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.

MISURE ANTICORRUZIONE			
Denominazione delle misure		**Tipologia**	**Categoria**
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, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.	generale	regolamentazione
5	Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (*pantouflage*)	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/semplificazione
10	Rasa - Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante	generale	trasparenza
11	Obblighi di comunicazione e di astensione in caso di conflitto di interessi	specifica	disciplina del conflitto d'interessi
12	Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	specifica	sensibilizzazione e partecipazione
13	Monitoraggio dei tempi procedimentali	specifica	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	specifica	controllo
15	Conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'AOU Policlinico-Giovanni XXIII di Bari	specifica	trasparenza
16	Conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari	specifica	trasparenza
17	Digitalizzazione delle procedure di acquisto sottosoglia	specifica	Trasparenza
18	Miglioramento del processo di *risk management*	specifica	controllo
19	Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate	specifica	controllo
20	Pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti	specifica	trasparenza
21	Diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca	specifica	trasparenza
22	Standardizzazione e trasparenza di procedimenti e processi	specifica	regolamentazione
23	Implementazione del sistema antiriciclaggio	specifica	controllo
24	Trasparenza	generale	trasparenza

MISURA GENERALE: CODICE DI COMPORTAMENTO

Il D.P.R. n. 81/2023 ha modificato quello recante n. 62/2013, intitolato "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*", introducendo diverse novità in materia di impiego delle tecnologie informatiche, utilizzo degli strumenti informatici per la comunicazione da parte dei dipendenti pubblici, responsabilità dei Dirigenti e di obbligo di formazione.

Preso atto di quanto sopra, l'Università di Bari ha ritenuto necessario aggiornare il proprio codice di comportamento, già modificato con D.R. n. 2908 del 09.09.2021, anche in considerazione:

1) dell'entrata in vigore di una serie di riforme normative di particolare rilievo che ha reso necessario il riallineamento dei doveri di comportamento dei dipendenti dell'Università di Bari alle nuove rispettive discipline. Specificatamente: a) la legge n. 81/2017 (da ultimo, modificata dall'art. 4 del D.lgs. n. 105/2022), che ha introdotto e disciplinato il c.d. lavoro agile; b) il D.L. n. 80/2021, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), al cui interno, nell'apposita sottosezione anticorruzione e trasparenza, è confluito il PTPCT; c) il D. lgs. n. 24/2023 che ha recepito la direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23.10.2019 regolamentando, in modo organico, l'istituto del *whistleblowing*; c) il D.lgs. n. 36/2023 e s.m.i. che ha apportato modifiche sostanziali al Codice dei contratti pubblici;
2) delle modifiche apportate al PNA dall'ANAC nel corso del 2022, del 2023 e del 2025.

Sullo stato del procedimento di revisione del documento ci si soffermerà diffusamente tra breve, in sede di rendicontazione sulla misura.

L'Università si è dotata anche di un proprio Codice Etico[1] (ispirato a valori cui l'intera comunità universitaria deve conformarsi, quali eccellenza, integrità, libertà, responsabilità, buona fede nei confronti della missione dell'Università, lealtà, correttezza, collaborazione, imparzialità, trasparenza, promozione dell'uguaglianza e della non discriminazione) per definire le regole di condotta interna e per disciplinare le violazioni dello stesso che non integrino illecito disciplinare.

Proprio sulla scorta dei valori ispiratori del Codice etico e del Codice di comportamento, l'Università di Bari, con D.R. n. 1614 del 13.05.2025, ha emanato il "*Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni e delle molestie*".

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

[1] *Cfr.* UniBa, D.R. n. 3339 del 15.10.2015.

Misura generale: Codici di comportamento				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: verifiche sull'attuazione e sul rispetto degli obblighi previsti dal Codice di Comportamento:				
1.1 verifica sul rispetto degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento	Entro i termini previsti dal Codice in relazione a ciascun obbligo di condotta	Tutte le strutture	Segnalazioni dell'Autorità disciplinare e al RPCT in ordine alla violazione degli obblighi di condotta previsti dal Codice di comportamento	ON
1.2 previsione nell'ambito dei contratti, degli atti di incarico o nomina e dei bandi riguardanti i soggetti di cui all'art. 2 comma 4 del Codice di comportamento dell'Università, di un'apposita clausola di risoluzione o decadenza del rapporto o di cessazione dalla carica in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice, accertata dall'Autorità disciplinare competente	All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico o della nomina o dell'emanazione del bando	Tutte le strutture	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)	100%
1.3 consegna del Codice al personale in comando	All'atto della presa di servizio	Direzione Risorse Umane – U.O. Carriera personale a tempo indeterminato	Numero di personale cui è stato consegnato il Codice/ Numero totale di personale in comando	100%
1.4 consegna e sottoscrizione del Codice (art. 17 commi 4 e 5 del Codice di comportamento)	All'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico	Tutte le strutture	Numero di personale cui è stato consegnato e fatto sottoscrivere il Codice/ Numero totale di contratti e/o incarichi (per ciascuna struttura)	100%
1.5 verifica sull'attuazione e sul rispetto degli obblighi di condotta previsti dall'art. 4 in materia di regali compensi e altre utilità elargite ai lavoratori afferenti alla struttura	Tempestiva	Tutte le strutture	Segnalazione al RPCT in presenza di violazioni degli obblighi	ON
1.6 verifica sull'attuazione e sul rispetto degli obblighi di condotta previsti dall'art. 4 in materia di regali compensi e altre utilità elargite ai Dirigenti	Tempestiva	Tutte le strutture	Segnalazione al RPCT in presenza di violazioni degli obblighi	ON
	Tempestiva	Tutte le strutture		ON

Misura generale: Codici di comportamento				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
1.7 verifica sull'attuazione e sul rispetto degli obblighi di condotta previsti dall'art. 6 in materia di partecipazione del lavoratore ad associazioni e organizzazioni			Segnalazione al RPCT in presenza di violazioni degli obblighi	
Fase 2: verifiche degli obblighi di condotta relativi all'osservanza dell'orario di lavoro, all'esito dei riscontri sulla presenza di eventuali anomalie	Tempestiva	Direzione Risorse Umane – U.O. Procedimenti Disciplinari	Predisposizione report	ON
Fase 3: 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 4: monitoraggio delle segnalazioni pervenute al Collegio dei Garanti dei Comportamenti	Annuale	Collegio dei Garanti dei Comportamenti	Predisposizione report	ON
Fase 5: aggiornamento del Codice di comportamento, alla luce delle modifiche apportate al D.P.R. 62/2013 dal D.P.R. 81/2023	Entro il 31.12.2026	Struttura di Supporto al RPCT	On/off	ON
Fase 6: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT Struttura di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

In relazione alla Fase 1 della misura, i Referenti hanno attestato, per l'intero periodo monitorato (dal 01.11.2024 al 31.10.2025): 1) con riferimento alla prima sottofase, solo due Referenti hanno riportato di aver accertato/ricevuto delle "*segnalazioni in ordine alle violazioni degli obblighi di condotta previsti per i dipendenti dal Codice di Comportamento dell'Università e conseguentemente di averne dato segnalazione all'autorità disciplinare*". Tali

segnalazioni sono state gestite dall'UPD così come relazionato nel precedente paragrafo 2.3.2.1; 2) con riferimento alle restanti sottofasi, che dalle verifiche effettuate non sono emerse criticità. Per quanto concerne la Fase 2 della misura, il Referente della Direzione Risorse Umane ha riportato che:
nel primo periodo oggetto di monitoraggio, le verifiche sul rispetto degli obblighi di condotta relativi all'osservanza degli orari di lavoro sono state effettuate e che, all'esito, è stato incardinato (e concluso) un procedimento disciplinare; 2) nel secondo periodo di monitoraggio, sono state gestite due segnalazioni.
Con riferimento alla Fase 3 della misura, il Referente della Direzione Risorse Umane, per l'intero periodo monitorato, ha confermato l'assolvimento della programmata attività di ricognizione semestrale.
In ordine alla Fase 4, il Responsabile della Direzione Affari Istituzionali ha dichiarato : relativamente al primo periodo di monitoraggio, "*di non aver svolto le attività previste dalla fase*" in quanto "*il Collegio dei Garanti dei Comportamenti non ha avviato alcun procedimento*"; quanto al secondo periodo di monitoraggio, "*di aver predisposto il report semestrale relativo alle segnalazioni pervenute al Collegio dei Garanti dei Comportamenti, indicando altresì il numero di procedimenti conclusi e il relativo esito*". In particolare, come riportato nella relazione allegata alla dichiarazione, estesa dalla Responsabile della U.O. Supporto agli Organi di Garanzia, "*nel periodo in oggetto, risultano pervenute al Collegio dei Garanti dei Comportamenti n. 3 segnalazioni in ordine a presunte violazione del Codice Etico. Le risultanze sono state trasmesse al Magnifico Rettore per gli adempimenti*" conseguenti.
Con riferimento alla Fase 5, nel corso del 2025, il processo di aggiornamento del Codice di Comportamento dell'Università di Bari ha seguito dato origine ad un bozza di documento che è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione, ai Dirigenti e al personale, con nota protocollo n. 328063 del 18.11.2025, al fine di acquisirne i possibili contributi integrativi/migliorativi.
Non essendo pervenuti contributi, la bozza del Codice di Comportamento è stata sottoposta all'attenzione degli Organi di indirizzo politico, i quali nelle sedute del 15 e 16.12.2025, ne hanno preso atto deliberando di avviare la procedura aperta alla partecipazione di tutti gli "attori" coinvolti, come previsto dall'art. 54, comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001.
La consultazione pubblica, finalizzata ad acquisire eventuali contributi da parte degli *stakeholders,* sarà tempestivamente avviata.

MISURA GENERALE: INCONFERIBILITÀ DI INCARICHI DIRIGENZIALI E INCOMPATIBILITÀ PER PARTICOLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI

Nella relazione annuale 2024, l'ANAC ha ritenuto opportuno "*porre l'accento, soprattutto, su alcuni strumenti la cui corretta applicazione [...] risulta di fondamentale importanza, come, ad esempio, la misura relativa alla [...] inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali*"[2].
Nel PNA 2025, l'ANAC ha dedicato un approfondimento alla presente misura al fine di orientare le amministrazioni nell'applicazione delle disposizioni del D.lgs. n. 39/2013, elaborando indicazioni operative rispetto ai compiti e ai poteri di accertamento e verifica delle inconferibilità e incompatibilità del RPCT, anche in relazione ai poteri di vigilanza di ANAC.
Per favorire la corretta applicazione della misura, l'Autorità ha predisposto degli schemi esplicativi delle fattispecie di inconferibilità e incompatibilità previste dal predetto decreto[3]; di tali schemi, "*potranno avvalersi le amministrazioni per l'informativa da sottoporre al soggetto al quale si intende conferire un incarico [...] per consentire allo stesso di presentare correttamente le dichiarazioni ex art. 20 del d.lgs. n. 39/2013*". Ulteriormente, l'ANAC ha chiarito come, tanto in via preventiva quanto in fase di accertamento, "*il sistema di vigilanza sull'osservanza delle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 39/2013 è demandata all'azione sinergica di due soggetti, il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza [...](c.d. vigilanza interna) e l'Autorità nazionale anticorruzione (c.d. vigilanza esterna)*"[4].
L'Università di Bari, annualmente, rinnova ai propri dirigenti la richiesta di aggiornare le dichiarazioni in materia di assenza di cause di inconferibilità/incompatibilità rilasciate all'assunzione dell'incarico, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013. Le anzidette dichiarazioni vengono tempestivamente pubblicate sul sito *web* dell'Ateneo, nella Sezione "*Amministrazione trasparente – personale – dirigenti*", unitamente agli atti di conferimento dell'incarico dirigenziale. La procedura è prontamente attivata in caso di conferimento di nuovi incarichi.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

---

[2] *Cfr.* ANAC, "*Relazione annuale 2024*", Camera dei Deputati, 20.05.2025.

[3] *Cfr.* ANAC, Aggiornamento PNA 2025, "*Allegato n. 1 Schemi esplicativi per una corretta applicazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo dell'8 marzo 2013 n. 39*".

[4] *Cfr.* ANAC, "*Delibera di carattere generale sull'esercizio del potere di vigilanza e accertamento, da parte del RPCT e dell'ANAC, in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui al d.lgs. n. 39 del 2013*", delibera n. 464 del 26.11.2025.

Misura generale: Inconferibilità di incarichi dirigenziali e incompatibilità per particolari posizioni dirigenziali				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	***Target***
Fase 1: previsione, nell'ambito degli avvisi per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali, delle cause di inconferibilità e di incompatibilità	All'atto della predisposizione degli avvisi	Direzione Risorse Umane – U.O. Carriera personale a tempo indeterminato	N. di avvisi contenenti la previsione di inconferibilità e incompatibilità/ N. di avvisi pubblicati	100%
Fase 2: acquisizione dagli interessati della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali, nonché dell'elenco di eventuali incarichi ricoperti presso enti pubblici o privati e le eventuali condanne subite per i reati commessi contro la PA	Annualmente per le dichiarazioni di incompatibilità riguardanti il personale dirigenziale già titolare di incarico ed antecedentemente all'atto del conferimento dell'incarico per le dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità riguardanti i dirigenti titolari di nuovi incarichi	Direzione Risorse Umane – U.O. Carriera personale a tempo indeterminato	N. di dichiarazioni pubblicate sulla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità/ N. di dichiarazioni da pubblicare	100%
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 – U.O. Carriera personale a tempo indeterminato	Trasmissione al RPCT 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: studio di un apposito atto organizzativo volto a definire le fasi e le competenze nell'ambito del processo di acquisizione delle dichiarazioni *ex* art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 nonché delle modalità di controllo sulla loro veridicità	Entro il 31.12.2026	Struttura di supporto al RPCT	On/Off	ON
Fase 5: adeguamento ai modelli standardizzati di dichiarazioni di cui all'art. 20 comma 3 del D.lgs. n. 39/2013 definiti dall'ANAC su ipotesi di inconferibilità e incompatibilità	Entro il 31.12.2027	Struttura di supporto al RPCT	On/Off	ON
Fase 6: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT Struttura di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

<u>Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025</u>

In relazione alla Fase 1 della misura, il Referente della Direzione Risorse Umane ha riportato che: 1) durante il primo periodo di monitoraggio, non sono stati emanati avvisi per l'attribuzione di incarichi dirigenziali; 2) nel corso del secondo periodo, le verifiche previste sono state effettuate.

Con riferimento alla Fase 2 della misura, il Referente della Direzione Risorse Umane ha attestato, per l'intero periodo monitorato, che le attività programmate sono state espletate e che gli oneri di pubblicazione ad esse connessi sono stati assolti.

L'attività prevista dalla Fase 3 è stata espletata tempestivamente durante l'intero periodo monitorato.

Circa le verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dai Dirigenti sull'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, nell'anno 2025 sono state effettuate 8 verifiche su 8 e non sono state accertate violazioni.

MISURA GENERALE: FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE DI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Ai sensi dell'art. 35 *bis* del D.lgs. n. 165/2001, coloro che sono stati condannati per reati contro la P.A., anche con sentenza non passata in giudicato, non possono:

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

Nel corso del tempo, l'Università ha adottato diversi regolamenti che, tra l'altro, impongono il divieto di far parte di commissioni ove in capo ai potenziali componenti sussistano cause di inconferibilità e/o di incompatibilità. In particolare, il "*Regolamento per la chiamata dei professori di ruolo ai sensi dell'art. 18 e 24 della Legge del 30.12.2010 n. 240*"[5] ed il "*Regolamento di Ateneo per il reclutamento di ricercatori con contratto a tempo determinato*"[6], rispettivamente emanati con i D.R. nn. 4380/2022 e 4381/2022, risultano corredati da appositi moduli che i componenti delle commissioni sono tenuti a compilare, anche al fine di dichiarare di non aver subito condanne penali.

Similarmente, il "*Regolamento per la costituzione dei seggi di gara e delle commissioni giudicatrici dei contratti pubblici dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro*", adottato con D.R. n. 2430/2023, prevede che i soggetti individuati a costituire il Seggio di gara ed i Commissari, al momento dell'accettazione dell'incarico e per il conseguente perfezionamento della nomina, presa visione dell'elenco degli operatori economici concorrenti, rendano apposita dichiarazione sostitutiva, ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 del DPR 28 dicembre 2000 n. 445, anche al fine di attestare l'insussistenza di cause di incompatibilità ai sensi dell'art. 35 *bis* del D.lgs.165/2001.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura generale: Formazione di commissioni, assegnazione di uffici, conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	***Target***
Fase 1: acquisizione dagli interessati della dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità all'atto del conferimento dell'incarico	Precedentemente al conferimento dell'incarico	Tutte le strutture	N. delle dichiarazioni acquisite/ N. degli incarichi conferiti	100%
Fase 2: 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	Tutte le strutture	Segnalazione al RPCT nel caso in cui, all'esito delle procedure di verifica, dovessero risultare a carico degli interessati situazioni difformi da quanto dichiarato	ON
Fase 3: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT Struttura di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

<u>Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025</u>

I Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza hanno attestato, per l'intero periodo monitorato, che le attività programmate dalle due Fasi della misura sono state eseguite e che le verifiche volte ad accertare la sussistenza di una o più possibili condizioni ostative al conferimento dell'incarico hanno sortito esito negativo.

[5] *Cfr. "Regolamento per la chiamata dei professori di ruolo ai sensi dell'art. 18 e 24 della Legge del 30.12.2010 n. 240"*, D.R. n. 4380/2022.

[6] *Cfr. "Regolamento di Ateneo per il reclutamento di ricercatori con contratto a tempo determinato"*, D.R. n. 4381/2022.

Nel caso di alcune strutture, i Referenti hanno riferito di non aver effettuato le previste attività di controllo non essendo stati conferiti incarichi.
Al RPCT non sono pervenute segnalazioni circa intervenute violazioni dei precetti sanciti dall'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001.

MISURA GENERALE: CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE DI INCARICHI ISTITUZIONALI E/O EXTRA-ISTITUZIONALI AL PERSONALE DOCENTE, DIRIGENTE, TECNICO-AMMINISTRATIVO E C.E.L.

Con riguardo al conferimento degli incarichi esterni dei Professori, nell'anno 2024 è stato aggiornato il "*Regolamento di Ateneo sugli incarichi esterni dei professori e ricercatori*"[7].
In relazione, invece, agli incarichi extraistituzionali conferibili al personale tecnico amministrativo, l'Università di Bari, con D.R. n. 3363/2018, ha adottato un apposito "*Regolamento sulle incompatibilità e sul rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale dirigente, T.A. e C.E.L.*"[8].
L'Università si è dotata di un applicativo che, assicurando l'integrazione tra il portale UNIBA ed il *software* di contabilità, consente di pubblicare in tempo reale gli incarichi attribuiti ai dipendenti. Seguendo il percorso informatico "*Amministrazione trasparente – Personale – Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti*" , per ciascun incarico conferito è possibile conoscere: l'intestatario, la struttura conferente, la descrizione dell'incarico, la data di inizio, la data di fine, il compenso e gli estremi dell'atto di conferimento.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura generale: Conferimento e autorizzazione di incarichi istituzionali e/o extra-istituzionali al personale docente, dirigente, tecnico-amministrativo e C.E.L.				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	***Target***
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 – U.O. Carriera personale a tempo indeterminato - Sezione Professori, Ricercatori e Assegnisti	N. di autorizzazioni rilasciate nel rispetto dei criteri/ N. totale delle autorizzazioni rilasciate	100%
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

Il Referente della Direzione Risorse Umane, per l'intero periodo monitorato, ha attestato "*di aver rilasciato, entro i termini stabiliti dai regolamenti, le autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali nel rispetto dei criteri previsti dai regolamenti*".
Non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.
La Commissione per il Servizio Ispettivo, nominata con D.R. n. 1477/2022 e modificata con D.R. n. 3638/2024 per il triennio 2022-2025, è tenuta, annualmente, ad effettuare verifiche a campione sull'eventuale svolgimento di attività extraistituzionali non denunciate o non autorizzate dall'Amministrazione nonché sull'eventuale svolgimento di attività extraistituzionali incompatibili con le funzioni e gli interessi dell'Università e con le norme generali in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi. Le attribuzioni, i criteri e le modalità delle verifiche sono disciplinate dal "*Regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo*", emanato con D.R. n. 1138 del 18.04.2018, che prevede una durata triennale della Commissione per il Servizio Ispettivo.
Le risultanze della predetta attività sono state riportate dalla Commissione nella propria relazione annuale, trasmessa al Rettore ed al Direttore Generale e pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione[9].
Dalla relazione, in particolare, è emerso che la predetta attività di verifica è stata effettuata, con riferimento all'anno 2023, "*secondo quanto disposto dall'articolo 3, comma 3*" del Regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo, sottoponendo a verifica un numero di nominativi pari al "*3% del personale in servizio per*

[7] *Cfr.* "Regolamento di Ateneo sugli incarichi esterni dei professori e ricercatori", D.R. n. 2195/2024.

[8] *Cfr.* "Regolamento sulle incompatibilità e sul rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi retribuiti esterni al personale dirigente, T.A. e C.E.L.", D.R. n. 3363/2018.

[9] *Cfr.* UniBa, "Relazione conclusiva della Commissione per il Servizio Ispettivo, anno 2024/2025".

ciascuna delle due categorie (personale docente e personale tecnico-amministrativo e CEL)". Nello specifico, "*con estrazione casuale, attraverso software dedicato*", la Commissione ha individuato "*45 numeri (compresi tra 1 e 1507) per il personale docente (corrispondente alla quota del 3% di 1507) e di 41 (compresi tra 1 e 1354) per il personale tecnico-amministrativo e CEL*", per poi abbinarli ai numeri progressivi indicati negli contenenti i nominativi del personale, forniti dalla Direzione Risorse Umane.
Concluso l'esame della documentazione, la Commissione non ha riscontrato alcuna irregolarità per entrambe le categorie professionali.

MISURA GENERALE: DIVIETO DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVE ALLA CESSAZIONE DAL SERVIZIO (PANTOUFLAGE)

La disciplina che regola l'istituto del *pantouflage* "*è contenuta nell'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 e nell'articolo 21 del d.lgs. n. 39/2013*"[10]. Il divieto di *pantouflage*, in particolare, riguarda la fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione (come definita dall'art. 1 comma 2 del D.lgs. n. 165/2001) ed integra un'ipotesi di "*incompatibilità successiva che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di "inconferibilità" [...] previsti dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39*"[11]. Il divieto in questione persegue lo scopo di impedire, per il lasso di tempo previsto dalla norma, "*il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato*" atteso che tale fenomeno, "*seppure fisiologico, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni*"[12].
L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha chiarito a "*quali dipendenti pubblici e soggetti ad essi assimilati si applichi il divieto di pantouflage*"[13], secondo quanto previsto dalle "*Linee guida n. 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage*", adottate con Delibera 493/2024. Con specifico riferimento "*alle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2 d.lgs. n. 165/2001*", il divieto è rivolto: 1) ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; 2) al personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o autonomo; 3) ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del D.lgs. n. 39/2013, consistendo gli stessi in "*incarichi amministrativi di vertice, ossia gli incarichi di livello apicale, o posizioni assimilate [...] che non comportano l'esercizio in via esclusiva delle competenze di amministrazione e gestione*"; "*incarichi dirigenziali interni*" elencati dall'art. 1 comma 2, lett. j), del D.lgs. n. 39/2013; "*incarichi dirigenziali esterni, definiti dall'art. 1, co. 2, lett. k), del D.lgs. n. 39/2013*".
Per assicurare il rispetto del divieto in questione, i contratti di lavoro predisposti dall'Università prevedono espressamente una clausola che impegna il loro sottoscrittore, qualora nel corso degli ultimi tre anni di servizio abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali, a non "*prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, per qualunque causa*", in favore di soggetti privati che siano stati destinatari dei predetti poteri.
Altrettanto, i bandi di gara indetti dall'Università e gli atti prodromici all'affidamento di un contratto pubblico prevedono l'obbligo, per l'operatore economico concorrente, di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad *ex* dipendenti pubblici, in violazione del divieto in questione.
L'Università, ancora, nel proprio Codice di Comportamento, ha espressamente previsto che:

- "*il lavoratore che, negli ultimi tre anni di servizio, ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Università non può svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Università svolta attraverso i medesimi poteri (c.d. pantouflage / revolving-doors)*" (art. 7, comma 11);
- "*il lavoratore, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, sottoscrive, nei tempi e con le modalità previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage*" (art. 7, comma 12).

Per quanto concerne l'attività di verifica sull'effettiva attuazione della presente misura, l'Università di Bari, in conformità al parere anticorruzione dell'ANAC n. 602 del 19.02.2025 ed al PNA 2022, intende raccogliere le "*informazioni utili ai fini della segnalazione ad Anac circa l'eventuale violazione del divieto di pantouflage, anche attraverso l'interrogazione di banche dati, liberamente consultabili o cui l'ente abbia accesso per effetto di apposite convenzioni*"[14].
Nel caso in cui dalla consultazione delle banche dati emergano dubbi circa il rispetto del divieto di *pantouflage*, il RPCT, previa interlocuzione con l'*ex* dipendente, trasmette ad ANAC una segnalazione contenente le predette informazioni.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

---

[10] Cfr. ANAC, Relazione annuale 2024, 20.05.2025, pag. 45.

[11] Cfr. ANAC, delibera n. 493 del 25.09.2024, pag. 5.

[12] Cfr. ANAC, "*Piano Nazionale Anticorruzione 2022*", approvato con delibera n. 7 del 17.01.2023, pag. 63.

[13] Cfr. ANAC, delibera n. 493 del 25.09.2024, pag. 11 e ss.

[14] Cfr. ANAC, Parere anticorruzione del 19 febbraio 2025 - fasc.602.2025.

Misura generale: Divieto di svolgimento di attività successive alla cessazione dal servizio (pantouflage)				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: previsione, nell'ambito dei contratti di assunzione del personale a tempo indeterminato e del personale dirigente, nonché 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 (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	All'atto della sottoscrizione del contratto	Direzione Risorse Umane – Sezione personale contrattualizzato	Numero di contratti contenenti la clausola di divieto/ Numero di contratti stipulati	100%
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 abbiamo 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	Numero di bandi contenenti la condizione soggettiva/ Numero 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 contrattualizzato	Numero di dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di *pantouflage* acquisite / Totale dei 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	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

<u>Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025</u>

Il Referente della Direzione Risorse Umane, in ordine alle Fasi 1 e 3 ha attestato: con riferimento al primo periodo di monitoraggio, che le attività di verifica previste dalla misura sono state effettuate e che le dichiarazioni di *pantouflage* rese dal personale interessato sono state acquisite; circa il secondo periodo, di aver effettuato le attività previste dalla Fase 1 ma, in ordine alla Fase 3, di "*non aver svolto l'attività prevista dalla fase, affatto o in alcuni casi*" con la specificazione che dei 21 dipendenti sottoposti a controllo, uno "*non ha inviato la dichiarazione di pantouflage*". Nonostante i numerosi sollecitati, la dichiarazione a tutt'oggi non risulta pervenuta all'ufficio competente.

Con riguardo alla Fase 2 della misura, il Referente della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha dichiarato di aver effettuato le verifiche dalla stessa previste, per entrambi i periodi monitorati.

Con riguardo alla Fase 4 della misura, il RPCT, in data 16.12.2025, ha trasmesso alla Responsabile della Sezione Personale Contrattualizzato una circolare esplicativa degli indirizzi espressi dall'ANAC nelle "*Linee guida n. 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage*", approvate con la delibera n. 493/2024.

MISURA GENERALE: PATTI DI INTEGRITÀ NEGLI AFFIDAMENTI

L'art. 1 comma 17 della legge n. 190/2012 prescrive che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara.
I patti di integrità, quindi, sono strumenti negoziali che integrano il contratto tra l'Amministrazione e gli operatori economici partecipanti alle procedure di gara, con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e, 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. A gennaio del 2026 è stato pubblicato il patto d'integrità recante la firma del Direttore Generale in servizio dal 01.01.2026.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura generale: Patti di integrità negli affidamenti				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
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	N. di documenti contenenti la clausola di salvaguardia/ N. di procedure di gara bandite	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	Segnalazione al RPCT 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	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

I Referenti interessati hanno dichiarato, per l'intero periodo monitorato, che l'attività prevista dalla Fase 1 è stata espletata e che "*non si è reso necessario attivare le azioni di tutela previste nei patti di integrità sottoscritti nel periodo di monitoraggio*", come previsto dalla Fase 2 in caso di elusione.

MISURA GENERALE: FORMAZIONE SUI TEMI DELL'ETICA E DELLA LEGALITÀ E FORMAZIONE SPECIFICA IN MATERIA DI CONTRATTI PUBBLICI

La misura consiste nella pianificazione di attività di formazione a beneficio dei dipendenti dell'Università operanti nei settori maggiormente esposti a rischio corruttivo.
I percorsi formativi sono di due livelli, uno generale ed uno specifico:

1. livello generale: corsi rivolti a tutto il personale, mirati alla diffusione della conoscenza delle tematiche dell'etica e della legalità;
2. livello specifico: corsi di approfondimento delle tematiche oggetto delle misure di prevenzione e di contrasto ai fenomeni corruttivi, destinati:
   a) al RPCT;
   b) ai Dirigenti e ai Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
   c) al personale coinvolto nell'istruttoria di atti e provvedimenti aventi ad oggetto attività ad alto rischio di corruzione e di illegalità.

La individuazione del personale di cui alla lett. c) ha luogo con la collaborazione 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.

I corsi di formazione, il cui svolgimento può avere luogo in modalità sincrona o asincrona, possono essere erogati dall'Università, dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione - S.N.A. -, ai sensi dell'art.1, comma 11 della Legge n. 190/2012, o da soggetti istituzionalmente preposti alla formazione del personale e, in particolare, di quello universitario.

Il personale docente impiegato nei corsi di formazione è sia interno che esterno all'Università e possiede una specifica quanto comprovata esperienza in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

L'Ateneo ha intrapreso un percorso di valorizzazione delle competenze delle persone, in linea con gli indirizzi ministeriali e sulla base del presupposto che il rafforzamento delle competenze del personale pubblico costituisca uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) nonché per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati. A tale scopo, la programmazione strategica e quella operativa di Ateneo sono integrate con le politiche di reclutamento e la formazione del personale anche attraverso la realizzazione di progetti e piani di sviluppo con la finalità di valorizzare e sviluppare le risorse umane.

In data 14.01.2025 il Ministro per la pubblica amministrazione ha adottato una nuova direttiva in materia di formazione e valorizzazione del capitale umano, che enuncia i principi cardine della formazione, la quale deve costituire una leva strategica per le amministrazioni pubbliche per la valorizzazione e la crescita del personale nonché deve divenire un obiettivo di *performance*, concreto e misurabile, la cui realizzazione deve essere assicurata da ciascun dirigente.

Per un approfondimento sulle azioni formative programmate dall'Ateneo, si rinvia al Piano di Sviluppo delle competenze e conoscenze che costituisce l'allegato al DPI.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura generale: Formazione sui temi dell'etica e della legalità e formazione specifica in materia di contratti pubblici				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: Implementare un Catalogo Formativo per il personale docente articolato in macro-aree (collegamento con obiettivo 2026_PROG_RU_01.13)	Entro il 31.12.2026	Direzione Risorse Umane - Sezione Formazione - U.O. Formazione personale docente	On/Off	ON
Fase 2: Realizzazione dell'albo dei fornitori dei servizi di formazione (collegamento con obiettivo 2026_PROG_RU_01.04)	Entro il 31.12.2026	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Sezione Contratti e appalti	On/Off	ON
Fase 3: Redigere un progetto formativo per l'utilizzo dell'applicativo Titulus Organi (collegamento con obiettivo 2026_PROG_DAI_01.10)	Entro il 31.12.2027	Direzione Affari istituzionali - Sezione Supporto agli Organi di Governo Direzione Generale - Staff Gestione flussi documentali e Archivio	On/Off	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura con verifica di: - tipologia dei contenuti offerti; - quantità di formazione erogata in giornate/ore; - destinatari della formazione; - soggetti che hanno erogato la formazione	Entro il 30.11 di ogni anno	RPCT Struttura di Supporto al RPCT Direzione Risorse Umane –Sezione Formazione	Realizzazione del monitoraggio	ON

<u>Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025</u>

In data 23.01.2025, il RPCT, in ossequio al disposto di cui all'art. 1 commi 8, 10 e 11 della legge n. 190/2012, ha rappresentato alla U.O. Formazione la necessità di programmare ed erogare, entro la fine del medesimo anno, degli specifici corsi di formazione trasversali rispetto alle aree di rischio da destinarsi a tutti i dipendenti e vertenti le materie del codice di comportamento (con specifico riferimento all'utilizzo dei social network, dei media e degli strumenti informatici); del *whistleblowing* (con particolare riguardo al canale interno di segnalazione adottato dall'Università di Bari); del codice dei contratti pubblici (con peculiare attenzione alle novità introdotte

dal D.lgs. n. 209/2024). La formazione in questione è stata effettivamente erogata, oltre ad ulteriori attività formative. Nel dettaglio, nel 2025:
1) per tutto il personale assunto nell'anno 2025, è stato reso disponibile sulla Piattaforma FAD Uniba, in modalità asincrona, il corso di formazione della durata di 4 ore in materia di Etica, codice di comportamento, conflitto di interessi, già erogato nell'anno 2024;
2) al fine di 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, è stata erogata, in data 16.10.2025, la formazione su "*Discriminazioni sul luogo di lavoro, molestie sessuali e mobbing*" rivolta al PTAB, CEL e Personale Docente. La predetta attività di formazione, della durata di 3 ore, è stata seguita da 1075 unità di personale;
3) nell'ambito del progetto formativo "*PNRR: attuazione, monitoraggio e rendicontazione delle risorse*", rivolto al Personale Tecnico-Amministrativo e Dirigente coinvolto, a vario titolo, nella gestione e nel monitoraggio dei progetti finanziati dal PNRR, è stata realizzata un'unità didattica della durata di 2 ore dal titolo Conflitto di interesse;
4) quanto alla formazione specifica in materia di contratti pubblici, nell'ambito del predetto progetto formativo è stato realizzato un modulo della durata di 7 ore dal titolo "*Gestione Appalti per l'attuazione del PNRR*";
5) al fine di standardizzare la pubblicazione dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione relativi agli affidamenti diretti, è stata progettata e realizzata l'attività di formazione denominata "*Sezione amministrazione trasparente: pubblicazione affidamenti diretti e consultazioni*", rivolta ai Coordinatori di Dipartimento e ai Responsabili e personale afferente delle UU.OO. contabilità e attività negoziali. Il corso di formazione, della durata di 3 ore, finalizzato a fornire al personale che opera nei dipartimenti le indicazioni per inserire correttamente i dati nell'applicativo implementato per centralizzare le pubblicazioni in materia di appalti, è stato realizzato in presenza il giorno 17 novembre 2025 ed hanno partecipato n. 75 unità di personale;
6) nell'ambito delle azioni di prevenzione a contrasto della violenza di genere contro le donne, il giorno 1° dicembre 2025 si è svolta la "*Giornata di sensibilizzazione per la prevenzione e il contrasto della violenza e delle molestie nei luoghi di lavoro*", organizzata in collaborazione con il CUG di questa Università. L'iniziativa, della durata di 4 ore, è stata realizzata in modalità mista: in presenza presso l'Aula Magna del Palazzo del Prete e in diretta streaming attraverso la Piattaforma FAD;
7) al fine di consolidare le competenze dei dirigenti di questa Università nella gestione dei procedimenti disciplinari di propria competenza, è stata progettata l'attività formativa su "*Il procedimento disciplinare di competenza del dirigente per le infrazioni punibili con la sanzione del rimprovero verbale*". Il corso di formazione è stato rivolto, inoltre, alla Coordinatrice dell'Avvocatura e ai Responsabili degli Staff della Direzione Generale. L'attività di formazione, della durata di 2 ore e svolta dal Direttore Generale e dalla Dirigente della Direzione Risorse Umane, è stata erogata in presenza il giorno 10 dicembre 2025 ed hanno partecipato 10 unità di personale;
8) sempre in tema di etica e legalità, il giorno 16 dicembre 2025, si è svolto il corso di formazione su "*L'Istituto del Whistleblowing ed il canale interno per la gestione delle segnalazioni attivato dall'Università di Bari vigente dell'Università*", della durata di 4 ore. L'attività di formazione, con l'obiettivo di fornire conoscenze relative alle modalità atte ad effettuare una segnalazione interna di whistleblowing, è stata rivolta a tutto il personale Tecnico, Amministrativo, Bibliotecario e CEL di questa Università e realizzata in modalità e-learning attraverso l'accesso alla Piattaforma FAD. L'intervento formativo ha previsto una verifica finale di apprendimento con test a risposta multipla e il rilascio dell'attestato di partecipazione. Complessivamente n. 832 unità di personale hanno regolarmente seguito l'attività formativa (cfr. par. 2.3.6.9).

MISURA GENERALE: ROTAZIONE DEL PERSONALE

La rotazione di dirigenti e funzionari (c.d. "*ordinaria*") all'interno delle pubbliche amministrazioni, nelle aree a più elevato rischio di corruzione, è una misura di prevenzione della corruzione[15] finalizzata a "*limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa conseguenti alla permanenza prolungata nel tempo dello stesso dipendente nel medesimo ruolo o funzione*" e ad "*evitare che un soggetto sfrutti una posizione di potere o una conoscenza acquisita per ottenere un vantaggio illecito*"[16].
Atteso lo scopo della misura, il suo ambito soggettivo di applicazione deve intendersi "*riferito a tutti i pubblici dipendenti, sia dirigenti che non dirigenti. [...] La rotazione è applicabile anche ai titolari di posizione organizzativa, nei casi in cui nell'Amministrazione il personale dirigenziale sia carente o del tutto assente* "[17].

[15] *Cfr.* art. 1 comma 5, lett. b) della legge n. 190/2012.

[16] Cfr. ANAC, "Rotazione ordinaria del personale" FAQ aggiornate al 07.02.2024, n. 1.

[17] Cfr. ANAC, "Rotazione ordinaria del personale" FAQ aggiornate al 07.02.2024, n. 4.

Con D.R. n. 319 del 03.02.2021[18], l'Università di Bari ha emanato delle "*Linee Guida per la rotazione degli incarichi del personale dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro*" con riferimento al personale dirigenziale e al personale titolare di posizione organizzativa, di incarichi di responsabilità e/o di procedimento operante nelle aree a più elevato rischio di corruzione.
La misura della rotazione c.d. straordinaria del personale, invece, pone a carico dei "*dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati*"[19] l'obbligo di disporla, "*con provvedimento motivato*", nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva. La rotazione straordinaria, quindi, rispetto a quella ordinaria, è una misura di carattere successivo rispetto al verificarsi di "*condotte di natura corruttiva*"[20].
In proposito, il Codice di Comportamento dell'Università di Bari, all'art. 11, statuisce che "*il lavoratore comunica al Rettore, al Direttore Generale e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza l'avvio di procedimenti penali a proprio carico, nonché i relativi esiti entro e non oltre 7 giorni dalla rispettiva notifica*" ed inoltre che i Dirigenti dell'Università "*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*".

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura generale: Rotazione del personale				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: analisi della durata degli incarichi del personale dirigenziale e di quello non dirigenziale titolare di posizione organizzativa in servizio presso le strutture che gestiscono i processi a maggior rischio corruzione	Entro il 31.12.2026	Direzione Risorse umane – U.O. Carriera personale a tempo indeterminato	Produzione di un report contenente gli esiti dell'analisi	ON
Fase 2: predisposizione di un piano programmatico attuativo della rotazione	Entro il 31.12.2027	RPCT	Predisposizione del piano	ON
Fase 3: monitoraggio annuale sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

Come sostenuto dall'ANAC, la formazione riveste un ruolo fondamentale "*per garantire che sia acquisita dai dipendenti la qualità delle competenze professionali e trasversali necessarie per dare luogo alla rotazione, dal momento che una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi contribuisce a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività*"[21]. La formazione trasversale si basa su interventi mirati ad affinare le competenze relazionali (c.d. *soft skill*), le abilità di comunicazione e le capacità di interazione con il contesto lavorativo. Attraverso specifici percorsi formativi, in particolare, è possibile migliorare, tra l'altro, le attività di *problem solving*; la gestione dei conflitti; lo sviluppo delle motivazioni e delle abilità di *leadership* e *project management*.
Per favorire l'applicazione della misura in disamina, l'Università di Bari, per il triennio 2025-2027 ha inserito nel proprio catalogo della formazione, ricompreso nel "*piano di sviluppo delle competenze e conoscenze 2025-2027*"[22] specifiche azioni formative, destinate ai Dirigenti e al personale tecnico amministrativo e CEL finalizzate a promuovere le "*soft skills*" e la "*transizione digitale*" ed aventi ad oggetto, a titolo esemplificativo, il "*saper gestire il cambiamento*", la gestione, la valorizzazione e la valutazione dei collaboratori.
Nel corso del 2025, hanno presso servizio a tempo indeterminato presso l'Università di Bari tre nuovi Dirigenti; attualmente pertanto la qualifica di Dirigente risulta conferita ad otto unità di personale (due in più rispetto all'anno precedente), delle quali, una è stata incaricata, *ad interim*, di dirigere due distinte strutture complesse e

[18] *Cfr.* UniBa, "*Linee Guida per la rotazione degli incarichi del personale dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro*", D.R. 319 del 03.02.2021.

[19] *Cfr.* art. 16 comma 1, lett. i-*quater*) del D.lgs. n. 165/2001.

[20] ANAC, "Rotazione straordinaria" FAQ aggiornate al 07.02.2024, n. 9.

[21] Cfr. ANAC, "Rotazione ordinaria del personale" FAQ aggiornate al 07.02.2024, n. 10.

[22] Cfr. Università di Bari, "Piano di sviluppo delle competenze e conoscenze 2025-2027" allegato *sub* 8 al Documento di Programmazione Integrata 2025-2027.

un'altra è in aspettativa, dal 01.01.2025 al 31.12.2027, per l'espletamento di un incarico presso un'altra amministrazione.
Negli anni 2022, 2023 e 2024 non si è potuto dare piena attuazione alla rotazione in quanto il Direttore Generale, nonché ad interim Dirigente della Direzione Risorse Umane, ha ritenuto opportuno non darvi seguito "*in considerazione della necessità di garantire la continuità dell'azione amministrativa e dell'esigenza di rafforzare la capacità amministrativa dell'università degli studi di Bari Aldo Moro nel periodo di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa sia con riferimento al raggiungimento degli obiettivi dei progetti finanziati dal PNRR, che con riferimento all'attuazione delle linee di intervento previste dal PNRR per le pubbliche amministrazioni e lo sviluppo del capitale umano*", ritenendo che "*tale determinazione sia da mantenersi per tutto il periodo di attuazione e rendicontazione dei summenzionati progetti*".
Con nota 7875 del 14.01.2026, la Dirigente della Direzione Risorse Umane, che ha assunto l'incarico a decorrere da giugno 2025, ha confermato tale esigenza per l'anno 2025, anche tenuto contro "*dell'avvicendamento del Rettore e del Direttore Generale*".
Nell'anno 2025 non è stato necessario ricorrere alla rotazione *c.d.* straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva.

MISURA GENERALE: TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNALA ILLECITI (C.D. WHISTLEBLOWING)

Il D.lgs. n. 24/2023 (c.d. "*decreto whistleblowing*") ha recepito la direttiva UE 2019/2023 del Parlamento europeo e del Consiglio, inerente "*la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea*", costituendo un Testo Unico sulla disciplina dell'istituto. In seguito all'entrata in vigore del citato provvedimento, l'ANAC è intervenuta per fornire indicazioni operative agli Enti pubblici e privati tenuti a dare allo stesso applicazione[23] con riserva di adottare successivi atti di indirizzo. Con delibera n. 478 del 26.11.2025, l'ANAC ha approvato le nuove *"Linee Guida in materia di whistleblowing*" volte a "*garantire un'applicazione uniforme ed efficace della normativa sul whistleblowing e indirizzare i soggetti tenuti a dare attuazione alla stessa*"[24]. Tali Linee Guida mirano ad armonizzare le pratiche operative e a rafforzare il sistema di tutele del whistleblower.
L'Università di Bari si è dotata dell'applicativo informatico GlobaLeaks quale strumento prioritario per la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing*[25], un *software* libero ed *open source* impiegato anche dall'ANAC, conforme allo standard ISO 37002, alla Direttiva UE 2019/1937 ed al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR 679/2016), in grado di proteggere la riservatezza dei segnalanti, delle loro segnalazioni e dei soggetti per qualunque titolo coinvolti nella segnalazione.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura generale: Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: formazione del personale preposto alla gestione del canale interno di *whistleblowing*	Entro il 31.12.2026	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Erogazione della formazione	ON
Fase 2: studio delle nuove indicazioni fornite dall'ANAC nella delibera n. 478/2025 ("*Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione*") e contestuale verifica dell'adeguatezza del canale interno di *whistleblowing*	Entro il 30.06.2026	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Predisposizione di un Report	ON
Fase 3: iniziative di sensibilizzazione rivolte al personale sulle nuove indicazioni fornite dall'ANAC nella delibera n. 478/2025	Entro il 31.12.2026	Struttura di Supporto al RPCT	Predisposizione e trasmissione di una circolare	ON

[23] Cfr. ANAC, "*Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne*", delibera n. 311/2023.
[24] Cfr. ANAC, "Linee guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione", delibera n. 478 del 26.11.2025
[25] Cfr. Sito istituzionale dell'Università di Bari, link di accesso all'applicativo informativo per le segnalazioni di *whistleblowing*.

Misura generale: Tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 4: attività di adeguamento della sicurezza dell'applicativo informatico per le segnalazioni di *whistleblowing*	Entro il 31.12.2026	Amministratore informatico dell'applicativo	Predisposizione di un Report	ON
Fase 5: Allineamento del canale interno di whistleblowing alle nuove indicazioni ANAC (collegamento con obiettivo 2026_PROG_TRAS_02.03)	Entro il 31.12.2026	RPCT	On/Off	ON
Fase 6: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

Con D.D.G. nn. 2979 e 2980 del 30.12.2025, sono stati rinnovati gli incarichi di istruttori delle segnalazioni e di amministratori del *software* per la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing*.
Su indicazione del RPCT e come programmato nel Piano di Sviluppo delle competenze e conoscenze 2025-2027, il 16.12.2025 si è tenuto un corso di formazione, rivolto ai dipendenti dell'Università di Bari, finalizzato a diffondere la conoscenza dell'istituto e la sua rilevanza prioritaria nella strategia di prevenzione e di contrasto dell'illegalità.
Il corso è stato strutturato in due distinti moduli: uno, di carattere teorico, dedicato alla disciplina vigente in materia di *whistleblowing*; l'altro, di natura pratica, finalizzato ad illustrare ai partecipanti le caratteristiche del canale interno per la gestione delle segnalazioni attivato dall'Università di Bari con apposito atto organizzativo (il "*Regolamento per la gestione delle segnalazioni interne di whistleblowing*" adottato con D.R. n. 541 del 14.02.2024) nonché il funzionamento e le funzionalità dell'applicativo informatico, liberamente accessibile dal sito istituzionale dell'Amministrazione.
Con riferimento alla Fase 1 della misura, in data 17.12.2025, l'Amministratore di sistema dell'applicativo informatico per la gestione delle segnalazioni di *whistleblowing* ha relazionato il RPCT sugli "*interventi di costante adeguamento della sicurezza del sistema informatico che gestisce le segnalazioni Whistleblowing*".
L'Amministratore, in particolare, ha riportato al RPCT quanto segue: 1) "*il sistema è perimetralmente protetto da un firewall*"; 2) "*nessuna comunicazione con il servizio viene [...] gestita in chiaro*"; 3) "*l'applicativo in uso Globaleaks, riconosciuto adeguato per tutti i requisiti di sicurezza e riservatezza richiesti, è indicato anche da AgID (Agenzia per l'Italia Digitale). Viene mantenuto costantemente aggiornato ai rilasci periodici della community di sviluppo*"; 4) "*con gli aggiornamenti periodici dell'applicativo Globaleaks viene mantenuto aggiornato il sottosistema software comprendente il kernel del sistema operativo e tutte le librerie software funzionali all'erogazione del servizio*"; 5) "*la connessione https del sistema è protetta da un certificato digitale SSL riconosciuto globalmente e mantenuto aggiornato automaticamente con protocollo ACME integrato nel software applicativo*".
Nell'anno 2025 è pervenuta una segnalazione di *whistleblowing*, trasmessa all'Università di Bari tramite l'applicativo informatico, il cui procedimento di gestione si concluderà nel 2026.

MISURA GENERALE: RASA – RESPONSABILE DELL'ANAGRAFE PER LA STAZIONE APPALTANTE

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) è il soggetto, individuato da ogni PA, responsabile della compilazione, della verifica e dell'aggiornamento delle informazioni contenute nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA), istituita ai sensi dell'art. 33 *ter* del D.L. n. 179/2012.
L'individuazione del RASA è intesa dall'Aggiornamento 2016 al PNA come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.
Il RASA dell'Università di Bari è il Dott. Alessandro Quarta, Direttore della Direzione appalti edilizia e patrimonio, nominato con DDG n. 1234 del 18.11.2021.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura generale: Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: verifica RASA	Aggiornamento tempestivo dei dati sui RUP e sui centri di costo in AUSA	RASA	Informazioni e dati identificativi dell'Università	100% informazioni e dati aggiornati

			presenti nella banca dati AUSA	
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.10 di ogni anno	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Risultati del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

Il Referente della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, in qualità di Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante, per l'intero periodo monitorato, ha attestato di aver aggiornato tempestivamente i dati sui RUP e sui centri di costo in AUSA.

MISURA SPECIFICA: OBBLIGHI DI COMUNICAZIONE E DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI

Come affermato dall'ANAC, "*la situazione di conflitto di interessi si configura quando le decisioni che richiedono imparzialità di giudizio siano adottate da un pubblico funzionario che abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati in contrasto con l'interesse pubblico alla cui cura è preposto*"[26].

La stessa Autorità, nella propria relazione annuale alle Camere, riferendo sul tema, ha rilevato come "*nel corso del 2024, particolare rilievo ha assunto l'ambito dell'attività consultiva relativo alle ipotesi di conflitto di interessi nelle procedure concorsuali. Diverse, infatti, le istanze di chiarimenti, pervenute da istituzioni universitarie [...] in merito alle ipotesi di possibile conflitto di interessi tra componenti di commissioni esaminatrici e singoli candidati, anche in presenza di rapporti di collaborazione professionale, attuali o pregressi*". In proposito, l'ANAC, richiamato "*il consolidato orientamento giurisprudenziale e le indicazioni fornite dall'Autorità in tema di procedure concorsuali*", ha chiarito che affinché ricorra "*un vero e proprio obbligo di astensione deve essere dimostrata la sussistenza concreta di un rapporto di colleganza e/o di subordinazione o collaborazione stabile tra i componenti della commissione valutativa e il candidato partecipante, idoneo ad alterare sensibilmente la par condicio tra i concorrenti*". Ciò presuppone la presenza di interessi economici ovvero di un rapporto personale/professionale di natura tale da fare sorgere il sospetto che il giudizio non sia stato improntato al rispetto del principio di imparzialità. Diversamente, laddove tra gli interessati intercorrano soltanto rapporti di natura professionale/scientifica, nell'ambito di progetti formativi e aggiornamento specialistico, l'Autorità ha ritenuto "*che non possa configurarsi il "sodalizio professionale scientifico" sufficiente al configurarsi di una ipotesi di conflitto di interessi*". Analoghe considerazioni, ha concluso l'ANAC, valgono nel caso in cui i componenti della commissione esaminatrice e il candidato risultato vincitore abbiano condiviso progetti di ricerca, che possono quindi considerarsi confronti scientifici o "*mera convergenza di interessi scientifici*", del tutto consueti in ambito accademico.

Con particolare riguardo al conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, poi, l'Autorità, ha riservato all'argomento, anche nel PNA 2025, una particolare attenzione, offrendo nel documento un'esemplificazione di possibili criticità e di relative misure di gestione del rischio.

Al fine di prevenire o, comunque, ridurre il rischio di conflitto di interessi, il Codice di comportamento dell'Università di Bari, in corso di aggiornamento, prevede che chiunque ritenga di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, lo segnali tempestivamente in forma scritta al dirigente della struttura di afferenza, comunicando ogni informazione utile a valutare la rilevanza del conflitto di interessi (art. 7). Analogamente, i dipendenti che operano negli uffici che svolgono procedure di gara che si trovano in una situazione di conflitto di interessi sono tenuti a darne tempestiva comunicazione scritta al dirigente della struttura di afferenza e ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni (art. 14). Nell'ambito delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi esterni, i regolamenti adottati dall'Università di Bari rispettivamente per professori e ricercatori (D.R. n. 2195/2024) e per il personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL (D.R. n. 3363/2018) prevedono nel primo caso che il Rettore si avvalga di una apposita commissione per valutare le istanze dalle quali risulti, tra l'altro, la compatibilità con l'attività della struttura di appartenenza e con lo svolgimento delle attività istituzionali, anche con riferimento all'assenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse. Per il personale dirigente, tecnico-amministrativo e CEL eventuali situazioni di conflitto di interesse o di possibili concorrenzialità con l'Ateneo, sia effettive che potenziali, devono essere dichiarate all'atto della richiesta di autorizzazione e, se manifestatesi successivamente, tempestivamente comunicate all'amministrazione, che valuterà la situazione in concreto, anche in relazione alla posizione e alle funzioni esercitate dal dipendente, ai fini del rilascio o della revoca della eventuale autorizzazione. Come anticipato nella misura 2.3.6.4, l'Università ha istituito la Commissione per il Servizio Ispettivo, la cui attività "*è finalizzata, ai sensi della Legge 662 del 23/12/1996, all'accertamento dell'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, divieto di cumulo e incarichi, conflitto di interessi anche potenziale da parte di tutto il personale, anche a tempo determinato*".

[26] Cfr. ANAC, "*Conflitto di interessi*", FAQ aggiornate al 05.03.2025.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura specifica: Obbligo di comunicazione e di astensione in caso di conflitti di interesse				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: in caso di conflitto di interessi, rispetto delle procedure previste dall'art. 7 commi 3 e 9 del Codice di comportamento mediante preventiva comunicazione scritta del lavoratore (comma 5) e successiva decisione del Dirigente (comma 7), tenuto a pronunciarsi sull'astensione ed a trasmetterne comunicazione al lavoratore interessato, al RPCT ed al Direttore Generale.	Nei termini previsti dal Codice di comportamento	Tutte le strutture	Numero di comunicazioni effettuate nel rispetto della procedura *ex* art. 7 comma 7 del Codice di Comportamento/ Numero di segnalazioni	100%
Fase 2: verifica del rispetto dell'obbligo dichiarativo e di astensione contemplato dall'art. 14 del Codice di Comportamento a carico dei lavoratori che operano negli uffici preposti allo svolgimento delle procedure di gara	Nei termini previsti dal Codice di comportamento	Direzioni appalti, edilizia e patrimonio Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Numero di unità si personale che si è astenuto/ Numero di unità si personale che ha comunicato la sussistenza di un conflitto di interesse	100%
Fase 3: acquisizione delle dichiarazioni da parte degli operatori economici di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse	Entro i termini previsti dal bando	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio – Sezione Contratti e Appalti Dipartimenti di Didattica e di Ricerca	Numero di dichiarazioni acquisite/ Numero di dichiarazioni da acquisire	100%
Fase 4: 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)	Tutte le strutture	Numero di dichiarazioni acquisite e pubblicate/ Numero incarichi	100%
Fase 5: Monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

Il monitoraggio della prima fase della misura è stato rivolto a tutte le Strutture dell'Università ed all'esito dello stesso tutti i Referenti hanno dichiarato di non aver ricevuto segnalazioni in ordine alla sussistenza delle situazioni di conflitto di interessi previste dal Codice di comportamento.
Con riferimento agli obblighi dichiarativi previsti dalla Fase 2, non sono pervenute dichiarazioni dal personale che opera negli uffici preposti allo svolgimento delle procedure di gara.
In relazione alla fase 3 e 4, tutti i Referenti hanno dichiarato di aver acquisito le dichiarazioni da parte degli operatori economici e dei consulti e collaboratori di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse.

MISURA SPECIFICA: AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE

Nell'ambito della presente misura, si rileva l'attività di concessione del gratuito patrocinio, istituto che l'Università di Bari ha regolamentato nelle "*Linee guida per la concessione del patrocinio e l'autorizzazione all'utilizzo del logo dell'Università degli studi di Bari Aldo Moro*", approvate dal Senato Accademico nella seduta del 14.01.2019 e integrate con successiva delibera adottata dal Senato Accademico nella seduta del 12.07.2022. Il patrocinio può essere concesso solo a manifestazioni di rilevante interesse scientifico- culturale e, comunque, non contrastanti con i fini istituzionali perseguiti dall'Ateneo. La concessione del patrocinio e/o l'autorizzazione all'utilizzo del Logo sono di assoluta competenza del Rettore, previa valutazione dei seguenti criteri: a) coerenza dell'iniziativa con le finalità istituzionali dell'Università; b) garanzia di pluralità di genere nei panel; c) rilevanza per la comunità di riferimento; d) valenza dell'accostamento tra l'immagine dell'Università di Bari e l'iniziativa, valutata con riguardo

alla varietà e alle potenzialità di diffusione del messaggio e degli strumenti comunicativi utilizzati; e) rispetto della procedura disciplinata dalle predette linee guida.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura specifica: Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
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 sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

Con riferimento alla Fase 1 della misura, il Referente della Direzione Affari istituzionali ha attestato che "*durante il periodo oggetto di monitoraggio, non sono pervenute segnalazioni da parte della società civile in ordine ad episodi di cattiva amministrazione, conflitto di interessi, corruzione*".

MISURA SPECIFICA: MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Il monitoraggio dei termini procedimentali è una misura trasversale, finalizzata alla rilevazione di omissioni e ritardi che possano essere sintomo di fenomeni corruttivi.

La realizzazione dell'obiettivo perseguito da questa misura presuppone l'aggiornamento periodico dei procedimenti amministrativi, in particolar modo conseguente a revisioni dell'assetto organizzativo.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura specifica: Monitoraggio dei tempi procedimentali				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: avvio del monitoraggio periodico sul rispetto dei termini procedimentali	Annuale, entro il 30 novembre	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Informativa trasmessa ai Referenti	ON
Fase 2: comunicazione al Consiglio di Amministrazione dei procedimenti, suddivisi per tipologia e strutture amministrative competenti, nei quali non è stato rispettato il termine di conclusione previsto	Annuale, entro il 30 gennaio	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Informativa trasmessa al Consiglio di Amministrazione	ON
Fase 3: trasmissione degli esiti del monitoraggio all'UPD e al Responsabile della U.O. Programmazione e controllo per gli adempimenti di competenza	Annuale, entro il 31 marzo	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Informativa trasmessa	ON
Fase 4: Progettare attività formativa per l'utilizzo dell'applicativo CRONOS (monitoraggio tempi dei procedimenti)(collegamento con 2026_PROG_TRAS_02.08)	Entro il 31.12.2026	Direzione Generale - Staff Data engineering - U.O. Soluzioni di business intelligence	On/Off (output: presentazione del progetto entro il 31.03.2026)	ON

Misura specifica: Monitoraggio dei tempi procedimentali				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 5: Completare le attività di sviluppo dell'applicazione CRONOS per l'avvio del monitoraggio digitale dei procedimenti 2026 (collegamento con 2026_PROG_TRAS_02.09)	Entro il 31.12.2026	Direzione Generale - Staff Data engineering - U.O. Soluzioni di business intelligence	On/Off	ON
Fase 4: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12.2026	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

Nel corso del 2024 il RPCT, con l'ausilio della struttura di supporto, ha svolto un'attività di aggiornamento dei procedimenti amministrativi gestiti dalle unità organizzative dell'Università di Bari, culminata nell'adozione delle tabelle dei procedimenti per ciascuna struttura dell'Ateneo (Rettorato, Avvocatura, Direzione Generale, Struttura di supporto al RPCT, 8 direzioni Amministrative, 19 Dipartimenti, 2 Scuole), emanate con D.D.G. n. 1942 del 03.12.2024, pubblicate sul sito istituzionale dell'Amministrazione nella *Sezione Amministrazione Trasparente - Tipologie di procedimenti*.

Successivamente, come previsto dalla Fase 1 della misura, il RPCT ha avviato il monitoraggio periodico sul rispetto della durata dei procedimenti conclusi nell'anno 2024, coinvolgendo i Responsabili delle U.O. e/o delle altre strutture e/o i Responsabili dei procedimenti amministrativi nonché i Referenti per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Gli esiti di tale attività sono stati trasmessi, con nota protocollo n. 21566 del 27.01.2025, dal RPCT al Direttore Generale, il quale, entro il 30 gennaio, provvede a effettuare la comunicazione al Consiglio di Amministrazione, come programmato nella Fase 2. Con nota protocollo n. 96993 del 26.03.2025, il RPCT ha trasmesso alla Responsabile della U.O. Procedimenti Disciplinari ed alla Responsabile della U.O. Programmazione e controllo operativo – Staff Sviluppo Organizzativo, Programmazione, Controllo e Valutazione il file excel riportante le tabelle per struttura in cui sono contenuti i procedimenti per i quali non risultano, sulla base delle informazioni trasmesse dai Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e testualmente riportate, rispettati i termini di conclusione degli stessi fissati nelle tabelle dei procedimenti amministrativi pubblicate nel sito web istituzionale, in ottemperanza a quanto previsto dalla Fase 3.

In ordine alla Fase 4 della misura, infine, si riferisce quanto segue.

Presso l'Università di Bari, la rilevazione della durata dei tempi procedimentali è stata sempre effettuata mediante l'utilizzo di tabelle *excel*, con margini di errore piuttosto elevati in ragione, ad esempio, della mancata o errata compilazione dei diversi campi da valorizzare.

Ciò ha comportato lunghe attività di controllo da parte del RPCT nonché numerose interlocuzioni tra questi e le Strutture coinvolte nel monitoraggio al fine di addivenire ad una redazione corretta delle tabelle.

Per le ragioni illustrate, già nel 2024, è stato progettato ed attuato un obiettivo denominato "*analisi dei requisiti dell'applicativo per la digitalizzazione del processo di monitoraggio dei procedimenti amministrativi*", che ha trovato continuità nel 2025 con l'obiettivo relativo allo "*sviluppo dell'applicativo per la digitalizzazione del processo di monitoraggio dei procedimenti amministrativi*". Nell'ambito di tale percorso, il RPCT, avvalendosi della collaborazione e del supporto specialistico della U.O. Soluzioni di Business Intelligence – Staff Data Engineering, ha coordinato le attività di progettazione e implementazione di un applicativo software finalizzato a semplificare il processo di monitoraggio dei tempi procedimentali e a migliorare l'efficienza.

Nei mesi tra settembre e dicembre del 2025, il *software* in parola, denominato "*Cronos*", è stato testato in ambiente di prova e tutto il personale afferente alla Struttura di Supporto al RPCT ha ricevuto un'adeguata formazione sul suo utilizzo. Tale formazione sarà estesa nel 2026 a tutto il personale coinvolto nell'attività affinché lo stesso possa essere utilizzato per la rilevazione della durata dei procedimenti conclusi nel 2026.

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

La misura consiste nel verificare la veridicità delle informazioni riportate nelle dichiarazioni sostitutive rilasciate *ex* artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 in base ai criteri stabiliti dal "*Regolamento sui controlli delle autocertificazioni di cui al D.P.R. 445/2000*"[27], adottato dall'Università di Bari con D.R. n. 4832/2021. La finalità della

[27] *Cfr.* UniBa, "*Regolamento sui controlli delle autocertificazioni di cui al D.P.R. 445/2000*", D.R. n. 4832/2021.

misura, da un lato, è quella di agevolare i controlli senza ostacolare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa; dall'altro, quella di contrastare eventuali abusi volti ad ottenere il conseguimento di provvedimenti, vantaggi e/o benefici anche in violazione delle norme vigenti in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, di cui alla legge n. 190/2012.
Ai sensi dell'art. 5 comma 3 del succitato Regolamento, *"i controlli avvengono secondo le modalità definite dai Dirigenti sulla base dell'apposito schema-tipo*" allegato al medesimo Regolamento. Le modalità con le quali vengono effettuati i controlli sulle dichiarazioni sostitutive da parte delle singole strutture sono state definite nel 2022; i decreti con cui sono state adottate le modalità di controllo sulle dichiarazioni sostitutive, sulla base dello schema-tipo, sono stati emanati dai Dirigenti competenti e sono state pubblicate sul sito istituzionale dell'Università[28].
Nel corso del 2025, le seguenti Strutture hanno provveduto ad aggiornare e modificare le rispettive modalità di controllo sulle autocertificazioni: la Direzione Offerta Formativa e Servizi agli Studenti, con D.D.D. n. 48 del 29.01.2025; la Direzione Affari Istituzionali, con D.D.G. n. 320 del 28.02.2025; la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, con D.D.D. n. 297 del 20.05.2025; la Direzione per il Coordinamento delle Strutture Dipartimentali, con D.D.D. n. 1 del 27.06.2025.
L'Ateneo, avvalendosi della collaborazione del Comando Regionale Puglia della Guardia di Finanza con il quale sottoscrive con regolare periodicità appositi protocolli d'intesa, esegue verifiche anche sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive prodotte dagli studenti universitari unitamente alle istanze di accesso alle agevolazioni previste dalla normativa di Ateneo, relative alla personale situazione reddituale e patrimoniale.
Il Fascicolo Virtuale dell'Operatore Economico, istituito dall'ANAC ai sensi dell'art. 24 del Codice degli appalti, consente alla stazione appaltante l'acquisizione dei documenti a comprova del possesso dei requisiti di carattere generale, tecnico-organizzativo ed economico-finanziario per l'affidamento dei contratti pubblici ed agli Operatori Economici di inserire a sistema i documenti la cui produzione è a proprio carico. Tale strumento consente di rendere più rapide ed efficaci le attività di controllo da parte delle amministrazioni.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

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				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: controlli sulle dichiarazioni sostitutive secondo le modalità definite nelle tabelle di competenza	Tempestivamente e, comunque, non oltre i 10 giorni successivi all'accertamento	Tutte le strutture	Segnalazione al RPCT nel caso di esito positivo dei controlli effettuati	ON
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro i mesi di maggio e di novembre con riferimento ai rispettivi semestri precedenti	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

I Referenti per la prevenzione della corruzione hanno attestato, per l'intero periodo monitorato, che i controlli previsti dalla misura sono stati attuati e che gli stessi hanno dato esito negativo.
Con riferimento alla sopracitata Convenzione stipulata con la Guardia di Finanza, in data 17-18.12.2025, il RPCT ha provveduto a verificarne l'efficacia con la collaborazione della U.O. Gestione adempimenti fiscali e tributari, la quale ha riferito, come già anticipato nel precedente paragrafo 2.3.2., che "*nel corso del 2025, sono stati effettuati 27 controlli a fronte dei quali sono state riscontrate 14 irregolarità, con un recupero di gettito contributivo, comprensivo di sanzioni, pari ad € 8.471,04*".

MISURA SPECIFICA: CONFERIMENTO INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA A DIREZIONE UNIVERSITARIA DELL'A.O.U. POLICLINICO-GIOVANNI XXIII DI BARI

La finalità della misura è quella di 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.
In tale contesto, l'Università si è attivata al fine di armonizzare la propria normativa interna con quella nazionale e con quella regionale.

[28] *Cfr.* UniBa, Decreti di adozione delle modalità di controllo delle autocertificazioni.

In particolare, in data 05.05.2015, d'intesa con la Direzione Strategica dell'AOU Policlinico-Giovanni XXIII, è stato emanato il Regolamento per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'AOU Policlinico-Giovanni XXIII di Bari. In data 03.10.2017, gli stessi Enti (UniBa e AOU) hanno raggiunto un'intesa sulle modifiche da apportarsi al Regolamento.
In data 11.04.2018 la Regione Puglia, l'Università di Bari e l'Università di Foggia hanno sottoscritto il nuovo protocollo d'intesa per la "*Disciplina dell'integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca*" che prevede, tra l'altro, la definizione delle procedure per la realizzazione dell'intesa fra i due Enti ai fini dell'attribuzione e/o revoca dell'incarico di Direttore di struttura assistenziale complessa a direzione universitaria che compongono i DAI (Dipartimenti Attività Integrata). Le stesse procedure regolamentari risultano peraltro in linea con le più recenti determinazioni di ANAC in tema di conferimento degli incarichi in ambito sanitario (Delibera n. 982 del 23 ottobre 2019, Delibera/Raccomandazione n. 1122 del 4 dicembre 2019, Delibera n. 450 del 9 giugno 2021).
In data 10.05.2024 è stata raggiunta una ulteriore Intesa sulle modifiche al Regolamento per il conferimento degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa a Direzione Universitaria dell'A.O.U. Policlinico[29], per le necessità, avvertite dagli Enti, di avviare con urgenza le procedure per l'individuazione dei responsabili di struttura complessa coperte in via provvisoria, ed altresì in linea con gli aggiornamenti introdotti dalla Contrattazione Collettiva nell'Area Sanità.
In data 30.10.2025 è stato sottoscritto il nuovo Protocollo d'Intesa tra la Regione Puglia e l'Università di Bari per la "Disciplina dell'integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca" che, all'art. 18 comma 7 II capoverso, prevede: "*con il presente protocollo si intendono annullati tutti i regolamenti aziendali che devono essere nuovamente approvati dalle Aziende di riferimento, in coerenza con le previsioni del presente atto d'intesa. Nelle more della nuova approvazione dei regolamenti aziendali, si intendono validi gli atti vigenti*".

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di struttura complessa a direzione universitaria dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: definizione attività propedeutiche programmatorie UniBA/AOU, anche in relazione ad eventuale affidamento di incarichi di sostituzione temporanei	Annualmente	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Definizione attività propedeutiche programmatorie	ON
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	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, anche in relazione ad eventuale affidamento di incarichi di sostituzione temporanei	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 RPCT 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	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

<u>Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025</u>

Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato:

a) di aver definito, nei tempi previsti, le "*attività propedeutiche programmatorie UniBa/A.O.U., anche in relazione ad eventuale affidamento di incarichi di sostituzione temporanei*", come previsto dal Regolamento di intesa Università/Azienda;

[29] Cfr. Regolamento per il conferimento degli incarichi di Direzione di Struttura Complessa a Direzione Universitaria dell'A.O.U. Policlinico

b) di aver monitorato, nei tempi prestabiliti, il rispetto della tempistica e degli 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;
c) di aver verificato, nei tempi previsti, il rispetto degli obblighi previsti nel regolamento e negli atti programmatori, anche in relazione ad eventuale affidamento di incarichi di sostituzione temporanei;

Il Presidente della Scuola di Medicina, invece, con riferimento all'intero periodo monitorato, ha dichiarato di "*aver verificato, nei tempi previsti, il rispetto degli obblighi stabiliti dal regolamento e dagli atti programmatori, anche con riferimento ad eventuali affidamenti di incarichi di sostituzione temporanei*."

MISURA SPECIFICA: CONFERIMENTO INCARICHI DI DIREZIONE DI DIPARTIMENTO AD ATTIVITÀ INTEGRATA (D.A.I.) DELL'A.O.U. POLICLINICO-GIOVANNI XXIII DI BARI

La finalità della 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 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.
Allo scopo, in data 18.12.2012, d'intesa con la Direzione Strategica dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII, l'Università ha emanato il Regolamento costitutivo e di funzionamento dei Dipartimenti ad Attività Integrata, successivamente modificato con specifico addendum il 17.10.2013. In data 03.10.2017, l'Università e l'A.O.U. hanno raggiunto un'intesa sulle ulteriori modifiche al predetto Regolamento.
In data 30.10.2025 è stato sottoscritto il nuovo Protocollo d'Intesa tra la Regione Puglia e l'Università di Bari per la "Disciplina dell'integrazione fra attività didattiche, assistenziali e di ricerca" che, all'art. 18 comma 7 II capoverso, prevede: "*con il presente protocollo si intendono annullati tutti i regolamenti aziendali che devono essere nuovamente approvati dalle Aziende di riferimento, in coerenza con le previsioni del presente atto d'intesa. Nelle more della nuova approvazione dei regolamenti aziendali, si intendono validi gli atti vigenti*".

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura specifica: Conferimento incarichi di direzione di Dipartimento ad Attività Integrata (D.A.I.) dell'A.O.U. Policlinico-Giovanni XXIII di Bari				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: garantire visibilità agli incarichi conferiti dall'Azienda Ospedaliera	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 giorni 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
Fase 2: verifica in ordine al rispetto degli obblighi di pubblicazione	Tempestivamente e comunque non oltre i 15 giorni successivi all'accertamento	Direzione Risorse Umane – U.O. Rapporti con il servizio sanitario regionale e nazionale	Segnalazione al RPCT 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	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

Il Direttore della Direzione Risorse Umane ha dichiarato:
a) di aver garantito, nei tempi previsti, la visibilità degli incarichi conferiti dall'Azienda Ospedaliera mediante pubblicazione del *link* al sito *web* ove sono presenti;
b) di aver verificato, nei tempi previsti, il rispetto degli obblighi di pubblicazione;
c) di aver provveduto a pubblicare, per una più agevole consultazione degli atti deliberativi dell'A.O.U., una tabella riepilogativa degli incarichi conferiti d'intesa ai sensi del vigente Regolamento d'Intesa in materia. La documentazione è disponibile al *link* https://www.uniba.it/it/organizzazione/amm-centrale/dru/uo-rapporti-con-il-servizio-sanitario-regionale-e-nazionale/rapporti-con-il-servizio-sanitario-nazionale-e-regionale/azienda-di-riferimento .

MISURA SPECIFICA: DIGITALIZZAZIONE DELLE PROCEDURE DI ACQUISTO SOTTOSOGLIA

Nel PNA 2025 l'ANAC dedica ampio spazio alla materia dei contratti pubblici in quanto particolarmente esposti ai rischi corruttivi e, pertanto, da "*presidiare con apposite misure (art. 1, co. 16, legge 6 novembre 2012, n. 190)*" che "*tengano conto anche della digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti introdotta dal nuovo Codice*".
In particolare, come rilevato dall'Autorità, "*tutti i processi delineati dal nuovo Codice vanno [...] ripensati per identificare nuovi possibili rischi e connesse misure organizzative [...] tenuto anche conto delle nuove maggiori responsabilità conferite al RUP (divenuto responsabile unico del progetto) e ai soggetti individuati come responsabili di fase*". In linea con le indicazioni di ANAC, nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza 2024-2026 è stata introdotta la presente misura.
L'Università di Bari si avvale delle piattaforme di approvvigionamento digitale (PAD), MePa e Tuttogare, le quali costituiscono lo strumento attraverso il quale viene tracciato il ciclo vita dei contratti pubblici.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura specifica: digitalizzazione delle procedure di acquisto sottosoglia				
Fasi per l'attuazione	***Tempi di realizzazione***	***Ufficio Responsabile***	***Indicatori di monitoraggio***	**Target**
Fase 1: Consolidamento della digitalizzazione delle procedure sopra e sotto soglia Comunitaria in linea con le innovazioni derivanti dall'attuazione del Correttivo al Codice degli Appalti in particolare per la fase di esecuzione del Codice (collegamento con obiettivo 2026_PROG_DAEP_01.01)	Entro il 31.12.2026	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Sezione Contratti e appalti - U.O. Appalti pubblici di servizi, forniture e concessioni; Sezione Economato - U.O. Forniture di beni e servizi sottosoglia comunitaria e gestione magazzino; U.O. Funzionamento servizi sociali Dipartimenti - UU.OO. Contabilità e attività negoziali	(Numero di procedure gestite interamente in modalità digitale dalla stipula all'esecuzione/Numero di procedure dell'anno) *100	ON
Fase 2: Programmazione e Progettazione della gara finalizzata alla stipula dell'accordo quadro per i servizi di ristorazione, alberghieri ed agenzie viaggi (collegamento con obiettivo 2026_PROG_DAEP_01.03)	Entro il 30.06.2026	Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio - Sezione Contratti e appalti - U.O. Appalti pubblici di servizi, forniture e concessioni	On/Off (avvio della gara entro il 30.06.2026)	ON
Fase 3: monitoraggio annuale sull'attuazione della misura popolare	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

Nel corso del 2024 l'Università di Bari ha dato attuazione ad uno specifico progetto denominato *"Realizzare il processo di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici"*, proseguito nel 2025. Alcuni obiettivi di questo progetto, coincidenti con le fasi 1 e 2 della misura, si sono concentrati sulla "*digitalizzazione della fase di esecuzione dei contratti pubblici*", così come attestato dalla circolare prot. n. 267921 del 15.09.2025 a firma del Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, i cui allegati sono costituiti: 1) dalla bozza del provvedimento di chiusura dei procedimenti; 2) dalle modalità di compilazione delle schede Anac post aggiudicazione Mepa. Con la medesima nota, il Direttore della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha comunicato è stato predisposto il provvedimento di chiusura dei procedimenti in formato world e che lo stesso è stato inserito sulla piattaforma Appasot.

MISURA SPECIFICA: MIGLIORAMENTO DEL PROCESSO DI RISK MANAGEMENT

La misura si esplica in un insieme di attività coordinate che mirano a ridurre le probabilità che un evento corruttivo si verifichi e, in particolare, all'aggiornamento dell'intero processo di gestione del rischio di corruzione con conseguente individuazione di adeguate misure di prevenzione, tenuto conto del contesto ambientale ed operativo dei processi gestiti.
Oltre alle fasi elencate nella seguente tabella di programmazione, contribuiscono all'attuazione della misura i seguenti obiettivi di *performance*: *"Definire un piano di lavoro operativo per la revisione della mappatura dei processi UNIBA (2026_PROG_TRAS_01.01)", "Avviare l'analisi dei principali processi che investono le strutture di*

supporto alla didattica e alla ricerca (2026_PROG_TRAS_01.02)", "Supportare l'analisi dei processi organizzativi che investono le strutture di supporto alla Didattica, alla Ricerca e alla Terza Missione (2026_PROG_TRAS_01.03)".

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura specifica: Miglioramento del processo di risk management				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: aggiornamento della valutazione del livello di esposizione al rischio	Entro il 31.12 di ogni anno	Tutti i Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Tabelle di valutazione di esposizione al rischio	ON
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

Con nota recante numero di protocollo 324817 del 13.11.2025, il RPCT, al fine di dare attuazione alla misura, ha invitato i Referenti delle strutture ad apportare alle rispettive tabelle di valutazione del rischio corruttivo ogni modifica/integrazione necessaria od opportuna, anche in considerazione dell'intervenuta rimodulazione dell'organizzazione dell'apparato amministrativo dell'Università di Bari, occorsa con i DD.DD.GG. nn. 739 del 29.04.2025 e 1586 del 26.09.2025 che hanno modificato ed integrato il D.D.G. n. 1550 del 21.12.2021. Contestualmente, è stato chiesto ai medesimi Referenti, ove ritenuto necessario, di "*suggerire eventuali misure specifiche di contrasto alla corruzione, ponendo particolare attenzione ai processi maggiormente esposti a rischi corruttivi*".

All'esito dell'attività di monitoraggio effettuata sulla misura: A)quindici Dipartimenti e sette Direzioni, comprese le strutture interessate dal riassetto organizzativo, hanno provveduto ad aggiornare le tabelle di valutazione del rischio corruttivo; B) undici strutture hanno confermato le valutazioni del rischio corruttivo precedentemente espresse.

Al RPCT non sono pervenute comunicazioni circa eventuali nuove misure specifiche da attuare.

MISURA SPECIFICA: ATTIVITÀ DI VIGILANZA NEI CONFRONTI DI ENTI E SOCIETÀ PARTECIPATE E/O CONTROLLATE

In conformità alle linee guida emanate dall'ANAC[30] nel 2017, l'Università ha previsto e posto in essere un'attenta attività di monitoraggio e di vigilanza sulle società e sugli enti partecipati per accertare e garantire, da parte degli stessi, il rispetto degli adempimenti previsti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. La misura prevede, inoltre, l'aggiornamento sul sito istituzionale di Uniba degli elenchi degli enti pubblici, comunque denominati, con le informazioni previste ai sensi dell'art. 22 comma 1 del D.lgs. n. 33/2103, in relazione alle diverse tipologie di enti, e il rispetto degli adempimenti previsti dal "*Regolamento Spin Off*", aggiornato nel 2025 con D.R. n. 1612 del 13.05.2025.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura specifica: Attività di vigilanza nei confronti di enti e società partecipate e/o controllate				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: aggiornamento dell'inquadramento degli enti partecipati nell'art. 2 bis comma 2 o 2 bis comma 3 del D.lgs.33/2013, monitoraggio in merito agli adempimenti posti in essere dagli stessi in materia di prevenzione	Entro il 31.10.2026	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Valorizzazione Economica della Conoscenza – U.O. Enti partecipati	Report sulle attività svolte	ON

[30] *Cfr.* Anac, "*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*", delibera n. 1134 del 08.11.2017

della corruzione e di trasparenza secondo quanto previsto dalla delibera A.N.AC. n. 1134/2017 e promozione della stipula di protocolli di legalità				
Fase 2: pubblicazione/aggiornamento nel sito istituzionale UNIBA 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 31.12.2026	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione Valorizzazione Economica della Conoscenza – U.O. Enti partecipati	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 dall'art.18 c.2 del Regolamento *Spin Off* (D.R. n. 687 del 17.02.2023)	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	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

La Referente della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione ha dichiarato di "*aver predisposto, entro il 31 ottobre del corrente anno, il report relativo all'aggiornamento dell'inquadramento degli Enti partecipati, al monitoraggio degli adempimenti da essi posti in essere in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e alla promozione della stipula di protocolli di legalità*". Dalla relazione in questione, acquisita dal RPCT in sede di monitoraggio sullo stato di attuazione della Fase 1 della misura, è emerso che, in data 22.07.2025, l'Università di Bari "*ha trasmesso agli organismi associativi partecipati […] una scheda riepilogativa da compilare*" al fine di acquisire le informazioni di cui alle determinazioni ANAC 1134/2017 e al PNA 2018, 2019 e 2022, al fine di verificare il rispetto dei predetti adempimenti.

Dai controlli eseguiti dal RPCT sul sito istituzionale dell'Amministrazione risultano pubblicati 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*", le "*rappresentazioni grafiche*" ed i "*provvedimenti di cui alla lettera d) bis del predetto articolo*", così come statuito dalla Fase 2 della misura.

Con riferimento alla Fase 3 della misura, i Referenti hanno attestato "*di aver verificato tempestivamente il rispetto degli adempimenti previsti dall'art. 10 e dall'art. 18 c. 2 del nuovo Regolamento*" oppure che alla struttura "*non afferiscono professori o ricercatori che hanno costituito Spin Off*".

Coerentemente con la Fase 4 della misura coincidente con un obiettivo di performance assegnato per l'anno 2025 finalizzato a razionalizzare ed efficientare le informazioni ed i dati soggetti ad obbligo di pubblicazione, ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. 33/2013.

Il RPCT ha elaborato e trasmesso alle strutture competenti un'apposita relazione, protocollata con n. 309126 del 23.10.2025. Il documento in parola contiene, tra l'altro, una "*parte speciale*" illustrativa delle principali criticità rilevate in sede di monitoraggio ed offre indicazioni operative circa le corrette modalità di pubblicazione, sul sito istituzionale dell'Amministrazione, nelle rispettive sezioni e sotto-sezioni di "*Amministrazione trasparente*", delle informazioni richieste dall'art. 22 del D.lgs. n. 33/2013.

MISURA SPECIFICA: PUBBLICAZIONE PERCENTUALI DI RIBASSO E/O DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI AGLI OFFERENTI

La misura prevede la pubblicazione, sul sito istituzionale dell'Università, nella sezione Amministrazione Trasparente – Bandi di gara e contratti, delle percentuali di ribasso e /o dei punteggi attribuiti agli offerenti all'esito dell'aggiudicazione definitiva allo scopo di prevenire eventuali conflitti di interesse o possibili applicazioni distorte delle diposizioni del Codice degli Appalti, che potrebbero condizionare gli esiti della procedura.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura specifica: Pubblicazione percentuali di ribasso e/o dei punteggi attribuiti agli offerenti				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: pubblicazione, sul sito istituzionale, delle percentuali di ribasso e/o punteggi attribuiti agli offerenti all'esito delle aggiudicazioni definitive	Entro 5 giorni 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	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

Il Referente della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, per l'intero periodo di monitoraggio, ha attestato di aver pubblicato, sul sito istituzionale, le percentuali di ribasso e/o i punteggi attribuiti agli offerenti all'esito delle aggiudicazioni definitive, entro il termine stabilito dalla Fase 1 della misura.

MISURA SPECIFICA: DIFFUSIONE DELLE INIZIATIVE RIGUARDANTI LA RICERCA

La misura si prefigge l'obiettivo di favorire la massima circolazione possibile delle informazioni inerenti i bandi di finanziamento e le *facilities* di Ateneo, rivolti ai ricercatori interni, nonché di predeterminare le regole di accesso ai predetti bandi. All'uopo, l'Amministrazione si impegna a promuovere e valorizzare la ricerca di base ed applicata, con tutte le loro ricadute nei processi culturali, sociali, economici e produttivi operanti sul territorio nazionale e internazionale. Per quanto concerne i progetti di ricerca finanziati con i fondi stanziati dal PNRR, ogni informazione utile è reperibile sia nel paragrafo dedicato all'Analisi di contesto dedicata specificatamente alla ricerca contenuto nel DPI, sia nell'apposita sezione del sito istituzionale [31].

L'Università di Bari è costantemente attiva sul fronte della ricerca innovativa. Per tale ragione, l'Ateneo si è dotato di un apposito "*Regolamento UniBa sulla proprietà intellettuale*", adottato con D.R. n. 2213 del 07.06.2024, al fine di migliorare la propria competitività internazionale, di favorire la gestione dei brevetti e di valorizzare tutti i beni immateriali. Il 31.01.2025, il Regolamento in questione è stato presentato ed illustrato dalla Presidentessa della Commissione Proprietà Intellettuale durante un incontro cui hanno preso parte anche il Rettore, la Presidentessa dell'A.R.T.I. (la nuova Agenzia Regionale per la Tecnologia, il Trasferimento tecnologico e l'Innovazione della Puglia), un componente del direttivo dell'associazione riconosciuta Netval e la Direttrice della Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione.

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura specifica: diffusione delle iniziative riguardanti la ricerca				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: divulgazione delle informazioni sui bandi di finanziamento della ricerca	Entro 3 giorni dall'emanazione /dalla notizia del bando	Direzione Ricerca, Terza missione e Internazionalizzazione – Sezione 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 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%

[31] *Cfr. Uniba, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*

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 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	RPCT Struttura di supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

La Referente della Direzione Ricerca, Terza Missione e Internazionalizzazione ha attestato che, durante l'intero periodo di monitoraggio, le attività previste dalle Fasi 1, 2 e 3 della misura sono state espletate rispettando il *target* previsto.

2.3.6.22 Misura specifica: standardizzazione e trasparenza di procedimenti e processi

Consiste nell'adozione o nell'aggiornamento di appositi regolamenti o linee guida volti a regolamentare e standardizzare i procedimenti e le attività amministrative di competenza dell'Università al fine di efficientarne l'espletamento in termini di qualità dei servizi e di trasparenza e di limitare l'esercizio della discrezionalità.
Oltre alle fasi elencate nella seguente tabella di programmazione, contribuiscono all'attuazione della misura i seguenti obiettivi di *performance*: *"elaborazione di linee guida sul monitoraggio della TM (PROG_RTM_02.04)", "ricognizione e studio finalizzati all'aggiornamento del Regolamento in materia di protezione dei dati personali dell'Università degli Studi di Bari Aldo Moro (2026_PROG_DAI_02.01)", "elaborazione di una proposta di aggiornamento del Regolamento sulla formazione del personale (2026_PROG_RU_01.10)", "revisione dei regolamenti corsi post laurea e accorpamento delle disposizioni sovrapposte (2026_PROG_OFF_02.01)", "Proposta di revisione "Linee guida di Ateneo per i Corsi di Studio erogati in e-learning (2026_PROG_OFF_02.07)", "Definizione dei format di proposte di delibera e verbale (2026_PROG_DAI_01.06)", "Definizione del Disciplinare di predisposizione del budget (2026_PROG_DAF_01.01)","Definizione bozza del Disciplinare delle procedure di spesa (2026_PROG_DAF_01.02)".*

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura specifica: Standardizzazione e Trasparenza di procedimenti e processi				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: Aggiornamento del tariffario e della modulistica del regolamento sull'accesso (collegamento con obiettivo 2026_PROG_TRAS_02.04)	Entro il 31.12.2026	Struttura di Supporto al RPCT	ON/OFF	ON
Fase 2: Adozione delle linee guida per l'inserimento in easy dei dati relativi ai "Consulenti e collaboratori" (collegamento con obiettivo 2026_PROG_TRAS_02.05)	Entro il 31.12.2026	Direzione Risorse Umane - Sezione personale contrattualizzato; Direzione Amministrazione e Finanza - Sezione contabilità e finanza - U.O. Servizi amministrativo - contabili Direzioni centrali, Centri di ricerca, Centri di servizio e Poli bibliotecari	ON/OFF	ON
Fase 3: Implementare lo sviluppo di strumenti a supporto delle attività istituzionali dell'istruttore di didattica e di ricerca mediante la predisposizione Linee guida in materia di conferimento di incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo (collegamento con obiettivo 2026_PROG_TRAS_02.06)	Entro il 31.12.2026	Direzione Risorse Umane- Sezione personale contrattualizzato - U.O. Contratti di lavoro flessibili e tecnologi a tempo determinato	ON/OFF	ON

Misura specifica: Standardizzazione e Trasparenza di procedimenti e processi				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 4: Predisposizione di linee guida e modelli documentali a supporto delle attività dei componenti effettivi e supplenti delle tre sezioni del Collegio di Disciplina (organizzativo UPD) (collegamento con obiettivo 2026_PROG_TRAS_02.11)	Entro il 31.12.2026	Direzione Risorse Umane - U.O. Procedimenti Disciplinari	On/Off	ON
Fase 5: Assicurare la trasparenza e l'imparzialità dell'affidamento degli incarichi di componenti dei gruppi di supporto allo svolgimento delle procedure di accesso ai corsi di laurea a numero programmato nazionale e locale e TFA (collegamento con obiettivo 2026_PROG_TRAS_02.12)	Entro il 31.12.2026	Direzione Risorse Umane - Sezione procedure di accesso ai corsi di studio - U.O. Supporto organizzativo, monitoraggio procedure concorsuali e accesso alle scuole di specializzazione	Numero di report entro il 30.11.2026	1
Fase 6: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12 di ogni anno	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

Con riferimento agli obiettivi di performance, assegnati per l'anno 2025, si rappresenta quanto segue:
a) "*predisposizione e adozione del Regolamento rapporti con gli operatori economici U.E. ed extra U.E. in termini di affidamenti, verifiche e fase di esecuzione sopra e sotto soglia comunitaria (2025_PROG_DAEP_4.05)*": il regolamento è stato predisposto dalla U.O. Appalti pubblici di servizi e forniture ed è stato trasmesso agli organi nel mese di dicembre;
b) "*adozione del Regolamento per definire le competenze tra Direttore del Dipartimento e COA nell'ottica dei reciproci rapporti con le figure della contrattualistica pubblica (2025_PROG_DAEP_4.06)*": il regolamento è stato predisposto dalla U.O. Appalti pubblici di lavori ed è stato trasmesso agli organi nel mese di dicembre;
c) "*elaborazione di linee guida sul monitoraggio della TM (2025_PROG_RTM_1.06)*": tale obiettivo è stato rinviato al 2026, come stabilito nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 26.11.2025;
d) "*standardizzazione della modulistica da utilizzare per i contratti di lavoro autonomo (2025_PROG_TRAS_1.06)*": l'ufficio competente ha trasmesso la nuova modulistica al dirigente;
e) "*predisposizione del Regolamento di disciplina dell'esercizio della facoltà di accesso telematico e di riutilizzo dei dati (2025_PROG_TRAS_1.11)*": il regolamento è stato approvato dagli organi nel mese di novembre;
f) "*elaborazione di linee guida sul monitoraggio delle iniziative di Orientamento (2025_PROG_RTM_2.06)*": tale obiettivo è stato rinviato al 2026.

2.3.6.23 Misura specifica: Implementazione del sistema antiriciclaggio

La presente misura è stata introdotta nella sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza 2023-2025*" a seguito dell'importanza che il PNA 2022 ha posto sui presidi antiriciclaggio che, al pari di quelli anticorruzione, devono essere intesi come strumenti di creazione di valore pubblico, poiché sono volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali.
Secondo quanto previsto dall'art 10 comma 3 del D.lgs. n. 231/2007 (c.d. decreto antiriciclaggio), le pubbliche amministrazioni hanno il compito di adottare "*procedure interne, proporzionate alle proprie dimensioni organizzative e operative, idonee a valutare il livello di esposizione dei propri uffici al rischio e indicano le misure necessarie a mitigarlo*". Le pubbliche amministrazioni, quindi, devono individuare e presidiare le aree di attività maggiormente esposte al rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo e devono definire le relative misure di prevenzione.
Il D.lgs. n. 90/2017 ha posto a carico delle pubbliche amministrazioni un obbligo di "*comunicazione*" (e non di "*segnalazione*") all'Unità di Informazione Finanziaria (Task Force della Banca d'Italia per il contrasto al riciclaggio) di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette di cui le amministrazioni stesse vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale.

Nel 2018 la UIF ha emanato un provvedimento che reca in allegato un elenco di indicatori di anomalia volti ad agevolare la rilevazione delle operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni. Gli indicatori di anomalia si pongono come obiettivo quello di ridurre i margini di incertezza insiti nella valutazione delle operazioni sospette rilevate, in modo da limitare gli oneri a carico degli operatori e al tempo stesso da assicurare la correttezza e l'omogeneità delle comunicazioni. Tali indicatori consistono in un elenco di connotazioni di operatività ovvero di comportamenti dei soggetti con i quali l'amministrazione entra in relazione che, in base all'esperienza maturata dalla UIF, sono da ritenere "*anomali*" e potenzialmente caratterizzanti intenti di riciclaggio o di finanziamento del terrorismo.
Il Provvedimento chiarisce che "*l'elencazione degli indicatori di anomalia non è esaustiva, anche in considerazione della continua evoluzione delle modalità di svolgimento delle operazioni. L'impossibilità di ricondurre operazioni o comportamenti a uno o più indicatori non è sufficiente a escludere che l'operazione sia sospetta; vanno valutati pertanto, con la massima attenzione, ulteriori comportamenti e caratteristiche dell'operazione che, sebbene non descritti negli indicatori, siano ugualmente sintomatici di profili di sospetto*". Gli indicatori hanno dunque carattere meramente esemplificativo e non è escluso che il sospetto possa derivare da ulteriori elementi rilevanti nella fattispecie concreta. La sussistenza di elementi riconducibili agli indicatori non deve determinare, tuttavia, un automatismo nella comunicazione all'Unità, essendo necessaria una valutazione complessiva che potrebbe condurre a non ritenere effettivamente sospetta l'organizzazione.
Più in dettaglio, gli indicatori previsti nel Provvedimento UIF in esame, che riprendono in larga parte quelli già emanati con il decreto del Ministero dell'Interno del 25 settembre 2015, sono suddivisi in 3 macro-categorie:

1. indicatori a carattere soggettivo, connessi con l'identità o il comportamento del soggetto cui è riferita l'operazione;
2. indicatori a carattere oggettivo, connessi con le modalità delle operazioni;
3. indicatori specifici per settore di attività (appalti e contratti pubblici; finanziamenti pubblici).

La UIF, in data 11 aprile 2022, è intervenuta con una specifica comunicazione avente per oggetto la "*Prevenzione di fenomeni di criminalità finanziaria connessi al Covid-19 e al PNRR*", rivolta anche alle pubbliche amministrazioni. La comunicazione, oltre a richiamare l'attenzione sui nuovi rischi connessi ai tentativi della criminalità di sfruttare a proprio vantaggio l'emergenza sanitaria e le iniziative poste in essere per favorire la ripresa economica, ha fornito indicazioni funzionali a valorizzare i presidi antiriciclaggio nella prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, inserito all'interno del programma Next Generation EU.
Al fine di rafforzare la riservatezza e la sicurezza degli scambi informativi di carattere istruttorio, nel 2025 la UIF ha comunicato l'avvio di un nuovo sistema di gestione delle istruttorie di sospensione, con operatività dal 12 gennaio 2026, finalizzato a informatizzare, in modalità riservata e sicura, le comunicazioni istruttorie con segnalanti e Organi investigativi. È stato inoltre reso disponibile il Manuale utente per l'invio delle Segnalazioni di Operazioni Sospette (SOS), che disciplina gli obblighi tecnici di trasmissione telematica tramite Infostat-UIF, nelle seguenti modalità alternative: Data Entry (inserimento manuale sul portale) e Upload XBRL (file generato con applicativi proprietari).

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura specifica: implementazione del sistema antiriciclaggio				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	***Indicatori di monitoraggio***	**Target**
Fase 1: Adozione della mappatura dei processi a rischio riciclaggio e finanziamento del terrorismo (collegamento con obiettivo 2026_PROG_TRAS_02.10)	Entro il 31.12.2026	Direzione Amministrazione e Finanza - Sezione Tributi e Previdenza	On/Off	ON
Fase 2: monitoraggio sull'attuazione della misura	Entro il 31.12.2026	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Realizzazione del monitoraggio	ON

<u>Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025</u>

Come previsto dalla Fase 1 della programmazione della misura per il 2025, con nota protocollo n. 306492 del 21.10.2025 è stata avviata dal Gestore la mappatura dei processi a rischio riciclaggio afferenti alle strutture organizzative, prevista dell'art. 4 dell'*Atto organizzativo di regolamentazione delle procedure di gestione delle comunicazioni di operazioni sospette di riciclaggio e finanziamento del terrorismo*, emanato con D.R. n. 1571 del 30.04.2024.
I Dirigenti e i Responsabili delle strutture organizzative sono stati invitati a compilare la mappatura, ai sensi dell'art. 4 del predetto Atto, associando ai processi di competenza i *"seguenti procedimenti o procedure:*
a) procedimenti finalizzati all'adozione di provvedimenti di autorizzazione o concessione;

b) procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi secondo le disposizioni di cui al codice dei contratti pubblici;
c) procedimenti di concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzioni di vantaggi economici di qualunque genere a persone fisiche ed enti pubblici e privati."
Le attività propedeutiche al monitoraggio sono state svolte dal gruppo di lavoro e coordinate dal Gestore e del RPCT.
Con riferimento alle Fasi 2 e 3, i Dirigenti e i Responsabili delle UU.OO. Affari generali e segreterie di Direzione hanno svolto l'attività di valutazione dei processi a rischio riciclaggio e ne hanno trasmesso gli esiti al Gestore.
Allo stato attuale la mappatura risulta completata da tutte le strutture organizzative coinvolte.

MISURA GENERALE: TRASPARENZA

Come anticipato in premessa, nel PNA 2025 ANAC ha definito la strategia per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza e dell'integrità pubblica per il triennio 2026 – 2028.
La linea strategica 1 consiste nella "*razionalizzazione della pubblicazione di dati e documenti pubblici per una maggiore accessibilità e fruibilità e per una trasparenza al servizio dei cittadini*" e prevede quale obiettivo "*l'incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubblicate dalle amministrazioni/enti nella sezione Amministrazione Trasparente*".
Tale obiettivo si articola in 3 azioni che sono state inserite quali fasi per l'attuazione della presente misura/obiettivi di performance.
Oltre alle fasi elencate nella seguente tabella di programmazione, contribuiscono all'attuazione della misura per l'anno 2026 il seguente obiettivo di *performance*: *"revisione, aggiornamento e depubblicazione dei regolamenti obsoleti pubblicati nella sezione 'Regolamenti' del sito istituzionale (2026_PROG_DAI_02.06)".*

PROGRAMMAZIONE DELLA MISURA PER L'ANNO 2026

Misura generale: Trasparenza				
Fasi per l'attuazione	**Tempi di realizzazione**	**Ufficio Responsabile**	**Indicatori di monitoraggio**	**Target**
Fase 1: Verifica della strutturazione dell'albero logico della sezione "Amministrazione Trasparente" attraverso l'applicativo di web crawling (TrasparenzAI) (collegamento con obiettivo 2026_PROG_TRAS_02.01)	Entro il 31.12.2026	Struttura di Supporto al RPCT	On/Off (output: Pubblicazione esito verifica)	ON
Fase 2: Aggiornamento struttura e contenuti "Amministrazione Trasparente" anche con riferimento ai criteri e alle regole tecniche di "accessibilità" per persone con disabilità visive, motorie o cognitive (collegamento con obiettivo 2026_PROG_TRAS_02.02)	Entro il 31.12.2026	Direzione Affari istituzionali - Centro servizi informatici - U.O. Sistemi informativi di Ateneo	Grado di completamento degli interventi di allineamento della Sezione Amministrazione Trasparente (percentuale)	40
Fase 3: adeguamento agli schemi di pubblicazione definiti da Anac per i dati riferiti agli obblighi negli ambiti "spese e pagamenti dell'amministrazione", "organizzazione", "controlli e rilievi sull'amministrazione" (artt. 4 bis, 13 e 31 del d.lgs. n.33/2013	Entro il 31.12.2026	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Stato avanzamento interventi di allineamento della sezione "Amministrazione Trasparente"	ON
Fase 4: studio di fattibilità di una procedura di validazione dei dati oggetto di pubblicazione ex Delibere ANAC 495/2024 e 481/2025	Entro il 31.12.2026	RPCT Struttura di Supporto al RPCT	On/Off	ON
Fase 5: monitoraggio degli obblighi di pubblicazione	Entro i termini previsti dalla tabella "*Obblighi di pubblicazione UNIBA*"	Tutte le Strutture RPCT Struttura di Supporto al RPCT	Predisposizione di appositi report	ON

	allegata al PIAO			

Esiti del monitoraggio sull'attuazione della misura nell'anno 2025

I Referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza attestano tramite l'applicazione SIMPAT-DE, presentata nel par. 2.3.3, anche l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Con riferimento al primo periodo di monitoraggio della misura (intercorso dal 01.01.2025 al 30.06.2025):

1) 28 Referenti su 31 hanno dichiarato che "*tutti gli obblighi di pubblicazione di propria competenza previsti dalla normativa vigente ed indicati nella tabella estratta dall'allegato 6 del PIAO 2025-2027 (TAB.A) sono stati assolti, con riferimento alla Pubblicazione*";

2) 27 Referenti su 31 hanno riportato che gli obblighi di pubblicazione sono stati assolti in ordine alla "*completezza del contenuto*" ed "*all'aggiornamento*";

3) 26 Referenti su 31 hanno riferito che gli obblighi di pubblicazione sono stati rispettati avendo riguardo alla "*apertura del formato*".

Tanto premesso, si precisa che diversi Dipartimenti e Direzioni hanno riferito di non essere riuscite ad assolvere integralmente gli obblighi di pubblicazione previsti se non, rispettivamente, in un range di percentuale tra 77% e il 98%. Tale discostamento dalla piena realizzazione dell'attività programmata è dipesa da ragioni di eccessivo carico di lavoro e da un cattivo funzionamento dei *software*.

Inoltre, seppur in misura più contenuta, permangono alcune difficoltà nell'attuare la misura nel pieno rispetto del formato richiesto per la pubblicazione dei documenti. Tali difficoltà sono dipese, prevalentemente, dallo scarso spirito di collaborazione degli interessati che hanno trasmesso alle strutture documenti in formato immagine senza produrli in formato aperto, come reiteratamente invitati a fare, e da una carente dotazione di *software* adeguati, che consentano di elaborare i documenti digitali secondo i requisiti richiesti.

Le Fasi da 1 a 4 della misura programmata per l'anno 2025 corrispondono ad obiettivi di performance assegnati per il medesimo anno.

Le Fasi 1 e 2, consistenti nel "*predisporre linee operative per la pubblicazione dei contenuti in conformità agli schemi di pubblicazione definiti dall'ANAC con Delibera 495/2024*" e nella "*revisione delle pagine web Sezione Amministrazione Trasparente in conformità agli schemi di pubblicazione definiti dall'ANAC con Delibera 495/2024*", sono state attuate congiuntamente dalla Struttura di supporto al RPCT e dalla U.O. Urp e Redazione Web e sono state oggetto di apposite relazioni; le attività svolte sono state approfondite nel paragrafo 2.3.7.1.

Con riferimento alla Fase 3, sono state predisposte le linee guida per l'inserimento nell'applicativo Easy - incarichi delle informazioni e dei dati relativi all'obbligo di pubblicazione "consulenti e collaboratori".

In relazione alla Fase 4, l'obiettivo relativo, ovvero l' "*Analisi dei processi connessi con gli obblighi di pubblicazione relativi a "bandi di gara e contratti""*, è nato dall'esigenza sia di garantire un'adeguata standardizzazione dei dati ed uniformità della pubblicazione dei contenuti relativi alla sottosezione "Amministrazione Trasparente - Bandi di gara e contratti", sia di semplificare l'attività di controllo degli obblighi di pubblicazione di competenza del RPCT e le successive verifiche da parte del Nucleo di Valutazione. Il RPCT, sentito il Dirigente della Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio, aveva pertanto segnalato al Responsabile della U.O. Supporto al Responsabile per la Transizione Digitale la necessità di sviluppare un applicativo web finalizzato alla gestione di una banca dati centralizzata. Durante la prima fase di analisi, il RPCT ha ritenuto opportuno concordare alcuni incontri per definire meglio gli attori che intervengono nel processo di predisposizione degli atti, di caricamento dei dati negli applicativi in uso da parte dell'Amministrazione e nella pubblicazione sul sito, coinvolgendo alcune unità operative direttamente interessate. Nel mese di maggio, il personale della U.O. Supporto al Responsabile per la Transizione Digitale ha presentato il prototipo dell'applicativo realizzato per l'inserimento e la pubblicazione dei dati e dei documenti relativi agli affidamenti diretti ed è stata messa a disposizione un'area di test. Dal mese di settembre la Direzione Appalti, Edilizia e Patrimonio ha iniziato a pubblicare i documenti ed è stato effettuato un caricamento massivo di tutti gli atti adottati nel 2025. Al fine di informare e formare i Dipartimenti sull'utilizzo dell'applicativo, è stato organizzato ed erogato, nel mese di novembre, un corso di formazione denominato "Sezione Amministrazione Trasparente: pubblicazione affidamenti diretti e consultazioni". A decorrere dal 01.01.2026 i Dipartimenti hanno iniziato ad utilizzare l'applicativo.