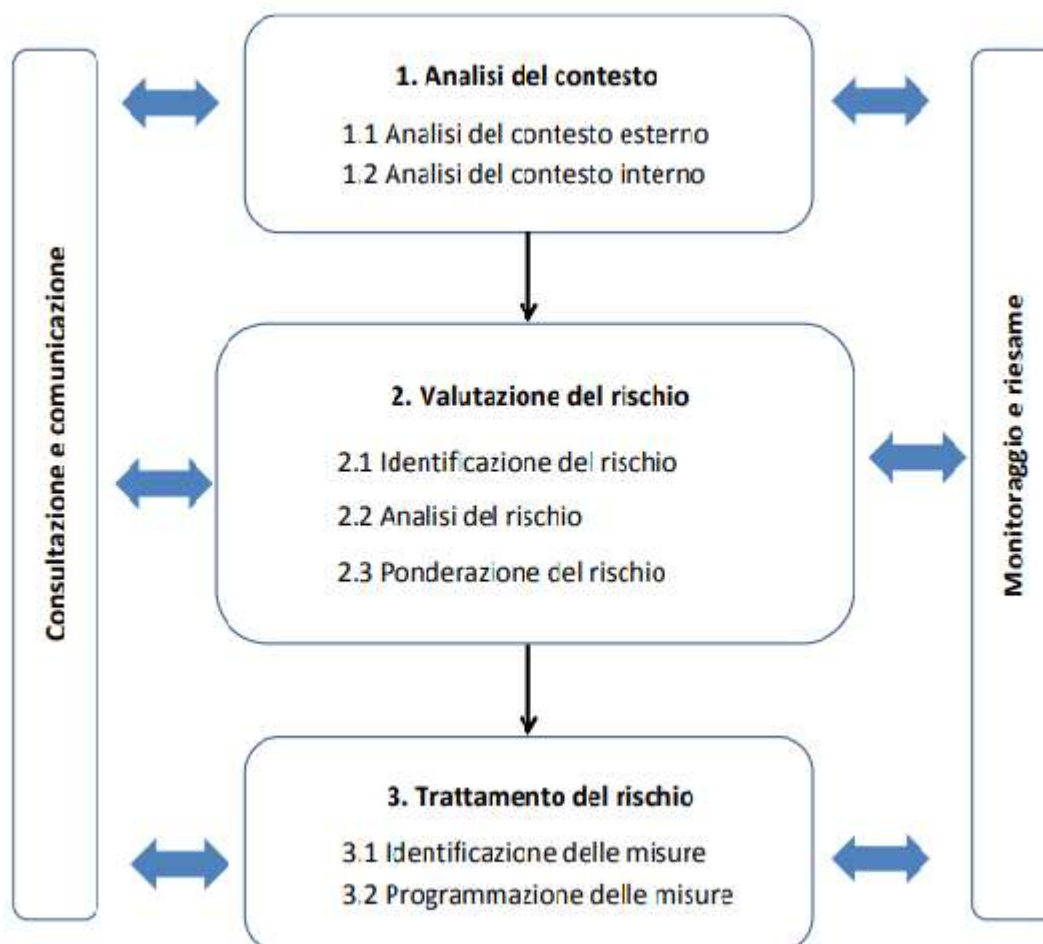
Alle predette fasi centrali del processo si affiancano due ulteriori fasi trasversali ovvero la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame. In un’ottica migliorativa, in ogni ripartenza il ciclo deve tener conto delle risultanze del ciclo precedente, utilizzando l’esperienza accumulata e adattandosi agli eventuali cambiamenti del contesto interno ed esterno.

L’intero processo di gestione del rischio è attuato con il coinvolgimento:



- dei Referenti (Dirigenti, incluso il Direttore Generale, Direttori di Dipartimento, Presidenti di Scuola)
- del Nucleo di Valutazione
- degli Organi dell'Università, dei componenti della Comunità universitaria e degli stakeholder interni ed esterni, i quali, mediante procedura aperta alla partecipazione, sono invitati a trasmettere proposte e contributi rispetto all'aggiornamento della strategia di prevenzione della corruzione progettata dall'Università.

Figura n. 1 – Il processo di gestione del rischio di corruzione



### 3.1 – Fase 1: analisi del contesto

L'analisi del **contesto esterno ed interno** è stata attuata acquisendo le informazioni necessarie ad identificare il processo corruttivo, valutando sia le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ateneo opera (**contesto esterno**), tenuto conto dei fattori legati al territorio di riferimento, alle relazioni e alle possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interesse, sia l'organizzazione dell'Ateneo (**contesto interno**), tenuto conto della struttura organizzativa e della mappatura dei processi.

Nella parte introduttiva del Documento di Programmazione Integrata, cui si fa espresso rinvio, sono presenti le informazioni di sintesi per gli stakeholder e l'analisi del contesto relativa agli ambiti della didattica, della ricerca, della terza missione e dell'amministrazione mentre nel Documento di Programmazione Strategica sono disponibili informazioni relative alle priorità politiche e agli obiettivi strategici, incluse le politiche della qualità.

Nel Piano Integrato viene affrontata, tra l'altro, la dimensione economica, finanziaria e patrimoniale e l'integrazione con il bilancio.

Nella presente sede si intende precisare ulteriormente quanto segue.

#### 3.1.1 – Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Università opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività, anche con

specifico riferimento alle strutture che compongono l'Università. L'analisi è stata condotta sulla base delle fonti già disponibili e più rilevanti di seguito riportate.

### **Scenario internazionale e nazionale**

Degno di nota è il risultato dell'**indagine condotta da Transparency International** che ha stilato la classifica dei 180 Paesi analizzati nell'anno 2020 sulla base del Corruption Perception Index (CPI), ovvero dell'indice di corruzione percepita.

L'indagine colloca l'Italia al 52° posto – a fronte del 53° dell'anno precedente – evidenziando, pertanto, che, nonostante il lieve migliore collocamento nella classifica, è tuttora necessario proseguire sulla strada del potenziamento degli strumenti di prevenzione della corruzione, con particolare attenzione alla trasparenza della spesa pubblica ed in particolare dei contratti pubblici, come espressamente raccomandato dal rapporto di cui si discute.

**Il Rapporto quadrimestrale sul mercato dei contratti pubblici del 22 ottobre 2020** raccoglie i dati principali relativi alle procedure di affidamento perfezionate di importo pari o superiore a 40.000 euro nel periodo gennaio - aprile 2020, in piena emergenza pandemica. Dal rapporto emerge che il mercato dei contratti pubblici ha subito, a causa del Covid-19, la prima flessione dopo 3 anni di incremento: il valore economico delle gare è calato più del loro numero, ma sono aumentati i contratti per le forniture, e le procedure avviate prima e durante l'emergenza non hanno subito uno stop. Per quanto riguarda la scelta del contraente, si conferma una prevalenza delle procedure "derogatorie" in quanto 2 gare su 3 sono aggiudicate tramite affidamento diretto o procedura negoziata senza previa pubblicazione del bando, per un valore complessivo pari a circa un terzo dell'intero mercato

La **Relazione sullo Stato di diritto 2020** presentata dalla Commissione Europea il 30.09.2020 analizza i quattro pilastri principali che hanno un forte impatto sullo Stato di diritto: i sistemi giudiziari nazionali, il quadro normativo e istituzionale anticorruzione, il pluralismo e la libertà dei media e altre questioni istituzionali relative al bilanciamento dei poteri, essenziali per un sistema efficace di governance democratica. Il rapporto promuove l'Italia e l'azione anticorruzione. In particolare, sulle misure di prevenzione, la Commissione sottolinea che "*l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha potenziato la sua sfera di intervento a favore di una cultura di prevenzione della corruzione, mantenendo parallelamente la sua funzione di vigilanza e regolamentazione dei contratti pubblici*" e dà atto all'Italia di aver adottato una legislazione in materia di protezione dei whistleblower, ponendo l'A.N.AC. al centro del sistema di tutela.

Per quanto di interesse, la Relazione evidenzia per l'Italia:

- l'inasprimento delle sanzioni per i reati di corruzione,
- il rafforzamento dei poteri e delle capacità dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per quanto riguarda il suo ruolo preventivo nella lotta alla corruzione,
- il ricorso a sistemi e protocolli investigativi per contrastare l'infiltrazione della criminalità organizzata nella pubblica amministrazione
- il crescente ricorso a pratiche corruttive da parte delle organizzazioni criminali per conseguire i loro obiettivi
- il ruolo centrale della Guardia di Finanza quale corpo di polizia militare specificamente incaricato di contrastare la corruzione
- la frammentazione del quadro giuridico in materia di conflitto di interesse
- la presenza di specifiche disposizioni in materia di pantouflage solo per i funzionari pubblici e non per i titolari di cariche pubbliche

### **Il comparto universitario**

I risultati del "**Quarto Rapporto sul Whistleblowing Anac del 2019**" confermano il trend in crescita delle segnalazioni di Whistleblowing evidenziando un sensibile miglioramento della qualità delle segnalazioni e di una maggiore fiducia nei confronti dell'istituto.

Dal citato rapporto emerge altresì che le Università che non hanno ricevuto segnalazioni risultano essere l'Università di Catanzaro, l'Università di Genova, l'Università di Trieste e l'Università del Salento.

L'area geografica di provenienza delle segnalazioni maggiormente coinvolte è il Sud con le Isole mentre tra le tipologie di illeciti segnalati i più frequenti si confermano gli appalti illegittimi (22,6%). In calo i casi di corruzione, cattiva amministrazione ed abuso di potere (passati dal 24,1% del 2018 al 18,7% del 2019). A seguire, concorsi illegittimi (12,3%), cattiva gestione delle risorse pubbliche o vicende di danno erariale (11,5%) e i conflitti di interessi (9%). In più della metà dei casi il whistleblower è un dipendente pubblico (55,3 delle segnalazioni), un lavoratore/collaboratore di una impresa fornitrice della Pubblica amministrazione (14,2%) o un dipendente di società controllate o partecipate 14%; oltre un terzo delle segnalazioni arrivano da dipendenti di Regioni ed enti locali (38,3%).

Recentemente è stato pubblicato sul sito dell'Autorità il documento avente ad oggetto "**L'ANAC e la tutela dei whistleblower: dalla dichiarazione di nullità della misura ritorsiva alla sanzione inflitta al responsabile**", un breve resoconto dell'attività sanzionatoria in materia. Dal predetto documento si evince che l'Autorità, nel corso dell'anno 2020, ha definito complessivamente n. 1616 fascicoli; in virtù del recente Regolamento "per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001" (cfr. misura 7.9 "Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)") sono stati condotti n. 21 procedimenti sanzionatori che hanno condotto all'irrogazione di n. 3 sanzioni, ognuna di importo corrispondente a 5.000 euro. Le tre delibere sanzionatorie contengono l'accertamento della natura ritorsiva delle misure disposte nei confronti del whistleblower, delle quali è stata

tra l'altro dichiarata la nullità (co. 7, art. 54 bis, D.lgs. n. 165/2001). Nel resoconto sono contenute le motivazioni alla base delle decisioni di ANAC di sanzionare i soggetti responsabili della violazione della disciplina sul whistleblowing.

Inoltre sono stati esaminati il **Referto sul sistema universitario della Corte dei Conti – Sezioni riunite in sede di controllo – del novembre 2017 e la Relazione annuale 2018 della Corte dei Conti “I rapporti finanziari con l’Unione europea e l’utilizzazione dei Fondi comunitari” n. 1/2019 – Sezione di controllo per gli affari comunitari e internazionali**. La predetta relazione fa riferimento, fra l'altro, all'utilizzo del Fondo di sviluppo regionale (FESR) e al mancato raccordo tra le banche dati delle Scuole e delle Università e le offerte formative e di lavoro. La Corte dei Conti, nella programmazione per il 2019 delle Sezioni riunite in sede di controllo, ha previsto la predisposizione, tra l'altro, di referti e/o rapporti periodici come quello sul Coordinamento della finanza pubblica, sul Costo del lavoro pubblico, sul Sistema universitario e sul Sistema informatico pubblico.

Con riferimento alla disciplina sulle incompatibilità, nel 2018 il Miur ha emanato l'atto di indirizzo n. 39 in cui si chiarisce, tra l'altro, cosa si intenda per consulenze, fissando il punto della “natura occasionale e dunque non abituale ma saltuaria”. Da due anni a questa parte la Guardia di finanza e la Corte dei Conti stanno verificando negli Atenei le incompatibilità previste per i dipendenti pubblici e sino al 2019 il numero dei casi sotto esame supera 600.

### 3.1.2 – *Analisi del 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.

Al D.P.I. sono allegati i progetti direzionali formulati per l'anno 2021 nei quali sono definiti responsabilità, obiettivi, indicatori, target e risorse finanziarie.

Nel triennio 2018-2020 non si registrano segnalazioni di condotte illecite presentate tramite il canale dedicato all'istituto del whistleblowing, mentre in tema di procedimenti disciplinari che hanno coinvolto dipendenti dell'Università di Bari si riportano i dati numerici contenuti nella tabella sotto riportata:

	2020	2019	2018
Procedimenti disciplinari avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti	0	3	5
Procedimenti disciplinari avviati per fatti penalmente rilevanti a carico dei dipendenti riconducibili a reati relativi ad eventi corruttivi	0	1	2
Procedimenti disciplinari avviati a carico dei dipendenti per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali	1	5	4

Nel processo di elaborazione del presente piano si è tenuto conto dei risultati del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nei precedenti piani, in ossequio alle prescrizioni dell'allegato 1 al PNA 2019. Per mera comodità espositiva tali risultati sono esposti nell'ambito di ciascuna delle misure previste dal presente Piano. In data 20.12.2019 è scaduto l'accordo di collaborazione tra l'Università ed il Comando Regionale Puglia della Guardia di Finanza con lo scopo di attivare controlli delle dichiarazioni sulla condizione reddituale e patrimoniale degli studenti universitari, finalizzate alla riduzione di tasse universitarie o di altre prestazioni agevolate in materia di diritto allo studio. L'Ateneo ha stipulato un nuovo accordo in data 28.09.2020. La mirata attività di analisi dei dati ha riguardato nell'anno 2020 n. 22 controlli rilevando la presenza di irregolarità in 16 casi, con un recupero di gettito contributivo, comprensivo di sanzioni, pari ad euro 12.341,82. Inoltre, con riferimento alla concessione di vantaggi economici agli studenti, è stato implementato in house il software per i controlli automatici sui dati dei borsisti/idonei borsisti comunicati dall'A.Di.S.U. Il software consente la verifica, l'individuazione delle anomalie ed il successivo allineamento finalizzato al caricamento in ESSE3 dei dati ricevuti dall'A.Di.S.U., con la collaborazione diretta dell'ente e delle segreterie studenti. Sono inoltre gestiti informaticamente tramite la procedura ESSE3 sia i concorsi sia le graduatorie relativi a corsi di studio a numero programmato, scuole di specializzazione, dottorati di ricerca, master, corsi di formazione e aggiornamento (inclusi percorsi abilitanti speciali e corsi 24 CFU), esami di stato.

Le iniziative di automazione dei processi hanno consentito di garantire l'efficienza, l'efficacia e l'economicità delle relative azioni amministrative. In particolare, con il controllo automatico dei dati dei borsisti A.Di.S.U. si assolve ad una pluralità di obblighi con un'unica operazione di immissione di dati, si riducono i rischi corruttivi e si ottiene il recupero delle somme dovute per tasse dagli studenti.

L'Università, in ossequio a quanto disposto dal **decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015 «Determinazione degli indicatori di anomalia al fine di agevolare l'individuazione di operazioni sospette di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo da parte degli uffici della pubblica amministrazione»**, ha individuato altresì, con D.D.G. n.112 del 1 marzo 2019, un'unità di personale cui affidare la funzione di **“gestore”** di cui all'art. 6, cc. 3 e 4, quale soggetto delegato a valutare e trasmettere le segnalazioni alla UIF.

L'Ateneo ha inoltre redatto i seguenti documenti: il **Bilancio sociale di Ateneo**, pubblicato sul sito web istituzionale, ed il **Report Bilancio ambientale 2012-2018**, pubblicato nella Sezione “Amministrazione Trasparente”, in quanto la tutela dell'ambiente e del territorio rientra tra le principali responsabilità delle Istituzioni ed è tra i temi per cui, sempre più frequentemente, le amministrazioni pubbliche sono chiamate a rispondere con trasparenza ai cittadini.

Il Bilancio sociale costituisce un fondamentale strumento di rappresentazione delle attività dell'Ateneo e dei suoi rapporti con il territorio nel suo complesso, in grado di porre in risalto, attraverso una lettura unitaria e sistemica, la sua identità, i suoi valori, la sua *mission*, le risorse disponibili per il perseguimento dei fini istituzionali, i risultati raggiunti e gli obiettivi di miglioramento ritenuti opportuni per potenziare le ricadute sociali che l'Università è in grado di generare. L'arco temporale oggetto di rendicontazione è il periodo 2010-2017 con alcuni riferimenti al 2018. La terza edizione del Bilancio Sociale rappresenta anche il risultato dell'analisi dell'Ateneo alla luce del nuovo assetto istituzionale universitario post Legge n. 240/2010 e dei molteplici documenti istituzionali adottati dalla nostra Università: dal Piano di rientro e di rilancio 2014-2016 al Piano Strategico, dal Documento di Programmazione Integrata al nuovo Statuto.

In data 11 marzo 2019 l'Università di Bari ha sottoposto all'ANVUR il documento relativo al Bilancio Sociale di Ateneo.

L'Agenzia ha condiviso la *ratio* generale dell'intervento, ispirato ad affiancare ai doveri e alle attività istituzionali dell'Università il concetto di responsabilità sociale della stessa, a cui ogni Ateneo risponde in maniera differenziata.

Si segnala inoltre che è stato approvato il nuovo Statuto di Ateneo, aggiornato con riferimento alle recenti normative (emanato con D.R. n. 423 del 4 febbraio 2019 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale in data 23 febbraio 2019). Con il nuovo Statuto è stato operato un profondo riordino della Carta fondamentale dell'Ateneo che afferma un modello di Università aperta alla società civile e al dialogo e all'interazione tra le culture. Particolare interesse viene dedicato all'organizzazione gestionale, delle risorse umane e delle relazioni sindacali nonché all'istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali. Il nuovo modello organizzativo dell'Università è articolato secondo una gestione per processi affidata ai dirigenti e coerente con i principi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e di valorizzazione e valutazione delle risorse umane.

Nel corso dell'anno 2020 è stato aggiornato il Regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità e si è attualmente in attesa del prescritto parere da parte del competente Ministero.

**A tale riguardo si segnalano i seguenti atti e regolamenti adottati dall'Ateneo negli ultimi tre anni con impatti positivi in tema di prevenzione della corruzione:**

- Linee Guida per la rotazione degli incarichi del personale dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro emanate con D.R. n. 319 del 03.02.2021;
- Regolamento in materia di telelavoro emanato con D.R. n. 1678 del 09.07.2020;
- Regolamento in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro dell'Università degli studi di Bari emanato con D.R. n. 1522 del 17.06.2020;
- Regolamento di organizzazione e funzionamento del Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) emanato con D.R. n. 1192 del 07.05.2020;
- Regolamento di Ateneo per la valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale dei professori e ricercatori a tempo indeterminato ai fini dell'attribuzione degli scatti biennali, ai sensi degli artt. 6 e 8 della Legge n. 240/10 emanato con D.R. n. 872 del 31.03.2020;
- Regolamento per la valutazione dell'impegno didattico, di ricerca e gestionale dei professori e dei ricercatori a tempo indeterminato ai fini dell'attribuzione degli scatti triennali, ai sensi degli artt. 6 e 8 della L. n. 240/2010 e s.m.i. emanato con D.R. n. 869 del 30.03.2020;
- Regolamento sulla contribuzione studentesca Anno Accademico 2020-2021 emanato con D.R. n. 576 del 21.02.2020;
- Regolamento per l'accesso e l'utilizzo delle liste di distribuzione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro emanato con D.R. n. 63 del 10.01.2020;
- Regolamento in materia di progressione tra le categorie in applicazione dell'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo n. 75/2017 emanato con D.R. n. 4870 del 23.12.2019;
- Manuale di gestione del protocollo informatico emanato con D.D.G. n. 688 del 05.12.2019;
- Regolamento elettorale emanato con D.R. n. 4081 del 14.11.2019;
- Regolamento dei master universitari e short master universitari emanato con D. R. n. 905 del 06.09.2019 ad integrazione del D.R. n. 2488 del 18.07.2014;
- Regolamento di Ateneo per le Attività di Valutazione e Autovalutazione della Ricerca basate sul “Sistema di Supporto alla Valutazione della Produzione Scientifica degli Atenei” promosso dalla CRUI e dall'Università degli Studi della Basilicata, emanato con D.R. n. 2998 del 18.06.2019, al fine di dotarsi di un proprio sistema di autovalutazione ai sensi dell'art. 2, comma 1 e dell'art. 4 del D.lgs. n. 19 del 27 gennaio 2012 e di supporto delle

procedure di valutazione esterna della produzione scientifica, con particolare riferimento alla VQR (Art. 3 del DPR 1 febbraio 2010, n. 76, così come modificato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232);

- Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e per la disciplina dei procedimenti relativi all'accesso ai sensi della legge 241/1990, all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'università degli Studi di Bari Aldo Moro, emanato con D.R. n. 1804 del 28.03.2019 e modificato con D.R. 2848 del 12.06.2019;
- Regolamento per il rilascio di nulla osta al trasferimento/passaggio ad anni di corso successivi al primo dei corsi di laurea magistrale a ciclo unico in medicina e chirurgia, medicina e chirurgia in lingua inglese ed in odontoiatria e protesi dentaria afferenti alla Scuola di Medicina approvato nel Consiglio della Scuola di Medicina del 15.05.2019;
- Regolamento per la composizione delle commissioni giudicatrici dei contratti pubblici emanato con D.R. n. 2285 del 09.05.2019;
- Linee guida per la concessione del patrocinio e l'autorizzazione all'utilizzo del logo approvate dal S.A. del 14.01.2019;
- Regolamento dell'Agenzia per il Placement dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro emanato con D.R. n. 4326 del 19.12.2018;
- Circolare informativa, predisposta dal R.P.C.T. recante "Disposizioni attuative per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato", prot. n. 82309 del 14.11.2018;
- Regolamento Missioni dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro emanato con D.R. n. 4293 del 17.12.2018;
- Regolamento sulle incompatibilità e sul rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L. dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro emanato con D.R. n. 3363 del 12.10.2018;
- Regolamento dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro in materia di Dottorato di Ricerca emanato con D.R. n. 1154 del 19.04.2018;
- Regolamento per l'attivazione di posti di professore straordinario a tempo determinato, ai sensi dell'art. 1, comma 12, della Legge n. 230/2005 emanato con D.R. n. 1146 del 18.04.2018;
- Regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo emanato con D.R. n. 1138 del 18.04.2018;
- Regolamento per la disciplina e la gestione delle sponsorizzazioni e delle altre tipologie di finanziamento esterno emanato con D.R. n. 1049 del 05.04.2018 al fine di promuovere e sostenere attività scientifiche, didattiche e di servizio dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro nonché di favorire, attraverso nuove entrate, l'innovazione organizzativa, il miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi e la realizzazione di economie;
- Regolamento per la costituzione di SPIN OFF e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso emanato con D.R. n. 696 del 27.02.2018
- Regolamento per l'accesso e l'utilizzo del servizio di posta elettronica di Ateneo dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro emanato con D.R. n. 428 del 08.02.2018.

**Ulteriori Regolamenti adottati in anni precedenti, con impatto in tema di prevenzione della corruzione, sono richiamati nelle singole misure.**

### **3.1.2.2 – Mappatura dei processi e identificazione delle aree di rischio**

L'aspetto centrale dell'analisi e della valutazione dei rischi dell'Ateneo è costituito dalla "mappatura dei processi" dell'organizzazione, secondo un modello che prevede l'individuazione di: macro-processi, processi e subprocessi, effettuata sulla base delle informazioni raccolte nel 2016 (D.D.G. n. 436 del 30.6.2016 di avvio della fase di sperimentazione gestionale del nuovo modello organizzativo dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro a decorrere dal 01.07.2016), con il coinvolgimento di tutti i responsabili delle strutture che hanno collaborato alla mappatura, tenendo conto anche dell'analisi dei profili delle posizioni organizzative, della mappatura delle competenze e dell'aggiornamento normativo. Per identificare i processi si è partiti dall'analisi della documentazione esistente riguardante l'organizzazione (organigramma, funzionigramma, regolamenti, ecc.) al fine di effettuare una prima catalogazione, in macro-aggregati, dell'attività svolta, effettuando anche l'analisi di benchmark con un confronto sistematico di situazioni analoghe, contestualizzato rispetto alle caratteristiche specifiche dell'Ateneo di Bari.

Negli anni successivi si sono susseguite varie modifiche e revisioni del mappale dei processi sino ad arrivare alla mappatura realizzata nei primi mesi dell'anno 2020 nell'ambito di un apposito gruppo di lavoro e formalizzata con D.D.G. n. 206 del 31.07.2020.

Tale assetto organizzativo si articola in:

- n. 14 Macroprocessi;
- n. 157 Processi;
- n. 1.175 Subprocessi.

Ogni subprocesso è stato attribuito ad una delle seguenti aree di rischio:

- acquisizione e gestione del personale
- affari legali e contenzioso
- contratti pubblici

- controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- gestione dei sistemi informativi
- gestione della didattica
- gestione delle attività di ricerca
- gestione delle autorizzazioni dei professori allo svolgimento di attività esterne
- incarichi e nomine
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- reclutamento dei docenti.

L'identificazione e l'analisi del rischio in relazione ad un numero così alto di subprocessi, effettuata da parte delle n. 35 strutture in cui si articola l'Università, ha condotto ad un numero di valutazioni elevatissimo, pari a circa 10.000 (vedi allegati da n. 2 a n. 36). Ciò se da un lato consente di disporre di informazioni dettagliate, tuttavia comporta una considerevole difficoltà nella gestione e nell'analisi dei dati.

Nell'anno 2020 il Direttore Generale, su mandato del Consiglio di Amministrazione, ha avviato un progetto di revisione del modello organizzativo nell'ottica di una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa da realizzarsi anche con una profonda revisione e semplificazione dei processi lavorativi. A valle della nuova mappatura dei processi, si procederà al tempestivo aggiornamento della valutazione del rischio, secondo la programmazione dell'attività descritta nella misura "Miglioramento del processo di risk management"

### **3.2 – Fase 2: valutazione del rischio**

La valutazione del rischio, secondo la metodologia suggerita dal P.N.A., si è articolata in tre fasi: l'identificazione degli eventi rischiosi, l'analisi del rischio e la ponderazione del rischio.

#### **3.2.1 – Identificazione del rischio (eventi rischiosi)**

In questa fase sono individuati e descritti i possibili rischi di corruzione in relazione ai subprocessi di pertinenza dell'Ateneo che hanno costituito l'oggetto di analisi per l'identificazione dei rischi.

È stato predisposto un elenco costituito da n. 230 eventi rischiosi tenendo conto delle risultanze dell'analisi della mappatura dei processi, dell'analisi di eventuali casi giudiziari accaduti in passato, delle risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal R.P.C.T., delle segnalazioni eventualmente ricevute tramite il canale del Whistleblowing o altre modalità (Sportello Onestà, U.R.P. o provenienti dalla società civile); delle esemplificazioni elaborate dall'A.N.AC.; del registro dei rischi realizzati da altri Atenei; dell'analisi di documenti di banche dati e di casi di corruzione.

Nell'ambito della rilevazione del rischio, i Referenti, dopo aver effettuato l'analisi dei subprocessi di competenza, hanno proceduto ad individuare i relativi eventi rischiosi scegliendoli dall'elenco proposto.

Tale prima analisi di formalizzazione degli eventi rischiosi ha portato alla predisposizione del Registro degli Eventi Rischiosi contenuto nella tabella allegata con il n. 1, dove per ciascun subprocesso è riportata la descrizione degli eventi rischiosi individuati.

I comportamenti potenzialmente riferibili a fenomeni di *malagestio* e corruttivi sono riconducibili nella gran parte dei casi alle seguenti principali categorie:

- parzialità nella verifica dei presupposti e dei presupposti giuridici
- abuso della discrezionalità di scelta del fornitore
- accordi collusivi con le imprese o tra imprese e funzionari
- errore imputazione dati
- rilevazione di notizie riservate
- inosservanza conflitto di interesse
- alterazione, utilizzo improprio di informazioni o di documentazione
- inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della procedura
- abuso di discrezionalità
- riconoscimento indebito
- utilizzo di criteri non in linea con la normativa contrattuale
- manipolazione indebita dei dati acquisiti.

#### **3.2.2 – Analisi del rischio**

Per la stesura del P.T.P.C.T. si è fatto riferimento al P.N.A. 2019 ed al relativo Allegato 1 denominato "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", che disciplina il processo di risk management, ponendosi come obiettivo quello di essere l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei Piani triennali della

prevenzione della corruzione e della trasparenza. Nell'Allegato 1 si chiarisce che le Amministrazioni possono applicare il nuovo approccio valutativo (di tipo qualitativo) gradualmente e in ogni caso non oltre l'adozione del P.T.P.C.T. 2021-2023.

Il predetto approccio ha condotto all'individuazione dei seguenti sette indicatori di rischio:

1. Livello di interesse "esterno"
2. Grado di discrezionalità del decisore interno
3. Manifestazione di eventi corruttivi in passato
4. Opacità del processo decisionale
5. Livello di collaborazione del Responsabile nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del P.T.P.C.T.
6. Grado di attuazione delle misure di trattamento
7. Livello dei controlli previsti, di meccanismi di condivisione delle valutazioni e di "segregazione delle funzioni".

Gli indicatori di rischio (key risk indicators) rappresentano dei criteri specifici che forniscono indicazioni sul livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi, del subprocesso o sue attività componenti, tenendo in opportuna considerazione fatti ed elementi noti, dati storici rilevabili o segnalazioni pervenute (necessariamente documentabili).

Per ciascun subprocesso sottoposto a valutazione, la misura dell'esposizione a rischio attraverso questi indicatori ha fatto riferimento agli ultimi 5 anni ed è stata effettuato utilizzando la scala di misurazione ordinale di riferimento BASSO-MEDIO-ALTO. Gli indicatori sono stati ampiamente descritti in una specifica informativa sui criteri di valutazione del rischio trasmessa ai Referenti.

La valutazione dell'esposizione del subprocesso al rischio corruttivo è stata formulata dai soggetti responsabili attraverso l'autovalutazione. Dopo aver effettuato una valutazione sui singoli indicatori, gli stessi hanno proceduto ad esprimere una valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, ossia un giudizio sintetico, utilizzando la medesima scala a tre valori BASSO-MEDIO-ALTO, motivandolo adeguatamente e con il supporto di apposita documentazione, ove disponibile. Il valore complessivo di esposizione al rischio ha lo scopo di fornire una misurazione sintetica del livello di rischio associabile all'oggetto di analisi (subprocesso). Il R.P.C.T. si è avvalso anche dell'analisi e delle elaborazioni delle osservazioni rinvenienti dall'indagine di customer satisfaction MISURIAMOCI 2019 per giungere ad un più corretto valore complessivo di esposizione al rischio.

### **3.2.2 – Ponderazione del rischio**

Il risultato dell'analisi dei rischi ha permesso di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di esposizione al rischio al fine di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio e le priorità di trattamento dei rischi. L'attuazione delle azioni di prevenzione ha come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Al fine di evitare di appesantire l'attività amministrativa, *in primis* si è tenuto conto delle misure già attuate e delle eventuali azioni volte a migliorarle: nel caso in cui le misure esistenti non siano ritenute sufficienti a ridurre in modo significativo il rischio corruttivo, si potranno implementate nuove misure nel rispetto del principio di sostenibilità economica ed organizzativa.

A livello di ponderazione del rischio si interviene con apposite misure di prevenzione in presenza di un rischio rilevato, salvo che a livello organizzativo siano già operative adeguate modalità in grado di mitigare i rischi rilevati. La ponderazione del rischio infatti può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

### **3.3 – Fase 3: trattamento del rischio**

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, sono individuate e valutate le misure di prevenzione della corruzione, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

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

L'obiettivo è quello di individuare, per i subprocessi esposti ad un maggiore livello di rischio, le misure di prevenzione della corruzione a questi collegate, tenendo conto della distinzione tra misure generali e misure specifiche; queste ultime in particolare devono agire puntualmente su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio. Per stabilire le priorità di trattamento, si tiene conto del livello di esposizione al rischio determinato partendo dalle attività che presentano una esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle che si caratterizzano per un'esposizione più contenuta.

#### **3.3.1 – Individuazione e programmazione delle misure**

La progettazione delle misure deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali come la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano,

dunque, per l'incidenza su tali rischi. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione.

Per ogni misura programmata nel presente P.T.P.C.T. sono indicati i seguenti elementi:

- la descrizione della misura;
- le finalità perseguite;
- i riferimenti normativi;
- l'eventuale collegamento con gli obiettivi di performance e la programmazione strategica di Ateneo;
- i risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nel precedente P.T.P.C.T.

Con riferimento alla programmazione operativa delle misure, sono stati tenuti in considerazione:

- le fasi di attuazione della misura, con indicazione dei vari passaggi con cui l'Ateneo intende adottare la misura;
- la tempistica di attuazione nel tempo;
- le responsabilità connesse all'attuazione della misura;
- gli indicatori di monitoraggio, al fine di definire eventuali correttivi adeguati e funzionali alla corretta attuazione delle misure, e i valori attesi (target).

L'identificazione e la programmazione delle misure devono avvenire, anche al fine di individuare le modalità più adeguate in tal senso, con il più ampio coinvolgimento dei soggetti cui spetta la responsabilità della loro attuazione, ed in particolare dei dirigenti che, in quanto competenti per il proprio ufficio e a conoscenza dei processi e delle rispettive attività, sono i più idonei ad individuare misure realmente incisive per prevenire gli specifici rischi.

Le misure sono individuate e descritte nel successivo paragrafo 7.

#### ***4 – Processo di monitoraggio e riesame sull'implementazione del P.T.P.C.T. e idoneità delle misure***

Il monitoraggio del R.P.C.T., attuato con la collaborazione dei Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e dei Referenti TAC, nonché della U.O. di supporto al R.P.C.T., consiste nel verificare l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel P.T.P.C.T. da parte delle Strutture in cui si articola l'Università.

Il R.P.C.T. deve tener conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio per individuare i processi/attività maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione di monitoraggio. Le verifiche programmate non esauriscono l'attività di monitoraggio del R.P.C.T. poiché alle attività pianificate si aggiungono quelle non pianificate che dovranno essere attuate a seguito di segnalazioni che pervengono al R.P.C.T. in corso d'anno tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità.

Inoltre, il R.P.C.T.:

- a) può richiedere in qualsiasi momento, e anche su segnalazione del responsabile di ciascun procedimento, ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento;
- b) può verificare e chiedere in ogni momento delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente ipotesi di corruzione e illegalità;
- c) può effettuare in qualsiasi momento, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascuna unità organizzativa funzionali all'obiettivo generale di verifica della tenuta complessiva del sistema di prevenzione della corruzione dell'università;
- d) tiene conto di segnalazioni circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino la possibilità di un rischio probabile di corruzione.

L'attività di monitoraggio è indicata in ciascuna Misura del Piano sia riguardo alle attività e alla periodicità delle verifiche sia riguardo alle modalità attraverso le quali effettuare il controllo degli indicatori. Il processo di monitoraggio e controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione è avviato dal R.P.C.T. entro i termini di volta in volta previsti nelle apposite Tabelle. I risultati del monitoraggio effettuato in ordine all'attuazione delle stesse sono dettagliatamente descritti nell'ambito di ciascuna Misura di prevenzione.

I Referenti di cui al precedente paragrafo 2 sono tenuti a vigilare sull'osservanza delle misure contenute nel presente Piano e a svolgere l'attività informativa nei confronti del R.P.C.T. prevista nell'ambito di ciascuna misura, entro i termini indicati dal P.T.P.C.T. o dal R.P.C.T.

I Referenti, infine, sono tenuti al rispetto del generale obbligo di segnalazione "ad evento" di eventuali irregolarità che dovessero ricorrere in corso d'anno. Qualora una o più Misure si rilevino non idonee a prevenire il rischio, il RPCT dovrà intervenire con tempestività per ridefinire le modalità di trattamento del rischio.

##### ***4.1 – Monitoraggio del P.T.P.C.T. 2020-2022***

Tenuto conto di quanto suggerito dal P.N.A. 2019, nella programmazione della Misura "Trasparenza" del P.T.P.C.T. 2020-2022 è stata prevista un'apposita fase, nonché obiettivo di performance, finalizzata ad "implementare uno strumento informatico di supporto al flusso documentale per il monitoraggio delle misure di trasparenza e di prevenzione della corruzione", la cui responsabilità è stata attribuita alla Sezione Data Engineering. Nel rispetto dei tempi programmati



nell'ambito della predetta fase, la Sezione Data Engineering ha quindi provveduto a sviluppare un'apposita applicazione web, denominata SIMPAT-DE, di facile utilizzo, progettata per rendere più efficiente l'attività di monitoraggio di I livello, di competenza dei Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, chiamati ad attestare e a fornire evidenze concrete dell'effettiva adozione delle misure, in combinazione con l'attività di controllo da parte del R.P.C.T. (monitoraggio di II livello), realizzata sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno del P.T.P.C.T. 2020-2022.

L'applicazione informatica è stata predisposta su n. 5 periodi di monitoraggio per l'"Anticorruzione" e n. 4 periodi di monitoraggio per la "Trasparenza", in base alla programmazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nel predetto P.T.P.C.T. 2020-2022.

Con riferimento agli esiti del monitoraggio effettuato dal R.P.C.T. si è riscontrata ancora una maggiore attenzione e sensibilità da parte dei Referenti verso gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione. Infatti hanno fornito riscontro tutte le strutture dell'Amministrazione centrale, tutti i 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e le due Scuole. La U.O. Supporto al Responsabile della Trasparenza e Anticorruzione ha fornito supporto in sede di monitoraggio dell'attuazione delle misure nonché svolto attività di informazione agli uffici su delibere e comunicati A.N.AC. di interesse specifico in relazione agli adempimenti di competenza delle diverse strutture.

#### ***4.2 – Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema e aggiornamento del P.T.P.C.T.***

Il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio è improntato al confronto e al dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'Amministrazione e riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio, svolto secondo il principio guida del miglioramento progressivo e continuo, al fine di individuare rischi emergenti e prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio. Tale attività viene svolta con frequenza annuale per supportare il P.T.P.C.T. per il triennio successivo.

Nel corso del 2021 si procederà all'aggiornamento dell'intero processo di risk management, finalizzato alla redazione del Piano per il nuovo triennio a scorrimento (2022-2024).

Eventuali aggiornamenti del Piano in corso d'anno potranno intervenire in ragione dei seguenti fattori:

- normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
- normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'Università (es.: acquisizione di nuove competenze);
- emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano
- eventuali modifiche alla struttura organizzativa necessitate in conseguenza del cambio del management.

L'aggiornamento è effettuato con la stessa procedura seguita per l'adozione del P.T.P.C.T.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Piano, si fa riferimento, intendendole qui riportate, a tutte le disposizioni vigenti in materia.

### ***5 – Procedimento di elaborazione ed adozione del Piano***

Il P.T.P.C.T. 2021-2023 è stato redatto nel rispetto delle indicazioni fornite dai diversi P.N.A.; in particolare, nell'ambito del P.N.A. 2019, l'Autorità ha suggerito l'importanza che il Piano mantenga una propria autonomia rispetto agli altri strumenti di programmazione, pur rilevando la necessità di uno sviluppo coordinato della pianificazione delle attività dell'amministrazione in ordine alla performance e all'anticorruzione. Accogliendo i suggerimenti dell'Autorità, il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisce una sezione autonoma del Documento di Programmazione Integrata 2021-2023, riconducendo gli interventi ad un disegno unitario secondo una logica integrata.

Con Comunicato del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione del 02.12.2020, pubblicato sul sito dell'Autorità in data 07.12.2020, è stato differito al 31 marzo 2021 il termine per la predisposizione e la pubblicazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2021-2023.

Il Documento di Programmazione Integrata 2021-2023 è stato adottato con D.R. n. 244 del 29.01.2021 ed è comprensivo delle seguenti sezioni:

- Sezione I – Documento di Programmazione Strategica
- Sezione II – Programmazione Triennale 2019-2021
- Sezione III – Piano Integrato

Successivamente all'adozione del presente piano da parte del Consiglio di Amministrazione, si provvederà all'emanazione dello stesso e ad integrare il D.P.I. con la sezione IV "Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023" con l'emanazione di apposito Decreto Rettorale.

Il presente Piano è stato predisposto dal R.P.C.T. con il coinvolgimento dei Dirigenti, degli Organi di Ateneo, dei soggetti sindacali, dei componenti della Comunità universitaria e degli stakeholder interni ed esterni, realizzando, come raccomandato da A.N.AC., forme di consultazione pubblicizzate adeguatamente e volte a sollecitare la società civile e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi a formulare proposte da valutare in sede di elaborazione del P.T.P.C.T.

2021- 2023, mediante raccolta dei contributi via *web*. All'esito delle consultazioni è previsto di darne conto sul sito internet dell'amministrazione e nel presente piano.

Tutti i portatori di interesse interni ed esterni dell'Ateneo sono stati pertanto invitati, con apposito avviso di consultazione pubblica pubblicato sulla home page del sito di Ateneo in data 01.12.2020, a formulare entro il 15.12.2020 proposte e osservazioni per la predisposizione del Piano, tenendo conto del P.T.P.C.T. 2020-2022 e utilizzando un apposito modulo online pubblicato sul sito web. Non sono pervenuti contributi.

Il P.T.P.C.T. 2021-2023 è pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del portale dell'Università ed il relativo link è trasmesso alla Comunità universitaria a mezzo e-mail.

## ***6 – Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e coordinamento con gli obiettivi collegati a performance e trasparenza***

La disciplina vigente attribuisce importanti compiti agli organi di indirizzo delle amministrazioni e tra questi la definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario del P.T.P.C.T., unitamente agli esiti dell'attività di monitoraggio.

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 22.12.2020, ha condiviso la proposta di priorità politiche, obiettivi strategici e indicatori della programmazione strategica di Ateneo. Nel corso del 2020 è stata avviata una riflessione sui contenuti del documento di Programmazione Strategica di Ateneo 2020-2022 dell'Università ed il Rettore ha dato mandato ai delegati, per ambito di competenza, di procedere ad una revisione degli obiettivi strategici adottati nella stessa, di concerto con il Direttore Generale, i Dirigenti e gli uffici amministrativi preposti, nell'ottica della semplificazione e dello snellimento del documento strategico in senso più ampio. I contenuti conclusivi del processo di programmazione strategica (priorità politiche, obiettivi strategici, indicatori e target) e gli obiettivi operativi che ne danno attuazione sono stati successivamente adottati nell'ambito del Documento di Programmazione Integrata 2021-2023.

L'obiettivo strategico individuato in materia di trasparenza ed anticorruzione è "Promuovere la trasparenza e il contrasto ai fenomeni corruttivi anche attraverso la diffusione dei dati" con indicatore strategico "Percentuale delle azioni di trasparenza e di anticorruzione realizzate rispetto al totale delle azioni da realizzare"

Per ulteriori approfondimenti si rinvia al Documento di Programmazione Strategica e al relativo allegato contenente le specifiche tecniche.

Al fine di agevolare l'implementazione di un programma di attività ben definite e verificabili, le misure di prevenzione della corruzione sono tradotte, in tutti i casi in cui ciò è possibile, in obiettivi organizzativi e individuali assegnati ai Dirigenti. La formulazione degli obiettivi di performance tiene conto, inoltre, sia degli adempimenti in materia di trasparenza previsti dalla normativa vigente e sia della necessità di garantire sempre maggiori livelli di trasparenza intesa nella sua accezione più ampia.

Si riporta di seguito la tabella del progetto direzionale collegato all'obiettivo strategico di cui è responsabile il R.P.C.T.

Priorità Politica	Obiettivo Strategico	Codice	Responsabile del Progetto	Obiettivo del progetto	Indicatore	Target	NOTE	RISORSE FINANZIARIE ASSOCIATE	CAPITOLI DI BILANCIO	RACCORDO CON ALTRI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE DELL'ATENEO
PRIORITÀ E - INFRASTRUTTURE E TRANSIZIONE DIGITALE	E.5	PROG_DAI_01	PAOLO SQUEO	Implementare misure di trasparenza e anticorruzione correlate ad aggiornamenti regolamentari, al miglioramento della qualità dei dati oggetto di pubblicazione obbligatoria e alla modifica dell'assetto organizzativo prevista per l'anno 2021	(Numero di misure realizzate/Numero di misure previste dal Progetto)*100	75		#RIF1	#RIF1	Piano triennale della Formazione - Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
Obiettivo strategico	Codice del Progetto	Responsabile del Progetto	Codice azione intermedia	Descrizione dell'azione intermedia	Indicatore	Target	Struttura organizzativa coinvolta	Altre strutture	Dirigente Responsabile dell'azione	annualità
E.5	PROG_DAI_01	PAOLO SQUEO	2021_PROG_DAI_01.01	Revisione dei regolamenti relativi alle procedure di reclutamento del personale tecnico-amministrativo, C.E.L. e dirigenti, con riferimento alle novità introdotte dalla legge n. 190/2012 e s.m.i. nonché dalle delibere A.N.A.C. (entro il 30/11/2021) di concerto con il RPTC	On/Off	On	Sezione Servizi al personale - Direzione Risorse Umane	Direzione Affari Istituzionali	PASQUA RUTIGLIANI	2021
E.5	PROG_DAI_01	PAOLO SQUEO	2021_PROG_DAI_01.02	Predisposizione del regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive (output: redazione della parte generale entro il 30/06/2021)	On/Off	On	Direzione Affari Istituzionali		PAOLO SQUEO	2021
E.5	PROG_DAI_01	PAOLO SQUEO	2021_PROG_DAI_01.03	Predisposizione del regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive (output: predisposizione di un report relativo alle attività di supporto al coordinamento dei lavori entro il 30/11/2021)	On/Off	On	Direzione Affari Istituzionali		PAOLO SQUEO	2021
E.5	PROG_DAI_01	PAOLO SQUEO	2021_PROG_DAI_01.04	Predisposizione del regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive (output:analisi delle tipologie e delle modalità di controllo per Direzione entro il 30/11/2021)	On/Off	On	Tutte le direzioni		TUTTI	2021
E.5	PROG_DAI_01	PAOLO SQUEO	2021_PROG_DAI_01.05	Predisporre il report delle attività di coordinamento per l'aggiornamento delle tabelle dei procedimenti amministrativi (entro il 30/11/2021)	On/Off	On	Direzione Affari Istituzionali		PAOLO SQUEO	2021
E.5	PROG_DAI_01	PAOLO SQUEO	2021_PROG_DAI_01.06	Emanazione delle linee guida operative per tutte le strutture interessate dell'Ateneo, finalizzate a garantire l'integrità, l'omogeneità e la conformità a Leggi e Regolamenti dei processi amministrativo-contabili relativi alla rilevazione dei ricavi e proventi da progetti di ricerca (entro il 30/11/2021)	On/Off	On	Direzione Risorse Finanziarie		GIANFRANCO BERARDI	2021
E.5	PROG_DAI_01	PAOLO SQUEO	2021_PROG_DAI_01.07	Predisposizione di linee guida per la pubblicazione di incarichi di consulenza e collaborazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" e la comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (entro il 30/11/2021)	On/Off	On	Direzione Risorse Finanziarie	Direzione Affari Istituzionali	GIANFRANCO BERARDI	2021
E.5	PROG_DAI_01	PAOLO SQUEO	2021_PROG_DAI_01.08	Emanazione delle linee guida per l'integrità e l'etica della ricerca (entro il 30/11/2021)	On/Off	On	Sezione Ricerca e Terza Missione - Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione		PASQUA RUTIGLIANI	2021

## 7 – Misure generali e specifiche

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro adotta le misure generali e specifiche riportate nella tabella seguente, con indicazione della tipologia e della categoria della misura.

<b>MISURE ANTICORRUZIONE P.T.P.C.T. 2021-23</b>			
<b>Denominazione delle misure</b>		<b>Tipologia</b>	<b>Categoria</b>
1	Codice di comportamento	generale	definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
2	Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali	generale	regolamentazione
3	Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione	generale	regolamentazione
4	Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente e tecnico-amministrativo	generale	regolamentazione
5	Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio	generale	controllo
6	Patti di integrità negli affidamenti	generale	regolamentazione
7	Formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici	generale	formazione
8	Rotazione del personale	generale	rotazione
9	Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)	generale	segnalazione e protezione
10	Rasa - Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante	generale	trasparenza
11	Obblighi di comunicazione e di astensione in caso di conflitto di interessi	specificata	disciplina del conflitto d'interessi
12	Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	specificata	sensibilizzazione e partecipazione
13	Monitoraggio dei tempi procedurali	specificata	regolamentazione
14	Monitoraggio dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000	specificata	controllo
15	Conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari	specificata	trasparenza
16	Conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari	specificata	trasparenza
17	Procedure negoziate	specificata	trasparenza
18	Miglioramento del processo di risk management	specificata	controllo
19	Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate	specificata	controllo
20	Pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti	specificata	trasparenza
21	Diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca	specificata	trasparenza
22	Standardizzazione e trasparenza di procedimenti e processi	specificata	regolamentazione
23	Trasparenza	generale	trasparenza

## 7.1 Misura generale: codici di comportamento

**Descrizione:** l'art. 54, c.5, del D.lgs. n. 165/2001 prevede che ciascuna Pubblica Amministrazione definisca un proprio Codice di Comportamento, che integri e specifichi il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici emanato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, tenendo conto altresì delle indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

In ossequio alla predetta disposizione normativa, l'Università degli Studi di Bari ha provveduto a definire un proprio Codice di Comportamento, adottato con D.R. n. 2272 del 02.07.2014, anche secondo le Linee guida emanate dall'ANAC con propria deliberazione n.75/2013. Il predetto Codice di Comportamento è attualmente in fase di revisione finalizzata all'adeguamento alle indicazioni fornite dall'Anac, con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, recante Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni. L'Anac si è riservata di adottare, per il settore Università, in considerazione dell'approfondimento ad esse dedicato nel PNA 2017, specifiche linee guida.

La violazione degli obblighi previsti nel Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e può dare luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente; essa è altresì fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 165/2001 e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto Università e per il personale dirigenziale.

L'Università ha altresì adottato il Codice dei Comportamenti (Codice Etico), ai sensi dell'art. 2 della L. n. 240/2010 e dello Statuto dell'Università, per disciplinare le violazioni che non integrino illeciti disciplinari. Nel predetto Codice sono individuati quali valori etici della comunità universitaria, tra gli altri: l'integrità, la responsabilità, la lealtà e la correttezza nei riguardi dell'Istituzione universitaria e, nei rapporti interpersonali, la collaborazione, l'imparzialità, la trasparenza e la promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione.

Ogni componente della Comunità accademica è tenuto a conoscere il Codice e a osservare gli standard di condotta in esso richiamati, nonché ad adoperarsi affinché i valori espressi divengano patrimonio etico comune dell'Università.

**Finalità:** indirizzare l'azione amministrativa in modo da consentire al lavoratore di comprendere il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche e preservare il prestigio e l'imparzialità dell'Amministrazione disciplinando anche il conflitto di interessi (l'obbligo di astensione e il comportamento del dipendente nei rapporti tra privati in servizio con il pubblico). Assicurare un continuo e condiviso flusso di informazioni anche in osservanza dei principi di integrità, correttezza e buona fede.

**Riferimenti:** art. 54, art. 54-bis D.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. n. 179/2017; artt. 55, 55-bis, 55-ter, 55-quater, 55-quinquies, 55-sexies e 55-novies del D.lgs. n.165/2001; L. n. 190/2012; art. 2 della L. n. 240/2010; D.lgs. n. 165/2001; D.P.R. n. 62/2013; art. 12 L. n. 311/1958; T.U. n. 1592/1933; D.P.R. n. 3/1957; contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 (agli artt. 10 -17); contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale dirigenziale del comparto Istruzione e Ricerca 2016-2018 (agli artt. 25 -33); Atto di indirizzo del MIUR n. 39 del 14.05.2018 avente ad oggetto l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione - Sezione Università, approvato con Delibera A.N.AC. n. 1208/2018; P.N.A. 2013: par. 3.1.3 - allegato 1 - par. B4 - Tavola 4; Delibera A.N.AC. n. 75/2013; Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione (Delibera A.N.AC. n. 1208/2017); comunicato del Presidente dell'A.N.AC. del 9.11.2016; Aggiornamento 2018 al P.N.A. (Delibera A.N.AC. n. 1074/2018); P.N.A. 2019 (Delibera n. 1064/2019); Linee guida in materia di codici di comportamento presso le pubbliche amministrazioni (Delibera n. 177/2020); Accordo MIUR - ANAC (nota prot. n. 31416 del 18 ottobre 2019); Statuto dell'Università (D.R. n. 423 del 04.02.2019); Codice di comportamento dell'Università (D.R. n. 2272 del 02.07.2014); Codice etico dell'Università (D.R. n. 3339 del 15.10.2015); Codice disciplinare per il personale dirigente, adottato il 10.09.2010; Codice per la prevenzione delle molestie sessuali e morali, approvato dal Comitato Pari Opportunità il 05.06.2007; Statuto dei diritti e doveri degli studenti universitari; Circolare del R.P.C. prot. n. 48721 del 16.07.2013; Circolare del R.P.C. prot. n. 79076 del 11.11.2014; Circolare del R.P.C.T. prot. n. 82309 del 14.11.2018.

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura generale: Codici di comportamento</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Prosecuzione del processo di revisione del Codice di Comportamento avviato nel 2020				
Fase 1: eventuale revisione della proposta di aggiornamento a seguito dei contributi pervenuti dagli stakeholder	Entro 2 mesi successivi alla scadenza dei termini di acquisizione dei contributi	Gruppo di Lavoro R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Schema di proposta aggiornato inviato al Direttore Generale/Rettore e OIV, per quanto di competenza	ON

<b>Misura generale: Codici di comportamento</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 2: eventuale revisione della proposta di aggiornamento del Codice alla luce del parere dell'OIV	Entro 2 mesi dal parere OIV	Gruppo di Lavoro R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Versione definitiva della bozza del Codice	ON
Fase 3: proposta definitiva del Codice dei Comportamenti agli Organi competenti, unitamente alla relazione di accompagnamento del Gruppo di lavoro	Entro 1 mese dalla revisione della proposta di Codice	Gruppo di lavoro R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Presentazione agli organi della proposta definitiva con relazione di accompagnamento	ON
Fase 4: adozione del Codice dei Comportamenti	Entro 15 giorni dalla notifica delle delibere di approvazione da parte degli Organi	U.O. di supporto al R.P.C.T.	D.R. di emanazione	ON
Fase 5: svolgimento delle attività di divulgazione del Codice dei Comportamenti	Entro 3 mesi dal Decreto di emanazione	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Iniziative adottate	ON
<b>Azioni di verifica/monitoraggio e obiettivi</b>				
Fase 6: verifiche sull'attuazione e sul rispetto degli obblighi previsti dal Codice di Comportamento: - obblighi di condotta previsti per i dipendenti  - previsione, nell'ambito dei contratti, degli atti di incarico o nomina e dei bandi riguardanti i soggetti di cui all'art. 2, comma 3 del Codice di comportamento dell'Università: collaboratori esterni a qualsiasi titolo, titolari di organo, collaboratori delle ditte fornitrici di beni o servizi o opere a favore dell'amministrazione), di apposita clausola di risoluzione o decadenza del rapporto o di cessazione dalla carica	Entro i termini previsti dal Codice in relazione a ciascun obbligo di condotta  All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico o della nomina o dell'emanazione del bando	Direzione Generale Direzioni amministrative Avvocatura Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole  Direzione Generale Direzioni amministrative Avvocatura Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	Segnalazioni all'autorità disciplinare e al R.P.C.T. in ordine alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento  Numero di contratti o di atti di incarico o nomina o di bandi contenenti la previsione/ Numero totale di contratti o di atti o di bandi (per ciascuna struttura)	ON  100%

<b>Misura generale: Codici di comportamento</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
<p>in caso di violazione, accertata dall'Autorità disciplinare competente, degli obblighi derivanti dal Codice</p> <p>- consegna del Codice al personale in comando (rif. PNA 2019)</p>	All'atto della presa di servizio	Direzione Risorse Umane - Sezione Personale tecnico amministrativo	Numero di personale cui è stato consegnato il Codice/ Numero totale di personale in comando	100%
<p>- rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 16, comma 5 del Codice di comportamento dell'Università (contestualmente alla sottoscrizione dei contratti di lavoro e all'atto del conferimento di incarico di consulenza e collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, è consegnata, con sottoscrizione, copia del Codice di comportamento)</p>	All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico	<p>Direzione Generale</p> <p>Direzioni amministrative</p> <p>Avvocatura</p> <p>Dipartimenti di Didattica e di Ricerca</p> <p>Scuole</p>	Numero di contratti o di atti di incarico o nomina contenenti la previsione / numero totale di contratti (per ciascuna struttura)	100%
Fase 7: verifiche degli obblighi di condotta relativi all'osservanza dell'orario di lavoro, all'esito dei riscontri sulla presenza di eventuali anomalie	Tempestiva	U.O Rilevazione e monitoraggio e orario di lavoro	Segnalazione all'UPD e al RPCT in presenza di violazioni degli obblighi	ON
Fase 8: ricognizione delle opzioni/variazioni del regime di impegno universitario esercitate dal personale docente/ricercatore conferito in convenzione presso la A.O.U.	Semestrale	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti servizio sanitario regionale e nazionale	Comunicazione alla A.O.U. dei dati	ON
Fase 9: monitoraggio delle segnalazioni pervenute al Collegio dei Garanti dei Comportamenti	Semestrale	Sezione Supporto agli organi di garanzia e di controllo – U.O. Supporto Organi di Garanzia	Predisposizione report	ON

<i>Misura generale: Codici di comportamento</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 10: emanazione delle linee guida per l'integrità e l'etica della ricerca (collegamento con obiettivo 2021_PROG_DAI_01.08)	Entro il 30.11.2021	Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Emanazione delle linee guida	ON
Fase 11: monitoraggio sull'attuazione delle fasi	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione dei monitoraggi	ON

### **Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020**

Secondo la programmazione delle fasi 1-2-3 del P.T.P.C.T. 2020-2022, e in attuazione alla sopracitata Delibera ANAC n.177/2020, l'Università di Bari ha avviato il percorso per la revisione dei Codici dell'Amministrazione (ex art. 4 L.240/2010 ed ex DPR 62/2013) e per la redazione del Codice Unico.

Più in particolare, il Gruppo di Lavoro all'uopo nominato (DD.RR. n. 1123 del 30.04.2020 e n. 325 del 03.02.2021) - composto dal R.P.C.T. (Coordinatore del citato Gruppo di Lavoro), da un Professore Ordinario di diritto del lavoro del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università, dal Responsabile dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, nonché da altre unità di personale in possesso delle necessarie competenze giuridiche, afferenti agli uffici di supporto agli Organi dell'Ateneo - ha inizialmente vagliato la possibilità di procedere all'unificazione del Codice di Comportamento e del Codice Etico, ritenendo di doverla rinviare al momento in cui saranno emanate da ANAC le preannunciate linee guida nella materia, tenuto conto della diversa natura giuridica delle fonti, avendo il codice etico una dimensione prettamente valoriale, a fronte del codice di comportamento, che ha rilevanza giuridica sul piano disciplinare. Si è proceduto, conseguentemente, all'aggiornamento del codice di comportamento ed alla ulteriore specificazione degli obblighi di condotta salvaguardando l'impianto complessivo del codice adottato da questa Università nel 2014, riconosciuto quale importante punto di riferimento ed oggetto dell'intervento del CODAU. Il testo prodotto è stato portato all'attenzione di tutti gli Organi di Ateneo e di tutto il personale universitario al fine di acquisire eventuali contributi. A tal proposito, si evidenzia che il G. di L. ha recepito l'indicazione pervenuta dal Nucleo di Valutazione a riguardo degli obblighi di condotta dei lavoratori in regime di lavoro agile (di natura emergenziale). Nel mese di febbraio 2021 è stata avviata la procedura aperta volta ad acquisire eventuali contributi degli stakeholder sullo schema di proposta mediante apposito avviso pubblicato sulla home page del sito web istituzionale e nella intranet. In esito a tale procedura sono pervenute alcune osservazioni attualmente al vaglio del G.d.L.

Le fasi dal n. 4 al n. 8 sono state ricalendarizzate come da programmazione sopra riportata.

In relazione alla fase 9 del P.T.P.C.T. 2020-2022, i Referenti hanno attestato:

- a)** di aver verificato che i contratti e gli atti di incarico o nomina riguardanti i soggetti di cui all'art. 2, comma 3, del Codice di Comportamento dell'Università (D.R. n. 2272 del 02.07.2014) contengono apposita clausola di risoluzione del rapporto o di cessazione dalla carica in caso di violazione, accertata dall'Autorità disciplinare competente, degli obblighi derivanti dal Codice. La suddetta verifica ha avuto ad oggetto le tipologie di atti di competenza delle Strutture, tra quelli indicati dall'art. 2, comma 3, del Codice di Comportamento di Ateneo;
- b)** di aver verificato che, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 16, comma 5, del Codice di Comportamento dell'Università e dalla Circolare del R.P.C. prot. n. 48721 del 16.07.2013, contestualmente alla sottoscrizione dei contratti di lavoro e all'atto del conferimento di incarico di consulenza e collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, è stata consegnata e fatta sottoscrivere ai soggetti interessati copia del Codice di comportamento;
- c)** di non aver accertato, né ricevuto segnalazione in ordine alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento.

Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e a n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole). Tutte le strutture destinatarie hanno fornito riscontro.

Per quanto concerne la fase 10 del P.T.P.C.T. 2020-2022, la U.O. Rilevazione e monitoraggio e orario di lavoro ha attestato di aver effettuato le prescritte verifiche sull'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei lavoratori, all'esito dei riscontri sulla presenza di eventuali anomalie, che hanno dato luogo a n. 3 segnalazioni.

In relazione alle fasi 11 e 12, la U.O. Rapporti servizio sanitario regionale e nazionale ha attestato di aver provveduto alla ricognizione annuale delle opzioni/variazioni del regime di impegno universitario esercitate dal personale docente/ricercatore conferito in convenzione presso la A.O.U., comunicando i dati all'A.O.U., mentre per quanto concerne le segnalazioni effettuate al Collegio dei Garanti dei Comportamenti, risultano pervenute al 30.11.2020 due segnalazioni, una delle quali risulta conclusa con l'archiviazione.



Infine il R.P.C.T. ha redatto, in attuazione di quanto previsto dall'art.15, co. 3 D.P.R. n. 62/2013 e dalla normativa di riferimento, la Relazione Illustrativa dell'attività di monitoraggio sull'attuazione dei codici di comportamento per l'anno 2019, pubblicata sul sito internet di Ateneo in data 26.02.2020, nella "*Sezione Amministrazione Trasparente - Altri Contenuti- Prevenzione della Correzione- Dati ulteriori*" e contestualmente trasmessa ad A.N.AC.

## 7.2 Misura generale: inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali

**Descrizione:** consiste nella verifica circa la sussistenza di eventuali condizioni ostative al conferimento di incarichi dirigenziali e circa la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità in capo ai soggetti titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del D.lgs. n. 39/2013 per le situazioni contemplate nei predetti Capi. La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il R.P.C.T., a seguito di segnalazione, contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D.lgs. n. 39/2013.

La dichiarazione di insussistenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità, per quanto previsto dall'art.20 del D.lgs. n. 39/2013, è condizione di efficacia dell'incarico: l'A.N.AC. nella Delibera n. 833 del 2016 ha ritenuto «altamente auspicabile che il procedimento di conferimento dell'incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte dell'organo di indirizzo e della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti». In proposito il P.N.A. 2019 suggerisce di prevedere adeguate modalità di acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 e di effettuare il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione. A tale riguardo, A.N.AC. ha pubblicato in data 15.01.2020 la delibera n. 1201 del 18.12.2019 recante "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti provati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001." Con nota prot. n. 9031 del 31.01.2020 il R.P.C.T. ha trasmesso apposita circolare informativa.

A decorrere dall'anno 2018 è stato predisposto un nuovo modulo per l'autocertificazione con cui i Dirigenti dichiarano la non sussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità. Le autocertificazioni vengono pubblicate sul sito web istituzionale dell'Università, nella Sezione "Amministrazione trasparente – personale – dirigenti", unitamente agli atti di conferimento dell'incarico dirigenziale e/o di direzione.

**Finalità:** evitare il rischio di conferimento di incarico dirigenziale frutto di un accordo corruttivo derivante dall'aver utilizzato, a propri fini, la precedente posizione rivestita; rispettare le disposizioni in tema di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi; evitare la costituzione di un humus favorevole ad illeciti scambi di favori; gestire situazioni di potenziale conflitto di interessi alla luce dei pronunciamenti dell'A.N.AC.

**Riferimenti:** art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i; D.lgs. n. 39/2013: Capi II, IV, V e VI e artt. 15, 17, 18, 19 e 20; P.N.A. 2013: par. 3.1.7 - Allegato 1, par. B.8 - Tavola 8; P.N.A. 2013: par. 3.1.8 - Allegato 1, par. B.9 - Tavola 9; P.N.A. 2016, linee guida A.N.AC. n. 833/2016; P.N.A. 2019; Delibera A.N.AC. n. 67/2015; Delibera A.N.AC. n. 166/2015; Delibera A.N.AC. n. 1292/2016; Delibera A.N.AC. n. 313/2019; Delibera A.N.AC. n. 447/2019; Delibera A.N.AC. n. 1201 del 18.12.2019 recante "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 13 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35bis d.lgs. n. 165/2001"; Regolamento di Ateneo per il rilascio di autorizzazione allo svolgimento di incarichi retribuiti a professori e ricercatori a tempo pieno (D.R. n. 2635 del 04.09.2017); Regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo (D.R. n. 1138 del 18.04.2018); Regolamento sulle incompatibilità e sul rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L. dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (D.R. n. 3363 del 12.10.2018).

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura generale: Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: previsione, nell'ambito degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, le cause di inconferibilità e di incompatibilità	All'atto della predisposizione degli avvisi	Direzione Risorse Umane – Sezione personale tecnico-amministrativo	N. di avvisi contenenti la previsione di inconferibilità e incompatibilità/ N. di avvisi pubblicati	100%
Fase 2: acquisizione dagli interessati la dichiarazione di	Annualmente per le dichiarazioni	Direzione Risorse Umane	N. di dichiarazioni pubblicate sulla	100%

insussistenza di cause di inconfiribilità di incarichi e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali, nonché l'elenco di eventuali incarichi ricoperti presso enti pubblici o privati (PNA 2019) e le eventuali condanne subite per i reati commessi contro la PA	incompatibilità riguardanti il personale dirigenziale già titolare di incarico ed antecedentemente all'atto del conferimento dell'incarico per le dichiarazioni di inconfiribilità/incompatibilità riguardanti i dirigenti titolari di nuovi incarichi	– Sezione personale tecnico-amministrativo	insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità/ N. di dichiarazioni da pubblicare	
Fase 3: verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati riguardante la insussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento dell'incarico dirigenziale o la insussistenza di una causa di incompatibilità	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento conseguente alla verifica da effettuarsi entro 15 giorni dall'acquisizione della dichiarazione	Direzione Risorse Umane – Sezione personale tecnico-amministrativo	Trasmissione al R.P.C.T. in ordine agli esiti delle verifiche, segnalando l'eventuale sussistenza di condizioni ostative al conferimento degli incarichi o di una causa di incompatibilità	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020

Il Direttore della Direzione Risorse Umane, nell'ambito del monitoraggio effettuato nell'anno 2020, ha dichiarato quanto segue:

- di aver verificato che sono state previste, nell'ambito degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, le cause di inconfiribilità e di incompatibilità;
- di aver acquisito, annualmente, le dichiarazioni di insussistenza di cause di incompatibilità riguardanti il personale dirigenziale già titolare di incarico ed antecedentemente all'atto del conferimento dell'incarico le dichiarazioni di insussistenza di cause di inconfiribilità/incompatibilità riguardanti i dirigenti titolari di nuovi incarichi, con allegato elenco di eventuali incarichi ricoperti presso enti pubblici o privati (PNA 2019) e di eventuali condanne subite per i reati commessi contro la PA;
- di aver pubblicato nel rispetto delle delibere ANAC le dichiarazioni di insussistenza di cause di inconfiribilità di incarichi e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- di aver effettuato le verifiche previste sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati.

Con riferimento alle fasi 3 e 4, il R.P.C.T. ha effettuato i controlli previsti sulla base delle comunicazioni del Direttore della Direzione Risorse Umane che ha trasmesso l'esito delle verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dal dirigente a cui è stato conferito l'incarico di Direttore Generale e dai dirigenti ai quali è stato attribuito un nuovo incarico nel corso dell'anno 2020, riguardante la insussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento dell'incarico dirigenziale o la insussistenza di una causa di incompatibilità.

È pervenuta n. 1 segnalazione al R.P.C.T. che ha dato luogo al procedimento disciplinato dall'art. 3 del D.lgs. n.39/2013.

### ***7.3 Misura generale: formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione***

**Descrizione:** la legge 190/2012 ha introdotto l'art. 35 bis all'interno del D.lgs. n. 165/2001, rubricato "Prevenzione della corruzione nella formazione di commissioni e delle assegnazioni agli uffici". In applicazione di detta norma sussiste il divieto, per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la P.A. (capo I, titolo II, libro II, codice penale):

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

In relazione alla prima fattispecie, le strutture competenti predispongono i provvedimenti di nomina delle commissioni esaminatrici solo dopo aver acquisito le relative dichiarazioni di cui all'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 dagli interessati, come attestato dalla competente Direzione.

Per quanto concerne l'attribuzione di incarichi dirigenziali, la Direzione Risorse Umane acquisisce annualmente dai Dirigenti la dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e adotta gli eventuali provvedimenti nel caso in cui vengano notificate, in corso d'anno, condanne, anche non definitive, per reati contro la P.A. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del D.lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18.

Infine, con riferimento alle nomine dei componenti delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio richiede, al momento dell'accettazione dell'incarico, apposita dichiarazione di assenza di condanne ai componenti delle Commissioni nominate ai sensi dell'art. 77 del nuovo codice (gare aggiudicate con il criterio dell'O.E.V.).

L'amministrazione ha proceduto ad acquisire la suddetta dichiarazione anche dai componenti delle Commissioni ex artt. 53 e 55 nominati annualmente (gare aggiudicate con il prezzo più basso).

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

**Riferimenti:** Legge n. 97/2001; art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; Legge n.190/2012 e s.m.i.; Capo II del D.lgs. n. 39/2013; Legge n. 240/2010 e s.m.i.; P.N.A. 2013: par. 3.1.10 - Allegato I par. B.11 - Tavola 11; Aggiornamento 2015 al P.N.A.; Aggiornamento 2017 al P.N.A.; P.N.A.2019; Delibera A.N.AC. n. 1201/2019 recante "Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001"; Regolamento sui procedimenti di selezione per l'accesso ai ruoli del personale tecnico-amministrativo (D.R. n. 4166 del 07.05.2010); Regolamento per il reclutamento dei collaboratori ed esperti linguistici (D.R. 1675 del 23.04.2013); Regolamento di Ateneo per l'amministrazione, la finanza e la contabilità; Regolamento di Ateneo per l'affidamento di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di rilevanza Europea (D.R. n. 1965 del 10.04.2019); Regolamento per il conferimento di incarichi di insegnamento e didattica integrativa per affidamento o per contratti ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 240/2010 e s.m.i.(D.R. n. 2674 del 05.06.2019); Regolamento di Ateneo per il reclutamento di ricercatori con contratto a tempo determinato (D.R. n. 506 del 18.02.2020); Regolamento per la chiamata dei professori di ruolo ai sensi degli artt.18 e 24 della Legge del 30.12.2010 n. 240 (D.R. n. 387 del 08.02.2021).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura generale: Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: previsione, nell'ambito degli interpellati (ove previsti) per l'attribuzione degli incarichi, delle condizioni ostative al conferimento	All'atto della predisposizione degli interpellati	Direzione Generale Direzioni amministrative Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	N. degli interpellati che contengono le condizioni ostative/ N. interpellati emanati	100%
Fase 2: acquisizione dagli interessati della dichiarazione di insussistenza delle cause d'inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico	Precedentemente al conferimento dell'incarico	Direzione Generale Direzioni amministrative Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	N. delle dichiarazioni acquisite/ N. degli incarichi conferiti	100%
Fase 3: verifica in ordine alla sussistenza di una o più condizioni ostative al conferimento dell'incarico	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Direzione Generale Direzioni amministrative Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	Segnalazione al R.P.C.T. nel caso in cui, all'esito delle procedure di verifica, dovessero risultare a carico degli interessati situazioni difformi da quanto dichiarato	ON
Fase 4: revisione dei regolamenti relativi alle procedure di reclutamento del personale tecnico-amministrativo, C.E.L. e dirigenti, con riferimento alle novità introdotte dalla legge n. 190/2012 e s.m.i. nonché dalle delibere A.N.AC. di concerto con il R.P.C.T. (collegamento con obiettivo 2021_PROG_DAI_01.01)	Entro il 30.11.2021	Direzione Risorse Umane – Sezione Servizi al personale	Relazione presentata agli organi per l'approvazione dei regolamenti	ON
Fase 5: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

**Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020**

I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, nell'ambito del monitoraggio effettuato nell'anno 2020, hanno attestato:

- a) di aver verificato che nell'ambito degli interpellati per l'attribuzione degli incarichi siano state previste le condizioni ostative al conferimento;
- b) che è stata acquisita dagli interessati la dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico;
- c) che le ridette verifiche hanno dato esito negativo.

- d) che sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati, come previsto dalla Circolare prot. n. 52104 del 13.07.2015, e sull'esito delle stesse.

Non sono pervenute al R.P.C.T. segnalazioni relative alla violazione dell'obbligo.

Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole). Tutte le strutture destinatarie hanno fornito riscontro.

In relazione alla fase n. 4 concernente l'approvazione delle modifiche al Regolamento relativo alle procedure concorsuali del personale tecnico-amministrativo e C.E.L., con riferimento alle novità introdotte dalla legge n. 190/2012 e s.m.i. nonché dalle delibere A.N.AC., la bozza non è stata presentata agli organi in quanto, come attestato dal Direttore della Direzione delle Risorse Umane, "Poiché si è in fase di revisione delle procedure e dei procedimenti si è stabilito di procedere successivamente alla definizione delle stesse". Pertanto l'attività è stata riproposta quale obiettivo per l'anno in corso.

#### 7.4 Misura generale: conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.

**Descrizione:** consiste nel rispetto dei criteri generali stabiliti dalle leggi e dai Regolamenti di Ateneo per il conferimento e l'autorizzazione degli incarichi istituzionali e extra-istituzionali ai dipendenti. L'Ateneo, attraverso la creazione di un applicativo, assicura l'integrazione tra il portale UNIBA e il software di contabilità e consente la pubblicazione, in tempo reale, nella sezione Amministrazione trasparente – Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti, degli incarichi attribuiti ai dipendenti (art. 18. del D.lgs. n. 33/2013) Le informazioni presenti riguardano: l'intestatario, il conferente, la descrizione dell'incarico, la data di inizio, la data di fine, il compenso, l'atto di conferimento. Il predetto applicativo consente anche la pubblicazione delle informazioni relative agli incarichi di collaborazione e consulenza ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. n. 33/2013 (Sezione Amministrazione trasparente – Consulenti e collaboratori). L'Ateneo ha dato effettività alla misura con l'emanazione di diversi regolamenti indicati nei "Riferimenti".

**Finalità:** evitare situazioni di cumulo di incarichi in capo al medesimo soggetto e situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale.

**Riferimenti:** Legge n. 662 del 23.12.1996; art. 53 D.lgs. n.165/2001 e s.m.i.; P.N.A.2013; par. 3.1.6 - Allegato 1 par. B.7 - Tavola 7; Legge n. 190/2012 e s.m.i.; P.N.A. 2019; Regolamento di Ateneo sugli incarichi esterni dei professori e ricercatori (D.R. n. 2635 del 04.09.2017); Codice di comportamento dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro; Regolamento sulle incompatibilità e sul rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L. dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (D.R. 3363 del 12.11.2018); Regolamento per il funzionamento del servizio ispettivo (D.R. n. 1138 del 18.04.2018); Regolamento per il conferimento di incarichi di insegnamento e didattica integrativa per affidamento o per contratti ai sensi dell'art. 23 della Legge n. 240/2010 e s.m.i. (D.R. n. 2674 del 05.06.2019).

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura generale: Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali nel rispetto dei criteri previsti dai regolamenti	Entro i termini stabiliti dai regolamenti	Direzione Risorse Umane - Sezione Personale tecnico amministrativo U.O. Carriera personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL - Sezione Personale docente	N. di autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri/ N. totale delle autorizzazioni rilasciate	100%
Fase 2: verifica in ordine alla presenza di incarichi extra-istituzionali non autorizzati e di attività extra-istituzionali non denunciate	Entro i 15 giorni successivi all'accertamento	Direzione Risorse Umane - Sezione Personale tecnico amministrativo U.O. Carriera personale dirigente, tecnico amministrativo e CEL - Sezione Personale docente	Segnalazione al R.P.C.T. in presenza di incarichi extra-istituzionali non autorizzati e di attività extra-istituzionali non denunciate	ON

Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON
---	--	--	--------------------------------	----

### **Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020**

Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha attestato di non aver accertato, né ricevuto segnalazioni in ordine alla presenza di incarichi extra-istituzionali al personale docente e tecnico amministrativo non autorizzati.

In linea con la programmazione della misura per l'anno 2020 (fase 3), è stata predisposta dal Direttore della predetta Direzione la circolare in materia di "Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.", trasmessa in data 03.08.2020 a tutto il personale dell'Ateneo.

Con riferimento all'anno 2018, la Commissione per il Servizio ispettivo ha svolto, secondo i criteri e le procedure definite dalla stessa, le verifiche (nell'arco temporale ricompreso tra dicembre del 2019 e ottobre del 2020) per il personale estratto. Sono stati sottoposti a verifica un campione di n. 89 dipendenti, di cui n. 44 unità di personale docente e n. 45 unità di personale tecnico amministrativo, dirigente e CEL, in relazione ai quali non sono state riscontrate irregolarità. Di tanto è stata data contezza nella relazione conclusiva del 30.10.2020 di cui all'apposito Regolamento citato nella descrizione della misura.



## 7.5 Misura generale: divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)

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

In relazione all'ambito di applicazione della norma (art. 53 c. 16-ter del D.lgs. 165/2001), sia l'aggiornamento 2018 al P.N.A. sia il P.N.A. 2019 hanno evidenziato che debbano essere compresi non solo i dipendenti pubblici con contratto a tempo indeterminato, ma anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (titolari di incarichi indicati all'art. 21 del D.lgs. 39/2013). La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che svolgono effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti.

L'Università adotta le seguenti misure per garantire l'attuazione del divieto:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;

- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;

- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

Il Consiglio di Stato, definitivamente pronunciandosi con sentenza 7411 del 29 ottobre 2019, ha affermato la competenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dall'art. 53, comma 16-ter, del D.lgs. n. 165/2001. ANAC ha inoltre il compito di assicurare, all'esito dell'accertamento di una situazione di pantouflage, la nullità dei contratti sottoscritti dalle parti nonché l'adozione delle conseguenti misure sanzionatorie. A tal fine l'Autorità verifica l'inserimento nei P.T.P.C.T. delle pubbliche amministrazioni di misure volte a prevenire tale fenomeno.

**Finalità:** lo scopo è di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente che, durante il periodo di servizio, potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per preconstituire delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Il divieto è anche volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione). Con riferimento alla aggiudicazione di appalti, può essere utilizzato lo strumento dei patti d'integrità o protocolli di legalità per vincolare anche i soggetti privati al rispetto dei codici di comportamento, prevedendo apposite misure che contemplino il pantouflage e il conflitto d'interessi.

**Riferimenti:** art. 53, comma 16 ter, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; art. 21 del D.lgs. n. 39/2013; P.N.A. 2013; par. 3.1.9 - Allegato 1 par. B.10 - Tavola 10; Aggiornamento 2017 al P.N.A.; Aggiornamento 2018 al P.N.A.; Delibera A.N.AC. n. 207/2018; P.N.A. 2019; Comunicato del Presidente del 30 ottobre 2019; Atto di segnalazione al Governo e al Parlamento n. 6 del 27.05.2020 Sentenza del Consiglio di Stato, Sezione V, n. 7411 del 29 ottobre 2019; Circolare del R.P.C. prot. n. 35668 del 15.05.2014.

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<b>Misura generale: Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: previsione, nell'ambito dei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato e del personale dirigente, dei soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo ex art. 21 D.lgs.39/2013, della clausola di divieto di prestare attività lavorativa	All'atto della sottoscrizione del contratto	Direzione Risorse Umane – Sezione personale tecnico-amministrativo	N. di contratti contenenti la clausola di divieto/ N. di contratti stipulati	100%

(a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente				
Fase 2: previsione, nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva 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 dell'Università nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, prevedendo l'esclusione degli operatori economici che abbiano affidato incarichi in violazione dell'art. 53 D.lgs 165/2001	All'atto della predisposizione dei bandi di gara e degli atti prodromici agli affidamenti	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio  Dipartimenti di Didattica e di Ricerca  Scuola di Medicina	N. di bandi contenenti la condizione soggettiva/ N. di bandi emanati	100%
Fase 3: acquisizione delle dichiarazioni di pantouflage rese dal personale interessato cessato dal servizio nel corso dell'anno	Entro la data di cessazione dal servizio	Direzione Risorse Umane – Sezione personale tecnico-amministrativo	Numero di dichiarazioni acquisite/ Numero di dipendenti cessati dal servizio	100%
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T.  U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020

Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha attestato:

a) di aver verificato che nei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato è stata inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o 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;

b) di aver acquisito le dichiarazioni di pantouflage rese dal personale interessato cessato dal servizio nel corso dell'anno 2020.

Relativamente agli adempimenti di competenza degli altri Referenti, il monitoraggio è stato rivolto a n. 1 Struttura dell'Amministrazione centrale e n. 24 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 1 Scuola). Tutte le strutture hanno fornito riscontro e hanno dichiarato quanto segue:

a) di aver verificato che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, è stata inserita la condizione soggettiva 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;

b) di non aver accertato, né ricevuto segnalazioni in ordine alla violazione del sopracitato divieto, di cui all'art. 53, comma 16 ter del D.lgs. n. 165/2001.

Inoltre, in sede di gara, ciascun operatore economico presenta il Documento di Gara Unico Europeo (DGUE) nel quale dichiara, tra l'altro, se si trovi o meno nella condizione prevista dall'art. 53 comma 16-ter del D.lgs. n. 165/2001.

Non sono pervenute al R.P.C.T. segnalazioni relative alla violazione dell'obbligo.

## 7.6 Misura generale: patti di integrità negli affidamenti

**Descrizione:** consiste in strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra la stazione appaltante e gli operatori economici partecipanti alle gare con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, in forza di tale azione, ad osservare il pieno rispetto dei principi costituzionali ex art. 97 e dei principi di concorrenza e trasparenza a presidio della disciplina dei contratti pubblici.

Con circolare prot. n. 32001 del 30.04.2014, il R.P.C. ha predisposto un fac-simile di patti di integrità, prevedendo la clausola secondo cui il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione della gara e alla risoluzione del contratto.

In ossequio al P.T.P.C. 2019-2021, la Sezione Contratti e Appalti ha aggiornato il fac-simile del patto di integrità, diffuso all'intera comunità con nota prot. 16186 del 25.02.2019, che dovrà essere sottoscritto dal legale rappresentante e dall'eventuale Direttore Tecnico degli operatori economici partecipanti a tutte le procedure di gara, sotto e sopra soglia comunitaria. Il predetto documento contiene un rafforzamento dei comportamenti ai quali devono uniformarsi, in tutte le fasi della procedura concorsuale, ivi compresa quella dell'esecuzione del contratto, sia la Stazione Appaltante, sia gli operatori economici. Il patto di integrità dovrà essere inserito nella documentazione di gara per essere prodotto da ciascun partecipante, debitamente sottoscritto per accettazione. Copia dello stesso è disponibile sulla pagina web di questa Università, nella Sezione "Bandi e gare" – sottosezione "Formulari e documenti". Quest'ultimo è stato aggiornato con riferimento alla firma d'impegno per l'Amministrazione, in virtù dell'insediamento del nuovo Direttore Generale a decorrere dal 02.03.2020, e trasmesso a tutta la comunità universitaria in data 18.03.2020.

**Finalità:** valorizzazione di comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti con la finalità di prevenire il fenomeno corruttivo. I patti di integrità migliorano la concorrenza, promuovono l'efficienza dei costi e il risparmio attraverso migliori acquisti, aumentano la trasparenza, la responsabilità e il buon governo negli appalti e la fiducia nelle autorità pubbliche e, nello specifico, verso il processo decisionale pubblico.

**Riferimenti:** art. 1, co. 17, della L. n. 190/2012 e s.m.i.; D.lgs. n.165/2001; D.lgs. n. 150/2009; L. n. 240/2010; D.P.R. n. 445/2000; D.M. n. 168/2011; D.P.C.M. 16.01.2013; Circolare D.F.P. n.1/2013; D.lgs. n. 33/2013; D.lgs. n. 39/2013; D.P.R. n. 62/2013; D.lgs. n. 50/2016; D.lgs. n. 97/2016; P.N.A. 2013: par. 3.1.13 - Allegato 1 par. B.14 - Tavola 14; Delibera A.N.AC. n. 1374/2016; P.N.A. 2019; Linee Guida A.N.AC. n. 15 "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" (Delibera n. 494 del 05.06.2019; Delibera A.N.AC. n. 25 del 15.01.2020 "Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici"; Codice di Comportamento dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (D.R. n. 2272 del 02.07.2014); Circolare del R.P.C. prot. n. 32001 del 30.04.2014, contenente fac-simile di patti di integrità e Circolare del Direttore Generale prot. n. 16186 del 25.02.2019 con relativo aggiornamento.

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura generale: Patti di integrità negli affidamenti</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: previsione, negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito della clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto	Al momento della predisposizione degli atti	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuola di Medicina	N. di documenti contenenti la clausola di salvaguardia/ N. di documenti emanati	100%
Fase 2: attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità in caso di elusione	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'attivazione delle azioni	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuola di Medicina	Segnalazione al R.P.C.T. in ordine alla attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità	ON

Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T	Realizzazione del monitoraggio	ON
---	--	---	--------------------------------	----

### **Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020**

Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e a n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole). Tutte le strutture hanno risposto per quanto di competenza ed hanno dichiarato:

- a) di aver verificato che gli avvisi, i bandi di gara e le lettere di invito contengano apposita clausola di salvaguardia secondo cui il mancato rispetto del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e alla risoluzione del contratto;
- b) di non aver attivato azioni di tutela previste dal protocollo di legalità o dal patto di integrità.

Non sono pervenute al R.P.C.T. segnalazioni relative a casi di attivazione delle azioni di tutela previste nei patti di integrità.

## 7.7 Misura generale: formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici

**Descrizione:** consiste nella definizione dei bisogni formativi e delle procedure per selezionare e formare il personale dell'Università destinato ad operare nelle aree a rischio corruzione.

Ai sensi dell'art. 1, co. 8, della L. n. 190/2012 il R.P.C.T. definisce, entro il 31 gennaio di ogni anno, "procedure appropriate per selezionare e formare, ai sensi del comma 10, i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione". Il Piano di questa Università prevede le predette procedure nell'ambito della misura di prevenzione della corruzione in epigrafe.

I percorsi formativi si distinguono in due livelli di formazione, uno di livello generale e uno di livello specifico:

- corsi formativi di base per tutto il personale, con l'obiettivo di diffondere le tematiche dell'etica e della legalità;
- approfondimento delle tematiche oggetto delle misure di prevenzione previste dal presente piano da destinare a:
  - a) R.P.C.T.

b) Dirigenti e Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

c) personale coinvolto nella istruttoria di atti e provvedimenti relativi alle attività ad alto rischio di corruzione e di illegalità individuate nel presente Piano.

La individuazione del personale di cui alla lett. c) avviene su indicazione del personale dirigente. I criteri in base ai quali vengono selezionati i partecipanti alle singole iniziative, di volta in volta progettate, sono i seguenti:

- rotazione delle unità individuate, di modo da garantire la formazione di tutto il personale operante nei settori a più elevato rischio di corruzione;
- omogeneità delle caratteristiche professionali dei partecipanti, in relazione alle attività svolte.

Le esigenze formative potranno essere soddisfatte mediante percorsi formativi predisposti da:

- Università, anche in modalità on-line, tenuto conto altresì della emergenza sanitaria in corso;
  - Scuola Nazionale dell'Amministrazione - S.N.A. -, ai sensi dell'art.1, comma 11 della Legge n. 190/2012;
  - per il tramite di soggetti istituzionalmente preposti alla formazione del personale e, in particolare, di quello universitario.
- Il personale docente impegnato nei corsi organizzati in materia di prevenzione della corruzione dall'Università potrà essere individuato:

- tra il personale dell'Università, esperto nelle materie da trattare;
- tra esperti esterni in possesso di particolare e comprovata esperienza e competenza nelle materie/attività a rischio di corruzione, nonché sui temi dell'etica e della legalità.

Agli allievi dei corsi organizzati sono somministrati questionari di valutazione delle docenze, sulla qualità della didattica e sul materiale di supporto ai corsi di formazione.

L'Università pubblica, sull'apposita sezione del sito web di Ateneo, il materiale didattico, di modo da garantire la massima diffusione e informazione sui temi oggetto delle attività formative e consentirne la fruizione da parte di una platea sempre più ampia di soggetti, anche attraverso l'utilizzo della piattaforma FAD (Formazione a Distanza).

**Finalità:** diffondere la "cultura" dell'etica e della legalità quale strumento di prevenzione della corruzione e favorire lo sviluppo di maggiore conoscenza e consapevolezza delle proprie azioni all'interno dell'amministrazione, unitamente alla formazione specifica in materia di appalti.

**Riferimenti:** art. 1, co. 5, lett. b), co. 8, co. 10, lett. c), co. 11 della L. n. 190/2012; D.P.R. n. 70/2013; P.N.A. 2013: par. 3.1.12 - Allegato 1 par. B.13 - Tavola n. 13; aggiornamento 2015 al P.N.A.; P.N.A. 2016; Delibera A.N.AC. n. 840/2018; P.N.A. 2019.

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<b>Misura generale: Formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: attività formativa specifica in materia di prevenzione della corruzione	Entro il 30.06.2021	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Individuazione dei destinatari dell'attività formativa specifica a seguito di acquisizione apposita informativa dai Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	ON

Fase 2: erogazione dell'attività generale e specifica formativa	Entro il 31.10.2021	Direzione Generale – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione	Predisposizione di un report relativo a: - tipologia dei contenuti offerti dal docente; - quantità di formazione erogata in giornate/ore; - destinatari e fruitori della formazione; - soggetti che hanno erogato la formazione	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30.11.2021	R.P.C.T.  U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020

In base alla programmazione della misura sono state attuate le azioni di seguito descritte.

Sono state realizzate le seguenti iniziative formative:

1. Corso formativo di base “I codici di comportamento – Formazione generale sui temi dell’etica e della legalità” (della durata di 10 ore), con particolare riferimento ai seguenti temi: la nuova determina ANAC; lo stato dei lavori del nuovo codice in UNIBA e nelle diverse Università Italiane; la giurisprudenza di maggiore interesse in materia di procedimenti disciplinari; il collegamento con il codice etico ex lege 240 e con eventuali ulteriori codici di Ateneo. L’attività formativa, della durata di 10 ore, è stata rivolta al PTA e CEL ed è stata svolta dal Prof. Vincenzo Bavaro, docente afferente al Dipartimento di Scienze Politiche dell’Ateneo; hanno partecipato n. 688 unità di personale.
2. Corso di approfondimento “Formazione specifica in materia di contratti pubblici”, sulle novità introdotte dal P.N.A. 2019 “Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi”, con particolare attenzione ai processi, alle fasi e alle attività collegate all’area di rischio “Contratti pubblici”. L’attività formativa, della durata di 15 ore, è stata rivolta ai Referenti e al personale coinvolto nella istruttoria di atti e provvedimenti relativi alle attività a rischio di corruzione e illegalità individuate dal P.T.P.C.T. ed è stata svolta dalla Prof.ssa Elisa D’Alterio, docente di Diritto Amministrativo dell’Università degli Studi di Catania; hanno partecipato n. 159 unità di personale.

In entrambi i casi è stata effettuata la valutazione dell’apprendimento mediante un test finale; è stato rilasciato attestato di partecipazione; il materiale didattico è stato pubblicato sulla piattaforma FAD dedicata; è stato rilevato il gradimento dei partecipanti mediante la somministrazione di apposito questionario, che si è attestato su punteggi compresi tra 7,9 e 8,4, quali punteggi medi espressi dai partecipanti, rispetto ad una scala graduata da 1 a 10 (ad 1 corrisponde il valore più basso del livello di soddisfazione e a 10 quello di massima soddisfazione), per ciascuna dimensione valutata (Organizzazione del corso - Contenuti del corso – Didattica – Valutazione).

Ulteriore iniziativa formativa è stata rivolta al personale della U.O. di supporto al R.P.C.T. con riferimento alla misura “Tutela del dipendente che segnala illeciti (whistleblower)”, erogata in presenza in data 9.06.2020 con specifico riferimento alla “Formazione per la protocollazione dedicata per la ricezione delle segnalazioni ricevute in modalità cartacea o PEC”.

Per completezza di informazione, si segnala che nell’anno 2020 è stata completata la formazione programmata ed avviata nel 2019 dal titolo: “Formazione sul “Sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti per affrontare il tema della corruzione nella P. A. - livello avanzato”. In relazione ad essa, l’Ateneo ha erogato, nel periodo compreso tra dicembre 2019 e maggio 2020, in presenza ed in modalità e-learning attraverso la piattaforma FAD UniBA, la formazione avente ad oggetto il “Sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti per affrontare il tema della corruzione nella P. A.”. In ragione della natura obbligatoria e al fine di raggiungere la totalità dei destinatari (Direttori di Dipartimento, Presidenti delle Scuole, Direttori delle Direzioni, Coordinatore dell’Avvocatura, Coordinatori di Dipartimento, Referenti TAC dell’Amministrazione Centrale, Responsabili di supporto alle Scuole, Unità di supporto al RPCT, personale coinvolto nella istruttoria di atti e provvedimenti relativi alle attività a rischio di corruzione e di illegalità), è stata disposta una seconda edizione del corso.

## 7.8 Misura generale: rotazione del personale

**Descrizione:** consiste nell'assicurare l'alternanza del personale dirigenziale e del personale con funzioni di responsabilità operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa conseguente alla permanenza nel tempo nel medesimo ruolo e funzione, secondo quanto stabilito nelle linee guida per la rotazione emanate con D.R. n. 319 del 26.02.2021.

Nell'anno 2020 il consiglio di Amministrazione ha dato mandato al Direttore Generale di procedere alla complessiva revisione del modello organizzativo ed alla razionalizzazione dei processi che, una volta ultimata, renderà necessario procedere all'aggiornamento della mappatura del rischio, funzionale all'applicazione della rotazione ordinaria.

Con riferimento all'istituto della rotazione straordinaria, prevista dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater del D.lgs. n. 165/2001, che non si associa in nessun modo alla rotazione ordinaria, i Dirigenti "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". Si tratta di una misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. A.N.AC. è intervenuta sulla questione con propria Delibera n. 215/2019 in cui chiarisce, in particolare, il momento del procedimento penale in cui effettuare la valutazione della condotta del dipendente, obbligatoria ai fini dell'applicazione della misura della rotazione straordinaria, nonché gli illeciti presupposto da tenere in conto ai fini della decisione di ricorrere o meno alla misura della rotazione straordinaria. Nella predetta Delibera si evidenzia, altresì, l'opportunità che i Piani triennali per la prevenzione della corruzione delle Amministrazioni prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentire la migliore applicazione della misura.

Al fine di dare attuazione alla misura della rotazione straordinaria e recependo le indicazioni fornite da ANAC, nell'ambito dello schema di Codice di Comportamento, attualmente in fase di revisione, è stato altresì previsto nell'ambito dell'articolo "comportamento in servizio" uno specifico comma che sancisce il dovere in capo ai dipendenti, qualora fossero interessati da procedimenti penali, di segnalare immediatamente all'Amministrazione l'avvio di tali procedimenti nonché il relativo esito.

**Finalità:** ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra Amministrazione ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. A tal fine la formazione costituisce una misura fondamentale per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività ponendo le basi per agevolare, nel lungo periodo, il processo di rotazione. Analogamente va privilegiata la circolarità delle informazioni attraverso la trasparenza interna delle attività.

**Riferimenti:** art. 1, co. 4, lett. e), co. 5, lett. b), co. 10, lett. b) della L. n. 190/2012; art. 16, co. 1, lett. l-quater del D.lgs. n. 165/2001; P.N.A. 2013 - par. 3.1.4; allegato 1 par. B5 - Tavola 5; P.N.A. 2016: par. 7.2.; aggiornamento 2017 al P.N.A.; aggiornamento 2018 al P.N.A.; "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l quater, del d.lgs. n. 165 del 2001" (Delibera A.N.AC. n. 215/2019); P.N.A. 2019; Codice di comportamento.

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura generale: Rotazione del personale</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: individuazione delle strutture in cui è necessaria l'applicazione della rotazione ordinaria	Entro due mesi successivi alla valutazione del rischio effettuata sulla base della nuova mappatura	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Relazione R.P.C.T.	ON
Fase 2: elaborazione di una proposta di indicazioni operative e procedurali finalizzate all'applicazione della misura della rotazione straordinaria	Entro il 31.12.2022	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Elaborazione di una proposta	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12.2021	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

## **Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020**

In relazione alla prima fase programmata, relativa all'approvazione delle linee guida sulla rotazione da parte del Consiglio di Amministrazione, a causa dell'avvicendamento tra i Dirigenti con incarico di Direttore della Direzione Risorse Umane, avvenuto il 6 luglio 2020, nonché della nota emergenza sanitaria da COVID 19 tuttora in atto, le linee guida predisposte nell'anno 2018 sono state oggetto di revisione da parte dell'attuale Dirigente delle Risorse umane e di informativa alle OO.SS e RSU in data 15.12.2020. Le linee guida sono state approvate dagli organi di governo nelle riunioni del mese di dicembre, emanate con D.R. n. 319 del 26.02.2020 e trasmesse a tutta la comunità universitaria in data 01.03.2021.

Le due fasi successive programmate per l'anno 2020, rispettivamente "individuazione delle strutture in cui è necessaria l'adozione di misure alternative alla rotazione e definizione delle stesse" e "definizione di indicazioni operative e procedurali per una migliore applicazione della misura della rotazione straordinaria", sono state rinviate a valle della realizzazione di interventi organizzativo-gestionali. Il 2020 è stato infatti un anno di avvio di un complesso progetto di revisione del modello organizzativo avviato dal Direttore Generale, come già illustrato nell'analisi del contesto interno.

In ogni caso, si segnala che nell'anno 2020 si è provveduto, attraverso procedure di interpello, a individuare i responsabili di posizione organizzative di struttura di nuova istituzione ovvero resesi vacanti per cessazione o dimissioni, attribuendo ben 49 nuovi incarichi, con scadenza al 30.09.2020 (via via prorogati al 31.03.2021). Inoltre, con Decreti del Direttore Generale aventi decorrenza 07.07.2020, n. 3 dirigenti si sono avvicendati negli incarichi delle Direzioni Risorse Umane, Appalti, Edilizia e Patrimonio, Offerta Formativa e Servizi agli Studenti e Affari Istituzionali, coinvolgendo anche il Direttore Generale, che ha assunto ad interim l'incarico di Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio.



## 7.9 Misura generale: tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)

**Descrizione:** consiste nella tutela del dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al R.P.C.T. ovvero all'A.N.AC., o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro; l'identità del segnalante non può essere in alcun modo rivelata. Il novellato art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001, modificato e integrato dalla L. n. 179/2017, prevede un ampio sistema di tutele per il pubblico dipendente che segnala illeciti, sotto tre punti di vista:

- tutela dell'anonimato
- divieto di discriminazione
- previsione che la denuncia sia sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte dal c. 2 del nuovo art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 in caso di necessità di manifestare l'identità del segnalante.

L'Università di Bari, già nel 2015, a seguito della determinazione A.N.AC. n. 6 del 28.04.2015, ha predisposto un form online per l'inserimento delle segnalazioni, alle quali è possibile allegare documenti a sostegno della segnalazione medesima. Il predetto form online è stato aggiornato nel corso dell'anno 2018, contestualmente all'emanazione della Circolare informativa (nota prot. n. 82309 del 14.11.2018), predisposta dal R.P.C.T. recante "Disposizioni attuative per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

**Finalità:** incoraggiare i dipendenti pubblici a denunciare gli illeciti di cui vengano a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro e, contemporaneamente, garantire ad essi la tutela della riservatezza e la protezione contro eventuali forme di ritorsione che si possono verificare in ambito lavorativo.

**Riferimenti:** art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dalla L. n. 179/2017; L. n.190/2012; art. 1, co. 51 della L. 190/2012; D.P.R. n. 62/2013; Circolare n. 1/2013 del D. F. P.; P.N.A. 2013: par. 3.1.11 - Allegato 1 par. B.12 - Tavola 12; P.N.A. 2019; Determinazione A.N.AC. n. 6/2015; Comunicato del Presidente A.N.AC. del 06.02.2018 "Segnalazioni di illeciti presentate dal dipendente pubblico (c.d. Whistleblower)"; Comunicato del Presidente A.N.AC. del 05.09.2018 "Indicazioni per la miglior gestione delle segnalazioni di illeciti o irregolarità effettuate dai dipendenti pubblici nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 54-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 (c.d. whistleblowers)"; Comunicato del Presidente A.N.AC. del 15.01.2019 "Pubblicazione in forma open source del codice sorgente e della documentazione della piattaforma per l'invio delle segnalazioni di fatti illeciti con tutela dell'identità del segnalante (c.d. whistleblowing)"; Sentenza della Corte di Cassazione n. 34450/16, sez.VI penale; Sentenza della Corte di Cassazione n. 9047/2018, VI sez. penale; Sentenza TAR Campania, sez. VI, n. 3880/2018; Direttiva (UE) 2019/1937 in tema di Whistleblower; Parere del Garante della Privacy del 04.12.2019; Parere del Consiglio di Stato n. 615, I sezione, 24 marzo 2020; Codice di comportamento dell'Università; Circolare informativa del R.P.C.T. prot. n. 82309 del 14.11.2018 (sostitutiva della precedente circolare prot. n. 81913 del 19.11.2014).

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura generale: Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: predisposizione del Regolamento ai sensi dell'art. 54 bis del D.lgs.165/2001 (cd. Whistleblowing)	Entro 5 mesi dalla pubblicazione delle linee guida definitive emanate da A.N.AC.	R.P.C.T.  U.O. di supporto al R.P.C.T.	Predisposizione della bozza del regolamento	ON
Fase 2: implementazione dell'applicativo informatico per la gestione della segnalazioni	Entro 5 mesi dall'approvazione del regolamento	C.S.I.	Attivazione dell'applicativo	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12.2021	R.P.C.T.  U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

## **Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020**

Sin dal 2019 l'Università di Bari ha predisposto uno schema di regolamento in linea con lo schema di linee guida all'uopo predisposte dall'Autorità. Contestualmente era stato predisposto un software per la gestione delle segnalazioni. Entrambe le iniziative sono tuttora sospese nelle more che l'A.N.AC. predisponga nuove e definitive linee guida conformi alla normativa europea. Conseguentemente, non è stato possibile, per fatto indipendente dalla volontà dell'amministrazione, realizzare le attività programmate nella misura nell'anno 2020 (fasi 1-2-3-5 P.T.P.C.T. 2020-2022). Di tanto il R.P.C.T. ha informato il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29.10.2020.

Diversamente, nell'anno 2020 è stata attuata la fase 4 "Formazione per la protocollazione dedicata per la ricezione delle segnalazioni ricevute in modalità cartacea o PEC", erogata in presenza in data 09.06.2020 al personale della U.O. di supporto al R.P.C.T.

Nell'anno 2020 non sono pervenute segnalazioni di whistleblower al R.P.C.T.

## 7.10 Misura generale: Rasa – Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante

**Descrizione:** in ottemperanza al disposto dell’art. 33 *ter*, comma 1, del d.l. n. 179/2012, l’Autorità ha istituito nel 2013 il sistema A.U.S.A. (Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti) relativo alle stazioni appaltanti presenti sul territorio nazionale. Tale sistema comprende i dati anagrafici delle stazioni appaltanti, dei relativi Rappresentanti legali nonché informazioni classificatorie associate alle stazioni appaltanti stesse. La responsabilità dell’iniziale verifica o compilazione delle informazioni contenute nell’A.U.S.A., nonché dell’aggiornamento annuale dei dati identificativi delle stazioni appaltanti è attribuita al R.A.S.A. L’individuazione del R.A.S.A. è intesa dall’Aggiornamento 2016 al P.N.A. come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione. Ciò trova conferma anche nel P.N.A. 2019.

Con il Comunicato del Presidente del 2 dicembre 2020, indirizzato ai R.A.S.A., si è resa nota l’entrata in funzione della nuova procedura informatica per la presentazione delle richieste di iscrizione e variazione all’elenco “in house” previsto dall’art. 192 del D.lgs. 16 aprile 2016, n. 50.

L’aggiornamento dei dati della Stazione Appaltante nella sezione di portale A.U.S.A. dell’ANAC è stato effettuato dall’Università di Bari. In particolare si è provveduto all’aggiornamento delle informazioni del Legale Rappresentante (poco dopo il suo insediamento - 01/10/2019) e ad inserire i nuovi dati richiesti da ANAC il 05.12.2019. L’operazione di conferma dei dati valida ai fini dell’aggiornamento annuale di cui al succitato art. 33 *ter* del d.l. n. 179/2012 è stata effettuata.

**Finalità:** verifica da parte del R.P.C.T. che il R.A.S.A. indicato si sia attivato per l’abilitazione del relativo profilo utente secondo le modalità operative specificate nel comunicato Anac del 2013 e che provveda all’aggiornamento dell’A.U.S.A.

**Riferimenti:** art. 33 *ter*, co. 1, del d.l. n. 179/2012; Comunicato del Presidente del 16 maggio 2013; Comunicato del Presidente del 28 ottobre 2013; Comunicato del Presidente del 20 dicembre 2017; P.N.A. 2016; P.N.A. 2019; Comunicato del Presidente del 2 dicembre 2020.

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L’ANNO 2021

<i>Misura generale: Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante.</i>				
<b>Fasi per l’attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: verifica RASA	Aggiornamento tempestivo dei dati sui RUP e sui centri di costo in AUSA	RASA	Informazioni e dati identificativi dell’Università presenti nella banca dati AUSA	100% informazioni e dati aggiornati
Fase 2: monitoraggio sull’attuazione della misura	Entro il 31.10.2021	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

### Risultati del monitoraggio sull’attuazione della misura nell’anno 2020

In relazione all’aggiornamento delle informazioni e dei dati in A.U.S.A., il R.A.S.A. ha attestato di aver aggiornato i centri di costo in una percentuale del 97% a causa della presenza di CIG con debiti informativi e di aver aggiornato i RUP in una percentuale dell’83% a causa della presenza di RUP con e-mail non attive per probabile quiescenza o trasferimento. È stata inviata un’informativa a tutti i RUP attivi sul portale A.N.AC. con le indicazioni per il completamento delle schede relative ai CIG.

Nell’ambito delle attività di competenza del RASA, si è provveduto altresì a cancellare n. 58 Responsabili del Procedimento dall’elenco presente sul portale A.N.AC., passando da 224 a 166 RUP attivi. Conseguentemente sono stati chiusi un totale di 79 Centri di Costo portando il loro numero da 217 iniziali agli attuali 138.

## 7.11 Misura specifica: obblighi di comunicazione e di astensione in caso di conflitto di interessi

**Descrizione:** il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario (finanziario o non finanziario) di un dipendente pubblico (per l'Università: professore, ricercatore, dipendente tecnico o amministrativo compresi i C.E.L. o collaboratore) interferisce (c.d. conflitto di interessi concreto o reale) o potrebbe tendenzialmente interferire (c.d. conflitto di interessi potenziale) con l'attitudine dello stesso ad agire in conformità ai suoi doveri e responsabilità (interesse primario). Esso si sostanzia in una situazione o in una o più circostanze che creano o aumentano il rischio che gli interessi primari possano essere compromessi dal perseguimento di quelli secondari.

Tra gli strumenti attuativi della normativa, va segnalata la previsione per le pubbliche amministrazioni di intraprendere adeguate iniziative per dare conoscenza al personale dell'obbligo di astensione, delle conseguenze scaturenti dalla sua violazione e dei comportamenti da seguire in caso di conflitto di interesse; tale attività informativa deve essere prevista nell'ambito delle iniziative di formazione contemplate nel P.T.P.C.T. L'amministrazione ha ottemperato attraverso l'emanazione di specifiche circolari.

**Finalità:** la ratio dell'obbligo di astensione, rivolta a tutti i dipendenti pubblici, va ricondotta nel principio di imparzialità dell'azione amministrativa disciplinato dall'art. 97 della Costituzione e trova applicazione ogni qualvolta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale. La disposizione persegue la finalità di evitare che il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti adottino i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale, ponendosi in conflitto con l'interesse perseguito e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e i controinteressati.

**Riferimenti:** artt. 60 e seguenti del D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 Testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato; D.P.R. n. 382/1980; L. n. 240/2010; art. 6 bis della L. n. 241/1990; art. 1, co. 58 bis, della L. 662/1996; art. 53 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.; D.P.R. n. 62/2013; art. 42 del d.lgs. n. 50/2016; Atto di indirizzo del MIUR n. 39 del 14.05.2018; P.N.A. 2013: par. 3.1.5 - Allegato 1 par. B.6 - Tavola 6; Delibera A.N.AC. n. 75/2013; Orientamento A.N.AC. n. 6/2015; Delibera A.N.AC. n. 421/2016; P.N.A. 2016; Delibere A.N.AC. n. 384/2017 e n. 209/2017; Aggiornamento 2017 al P.N.A.; Delibera A.N.A.C. n. 1186/18; Delibera A.N.A.C. n. 321/2018; Delibera A.N.A.C. n. 494/2019 recanti Linee guida n.15 "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici" e Parere del Consiglio di Stato, n. 667 del 5 marzo 2019; P.N.A. 2019; Delibera A.N.A.C. n. 25/2020 "Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento di contratti pubblici"; art. 6 del Codice di comportamento dell'Università (D.R. n. 2272 del 02.07.2014); Circolare del R.P.C. prot. n. 48721 del 16.07.2013; Circolare del R.P.C. prot. n. 79076 del 11.11.2014; Regolamento di Ateneo sugli incarichi esterni dei professori e ricercatori (D.R. n. 2635 del 04.09.2017); Regolamento sulle incompatibilità e sul rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L. dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (D.R. n. 3363 del 12.11.2018); Regolamento per il funzionamento del servizio ispettivo (D.R. n. 1138 del 18.04.2018);

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura specifica: Obbligo di comunicazione e di astensione in caso di conflitti di interesse</i>				
Fasi per l'attuazione	Tempi di realizzazione	Ufficio Responsabile	Indicatori di monitoraggio	Target
Fase 1: in caso di conflitto di interessi, rispetto della procedura prevista dall'art. 6, comma 3, del Codice di comportamento dell'Università, dando comunicazione scritta al lavoratore interessato, al R.P.C.T. e al Direttore Generale.	Tempestivamente, (secondo le prescrizioni del Codice di comportamento dell'Università)	Direzione Generale Direzioni amministrative Avvocatura Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	N. di comunicazioni effettuate nel rispetto della procedura ex art. 6, comma 3 del Codice di Comportamento/ N. di segnalazioni	100%
Fase 2: acquisizione dichiarazioni da parte degli operatori economici di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse di cui al D.lgs. n. 50/2016 (artt. 42, 67 e	Entro i termini previsti dal bando	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio – Sezione Contratti e Appalti	N. di dichiarazioni acquisite/ N. di dichiarazioni da acquisire	100%

<b>Misura specifica: Obbligo di comunicazione e di astensione in caso di conflitti di interesse</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
80) nel rispetto dei principi contenuti nell'art. 42 del citato decreto		Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuola di Medicina		
Fase 3: acquisizione dichiarazioni sull'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi anche potenziali per i consulenti e collaboratori e relativa pubblicazione	Tempestivamente (prima del conferimento dell'incarico)	Direzione Generale Direzioni amministrative Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	N. di dichiarazioni acquisite e pubblicate/ Numero incarichi	100%
Fase 4: Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### **Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020**

Il monitoraggio della prima e della terza fase della misura è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole).

In relazione alla prima fase, tutti i Referenti hanno dichiarato di non aver ricevuto segnalazioni in ordine alla sussistenza delle situazioni di conflitto di interessi previste dall'art. 6 del Codice di Comportamento dell'Università (di cui al D.R. n. 2272 del 02.07.2014).

Per quanto concerne la terza fase i Referenti interessati hanno attestato di aver acquisito le dichiarazioni sull'insussistenza di conflitto di interessi anche potenziali per i consulenti e collaboratori e di aver provveduto alla relativa pubblicazione.

Come previsto dalla fase 4, è stato effettuato il controllo a campione delle predette dichiarazioni che ha coinvolto n. 4 strutture, a seguito del quale è emersa l'opportunità di una maggiore formazione in materia.

In relazione all'acquisizione delle dichiarazioni previste dalla fase 3, tutti i Referenti interessati hanno dichiarato di aver acquisito nei termini previsti le dichiarazioni, da parte degli operatori economici, di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse di cui al D.lgs. n. 50/2016 (artt. 42, 67 e 80).

## 7.12 Misura specifica: azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

**Descrizione:** la misura consiste nell'attivazione di forme di partecipazione della società civile al fine di creare un dialogo con l'esterno che determini un rapporto di fiducia e l'emersione di fenomeni corruttivi altrimenti silenti. Le azioni volte ad assicurare un rapporto più aperto nei confronti della società civile riguardano in particolare: il continuo aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet istituzionale in cui sono pubblicati i dati relativi alla prevenzione della corruzione; l'attività dell'Ufficio Relazioni con il pubblico (URP); le giornate della trasparenza per sensibilizzare la collettività sulle tematiche di volta in volta individuate dall'Amministrazione collegate all'importanza della diffusione della cultura della legalità e della trasparenza. Nello specifico, l'Università, tramite l'Ufficio Relazioni con il Pubblico, ha attivato un **indirizzo di posta elettronica dedicato, segnalazioni.urp@uniba.it**, al quale è possibile scrivere per segnalare eventuali problemi riscontrati durante la fruizione dei servizi, ivi compresa la segnalazione di fatti corruttivi. Le segnalazioni e i reclami anche anonimi possono, inoltre, essere trasmessi inviando il modulo segnalazioni/reclami, disponibile sul portale UNIBA, compilando il modulo direttamente on line, o consegnando la segnalazione o il reclamo personalmente presso lo sportello dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico - Centro Polifunzionale Studenti, piazza Cesare Battisti, 1 - Bari. Nell'anno 2020 è stato realizzato un video tutorial sui servizi offerti dall'URP. L'Università ha inoltre istituito lo **Sportello Onestà**, verso il quale è possibile far pervenire segnalazioni, anche anonime, riferite a fatti illeciti compiuti contro la P.A. e le violazioni del Codice Etico. Lo Sportello Onestà ha altresì il compito di porre in atto azioni propositive per avviare iniziative formative e di promozione dei valori e delle regole comportamentali, potenziando la funzione di crescita morale, inscindibilmente connessa alla funzione formativa svolta dall'Università.

Per inviare la propria segnalazione è possibile:

- scrivere una email a: sportellonestà@uniba.it;
- compilare il modulo online, mantenendo anche l'anonimato;
- trasmettere la stessa con posta ordinaria, all'indirizzo Sportello Onestà - Università degli Studi di Bari Aldo Moro - Piazza Umberto I, 70121 - Bari.

**Finalità:** creare un dialogo con l'esterno per implementare un rapporto di fiducia e promuovere la cultura della legalità.

**Riferimenti:** Convenzione delle Nazioni Unite sulla corruzione – Titolo II (misure preventive) artt. 5 e 13; P.N.A. 2013: par. 3.1.14 - Allegato 1 par. B.15 - Tavola 15; Sezione "Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione" del sito web dell'Università; Pagine dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico dell'Università; D. R. n. 1130 del 20.04.2016; Circolare informativa del R.P.C.T. prot. n. 82309 del 14.11.2018.

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura specifica: Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: monitoraggio delle segnalazioni da parte della società civile in ordine ad episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione	Semestrale	Direzione Affari Istituzionali –Sezione servizi istituzionali – U.O. U.R.P. e redazione web	Predisposizione report	ON
Fase 2: monitoraggio delle segnalazioni pervenute allo Sportello Onestà	Semestrale	Responsabile dello Sportello Onestà	Predisposizione report	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T.  U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020

In relazione alla fase 1 della misura, il Referente per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Direzione Affari istituzionali ha attestato che nessuna delle segnalazioni pervenute all'U.R.P. è riferibile ad episodi di conflitto di interessi, cattiva amministrazione o corruzione.

Con riferimento alla fase 2, il Responsabile dello Sportello Onestà ha comunicato che per l'anno 2020 sono pervenute, alla data del 30 novembre 2020, n. 6 segnalazioni al predetto Sportello, tutte regolarmente processate e trasmesse alle strutture, ove interessate, per le materie di competenza.

### 7.13 Misura specifica: monitoraggio dei tempi procedurali

**Descrizione:** il monitoraggio periodico sul rispetto dei termini procedurali, in virtù dell'art. 1 comma 28 della L. n. 190/2012, costituisce una misura necessaria di prevenzione della corruzione. L'art. 1 comma 9 della predetta legge, come modificata dal D.lgs. 97/2016, prevede di definire le modalità di monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti mentre non è più obbligatorio procedere alla pubblicazione degli esiti di tale monitoraggio. Ciò nonostante l'Ateneo, per garantire la più ampia trasparenza, pubblica nella sezione "Amministrazione trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione" una tabella riepilogativa del monitoraggio svolto.

**Finalità:** il monitoraggio dei termini procedurali è una misura trasversale ritenuta necessaria al fine di evidenziare eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi. Il R.P.C.T. effettua annualmente un complesso monitoraggio delle tempistiche, con verifiche dei procedimenti e informativa al Consiglio di Amministrazione.

**Riferimenti:** Legge n. 190/2012: art.1, co. 9, lett. d) - art. 1, co. 28; D.lgs. 33/2013; P.N.A. 2013: par. 3.1- Allegato 1 par. B.1.1.3 - Tavola 16; Aggiornamento 2015 al P.N.A.; Legge n. 241/1990 e s.m.i.; Regolamento di attuazione delle norme in materia di procedimento amministrativo e per la disciplina dei procedimenti relativi all'accesso ai sensi della legge 241/1990, all'accesso civico e all'accesso civico generalizzato ai dati e ai documenti detenuti dall'Università degli Studi di Bari Aldo Moro emanato con D.R. n. 1803 del 28.03.2019; D.D.G. n. 168 del 28.03.2019 di approvazione delle tabelle dei procedimenti amministrativi delle strutture dell'Università di Bari.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura specifica: Monitoraggio dei tempi procedurali</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: avvio del monitoraggio periodico sul rispetto dei termini procedurali	Annuale, entro il 30 novembre	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Informativa trasmessa ai Referenti	ON
Fase 2: verifica dei procedimenti non conclusi nei termini al fine di verificare se l'inosservanza è sintomatica di eventuali eventi corruttivi	Annuale, entro il 30 giugno	Direzione Generale Direzioni amministrative Avvocatura Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	N. di procedimenti amministrativi verificati/ N. di procedimenti non conclusi nei termini	100%
Fase 3: predisposizione informativa al Direttore Generale sull'esito del monitoraggio	Annuale, entro il 31 luglio	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Formalizzazione dell'informativa	ON
Fase 4: predisporre il report delle attività di coordinamento per l'aggiornamento delle tabelle dei procedimenti amministrativi (collegamento con obiettivo 2021_PROG_DAI_01.05)	Entro il 30.11.2021	U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Predisposizione report	ON
Fase 5: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12.2021	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2021

Come previsto dalla misura, la rilevazione della durata dei procedimenti conclusi nell'anno 2019 è stata avviata entro il 30.11.2019 e tutti i Referenti hanno fornito riscontro.



Il 30.01.2020 il R.P.C.T. ha trasmesso al Direttore Generale le tabelle per struttura contenenti i procedimenti per i quali non risultavano, sulla base delle informazioni trasmesse, rispettati i termini di conclusione fissati, al fine di consentirgli di ottemperare all'adempimento previsto dall'art. 2 co. 9 della L. 241/1990.

In data 14.07.2020 è stata avviata la fase del controllo a campione e le operazioni di sorteggio dei procedimenti si sono svolte in data 14.09.2020.

È stato verificato il 5% dei procedimenti conclusi nel 2019, per un numero di procedimenti pari a 969; gli incontri di verifica si sono svolti nel mese di settembre 2020.

Le cause di inosservanza dei termini rilevate nelle tabelle dei procedimenti amministrativi trasmesse sono riconducibili a vincoli amministrativi, di carattere amministrativo/contabile e /o di macro-organizzazione, a profili organizzativi e non già ad eventi corruttivi.

Durante gli incontri di verifica è emersa l'esigenza da parte dei Referenti TAC Coordinatori di Dipartimento di una formazione tecnica sull'utilizzo degli applicativi in uso nell'Ateneo, quali TUTTOGARE, ESSE3 e EASY ed in materia di codice degli appalti, con particolare riferimento alla predisposizione delle determinazioni a contrarre/delibere ed alla connessa semplificazione delle procedure.

Gli esiti delle verifiche, unitamente all'ulteriore attività svolta in materia di monitoraggio dei tempi procedurali, sono stati riportati nell'apposita relazione trasmessa al Direttore Generale in data 16.11.2020.

Nel 2020 al R.P.C.T. non sono pervenute segnalazioni relative a casi di inosservanza dei termini sintomatici di possibili fenomeni corruttivi.

### 7.14 Misura specifica: monitoraggio dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000

**Descrizione:** consiste nella verifica delle informazioni oggetto delle dichiarazioni sostitutive di cui agli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000.

L'Ateneo verifica le dichiarazioni fornite dagli studenti universitari al fine di fruire delle prestazioni agevolate previste dalla normativa vigente, avvalendosi della collaborazione del Comando Regionale Puglia della Guardia di Finanza con il quale è stato sottoscritto un protocollo d'intesa, richiamato nell'analisi del contesto interno, avente ad oggetto l'attivazione di procedure volte a favorire il coordinamento dei controlli della posizione reddituale e patrimoniale, individuati anche a campione, per l'accertamento da parte della Guardia di finanza della veridicità delle dichiarazioni.

**Finalità:** ridurre il rischio di irregolarità nelle procedure attraverso il controllo del contenuto delle dichiarazioni sostitutive.

**Riferimenti:** artt. 71 e 72 del D.P.R. 445/2000.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura specifica: Monitoraggio dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. 445/2000</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: verifiche sui controlli effettuati	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Direzione Generale Direzioni amministrative Dipartimenti di Didattica e di Ricerca Scuole	Segnalazione al R.P.C.T. nel caso di esito positivo dei controlli effettuati	ON
Fase 2: predisposizione del regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive (collegamento con obiettivo 2021_PROG_DAI_01.02)	Entro il 30.06.2021	U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Redazione della parte generale	ON
Fase 3: predisposizione del regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive (collegamento con obiettivo 2021_PROG_DAI_01.03)	Entro il 30.11.2021	U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Predisposizione di un report relativo alle attività di supporto al coordinamento dei lavori	ON
Fase 3: predisposizione del regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive (collegamento con obiettivo 2021_PROG_DAI_01.04)	Entro il 30.11.2021	Tutte le Direzioni	Analisi delle tipologie e delle modalità di controllo per Direzione	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

## **Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020**

Con riferimento alla prima fase, il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole).

Tutte le strutture interessate hanno risposto per quanto di competenza attestando quanto segue:

a) che sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati, specificando se i controlli sono stati effettuati a tappeto o a campione e, in tale ultimo caso, la modalità di individuazione del campione, nell'ambito dei procedimenti/attività a rischio riportati

b) che le ridette verifiche hanno dato esito negativo.

Con riferimento all'aggiornamento del Regolamento in materia di controlli sulle dichiarazioni sostitutive, previsto dalla fase 2, la bozza non è stata presentata agli organi in quanto, come attestato dal Direttore della Direzione delle Risorse Umane, "Poiché si è in fase di revisione delle procedure e dei procedimenti si è stabilito di procedere successivamente alla definizione delle stesse". Pertanto l'attività è stata riproposta quale obiettivo per l'anno in corso.

Nel corso del monitoraggio sono stati richiesti e forniti alcuni chiarimenti concernenti le modalità di verifica sulle dichiarazioni.

### **7.15 Misura specifica: conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell’A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari**

**Descrizione:** l’introduzione della presente misura nel P.T.P.C. 2016-2018 consegue alla particolare attenzione posta dall’A.N.AC. dapprima nell’aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione e, successivamente, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, che approfondiscono le specifiche tematiche degli eventuali fenomeni di corruzione per particolari aree sensibili proprie del settore sanità, fornendo, altresì, indirizzi per la pianificazione strategica di interventi finalizzati a rafforzare la gestione del rischio.

Nello specifico ambito delle aree di rischio definite “generali” dell’Aggiornamento 2015 al P.N.A., è contemplato quello connesso al conferimento di incarichi dirigenziali di struttura complessa.

In occasione dell’approvazione del P.N.A. 2016, A.N.AC. ha, tra l’altro, fornito specifiche indicazioni in tema di “Sostituzione della dirigenza medica e sanitaria”. Per quanto, infatti, i casi in cui fare ricorso alle sostituzioni siano puntualmente disciplinati dal C.C.N.L., l’Autorità suggerisce misure di prevenzione prioritarie in questo ambito, allo specifico fine di rendere quanto più possibili trasparenti le relative procedure.

L’Università degli Studi di Bari si è già attivata con specifici interventi finalizzati a coordinare ed armonizzare una disciplina interna risalente nel tempo (Regolamento della Facoltà di Medicina e Chirurgia per l’espletamento delle procedure di cui all’art.102 del D.P.R. n.382/70), con i principi che rivengono sia dalla normativa sull’ordinamento universitario (Legge n.240/2010), sia da atti normativi (Decreto Legislativo n.517/99, D.L. n.158/2012 convertito in Legge n.189/2012) e regolamentari (Regolamento Regione Puglia n.24/2013).

In particolare, in data 05.05.2015 è stato emanato, d’intesa con la Direzione Strategica dell’A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII (azienda di riferimento per le attività assistenziali essenziali allo svolgimento delle funzioni istituzionali di didattica e di ricerca), il Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell’A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari.

In data 03.10.2017 gli stessi Enti (UniBA e AOU) hanno raggiunto l’intesa sulle modifiche al Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria presso l’Azienda che disciplina la procedura per l’attribuzione dell’incarico di direzione di struttura complessa a direzione universitaria.

In data 11.04.2018 è stato sottoscritto il nuovo Protocollo d’Intesa tra Regione Puglia, Università di Bari ed Università di Foggia per la “Disciplina dell’integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca”.

In particolare detto protocollo prevede tra l’altro la definizione delle procedure per la realizzazione dell’intesa fra i due Enti (rif. art. 9, c. 6 “Organizzazione interna e dipartimentale dell’A.O.U.”), ai fini dell’attribuzione e revoca degli incarichi di Direttore di delle strutture assistenziali complesse a direzione universitaria che compongono i DAI, tenendo conto delle esigenze formative e di ricerca oltre che assistenziali.

**Finalità:** evitare il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell’A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari, frutto di accordi corruttivi ovvero, nel caso di sostituzione temporanea, legati a condotte elusive delle ordinarie procedure di selezione.

**Riferimenti:** Legge n. 240/2010; d.lgs. n. 517/1999; d. l. n.158/2012 convertito in L. n.189/2012; Regolamento Regione Puglia n.24/2013; Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell’A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari, emanato d’intesa da Università degli Studi di Bari ed Azienda in data 05.05.2015; Aggiornamento 2015 al P.N.A.; P.N.A. 2016 in particolare Sezione Sanità; determina n. 358 del 29.3.2017; P.N.A. 2019; Atto d’Intesa sulle modifiche al Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria, sottoscritto da Università degli Studi di Bari ed Azienda in data 03.10.2017; Protocollo d’Intesa tra Regione Puglia, Università di Bari ed Università di Foggia per la “Disciplina dell’integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca”(datato 11.04.2018).

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L’ANNO 2020

<b>Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell’A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari</b>				
<b>Fasi per l’attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: definizione attività propedeutiche programmatiche UniBA/A.O.U., anche in relazione ad eventuale affidamento di incarichi di sostituzione temporanei	Annualmente	Scuola di Medicina Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Definizione attività propedeutiche programmatiche	ON

<b>Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 2: monitoraggio sul rispetto della tempistica e sugli obblighi di pubblicazione previsti dal regolamento	Tempestivamente o comunque entro i termini di volta in volta previsti dal regolamento e dagli atti programmatori	Scuola di Medicina Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Realizzazione del monitoraggio	ON
Fase 3: verifica del rispetto degli obblighi previsti nel Regolamento e negli atti programmatori	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 gg successivi all'accertamento	Scuola di Medicina Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Segnalazione al R.P.C.T. in caso di mancato rispetto degli obblighi	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### **Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020.**

Nell'ambito del monitoraggio il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato quanto segue:

- a) di aver definito nei tempi previsti dal P.T.P.C.T. le attività propedeutiche programmatiche UniBa/A.O.U., anche in relazione ad eventuale affidamento di incarichi di sostituzione temporanea, come previsto dal Regolamento d'intesa Università/Azienda.
- b) di aver monitorato, nei tempi previsti dal P.T.P.C.T., il rispetto della tempistica e gli obblighi di pubblicazione previsti dal Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari;
- c) di aver verificato nei tempi previsti dal P.T.C.P.T. il rispetto degli obblighi previsti nel regolamento e negli atti programmatori.

## **7.16 Misura specifica: conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell’A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari**

**Descrizione:** l’introduzione della presente misura nel P.T.P.C. 2016-2018 consegue alla particolare attenzione posta dall’A.N.AC. dapprima nell’aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione e, successivamente, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, che approfondiscono le specifiche tematiche degli eventuali fenomeni di corruzione per particolari aree sensibili proprie del settore sanità, fornendo, altresì, indirizzi per la pianificazione strategica di interventi finalizzati a rafforzare la gestione del rischio. Nello specifico ambito delle aree di rischio definite “generali”, è contemplato quello connesso al conferimento di incarichi dirigenziali di responsabile di dipartimento, per il quale l’Università degli Studi di Bari si è già attivata con specifici interventi finalizzati al raggiungimento dell’intesa sulla costituzione, organizzazione e funzionamento dei dipartimenti ad attività integrata, nell’ambito del nuovo modello d’Azienda unica ospedaliero-universitaria.

In particolare, il 18.12.2012 è stato emanato, d’intesa con la Direzione Strategica dell’A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII (azienda di riferimento per le attività assistenziali essenziali allo svolgimento delle funzioni istituzionali di didattica e di ricerca), il Regolamento costitutivo e di funzionamento dei Dipartimenti ad Attività Integrata (D.A.I.) della stessa Azienda. In data 17.10.2013 il suddetto Regolamento costitutivo e di funzionamento è stato modificato con specifico addendum.

In data 30.10.2013 è stata raggiunta l’intesa sulla nuova organizzazione dei D.A.I., in linea con i parametri standard regionali ex art.12, co.1, lett. b) Patto per la Salute 2010-2012, definiti con Deliberazione di Giunta Regionale n.3008 del 27.12.2012.

Con deliberazione n.187 del 19.02.2015 del Direttore Generale della stessa Azienda, sono stati costituiti i Comitati Direttivi di ciascun D.A.I.

In data 03.10.2017 gli stessi Enti (UniBA e AOU) hanno raggiunto l’intesa sulle modifiche al Regolamento costitutivo e di funzionamento dei Dipartimenti ad Attività Integrata (D.A.I.) dell’Azienda che disciplina la procedura per l’attribuzione dell’incarico di direzione di struttura complessa a direzione universitaria.

In data 11.04.2018 è stato sottoscritto il nuovo Protocollo d’Intesa tra Regione Puglia, Università di Bari ed Università di Foggia per la “Disciplina dell’integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca”.

In particolare detto protocollo prevede, tra l’altro, la definizione delle procedure per la realizzazione dell’Intesa fra i due Enti (rif. art. 9, c. 6 “Organizzazione interna e dipartimentale dell’A.O.U.”), ai fini dell’attribuzione e revoca degli incarichi di Direttore di Dipartimento ad attività integrata, tenendo conto delle esigenze formative e di ricerca oltre che assistenziali.

**Finalità:** la misura consiste nel garantire il rispetto degli obblighi di pubblicazione di tutte le informazioni e i dati concernenti il conferimento degli incarichi di responsabile di dipartimento, atteso che, invece, le relative procedure sono poste in atto presso l’Azienda di riferimento e nel migliorare l’efficienza e l’efficacia dell’azione amministrativa attraverso la piena conoscenza degli atti di conferimento degli incarichi di che trattasi.

**Riferimenti:** D.lgs. n.517/1999; Regolamento costitutivo e di funzionamento dei Dipartimenti ad Attività Integrata (D.A.I.) dell’A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari, di cui all’intesa raggiunta da Università degli Studi di Bari ed Azienda in data 18.12.2012; Deliberazione di Giunta Regionale n.3008 del 27.12.2012 su parametri standard regionali ex art.12, co.1, lett. b) Patto per la Salute 2010-2012; Addendum al succitato Regolamento, sottoscritto da Università degli Studi di Bari ed Azienda in data 17.10.2013; Aggiornamento 2015 al P.N.A.; P.N.A. 2016 (delibera n. 831 del 03.08.2016) in particolare Sezione Sanità; determina n. 358 del 29.3.2017; Atto d’Intesa sulle modifiche al Regolamento costitutivo e di funzionamento dei Dipartimenti ad Attività Integrata (D.A.I.), sottoscritto da Università degli Studi di Bari ed Azienda in data 03.10.2017; Protocollo d’Intesa tra Regione Puglia, Università di Bari ed Università di Foggia per la “Disciplina dell’integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca” (datato 11.04.2018).

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L’ANNO 2021

<b>Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell’A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari</b>				
<b>Fasi per l’attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: garantire visibilità agli incarichi conferiti dall’Azienda Ospedaliera	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 gg dalla ricezione dell’atto di conferimento dell’incarico	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Pubblicazione conferimento dell’incarico tramite link al sito dell’Azienda	ON

<b>Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari</b>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 2: verifica in ordine al rispetto degli obblighi di pubblicazione	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 gg successivi all'accertamento	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Segnalazione al R.P.C.T. in caso di mancato rispetto degli obblighi	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

### **Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020.**

Nell'ambito del monitoraggio il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato quanto segue:

- a) di aver garantito, nei tempi previsti dal P.T.P.C.T., la visibilità agli incarichi conferiti dall'Azienda Ospedaliera mediante pubblicazione del link al sito dell'Azienda in cui sono presenti;
- b) di aver verificato, nei tempi previsti dal P.T.P.C.T., il rispetto degli obblighi di pubblicazione relativamente ai seguenti incarichi:

- D.A.I. Medicina Interna, Medicina Specialistica;
- D.A.I. Chirurgia Generale, Ginecologia ed Ostetricia ed Anestesia;
- D.A.I. Scienze e Chirurgia Pediatriche;
- D.A.I. Patologia Diagnostica, Bioimmagini e Sanità Pubblica.

### 7.17 Misura specifica: procedure negoziate

**Descrizione:** consiste nell'obbligo di inserimento, nel sistema di gestione contabile EASY da parte delle strutture interessate, dei dati concernenti le procedure negoziate, ai fini della pubblicazione di tabelle riepilogative delle predette procedure con elenco degli aggiudicatari.

**Finalità:** favorire la rotazione degli operatori economici nelle procedure negoziate attraverso l'applicativo implementato nel 2017 che ha permesso l'estrazione automatica di tali dati e la successiva impaginazione e pubblicazione di un'unica tabella nella Sezione "Amministrazione trasparente – Bandi di gara e contratti"; disciplinare in maniera uniforme gli adempimenti procedurali richiesti dalle norme vigenti.

**Riferimenti:** P.N.A. 2013; Aggiornamento 2015 al P.N.A.; D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.; Legge n. 190/2012 e s.m.i.; D.lgs. n. 50/2016 come modificato dal D.lgs. n. 56/2017; Linee guida A.N.AC. n. 4 "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici" (Delibera A.N.AC. n. 1097 del 10.10.2016 ed aggiornate al D.lgs. n. 56/2017 con delibera n. 206 del 01.03.2018); Linee guida A.N.AC. n. 8 "Ricorso a procedure negoziate senza previa pubblicazione di un bando nel caso di forniture e servizi ritenuti infungibili" approvate con determinazione n. 950 del 13.09.2017; Linee guida A.N.AC. n. 1 recanti "Indirizzi generali sull'affidamento dei servizi attinenti all'architettura e all'ingegneria" (Delibera n. 973 del 14.09.2016 ed aggiornate al D.lgs. n. 56/2017 con delibera n. 417 del 15.05.2019); Circolare AGID n. 3 del 06.12.2016; Regolamento di Ateneo per l'affidamento di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di rilevanza Europea adottato con D.R. n. 1965 del 10.04.2019; Circolare prot.n. 25119 del 30.03.2016.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura specifica: Procedure negoziate</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: pubblicazione, sul sito istituzionale, previo inserimento dei dati nel sistema di gestione di contabilità EASY concernenti le procedure negoziate con l'elenco degli operatori economici aggiudicatari	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi alla sottoscrizione del contratto	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio  Dipartimenti di Didattica e di Ricerca  Scuola di Medicina	Inserimento dati ai fini della pubblicazione	ON
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T.  U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

#### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020

Il monitoraggio è stato rivolto a n. 9 Strutture dell'Amministrazione centrale e n. 25 Strutture didattiche e di ricerca (n. 23 Dipartimenti di didattica e di ricerca e n. 2 Scuole). Tutte le strutture interessate per quanto di competenza hanno dichiarato di aver provveduto all'inserimento, nel sistema di gestione di contabilità EASY, dei dati concernenti le procedure negoziate e relativi operatori economici aggiudicatari. I dati pubblicati riguardano: il CIG, la struttura proponente, l'oggetto, la procedura di scelta, l'elenco degli operatori invitati a presentare offerte, l'aggiudicatario, l'importo di aggiudicazione, la data di effettivo inizio lavori, la data di ultimazione lavori e il totale liquidato.



## 7.18 Misura specifica: miglioramento del processo di risk management

**Descrizione:** consiste nell'insieme delle attività coordinate finalizzate alla riduzione della probabilità che l'evento corruttivo si verifichi e, in particolare, all'aggiornamento dell'intero processo di gestione del rischio di corruzione e all'aggiornamento del processo di individuazione e valutazione delle misure di prevenzione del fenomeno corruttivo, tenuto conto delle conoscenze del contesto ambientale ed operativo delle attività gestite dai responsabili.

**Finalità:** migliorare l'efficacia e l'efficienza del processo di risk management al fine di individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi corruttivi sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

**Riferimenti:** P.N.A. 2013; Aggiornamento 2015 al P.N.A.; P.N.A. 2019 ed in particolare l'Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi".

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura specifica: Miglioramento del processo di risk management</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE - Predisposizione delle schede di processo (collegamento con obiettivo PROG_TRAS_02.12)	Entro 31.10.2021	Direzione Generale - Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione	n. di schede di processo predisposte/ n. totale dei processi*100	50%
Fase 2: valutazione del livello di esposizione al rischio	Entro il 31.12.2021	Tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Tabelle di valutazione di esposizione al rischio	ON
Fase 6: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12.2021	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020

In linea con quanto previsto dalla fase 1, con D.R n. 632 del 26.02.2020 è stato costituito il Gruppo di lavoro per il presidio del processo di gestione del rischio corruttivo e per l'approfondimento delle problematiche connesse all'adeguamento al P.N.A. 2019 (Allegato 1).

Il Gruppo di lavoro ha proceduto ad una prima revisione e razionalizzazione dei processi/subprocessi sulla base delle segnalazioni pervenute dalle strutture organizzative e/o ritenute necessarie dalla Direzione Generale (formalizzata con D.D.G. n. 206 del 31.07.2020), per poi ricondurre ciascun subprocesso alle aree di rischio già catalogate negli anni precedenti ed ha individuato le ulteriori due nuove aree di rischio "Gestione dei sistemi informativi" e "Amministrazione, attività di supporto e servizi agli utenti", cui sono stati ricondotti i subprocessi non riconducibili a quelle esistenti.

Coerentemente con l'approccio di tipo qualitativo suggerito dall'Allegato 1 al PNA 2019, sono stati individuati n. 7 key risk indicator (indicatori di rischio) da valutarsi attraverso una scala a 3 valori (alto, medio, basso) in relazione a ciascun subprocesso ed è stato aggiornato ed arricchito il catalogo degli eventi rischiosi, che sono passati da n. 91 a n. 230 (allegato n. 1 al presente Piano).

Il Gruppo di lavoro, infine, ha coordinato il lavoro di valutazione del rischio effettuato dai Referenti per la prevenzione della corruzione delle strutture universitarie, preventivamente formati (in modalità sincrona e asincrona, nel mese di luglio 2020) sulla nuova metodologia descritta dal PNA 2019 e recepita dall'Università.

La stima del rischio è stata effettuata tenendo in considerazione anche le informazioni acquisite in relazione a: procedimenti penali e decreti di citazione a giudizio per reati contro la P.A.; procedimenti disciplinari a carico del personale (sia PTA sia docenti); procedimenti concernenti i reati di falso e truffa (artt. 640 e 640 bis c.p.); procedimenti per responsabilità amministrativo-contabile avviati e conclusi negli ultimi 5 anni; ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici negli ultimi 5 anni; reclami e risultanze di indagini di customer satisfaction riguardanti

possibili malfunzionamenti o malagestione di taluni processi organizzativi. Per completezza di informazione, si segnala che non sono risultati reclami / segnalazioni all'U.R.P. riferibili ad episodi di conflitto di interessi, cattiva amministrazione o corruzione

### 7.19 Misura specifica: attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate

**Descrizione:** trattasi di una misura introdotta nel P.T.P.C. 2018-2021, in linea con quanto previsto nell'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione. In considerazione delle indicazioni fornite da A.N.AC. con le Linee guida n. 8/2015, è stata posta in essere, a decorrere dalla detta data, un'attività di ricognizione, seguita da un'attività di vigilanza nei confronti delle società ed enti censiti al fine di accertare il rispetto e, se del caso, di richiamarne l'applicazione degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione. A seguito dei nuovi criteri soggettivi introdotti dal D.lgs. n. 97/2016 e dell'adozione del testo definitivo dell'aggiornamento delle predette linee guida, approvate con Delibera A.N.AC. n. 1134/2017, è stata comunque avviata una nuova ricognizione finalizzata altresì all'attività di revisione straordinaria delle partecipazioni societarie, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 24 del D.lgs. n. 175/2016 "Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica".

**Finalità:** vigilanza sull'applicazione della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione da parte degli enti privati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 e della L. n. 190/2012; promozione da parte dell'Amministrazione dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione previste dalla delibera A.N.AC. n. 1134/2017, anche attraverso la stipula di protocolli di legalità; pubblicazione/aggiornamento nel sito istituzionale degli elenchi degli enti pubblici, comunque denominati, con le informazioni previste ai sensi dell'art. 22, co. 1 del D.lgs. n. 33/2103, in relazione alle diverse tipologie, delle rappresentazioni grafiche e dei provvedimenti di cui alla lettera d) bis del predetto articolo.

**Riferimenti:** artt. 2, 3, 5 D.lgs. n. 297/1999; art. 6, co. 9 L. n. 240/2010; D.M. MIUR n. 168 del 10.08.2011; artt. 2-bis, co. 3 e 22, co. 2, D.lgs. n. 33/2013; D.lgs. n. 175/2016 come modificato dal D.lgs. n. 100/2017; P.N.A. 2016; Aggiornamento 2017 al P.N.A.; Delibera A.N.AC. n. 1134/2017; Delibera A.N.AC. n. 620/2018; P.N.A. 2019; Delibera A.N.AC. n. 859/2019; Regolamento per la costituzione di Spin Off e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso (D.R. n. 696 del 27.02.2018).

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura specifica: Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: promozione da parte dell'Amministrazione dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione previste dalla delibera A.N.AC. n. 1134/2017, anche attraverso la stipula di protocolli di legalità	Entro il 31.10.2021	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Report sulle attività poste in essere anche ai fini della stipula dei protocolli di legalità	ON
Fase 2: pubblicazione/aggiornamento nel sito istituzionale degli elenchi degli enti pubblici, comunque denominati, con le informazioni previste ai sensi dell'art. 22, co. 1, D.lgs. n. 33/2103, in relazione alle diverse tipologie; delle rappresentazioni grafiche e dei provvedimenti di cui alla lettera d) bis del predetto articolo	Entro il 31.12.2021	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di elenchi con dati aggiornati/ numero di elenchi con dati da aggiornare	100%
Fase 3: verifica del rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 10 e dell'art.18 c.2 del Regolamento per la costituzione di Spin Off e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso riformulato con D.R. 696 del 27.02.2018	Tempestivamente	Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Attestazione concernente il rispetto degli adempimenti	ON

Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON
---	--	--	--------------------------------	----

### **Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020**

Con riferimento alle fasi n. 1 e 2, il Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione ha attestato:

- di aver promosso entro il 30.11.2020 l'adozione di misure di prevenzione della corruzione previste dalla delibera ANAC n. 1134/2017, anche attraverso la stipula di protocolli di legalità, e di aver predisposto il report delle attività poste in essere;
- di aver pubblicato/aggiornato entro il 30.11.2020 nel sito istituzionale gli elenchi degli enti pubblici, comunque denominati, con le informazioni previste ai sensi dell'art. 22, co. 1, D.lgs. n. 33/2103, in relazione alle diverse tipologie, delle rappresentazioni grafiche e dei provvedimenti di cui alla lettera d) bis del predetto articolo.

In relazione al nuovo Regolamento per la costituzione di Spin Off e la partecipazione del personale universitario alle attività dello stesso, i Direttori di Dipartimento interessati hanno attestato di aver verificato il rispetto degli adempimenti previsti, nei tempi indicati nella misura, dall'art.10 e dall'art.18 c. 2 del predetto regolamento (fase 3).

## 7.20 Misura specifica: pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti

**Descrizione:** trattasi di una nuova misura introdotta nel P.T.P.C. 2018-2020, in linea con quanto previsto nell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, relativa alla selezione del contraente. Consiste nella pubblicazione, sul sito UNIBA, delle percentuali di ribasso e /o punteggi attribuiti agli offerenti all'esito dell'aggiudicazione definitiva.

È nella fase di selezione che gli enti sono chiamati a porre in essere misure concrete per prevenire eventuali conflitti di interesse o possibili applicazioni distorte delle diverse disposizioni del Codice, atte a condizionare gli esiti della procedura. Gli elementi rivelatori di una non corretta gestione della procedura possono consistere nell'assenza di pubblicità del bando e dell'ulteriore documentazione rilevante, nella mancata osservanza di criteri motivazionali sufficienti a rendere trasparente l'iter logico seguito nell'attribuzione dei punteggi, nonché nella valutazione dell'offerta non chiara/trasparente/giustificata e nell'assenza di adeguata motivazione sulla non congruità dell'offerta.

**Finalità:** garantire la massima trasparenza ed evitare una non corretta gestione della procedura.

**Riferimenti:** P.N.A.2013; Aggiornamento 2015 al P.N.A.; D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i.; Legge n. 190/2012 e s.m.i.; D.lgs. n. 50/2016 come modificato dal D.lgs. n. 56/2017.

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<i>Misura specifica: Pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: pubblicazione, sul sito istituzionale, delle percentuali di ribasso e/o punteggi attribuiti agli offerenti all'esito delle aggiudicazioni definitive	Entro 5 gg. dall'aggiudicazione definitiva	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio – Sezione Contratti e Appalti	Numero di aggiudicazioni pubblicate/numero complessivo di aggiudicazioni nell'anno	100%
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di Supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020

Il Direttore della Direzione Appalti ha attestato di aver pubblicato sul sito istituzionale, le percentuali di ribasso e/o punteggi attribuiti agli offerenti all'esito delle aggiudicazioni definitive (Numero delle aggiudicazioni intervenute:1).

## 7.21 Misura specifica: diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca

**Descrizione:** trattasi di una misura introdotta nel P.T.P.C. 2018-2021, in linea con quanto previsto nell'approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione, tesa a favorire la massima circolazione delle informazioni sui bandi di finanziamento e sulle *facilities* di ateneo nei riguardi di tutti i ricercatori interni interessati o potenzialmente interessati e a predeterminare le regole per accedere ai bandi. Come previsto nella programmazione strategica di Ateneo, l'Amministrazione si impegna a promuovere e valorizzare sia la ricerca di base che quella applicata, e tutte le loro ricadute nei processi culturali, sociali, economici e produttivi operanti sul territorio nazionale e internazionale.

**Finalità:** Evitare il verificarsi delle asimmetrie informative circa le opportunità di finanziamento che potrebbero portare a favorire determinati ambiti o determinati soggetti rispetto ad altri attraverso la pubblicizzazione dei bandi per l'acquisizione di risorse interne ed esterne dedicate alla ricerca e la definizione di criteri per l'accesso a bandi interni per finanziamenti alla ricerca, garantendo al contempo la massima circolazione possibile delle informazioni sull'esito delle valutazioni dei progetti di ricerca finanziati dall'Ateneo e dei criteri adottati per la selezione.

**Riferimenti:** art. 5 L. n. 537/1993; art. 1, co. 870, L. n. 296/2006; L. n. 1/2009; art. 60 D.L. n. 69/2013; L. n. 98/2013; Aggiornamento 2017 al P.N.A.; Regolamento per l'erogazione dei finanziamenti a progetti di ricerca di giovani ricercatori (D.R. n.3 510 del 05.05.2000).

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2020

<i>Misura specifica: diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: massima divulgazione delle informazioni sui bandi in essere per l'acquisizione di risorse interne/esterne destinate alla ricerca	Entro 3 giorni dall'emanazione /dalla notizia del bando	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di bandi pubblicati sul portale UNIBA / n. di bandi emanati da UNIBA	≥ 90%
Fase 2: definizione ex ante dei criteri per l'accesso a bandi interni per finanziamenti alla ricerca	Tempestivamente in sede di emanazione del bando	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di bandi interni che prevedono ex ante i criteri per l'accesso a finanziamenti per la ricerca / numero totale di bandi emanati	≥ 90%
Fase 3: diffusione dell'esito delle valutazioni dei progetti di ricerca per finanziamenti erogati dall'Ateneo e dei criteri adottati per la selezione	Entro 10 giorni dall'esito/notifica delle valutazioni	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione	Numero di esiti di valutazioni pubblicate nella Sezione Intranet del portale UNIBA / Numero di esiti totali	≥ 90%
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

## **Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020**

Il Direttore della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione – Sezione Ricerca e Terza Missione ha attestato:

- di aver dato massima divulgazione alle informazioni sui bandi in essere per l'acquisizione di risorse interne/esterne destinate alla ricerca (tempi di realizzazione entro 3 giorni dall'emanazione /dalla notizia del bando);
- di aver definito ex ante i criteri per l'accesso a bandi interni per finanziamenti alla ricerca (tempi di realizzazione tempestivamente in sede di emanazione del bando);
- di aver diffuso l'esito delle valutazioni dei progetti di ricerca per finanziamenti erogati dall'Ateneo e dei criteri adottati per la selezione (tempi di realizzazione 10 giorni dall'esito/notifica delle valutazioni).

## 7.22 Misura specifica: standardizzazione e trasparenza di procedimenti e processi

**Descrizione:** consiste nell'adozione di iniziative volte alla regolazione dell'esercizio della discrezionalità ed alla standardizzazione dei procedimenti amministrativi e delle attività mediante l'adozione/aggiornamento di appositi regolamenti/linee guida.

**Finalità:** migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, funzionali non solo al miglioramento della qualità dei servizi, ma anche alla creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

**Riferimenti:** Statuto e Regolamenti di Ateneo, Provvedimenti, circolari, linee guida, modulistica, pubblicati sul sito internet dell'Università.

### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura specifica: Standardizzazione e Trasparenza di procedimenti e processi</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: emanazione del Regolamento per l'amministrazione la finanza e la contabilità (RAFC)	Entro un mese dall'acquisizione degli esiti del controllo del Ministero	Direzione Risorse Finanziarie	DR di emanazione	ON
Fase 2: Emanazione delle linee guida operative per tutte le strutture interessate dell'Ateneo, finalizzate a garantire l'integrità, l'omogeneità e la conformità a Leggi e Regolamenti dei processi amministrativo-contabili relativi alla rilevazione dei ricavi e proventi da progetti di ricerca (Collegamento con obiettivo performance 2021_PROG_DAI_06)	Entro il 30.11.2021	Direzione Risorse Finanziarie	Linee guida emanate	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 30.11.2021	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Realizzazione del monitoraggio	ON

### Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020

Con riferimento alle Fasi 1-2-3 del P.T.P.C.T. 2020-2022, il Regolamento per l'amministrazione la finanza e la contabilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.10.2020 ed inviato al competente Ministero per i prescritti controlli di legittimità e di merito, del cui esito si è in attesa.

Con riferimento all'analisi e allo studio del Manuale di gestione del protocollo Informatico e del Titolare unico di classificazione e formazione del personale, è stata erogata entro il 31.07.2020 la formazione al personale sulla protocollazione e repertoriazione delle delibere e dei verbali degli organi collegiali a tutto il personale assegnato alla U.O. Supporto al Nucleo di Valutazione e al Presidio della Qualità, nonché al Responsabile della Sezione e a tutto il personale assegnato alle UU.OO. Supporto al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione.

Nell'anno 2020 è stata avviata la protocollazione e repertoriazione delle delibere e dei verbali.



## 8 – SEZIONE TRASPARENZA

Nella presente sezione sono state individuate misure e strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza e di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese quelle di natura organizzativa, intese ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi ai sensi degli articoli 10 e 43, c. 3 del d.lgs. n. 33/2013.

### 8.1 – *Introduzione: organizzazione e funzioni dell'amministrazione*

L'art. 1, co. 2, del D.lgs. 33/2013, nel riferirsi alla normativa sulla trasparenza sancisce che essa è “condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta al servizio del cittadino”. In questa ottica sono richiamati, tra le forme di partecipazione previste dalla normativa: l'accesso civico; l'accesso civico generalizzato; la partecipazione per l'adozione dei Codici di Comportamento dell'Amministrazione, etc.

Le pubbliche amministrazioni sono tenute a pubblicare sul proprio sito internet, in una apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente”, accessibile dalla home page, tutti i contenuti previsti dalla normativa vigente, seguendo una griglia definita. Le apposite linee guida emanate dall'A.N.AC. indicano più specificamente i contenuti e la periodicità di aggiornamento. Ai contenuti obbligatori si aggiungono, poi, quelli ulteriori che i singoli enti intendono diffondere per affermare il principio della trasparenza.

La gestione dei contenuti da pubblicare in “Amministrazione trasparente” rappresenta un onere non indifferente per l'Università, anche in considerazione del fatto che, a seconda della competenza, le informazioni sono detenute da uffici diversi e anche decentrati rispetto all'Amministrazione Centrale. È questo il caso dei Dipartimenti e di altre strutture presenti in località diverse della Regione Puglia (Bari – Taranto – Valenzano, etc.).

L'organizzazione dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro è presente sul sito istituzionale al link <http://www.uniba.it/organizzazione>.

L'assetto organizzativo delle strutture è pubblicato nella sezione “Amministrazione Trasparente” del portale, secondo quanto previsto dall'art. 13, co. 1, lett. b) e c) del D.lgs. n. 33/2013.

Per il dettaglio delle azioni che esplicitano la portata dell'implementazione della trasparenza per quanto attiene alla comunicazione, si rimanda ai paragrafi relativi alla Performance organizzativa e individuale e alla Comunicazione e Trasparenza del Piano Integrato.

Il P.T.P.C.T. nella presente sezione intende implementare la trasparenza sia verso l'esterno, intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni (secondo il principio sancito dai decreti legislativi n. 150/2009 e novellato n. 33/2013) che al proprio interno, attraverso la predisposizione di strumenti di condivisione affinché ciascun componente della comunità accademica sia reso consapevole dei processi e delle informazioni messi in campo dall'amministrazione.

### 8.2 – *Processo di attuazione degli obblighi di pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” e gestione dei flussi informativi*

L'art.10 del D.lgs. n. 33/2013, così come modificato dal D.lgs. n. 97/2016, prevede che ogni amministrazione indichi, in un'apposita sezione del Piano, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati previsti dalla normativa vigente. Tali responsabili sono individuati nella tabella “Obblighi di pubblicazione UNIBA”.

Con la determinazione n. 1310 del 28 dicembre 2016, l'Autorità ha adottato le “Prime Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016” unitamente ad un allegato contenente l'elenco degli obblighi di pubblicazione.

Nel mese di aprile 2017, il Consiglio di Amministrazione di Ateneo ha deliberato di approvare l'integrazione al Piano Integrato comprensivo del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019 con la tabella “obblighi di pubblicazione UNIBA”, predisposta dal R.P.C.T. in collaborazione con i Dirigenti.

Nella tabella, in corrispondenza di ciascun obbligo di pubblicazione sono presenti i seguenti campi:

- responsabile della elaborazione/trasmissione dei dati;
- responsabile della pubblicazione dei dati;
- termine di scadenza per la pubblicazione;
- comunicazione al R.P.C.T. – monitoraggio.

La U.O. di Supporto al R.P.C.T., anche a seguito del nuovo modello organizzativo gestionale dell'Ateneo, avviato a decorrere dal 1° gennaio 2019, ha provveduto ad aggiornare la predetta tabella degli Obblighi di pubblicazione Uniba, la quale sarà oggetto di un ulteriore adeguamento, in corso d'anno, in considerazione delle preannunciate modifiche all'assetto organizzativo. Al fine di snellire l'attività amministrativa, il numero dei monitoraggi per l'anno in corso è stato ridotto da 4 a 2 e sono stati apportati alcuni correttivi in line con le indicazioni pervenute dai Referenti durante l'anno; la tabella costituisce l'allegato n. 37 al presente Piano.

In coerenza con il dettato normativo, i documenti devono essere pubblicati in formato aperto, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in tema di privacy. Nel caso in cui le informazioni, i documenti o i dati da pubblicare siano già presenti in altre parti del portale UNIBA, al fine di evitarne la duplicazione all'interno dello stesso, i responsabili della

pubblicazione dei dati, ferma restando la responsabilità in capo al soggetto competente, comunicano al responsabile della U.O. URP e Redazione web i collegamenti ipertestuali ai contenuti stessi da inserire all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente".

L'art. 45, co. 1, del D.lgs. n. 33/2013, come modificato dall'art. 36, co. 1, lett. a) e b), del D.lgs. n. 97/2016, attribuisce all'A.N.AC. il compito di controllare "l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni ai sensi del presente decreto, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza".

Il D.lgs. n. 97/2016 ha valorizzato il ruolo degli OIV ai fini della verifica degli obiettivi connessi alla trasparenza, oltre che a quelli inerenti in generale alla prevenzione della corruzione, prevedendo che a tal fine l'OIV possa chiedere al R.P.C.T. le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo. Inoltre, ai sensi dell'art. 45, co. 2 del D.lgs. n. 33/2013, l'A.N.AC. può chiedere all'OIV ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

Con determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017, l'Autorità ha approvato le "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" fornendo indicazioni ai soggetti interessati sull'attuazione della normativa e predisponendo una mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le società/enti, secondo il criterio della compatibilità di cui all'art. 2-bis del D.lgs. n. 33/2013. Inoltre, con la Legge di Bilancio per l'anno 2019 sono state apportate tra l'altro modifiche agli art. 19, 46 e 47 del D.lgs. 33/2013.

Il primo articolo è relativo all'obbligo di pubblicazione "Bandi di concorso"; alle informazioni da pubblicare già previste si aggiungono "le graduatorie finali, aggiornate con l'eventuale scorrimento degli idonei non vincitori". Inoltre, è prevista la pubblicazione, tramite il Dipartimento della funzione pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri, del collegamento ipertestuale dei dati di cui al predetto art. 19.

Gli artt. 46 e 47 riguardano, rispettivamente, la responsabilità derivante dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di accesso civico e le sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza per casi specifici. Ai sensi dell'art. 46 del D.lgs. 33/2013, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, ed è valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Anche per il triennio 2021-23 proseguirà il processo di miglioramento nell'attuazione della trasparenza, con le seguenti azioni:

- programmare ulteriori azioni di raccordo tra il R.P.C.T. e i Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza al fine di favorire la implementazione del flusso informativo fra il R.P.C.T. e le varie Strutture organizzative responsabili degli adempimenti di trasparenza;
- standardizzare ulteriormente il processo di pubblicazione delle informazioni in modo da rendere tempestivo l'aggiornamento ed omogeneo il formato dei dati pubblicati;
- aggiornare costantemente la Sezione intranet con l'obiettivo di agevolare il lavoro degli operatori coinvolti nel processo di pubblicazione e, comunque, nella consultazione delle informazioni.

In tale ottica si inserisce l'art. 44 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, secondo cui "i soggetti deputati alla misurazione e valutazione della performance utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obiettivi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione della performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati".

In data 15.05.2019, è stata emanata una circolare informativa avente ad oggetto "Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti - dati aperti e riutilizzo (art. 7 del d.lgs.33/2013)" a firma del Magnifico Rettore e del R.P.C.T., in relazione alla pubblicazione di curricula, avvisi di vacanza di insegnamento per i quali, oltre a dover assicurare la conformità al vigente modello europeo, occorre rispettare la normativa in materia di privacy e la durata delle pubblicazioni nella sezione "Amministrazione Trasparente", secondo le disposizioni di cui al d.lgs. 33/2013, invitando i responsabili del procedimento di pubblicazione on line dei curricula a qualunque titolo a voler provvedere alla sostituzione di tutti quei curricula contenenti dati personali non pertinenti ed eccedenti rispetto alle finalità perseguite dalla norma con documenti che garantiscano il bilanciamento tra il principio di trasparenza e il diritto alla riservatezza.

Il R.P.C.T. ha altresì evidenziato la problematica delle banche dati a seguito dell'introduzione dell'art. 9 bis del D.lgs. n. 33 del 2013, ricordando in particolare che la norma prevede che le amministrazioni titolari di banche dati "centrali" che contengono dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria da parte di tutte le altre PA, debbano renderle pubbliche in modo tale che i soggetti a cui si applica il D.lgs. n. 33/2013, possano assolvere agli obblighi di pubblicazione del decreto inserendo in "Amministrazione trasparente" un link ipertestuale alle stesse banche dati. In base al predetto articolo, l'amministrazione dovrà sostituire nelle apposite sottosezioni in "Amministrazione trasparente" il dato di origine con il corrispondente collegamento ipertestuale alla banca dati previa verifiche sia in ordine alla corrispondenza dei dati, sia in ordine alla loro effettiva pubblicazione in chiaro da parte delle banche dati "centrali".

Nel caso in cui si decidesse di continuare a pubblicare direttamente in "Amministrazione trasparente" i dati oggetto di comunicazione alle banche dati, dovrà comunque essere verificata l'esatta corrispondenza tra dati comunicati e dati

pubblicati. Tanto anche in considerazione delle indicazioni contenute nell'atto di segnalazione A.N.AC. n. 6 del 20 dicembre del 2017, in cui peraltro si mette in evidenza la difficile attuazione della citata disposizione normativa a causa del disallineamento o sola parziale coincidenza fra i dati acquisiti nelle banche dati e gli atti o i documenti che le PA sono tenute a pubblicare ai sensi del D.lgs. n. 33/2013.

Come previsto dall'obiettivo definito nella presente misura già dall'anno 2018, a seguito dei monitoraggi effettuati, la U.O. di Supporto al R.P.C.T. ha compilato e inviato allo stesso appositi report in formato tabellare in cui si è data evidenza, in corrispondenza di ciascun obbligo, delle criticità evidenziate, delle azioni poste in essere e dei riscontri pervenuti.

Complessivamente la pubblicazione dei dati è risultata coerente con la normativa vigente, seppur in presenza di elementi perfezionabili. Va tenuta in debita considerazione la complessità e la specificità dell'organizzazione in relazione alla tempistica di attuazione.

Il monitoraggio effettuato consentirà di condurre un'analisi quali-quantitativa dei dati, utile per la progettazione dei futuri monitoraggi che tengano conto delle esigenze dell'organizzazione e permetterà di focalizzare l'attenzione su alcune possibili soluzioni organizzative per rendere più efficace ed efficiente il processo di attuazione della trasparenza, anche in termini qualitativi.

Al fine di intraprendere eventuali azioni correttive per migliorare il sito web, in termini di contenuti e navigabilità viene effettuato il monitoraggio dei dati di traffico.

Per rilevare l'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente" l'Università si avvale di Google Analytics, un servizio che Google mette a disposizione gratuitamente. Attraverso questo sistema è possibile rilevare oltre che il grafico delle visite complessive giornaliere anche dati dettagliati su:

- specifici contenuti consultati;
- sorgenti di traffico;
- tipologie di visitatori (nuovi o abituali);
- tempo medio delle visite;
- origine geografica dei visitatori;

Il monitoraggio è effettuato trimestralmente e i risultati relativi all'anno 2020 sono pubblicati sul sito al seguente link <https://www.uniba.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/dati-uteriori/statistiche/statistiche-accesso-2020/view>

Da ultimo, l'Anac ha preannunciato, in occasione del "Progetto Trasparenza", i cui contenuti sono stati pubblicati in data 12.03.2021 sul proprio sito, la creazione di un **Portale unico della Trasparenza**, gestito dalla stessa Autorità, che raccoglierà tutti i dati previsti dalle norme al fine di offrire a tutte le amministrazioni la possibilità di effettuare la pubblicazione dei dati in maniera semplice, caricandoli direttamente sul predetto portale. L'Autorità sta valutando altresì la realizzazione di alcuni servizi al fine di supportare i funzionari pubblici nello svolgimento più efficace della propria attività, anche attraverso la previsione di moduli standard per i diversi adempimenti o software utilizzabili per svolgere on line procedure oggi particolarmente onerose. Il portale potrà essere utilizzato anche dalle stesse amministrazioni per scambiarsi migliori pratiche e migliorare la propria azione al servizio dei cittadini. Tale strumento è da accogliere con favore in quanto consentirebbe di perfezionare l'adempimento in ordine ad alcuni obblighi di pubblicazione da parte dell'Ateneo e di favorire una riduzione degli oneri economici e amministrativi, nonché una maggiore fruibilità e comparabilità dei dati e delle informazioni per i portatori di interesse.

### 8.3 – Attestazioni dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Allo scopo di verificare l'effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, l'Autorità, con Delibera n. 213 del 04.03.2020 "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2020 e attività di vigilanza dell'Autorità", ha individuato specifiche categorie di dati cui gli OIV, ex art. 44 del d.lgs. 33/2013 o gli organismi con funzioni analoghe nelle amministrazioni e negli enti di diritto privato che non abbiano un OIV, erano tenuti ad attestare la pubblicazione al 31 marzo 2020. Con Comunicato del Presidente del 12.03.2020 sono stati prorogati i termini della attestazione dati al 30 giugno e la loro pubblicazione al 31 luglio 2020. In data 23.07.2020, il Nucleo di Valutazione di questa Università, con la collaborazione richiesta e assicurata dal R.P.C.T., ha attestato l'assolvimento degli specifici obblighi di pubblicazione definiti nella griglia di rilevazione.

In particolare, nella scheda di sintesi compilata dal Nucleo, in relazione alle "Procedure e modalità seguite per la rilevazione", è riportato che "La verifica si è svolta sulla base di previa attività istruttoria disimpegnata dalla Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, seguita da accessi diretti sul sito istituzionale e da colloqui con i responsabili della trasmissione dei dati. Si è verificata un'ottima proceduralizzazione dei flussi informativi e delle modalità di pubblicazione". Nessun aspetto critico è stato riscontrato nel corso della rilevazione.

Come richiesto nella predetta delibera, il Nucleo ha altresì attestato l'assenza di filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione "Amministrazione trasparente"; a tal proposito, con il **Comunicato del Presidente Anac del 1° luglio 2020**, sono state fornite indicazioni in merito alla indicizzazione delle pagine della sezione "Amministrazione Trasparente" richiamando, altresì, le amministrazioni e gli OIV, al puntuale rispetto della normativa anche in materia di apertura dei dati medesimi e di indicizzazione delle pagine contenute nella sezione Amministrazione trasparente.

Nel documento di validazione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2019, il Nucleo ha attestato, tra l'altro, che "sono presenti le correlazioni con i documenti finanziari e con il Piano anticorruzione e trasparenza".

#### **8.4 – Obblighi di pubblicazione per i titolari di incarichi dirigenziali**

Con riferimento agli obblighi di pubblicazione in epigrafe, si registra la vicenda riguardante la pubblicazione anche per i titolari di incarichi dirigenziali (art. 14 co. 1 bis), dei dati relativi ai compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica, importi di viaggi di servizio e missioni pagati con soldi pubblici, situazione patrimoniale e reddituale, già previste per i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo. La novella legislativa ha determinato un groviglio di pronunce del TAR e di decisioni dell'Autorità, conclusosi temporaneamente con la decisione dell'A.N.AC. a seguito dell'ordinanza del TAR Lazio (che ha anche rimesso alla Consulta la questione di legittimità costituzionale delle suddette norme contestate dai dirigenti del Garante privacy), di sospendere la propria delibera n. 241/2017 per tutti i dirigenti appartenenti alle diverse amministrazioni pubbliche e agli enti similari, limitatamente alle indicazioni relative all'applicazione delle suddette disposizioni. Detta decisione sostanzialmente ha avuto l'effetto di sospendere anche gli obblighi sanciti dalle disposizioni stesse, nonostante essi fossero stati formalmente sospesi solo per i dirigenti del Garante.

La sentenza n. 20/2019 della Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, comma 1, lettera f), d.lgs. 33/2013, nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni devono pubblicare i dati reddituali e patrimoniali di tutti i titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione, anziché solo per i titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19, commi 3 e 4, d.lgs. 165/2001 (es. segretari generali di ministeri). Il D.L. n. 162/2019 (milleproroghe), convertito con modifiche dalla L. 8/2020, all'art. 1 (Pubblicazione dei compensi e dei redditi dei dirigenti pubblici), commi da 7 a 7-quater, dispone che fino al 31 dicembre 2020 non costituisce causa di responsabilità dirigenziale e non si applicano le relative sanzioni previste dagli artt. 46 e 47 d.lgs. 33/2013 per la mancata pubblicazione da parte delle pubbliche amministrazioni dei compensi e dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti pubblici.

La previsione è adottata nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla predetta sentenza della Corte Costituzionale, demandando ad un regolamento di delegificazione, da adottare, sentito il Garante per la privacy, entro il 31 dicembre 2020, l'individuazione dei dati che le amministrazioni devono pubblicare con riguardo ai titolari di incarichi dirigenziali, comunque denominati, nel rispetto di determinati criteri. Di tanto il R.P.C.T. ha fornito apposita informativa ai Dirigenti con nota prot. n. 13698 del 19.02.2020.

Con l'Atto di segnalazione n.1 del 22 gennaio 2020 l'Autorità ha chiesto a Governo e Parlamento di apportare alcune modifiche al predetto decreto Milleproroghe e, in linea con quanto statuito dalla predetta sentenza della Corte costituzionale, ha sollecitato il Legislatore a graduare gli obblighi di pubblicazione dei dati patrimoniali e reddituali in relazione al ruolo, alle responsabilità e alla carica ricoperta dai dirigenti pubblici. Infine, poiché la norma attribuisce all'Autorità rilevanti poteri di regolazione e di vigilanza in materia di trasparenza, nella segnalazione viene suggerito di coinvolgere anche l'Anac nella stesura del citato Regolamento, il cui termine di adozione è stato prorogato al 30 aprile 2021, in virtù dell'art. 1 c. 16 milleproroghe del 2021.

I predetti aspetti sono stati altresì affrontati nella revisione del Codice di Comportamento attualmente in corso.

#### **8.5 – Trasparenza: le principali novità**

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 97/2016 concernente "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", che ha in gran parte novellato il D.lgs. n. 33/2013, che disciplina il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicazione e di trasparenza delle pubbliche amministrazioni, sono state introdotte in tema di trasparenza le seguenti novità:

##### **□ Accesso civico generalizzato**

Una delle novità più significative del citato D.lgs. 25 maggio 2016, n. 97 è costituita dall'introduzione, all'art. 5, co. 2, di una ulteriore modalità di accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, sul modello del Freedom of Information Act (FOIA) di origine anglosassone. Tale accesso, definito generalizzato, si aggiunge all'accesso civico già previsto dall'art. 5, c.1 del D.lgs. n. 33/2013 e riconosce ad ogni soggetto il "diritto di accedere ai dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" ai sensi del D.lgs. n. 33/2013, come innovato dal D.lgs. n. 97/2016, indipendentemente dalle situazioni giuridiche soggettive e nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti.

Il diritto di "accesso civico generalizzato" si sostanzia in un vero e proprio diritto a titolarità diffusa, potendo essere esercitato da chiunque e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente; si fa presente, inoltre, che l'istanza di accesso civico non richiede motivazione.

Con D.R. n. 1804 del 28.03.2019, l'Università ha adottato il regolamento che disciplina i criteri e le modalità per l'esercizio di tutte le forme normativamente previste di accesso a documenti, dati e informazioni detenuti dall'Università, dall'accesso civico semplice da parte di chiunque ne abbia interesse (ai sensi dell'art. 5 co.1 d.lgs.33/2013), all'accesso civico generalizzato, ossia il diritto di chiunque, ai sensi dell'art. 5 co. 2 dello stesso decreto di accedere a dati e documenti ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione, nonché al diritto di accesso ai documenti amministrativi

formati o detenuti dall'Università ai sensi della L. 241/1990. Il regolamento prevede una articolata modulistica appositamente predisposta e disciplina, altresì il registro degli accessi, predisposto in forma di banca dati, che contiene l'elenco delle richieste di accesso presentate con l'oggetto, la data dell'istanza e il relativo esito e la data della decisione. A seguito dell'emanazione del predetto Regolamento, l'ufficio di supporto al RPCT ha provveduto a riorganizzare i contenuti della pagina della sottosezione "Altri documenti - accesso civico".

Da ultimo, si evidenzia che l'istituto dell'accesso civico generalizzato si applica anche agli atti delle procedure di gara e, in particolare, all'esecuzione dei contratti pubblici come recentemente precisato dall'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato con Sentenza n. 10/2010; la pronuncia ha offerto una importantissima chiave di lettura in merito all'annosa questione inerente all'applicabilità dell'accesso civico generalizzato (c.d. "FOIA").

#### □ **Il Regolamento per la protezione dei dati dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro**

Dal 25 maggio 2018 ha piena efficacia operativa il nuovo Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo (L119/34) (GDPR) relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, pubblicato sulla GU UE del 4 maggio 2016. La principale novità del citato Regolamento riguarda il principio di accountability (responsabilizzazione) dei Titolari e dei Responsabili posto alla base della nuova normativa, ossia l'adozione di comportamenti proattivi e tali da dimostrare la concreta adozione di misure finalizzate ad assicurare l'applicazione del regolamento (artt. 23-25, in particolare, e Capo IV del GDPR).

Con l'entrata in vigore del GDPR, le amministrazioni hanno l'onere di determinare e mettere in atto le misure tecniche e organizzative ritenute adeguate in base alla propria realtà per garantire ed essere in grado di dimostrare la conformità alla normativa in materia di protezione dei dati personali (superamento del principio delle misure minime).

Tra le misure organizzative rientrano le azioni poste in essere dall'Amministrazione per formare ed informare, ai sensi dell'art. 39 del GDPR, il personale al corretto trattamento dei dati personali nel rispetto di quanto stabilito dal GDPR e dal D.lgs. n. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", e s.m.i.

In linea con i tempi previsti dal Regolamento, con D.R. n. 1275 del 10 maggio 2018 è stato nominato il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) di questa Università, raggiungibile al seguente indirizzo di posta elettronica: rpd@uniba.it. Al RPD spetta il delicato compito di ricercare il giusto equilibrio tra due esigenze contrapposte: quella della full disclosure e della privacy. La soluzione deve esser individuata attraverso la valutazione degli interessi in gioco alla luce dei principi che permeano la normativa europea sulla protezione dei dati e la normativa nazionale sulla trasparenza. L'art. 30 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 dispone che "ogni titolare del trattamento e, ove applicabile, il suo rappresentante tengono un registro delle attività di trattamento svolte sotto la propria responsabilità".

#### **8.6 – Obiettivi strategici in materia di trasparenza**

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza, di cui si è tenuto conto ai fini della redazione della presente sezione, sono previsti nel capitolo 6 del presente Piano, a cui si rinvia.

#### **8.7 – "Dati ulteriori"**

Gli ulteriori contenuti attualmente pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" sotto-sezione "ulteriori dati" sono:

- Giornate della trasparenza
- Atti di notifica
- Statistiche di accesso alla sezione Amministrazione trasparente
- Servizio ispettivo di Ateneo

L'Università, nell'ottica di favorire l'implementazione di un sistema di accountability nei confronti di tutti i portatori di interesse e di promuovere un miglioramento continuo dei servizi resi, già da tempo pubblica sul proprio sito, attraverso banche dati centralizzate e anche delle singole Strutture, una serie di informazioni che favoriscono la conoscenza della propria organizzazione anche ai fini della valutazione delle attività da parte degli utenti. In relazione a tale aspetto, l'Università si è impegnata a potenziare e migliorare gli strumenti di valutazione esterna dei servizi e ad integrare altresì i risultati ottenuti nei processi decisionali, strategici e operativi, individuando le priorità d'intervento. Con tale finalità, è stato progettato e implementato un sistema di rilevazione del giudizio degli utenti (Progetto "Misuriamoci"), finalizzato al miglioramento continuo della customer satisfaction, avviato in via sperimentale nel 2018 sui servizi a maggior impatto esterno, è stato oggetto di implementazione nel 2019 e 2020 (anche in coerenza con le Linee n.4/2019 del DFP).

Nella sezione "Amministrazione trasparente – Performance – Benessere organizzativo" vengono pubblicati i risultati delle indagini di Benessere Organizzativo pur non essendo più previsto quale obbligo di pubblicazione in base al D.lgs. 97/2016.

Al fine di garantire la partecipazione di tutta la Comunità universitaria e facilitare la circolazione delle informazioni istituzionali sono resi disponibili, attraverso il sito web, gli atti deliberativi degli organi accademici.

Ai sensi della Delibera A.N.AC. n. 39/2016 sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e di trasmissione delle informazioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione ai sensi dell'art. 1, co. 32 della L. n. 190/2012, le amministrazioni individuano i soggetti tenuti alla elaborazione e alla pubblicazione delle informazioni di cui al predetto articolo, relative

ai procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, e il R.P.C.T. controlla il relativo adempimento degli obblighi di pubblicazione e di comunicazione all'Autorità, da effettuarsi entro il 31 gennaio, come fissato nel medesimo articolo.

In particolare, sono state individuate le unità di personale incaricate di curare tutti gli adempimenti di natura informatica intesi ad assicurare il rispetto della normativa predetta (D.D.G. n. 64 del 30.01.2014). Nel mese di gennaio 2021 questa Amministrazione ha pubblicato i dati previsti, relativi all'anno 2020, e in data 28.01.2021 ha trasmesso via PEC all'Autorità l'URL di pubblicazione degli stessi, secondo le specifiche tecniche dalla stessa stabilite, dandone informativa al R.P.C.T. A seguito dei tentativi di accesso automatizzato all'URL da parte di A.N.AC., la comunicazione da parte dell'Università è risultata valida e le specifiche tecniche sono risultate rispettate.

## 8.8 - Misura Trasparenza

L'Università degli Studi di Bari Aldo Moro adotta l'ulteriore misura generale di trasparenza, successivamente riportata, che segue la numerazione delle misure riportate nel paragrafo 7.

### 7.23 - Misura generale: Trasparenza

**Descrizione:** consiste nell'obbligo per le Pubbliche Amministrazioni di pubblicare sul proprio sito internet tutti i contenuti previsti dal D.lgs. n. 33/2013 e da altre fonti normative, seguendo una griglia definita, nonché nelle attività volte alla diffusione di informazioni rilevanti relative all'Amministrazione universitaria, alle sue attività, come disciplinate dai Regolamenti interni, nonché a società ed enti partecipati e/o controllati.

**Finalità:** migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso la piena conoscenza delle attività dell'Amministrazione e delle responsabilità connesse alla corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione.

**Riferimenti:** D.lgs. n. 33/2013; L. n. 190/2012; D.lgs. n. 97/2016 L. 241/1990; P.N.A. 2013: par. 3.1.2 – All. 1 - par. B.3 - Tavola 3; Regolamenti di Ateneo; Delibera A.N.AC. n. 1310 del 28.12.2016; Delibera A.N.AC. n. 141 del 21.02.2018. Sentenza n. 10/2020, Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato; Delibere A.N.AC. nn. 1047-1054/2020; Delibera A.N.AC. n. 213/2020 (Allegato n. 2.1); Comunicato del Presidente A.N.AC. del 1° luglio 2020; Atto di segnalazione n.1 del 22 gennaio 2020.

#### PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2021

<i>Misura generale: Trasparenza</i>				
<b>Fasi per l'attuazione</b>	<b>Tempi di realizzazione</b>	<b>Ufficio Responsabile</b>	<b>Indicatori di monitoraggio</b>	<b>Target</b>
Fase 1: predisposizione di linee guida per la pubblicazione di incarichi di consulenza e collaborazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" e la comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (Collegamento con obiettivo performance 2021_PROG_DAI_07)	Entro il 30.11.2021	Direzione Risorse Finanziarie	Predisposizione di linee guida	ON
Fase 2: aggiornamento della tabella degli obblighi di pubblicazione	Entro il 30.11.2021	U.O. di supporto al R.P.C.T.	Tabella aggiornata	ON
Fase 3: monitoraggio degli obblighi di pubblicazione	Entro i termini previsti dalla tabella "Obblighi di pubblicazione UNIBA" allegata al PTPCT	R.P.C.T. U.O. di supporto al R.P.C.T.	Predisposizione di appositi report	ON

#### **Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2020**

In relazione alla prima fase, la U.O. URP e Redazione web ha predisposto una guida operativa per la pubblicazione sull'Albo online, pubblicata sulla pagina web dedicata all'albo pretorio online.

Per quanto concerne la seconda fase, è stata implementata l'applicazione SIMPAT-DE, descritta nel par. 6.1 ed utilizzata per il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione nonché per il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione (fase 3), secondo i termini previsti dalla tabella "Obblighi di pubblicazione UNIBA".