

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL MOLISE



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE 2023-2025
SOTTOSEZIONE "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"**

Il presente documento costituisce la sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano Integrato Attività e Organizzazione 2023-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 26 gennaio 2023. Il documento è stato aggiornato e approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 marzo 2023.

1. Sottosezione di programmazione – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2023-2025

PREMESSA

La continua attenzione alla politica della trasparenza e della prevenzione dei fenomeni corruttivi nella Pubblica Amministrazione ha portato all'approvazione della legge n. 190 del 6 novembre 2012 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", e del decreto legislativo n. 33 del 14 marzo 2013 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*".

L'aspetto caratterizzante del sistema introdotto dalla legge n. 190/2012, consiste segnatamente nell'articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli: quello nazionale, curato e gestito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), che adotta un documento strategico generale con funzioni di indirizzo, il c.d. Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), e quello decentrato (locale), affidato ad ogni Pubblica Amministrazione che è tenuta a predisporre e adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).

Tale documento, in relazione alla specificità dell'Amministrazione, contiene l'analisi, la valutazione dei rischi specifici di corruzione e le misure finalizzate a prevenirli, a ridurli ed a mitigarli.

I principali obiettivi che si devono perseguire nella definizione e nell'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione sono sostanzialmente riconducibili a tre finalità:

- ✓ la riduzione delle opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- ✓ il miglioramento della capacità di individuare casi di corruzione;
- ✓ la creazione di un contesto sfavorevole alla corruzione.

Conformemente alle indicazioni dell'ANAC e alla normativa vigente, l'Università degli Studi del Molise tende ad assicurare e a migliorare l'integrazione tra performance, misure di prevenzione della corruzione e adempimento degli obblighi di trasparenza.

Tale integrazione assume significativa rilevanza nel ciclo di gestione della performance e nella programmazione strategica e operativa dell'amministrazione mediante l'individuazione e assegnazione alle posizioni apicali di specifici obiettivi.

Nello specifico, l'Ateneo intende perseguire i seguenti obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- ✓ migliorare la conoscenza dei fenomeni corruttivi anche attraverso la progressiva implementazione negli anni del sistema degli indicatori di corruzione;

- ✓ rafforzare l'azione di vigilanza in materia di contratti pubblici;
- ✓ potenziare progressivamente il sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza mediante la ridefinizione dei ruoli e delle funzioni dei referenti;
- ✓ migliorare il flusso informativo tra strutture organizzative e RPCT;
- ✓ incrementare l'efficacia dell'azione di vigilanza in materia di anticorruzione e trasparenza, in modo da contrastare eventuali fenomeni patologici, anche con particolare riferimento alle eventuali violazioni in tema di accesso civico⁷
- ✓ incrementare il coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico nella fase del monitoraggio periodico.

Alla luce delle disposizioni dettate dall'ANVUR per le Università, il programma triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza rappresenta la strategia di programmazione delle attività per prevenire e contrastare la corruzione nell'Ateneo per il triennio di riferimento e per assicurare trasparenza all'azione amministrativa.

Il nucleo sostanziale del presente piano contiene la mappatura dei processi, la valutazione del rischio effettuata per aree e singole attività, il trattamento del rischio con l'individuazione di misure oggettive.

La mappatura dei processi consiste nell'individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi propri dell'Ateneo, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

La valutazione del rischio rappresenta la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive/preventive. Esso si articola in tre fasi: a) identificazione del rischio, con l'obiettivo di individuare comportamenti o fatti potenzialmente idonei a integrare il fenomeno corruttivo; b) analisi del rischio, ricorrendo, da un lato, ai fattori abilitanti della corruzione e, dall'altro, stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività amministrative; c) ponderazione del rischio, con il fine di stabilire le azioni da adottare per ridurre l'esposizione al rischio alla luce degli obiettivi dell'Ateneo e il contesto in cui opera.

Il trattamento del rischio, infine, si sostanzia nell'individuazione, progettazione e programmazione delle misure, finalizzate a ridurre il rischio corruttivo, che possono essere di carattere generale (che intervengono trasversalmente sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione) e specifiche (che operano in maniera puntuale su alcuni specifici rischi non neutralizzabili con l'adozione di misure generali).

Le misure così individuate concorrono, dunque, alla prevenzione della corruzione proponendosi di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale ("reati contro la pubblica amministrazione") diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l'adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un

funzionario pubblico previsti da disposizioni amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all'assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all'interesse pubblico perseguito dall'amministrazione, sia sotto il profilo dell'imparzialità, sia sotto il profilo del buon andamento dell'attività amministrativa in termini di funzionalità, efficacia ed economicità.

Nella stesura del presente piano si è tenuto conto delle indicazioni metodologiche di cui all'allegato al PNA 2022 approvato dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e valido per il triennio 2023-2025 relative alla gestione del rischio corruttivo, fermo restando la validità degli approfondimenti tematici (es. contratti pubblici, sanità, istituzioni universitarie, ecc.) riportati nei precedenti PNA, e si è adottato, nel rispetto delle indicazioni ANAC, un approccio il più possibile flessibile e contestualizzato che tenesse conto delle specificità dell'Ateneo e del contesto interno ed esterno nel quale esso si colloca, anche al fine di evitare che gli strumenti previsti dal piano vengano considerati esclusivamente in una logica puramente adempimentale.

Ciò premesso, in ottemperanza alle prescrizioni di legge, l'Università degli Studi del Molise adotta il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), per il triennio 2023-2025 per il quale sono stati chiesti contributi agli stakeholder, mediante avviso sul sito istituzionale www.unimol.it dal 16 al 26 gennaio 2023 senza ricevere osservazioni.

2. ANALISI DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Attraverso l'analisi del contesto, l'Università acquisisce le informazioni necessarie ad identificare i rischi corruttivi che lo caratterizzano, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione ed attività (contesto interno).

In relazione al contesto di riferimento, sia interno che esterno, particolare attenzione sarà rivolta ai possibili fenomeni di malamministrazione, abusi o opacità legate alla gestione delle risorse attribuite nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Si tratta, senza dubbio, di un aspetto di particolare rilevanza, che richiederà, nei prossimi mesi, un'attenzione ed una attività specifica da parte di un tavolo tecnico appositamente costituito per la gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca con specifico riferimento agli investimenti legati al PNRR e, conseguentemente, al monitoraggio delle attività ai fini della prevenzione ed eventuale gestione connessa ai relativi rischi corruttivi ed alla trasparenza.

2.1 CONTESTO ESTERNO

Con la valutazione di impatto del contesto esterno, si verifica se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente culturale, sociale ed economico in cui agisce ed interviene l'Università del Molise possano favorire l'insorgenza di fenomeni corruttivi e, al contempo, condizionare la successiva valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Pertanto, l'analisi delle principali dinamiche territoriali, e delle influenze cui l'Amministrazione universitaria può essere sottoposta, costituisce un passaggio essenziale per l'elaborazione una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale.

A tal proposito, è opportuno evidenziare che il contesto territoriale nel cui ambito l'Ateneo opera non rivela indici di criminalità organizzata tali da suscitare un particolare allarme sociale.

Dall'analisi di alcune fonti regionali, emerge che i fenomeni criminali che interessano il territorio molisano riguardano innanzitutto i delitti contro la pubblica amministrazione, il patrimonio nonché i reati in materia di stupefacenti o contro l'ambiente. Seppur con minore incidenza, rilevano anche i reati contro la libertà sessuale, i delitti di stalking o i reati tributari.

Di rilievo i fenomeni dell'usura e dell'estorsione causati anche dalla periodo pandemico.

Infatti, il tessuto produttivo e commerciale della nostra Regione lavora sostanzialmente in un "mercato chiuso", circostanza alla quale si aggiunge la particolare tipologia delle aziende che operano nel nostro territorio: il 75% di esse è composta da ditte individuali e solo il 25% è rappresentato da società di capitali, di persone e società cooperative.

Un ulteriore settore da monitorare con attenzione è rappresentato dai mercati in cui operano le cooperative. La maggior parte di esse, infatti, lavora grazie ad appalti assegnati dalla Pubblica Amministrazione e troppo spesso i sistemi di aggiudicazione prevedono la formula del "massimo ribasso".

Ciò favorisce l'infiltrazione nel nostro territorio di soggetti che non rispettano le norme e hanno maggiore facilità di aggiudicarsi contratti anche lucrosi a discapito di chi, lodevolmente, rispetta le leggi e tutti gli adempimenti fiscali, tributari e previdenziali. Pertanto, maggiori controlli andrebbero potenziati su un settore nevralgico che più di altri vede la compartecipazione anche degli Enti locali e della Pubblica Amministrazione in generale.

Sono note, infatti, le azioni preventive e repressive svolte dalle Forze dell'Ordine e dall'Ispettorato del Lavoro sia dell'INAIL sia dell'INPS che, in numerosi cantieri edili, hanno segnalato la presenza di lavoro nero e di consistenti volumi di evasione contributiva e/o fiscale, legati alla irregolare gestione dei lavoratori.

Nella realizzazione delle grandi opere vi è, inoltre, il rischio maggiore di infiltrazioni della criminalità, attese le enormi risorse economiche impegnate per l'esecuzione dei lavori. In essi, infatti, le forniture di materiali e di servizi possono nascondere fenomeni malavitosi e di corruzione molto importanti.

E' fondamentale mettere in campo incisive azioni di prevenzione e di contrasto non solo nei settori dell'usura, del traffico di droga, dei reati di riciclaggio e autoriciclaggio e altri reati contro il patrimonio, ma anche in settori economici strategici dell'economia molisana, come l'agricoltura e l'ambiente, settori nei quali le mafie si sono già annidate da tempo e nei quali il Legislatore nazionale ha già messo in campo importanti strumenti normativi e azioni di contrasto sia rispetto alle "agromafie" che alle "ecomafie".

In questo ambito si dovrebbe valutare di inserire nell'elenco dei siti amministrati, secondo le procedure previste dalla legge sulla "Banca della Terra Regionale", i terreni confiscati in Molise per una loro valorizzazione a fini sociali.

Con specifico riferimento ai processi che impattano sul contesto esterno, si ribadisce che una particolare attenzione sarà riservata ai processi attinenti al PNRR. In considerazione della specificità dello strumento finanziario ed in linea con quanto raccomandato dalla Commissione Europea, il PNRR prevede infatti verifiche aggiuntive rispetto all'ordinario e vigente controllo amministrativo stabilito dalla regolamentazione nazionale per l'utilizzo delle risorse finanziarie assegnate e che resta interamente confermato. L'intero "sistema" di verifica del PNRR è ispirato, infatti, ai sistemi di controllo dei fondi strutturali europei ed è orientato alla prevenzione, individuazione e contrasto di gravi irregolarità quali frodi, casi di corruzione e conflitti di interessi nonché a scongiurare potenziali casi di rischi corruttivi.

2.2 STAKEHOLDER

Premesso che i principali stakeholders dell'Ateneo sono gli studenti, interlocutori diretti rispetto alle attività didattiche, per un sistematico quadro di riferimento gli stakeholders possono essere classificati in diversi gruppi omogenei:

Sistema economico-produttivo: imprese, utenti, consumatori, associazioni di categoria e ordini professionali;

Sistema degli interlocutori istituzionali: Ministero di riferimento, Regione, Province, Comuni, altre Università, articolazioni delle Amministrazioni statali sul territorio regionale.

Sistema sociale: con stakeholder interni ed esterni:

- *interni:* personale docente, personale tecnico amministrativo, studenti ed ex studenti che traggono benefici dall'azione dell'Amministrazione in termini economici, professionali e culturali;
- *esterni:* aziende, società partecipate, partner dei progetti di ricerca, cittadini, organizzazioni no-profit, sistema ambientale, sistema culturale, sistema scolastico; tali soggetti beneficiano delle attività dell'Ateneo e partecipano anche alle stesse in relazione ad una serie di iniziative e progetti in settori trasversali.

Il processo di coinvolgimento degli stakeholder è finalizzato a rispondere ai bisogni e alle aspettative di loro interesse attraverso strumenti ed attività comunicazione (sito web e organizzazione di iniziative ed eventi) per co-produrre valore e generando azioni condivise da collocare nel breve, medio e lungo periodo.

GLI STAKEHOLDER IN DETTAGLIO

- **STUDENTI e DOTTORANDI**

L'Ateneo vuole offrire ai propri studenti e ai propri dottorandi una formazione senza discriminazioni, che li prepari in modo adeguato al mondo del lavoro e della ricerca, anche attraverso lo sviluppo di competenze trasversali.

L'obiettivo primario è di fornire loro gli strumenti per vivere pienamente l'esperienza universitaria, sentendosi parte di una comunità con sempre una maggiore integrazione nella città.

Particolare attenzione è rivolta agli studenti internazionali, per i quali l'Ateneo mira a rafforzare le partnership con le università straniere e fornisce loro un'ampia offerta formativa in lingua inglese.

Al fine di perseguire gli obiettivi formativi prefissati, l'Ateneo esercita tutte le attività inerenti la ricerca e la didattica in conformità alle modalità organizzative stabilite dalla Legge, dallo Statuto e dai Regolamenti di Ateneo.

Ambiti interessati:

Offerta formativa e didattica

Ricerca Scientifica

Servizi per gli Studenti

Servizi per i Dottorandi

Network nazionali ed internazionali

• PERSONALE DOCENTE e TECNICO - AMMINISTRATIVO

Stakeholder interno all'Ateneo è il Personale Docente e Tecnico Amministrativo, per il quale l'Ateneo attiva occasioni per raccogliere i fabbisogni emergenti, finalizzate allo sviluppo di apposite risposte organizzative e di servizi.

L'Ateneo mira a valorizzare le competenze di ciascuno, fornendo formazione e condizioni di lavoro e di ricerca adeguate, nonché un ambiente che favorisca il benessere del proprio personale e che permetta di aumentare la professionalità nonché di favorire lo sviluppo di competenze trasversali e relazionali.

È sensibile al sostegno della famiglia e della genitorialità, incentivando l'adozione di schemi lavorativi flessibili che garantiscano la conciliazione famiglia-lavoro nonché allo sviluppo delle carriere e alle politiche di reclutamento che promuovano il merito.

A tal fine l'Ateneo, da qualche anno, realizza un'indagine per valutare il benessere organizzativo del personale, un'opportunità per acquisire informazioni utili per il monitoraggio e il miglioramento delle politiche per il personale dell'Ateneo e del clima organizzativo.

Servizi per il Personale Docente e Tecnico - Amministrativo

- **ASSOCIAZIONI STUDENTESCHE e ASSOCIAZIONE “ALUMNI”**

Le Associazioni Studentesche sono una realtà UNIMOL.

L’Ateneo promuove e sostiene le Associazioni Studentesche mettendo loro a disposizione spazi e contributi economici per iniziative culturali, sociali e sportive destinate all’intera componente studentesca.

Le Associazioni hanno diversi scopi di carattere ricreativo, formativo e informativo, ma soprattutto sono una rete sociale che utilizzano una piattaforma di interazione e di occasioni nonché di confronto con il mondo universitario, in un’ottica di scambio reciproco di esperienze e di professionalità.

Dal 2018 si è costituita la community ALUMNI che riunisce ex studenti che condividono non solo l’esperienza formativa comune, ma anche l’identità, l’unicità e i valori dell’Ateneo.

Associazioni Studentesche

A l u m n i

- **FORNITORI**

Tra gli stakeholder esterni dell’Università ci sono i fornitori e i prestatori di servizi.

- **ALTRE UNIVERSITA’**

L’Ateneo si pone in dialogo continuo e costante con le altre università italiane e straniere, sia attraverso accordi di scambio, per quanto riguarda la didattica e la ricerca, sia con progetti di condivisione di modelli organizzativi e best practice, partecipando ed entrando a far parte di network nazionali e internazionali, in ottica di reciproca crescita.

Altre Università

- **ISTITUZIONI**

L’Ateneo coinvolge la cittadinanza e la comunità intera attraverso iniziative ed eventi culturali aperti al pubblico che mirano a diffondere le tematiche di ricerca e didattica, coinvolgendo personalità ed esperti esterni.

L’Università degli Studi del Molise è sorta in risposta all’esigenza di favorire lo sviluppo territoriale della Regione Molise ed all’aspirazione della Regione stessa di veder avviato e sviluppato un insediamento universitario.

La sua nascita riflette la scelta del Ministero di rafforzare la rete degli Atenei italiani, ma soprattutto quella delle Regioni meridionali, che appariva, alla data dell’istituzione, ancora scarsamente sviluppata, o quanto meno fortemente concentrata in poche grandi e congestionate sedi storiche.

L'Ateneo, caratterizzato da una specificità in termini di risorse umane e infrastrutturali (personale docente e di ricerca, strutture innovative, campus universitario, etc.), per il territorio regionale è un solido punto di riferimento nei molteplici ambiti della conoscenza, dell'economia, delle scienze politiche e sociali, della sanità, dei beni ambientali, archeologici e architettonici, nelle produzioni agro-alimentari.

L'analisi di contesto esterno assume a riferimento le norme che, da un lato, prevedono vincoli di natura finanziaria e di programmazione del personale la cui ampiezza dipende da alcuni indicatori di efficacia ed efficienza dell'Ateneo, dall'altro, promuovono principi di valutazione della ricerca, della didattica e della formazione.

Lo sviluppo già consolidato di una cultura della valutazione interna si esprime sia nella scelta dell'Ateneo di assegnare una quota importante di risorse finanziarie e di personale in coerenza con alcuni dei criteri premiali in linea con quanto misurato dal MIUR e dall'ANVUR, sia nella strutturazione di un sistema di controllo di assicurazione qualità nel campo della didattica.

Contribuisce inoltre a rivitalizzare il tessuto urbano, attraverso la presenza diffusa all'interno di tutta la città, condividendone la visibilità a livello nazionale e internazionale del territorio.

MUR

ANVUR

Dipartimento della Funzione Pubblica

Regione Molise

Comuni

Province

Istituti scolastici del territorio regionale ed extraregionale

- **ENTI ed IMPRESE**

L'Ateneo svolge attività di ricerca, consulenza e formazione per conto terzi e stringe convenzioni e accordi di collaborazione nei settori dell'informazione scientifica, della didattica e della ricerca.

Favorisce l'incontro tra studenti e aziende e/o imprese, attraverso giornate e workshop dedicati.

Enti ed Imprese

- **INIZIATIVE RICREATIVE e CULTURALI**

L'Ateneo intrattiene rapporti con molte organizzazioni che spesso diventano partner di progetti di ricerca o di formazione, contribuendo così alla crescita culturale e allo sviluppo innovativo del territorio e della realtà accademica, sviluppando nuove sinergie e permettendo la sostenibilità anche economica di molti progetti.

L'Ateneo, consapevole del proprio ruolo sociale, ha sottoscritto negli anni diverse convenzioni con enti ed organizzazioni no-profit per sviluppare politiche e azioni comuni nel campo del welfare, dell'ecologia, della promozione culturale e dell'innovazione sociale.

Nel perseguire l'eccellenza nei diversi campi di studio l'Università promuove la ricerca e favorisce la collaborazione interdisciplinare e di gruppo, anche con altre istituzioni universitarie ed enti di ricerca italiani ed esteri.

Garantisce l'autonomia individuale e di gruppo nella scelta dei temi e dei metodi di ricerca e sostiene la libera diffusione della letteratura scientifica.

Verifica la corretta gestione e la produttività delle risorse destinate alla attività creative sul territorio.

Promuove e facilita il trasferimento dell'innovazione che deriva dalle proprie attività.

Stipula contratti e convenzioni per ricerche con finalità concordate con enti pubblici e privati nonché svolge attività di consulenza e di servizio.

- **AMBIENTE**

L'Ateneo si impegna a promuovere una cultura di attenzione e tutela ambientale a tutti i propri stakeholder, anche potenziando la ricerca scientifica, tematica legata alla tutela ambientale.

Si impegna altresì a migliorare la performance ambientale dei propri edifici, attraverso manutenzioni e tecniche edilizie d'avanguardia.

Inoltre, negli ultimi anni si è impegnata per migliorare la gestione delle risorse energetiche e idriche e diminuire il proprio impatto ambientale, tutelando il delicato ecosistema in cui è inserita.

Servizi per l'ambiente

2.3 CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno, che riguarda gli aspetti legati all'organizzazione dell'Ateneo e alle principali funzioni da esso svolte, è orientata a far emergere il sistema delle responsabilità nonché il livello di complessità dell'amministrazione.

Con la valutazione di impatto del contesto interno, si verifica se lo scopo dell'Ateneo o la sua struttura organizzativa possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo.

L'analisi di tale contesto di riferimento riguarda non solo la struttura organizzativa dell'amministrazione ma anche la mappatura dei processi che costituisce l'aspetto centrale di un processo finalizzato ad una corretta valutazione del rischio.

L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Nell'Università degli Studi del Molise il sistema di Governance è delineato nello Statuto (emanato con D.R. n. 790 prot. n. 18642 del 20 settembre 2016) e nel Regolamento generale di Ateneo (emanato con D.R n.478/2018 prot. 13944 del 7 giugno 2018), attuativi della Legge n. 240/2010. L'assetto organizzativo prevede, all'articolo 13 dello Statuto, quali Organi di governo:

- Il Rettore
- il Senato Accademico
- il Consiglio di Amministrazione
- il Collegio dei Revisori dei Conti
- il Nucleo di Valutazione
- il Direttore Generale.

Operano, altresì, all'interno dell'Ateneo:

- il Garante di Ateneo,
- il Consiglio degli studenti,
- il Consiglio del Personale Tecnico Amministrativo,
- il Presidio di Qualità di Ateneo (PQA).

Relativamente alle strutture didattiche, l'art. 28 individua:

- i Dipartimenti
- i Corsi di laurea
- i Corsi di laurea magistrale
- i Corsi di specializzazione
- i Corsi di dottorato di ricerca
- i Corsi di master universitario

Si forniscono i dati relativi all'anno solare 2022 relativamente a tutte le componenti dell'Ateneo: docenti, personale tecnico-amministrativo, studenti e laureati.

La tabella n.1 evidenzia il **personale docente** in servizio presso l'Università degli Studi del Molise alla data del 31/12/2022:

PERSONALE DOCENTE	2022
Professori Ordinari	93
Professori Associati	136
Ricercatori	19
RTD	50

TOTALE	298
--------	-----

La tabella n. 2 evidenzia il **personale tecnico amministrativo** classificato per aree funzionali in servizio presso l'Università degli Studi del Molise alla data del 31/12/2022.

PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO PER AREA FUNZIONALE	2022
Dirigenza amministrativa	3
Amministrativa ed Amministrativa-gestionale	108
Biblioteche	9
Servizi generali e tecnici	30
Tecnica, Tecnico-scientifica ed Elaborazione dati	87
CEL (collaboratori esperti linguistici)	1
TOTALE	238

Di seguito si riporta l'andamento degli studenti iscritti e immatricolati presso l'Università degli Studi del Molise nell'ultimo quinquennio accademico: (Fonte: Ateneo)

Anno 2014 - 2015	Iscritti 7311	Immatricolati 1697
Anno 2015 - 2016	Iscritti 7088	Immatricolati 1670
Anno 2016 - 2017	Iscritti 7048	Immatricolati 1850
Anno 2017 - 2018	Iscritti 7143	Immatricolati 1832
Anno 2018 - 2019	Iscritti 7032	Immatricolati 1869
Anno 2019 - 2020	Iscritti 6996	Immatricolati 1952
Anno 2020 - 2021	Iscritti 6992	Immatricolati 1964
Anno 2021-2022	Iscritti 7007	Immatricolati 1989

3. CONSIDERAZIONI SUGLI AMBITI DISCIPLINARI INTERNI

Riguardo agli aspetti disciplinari sia il personale docente sia il personale tecnico-amministrativo sono soggetti a procedimento disciplinare, secondo differenti modalità:

- ✓ i professori e ricercatori universitari sono passibili delle sanzioni disciplinari previste dall'art. 87 R.D. 31.08.1933, n. 1592 (censura, sospensione dall'ufficio e dallo stipendio fino ad un anno, revocazione, destituzione senza o con perdita del diritto a pensione o ad assegni, a seconda della gravità delle mancanze) previa istruzione del relativo procedimento da parte del Collegio di disciplina, introdotto dall'art. 10 della Legge 30.12.2010 n. 240, su proposta motivata del Rettore;

- ✓ il personale tecnico amministrativo è passibile di procedimento disciplinare nelle forme previste dal D.lgs. 30.03.2001, n. 165, al termine del quale sono comminabili le sanzioni previste sia dal Decreto in oggetto sia dal Contratto Collettivo nazionale a cui lo stesso rimanda (rimprovero verbale o scritto - censura, multa di importo variabile da una ad un massimo di quattro ore di retribuzione, sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni o da 11 giorni fino ad un massimo di sei mesi, licenziamento con preavviso, licenziamento senza preavviso), previa contestazione dell'addebito, contraddittorio ed espletamento di attività istruttorie dal Dirigente o dall'Ufficio competente per il procedimenti disciplinari, a seconda della gravità del comportamento contestato.

Non essendovi state contestazioni disciplinari per il personale docente, si riporta di seguito la tabella riepilogativa delle contestazioni disciplinari avviate e concluse negli ultimi anni per il personale tecnico-amministrativo:

Anno	Oggetto	Numero di procedimenti	Sanzione
2011	Violazione art. 44 CCNL "Obblighi del dipendente"	2	2
2012	Nessun procedimento disciplinare	0	0
2013	Violazione art. 44 CCNL "Obblighi del dipendente e Violazione art. 44 CCNL "Obblighi del dipendente" e art. 35 CCNL "Assenze per malattia	2	2
2014	Violazione art. 44 e 46 CCNL "Obblighi del dipendente"	1	1
2015	Nessun procedimento disciplinare	0	0
2016	Nessun procedimento disciplinare	0	0
2017	Violazione art. 44 del CCNL, artt. 1 e 2 del Codice di comportamento e art. 10 del Codice di condotta	1	1
2018	Violazione dei doveri comportamentali ai sensi del CCNL, del Codice di comportamento e del Codice di condotta	4	2 sanzionati 1 provvedimento di archiviazione per n. 2 dipendenti
2019	violazione dei doveri del dipendente menzionati all'art. 13, comma 3, lett. a) e b), comma 4, lett. c) e comma 8, lett. e) del vigente CCNL di comparto, nonché dei principi di diligenza, correttezza e buona condotta richiamati dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 16/04/2013 e dal Codice di comportamento	2	2

2020	violazione dei principi di diligenza, correttezza e buona condotta, nonché dei principi di diligenza, correttezza e buona condotta richiamati dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. 16/04/2013 e dal Codice di comportamento.	2	1 sanzionato e 1 provvedimento di archiviazione
2021	art. 7, comma 1, d.lgs. n. 235 del 2012; art. 73 del DPR n. 309/1990	1	1
2022	Nessuna violazione	0	0

4. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Con Decreto rettorale n. 28777 del 12 luglio 2022 è stata nominata come Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), la dott.ssa Maria Scocca.

Il Responsabile, secondo la normativa, predispone ogni anno, entro il 31 gennaio, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che sottopone al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione. Successivamente, il Piano viene pubblicato sul sito internet dell'Università nella sezione "Amministrazione Trasparente" – Altri contenuti – Corruzione.

Il RPCT deve:

- ✓ provvedere alla verifica dell'efficace attuazione del Piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- ✓ provvedere alla verifica, d'intesa con il Responsabile di Area di riferimento, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- ✓ provvedere ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11 della L.190/2012 e ss.mm.ii;
- ✓ vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano.

Per l'adempimento dei compiti previsti dalla legge n. 190/2012 sopra elencati, il RPCT può in ogni momento:

- ✓ verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità;
- ✓ richiedere ai dipendenti che hanno istruito un procedimento di fornire motivazioni per iscritto circa le circostanze di fatto e di diritto che sottendono all'adozione del provvedimento finale;

- ✓ effettuare, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'Ateneo al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

Il RPCT dell'Ateneo, ove riscontri la necessità, effettua incontri tecnici con i referenti per assicurare il coordinamento e la gestione dei processi connessi agli adempimenti di cui al D.lgs. 33/2013 e alla legge n.190/2012 e controlli periodici sul sito istituzionale www.unimol.it nella sezione - Amministrazione trasparente – nonché sulla casella di posta elettronica istituzionale dell'Università (anticorruzione@unimol.it).

Per un quadro complessivo ed organico dei poteri e delle funzioni del RPCT si rimanda alla Delibera

5. IDENTIFICAZIONE DEI REFERENTI

La legge concentra nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza tutte le iniziative e le responsabilità dell'intero sistema di prevenzione della corruzione.

Tutto ciò deve confrontarsi con l'oggettiva complessità delle organizzazioni, spesso articolate in più centri di responsabilità o dislocate su estesi territori.

Il RPCT ha la facoltà di individuare dei Referenti che collaborino all'assolvimento degli obblighi imposti dalla legge e declinati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il ruolo di tali referenti è fondamentale per un efficace svolgimento dei compiti del RPCT. Fermo restando il regime delle responsabilità in capo allo stesso, essi sono tenuti a svolgere una costante attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del PTPCT e sull'attuazione delle misure.

Nell'Ateneo i Referenti, operando per aree gestionali, rappresentano dei punti di riferimento per la collazione delle informazioni necessarie alla definizione delle misure di prevenzione. Uno degli impegni primari loro assegnati, si rinviene nell'assolvimento dei compiti di comunicazione e di informazione al RPCT sia ai fini dell'aggiornamento del piano sia della tempestiva informazione in merito a rischi incombenti. I referenti sono tenuti ad assicurare l'attuazione delle misure ed a collaborare al monitoraggio intermedio e finale sul grado di attuazione delle misure e sull'adeguatezza dei contenuti del Piano.

Alla luce del modello organizzativo di Ateneo, disposto con D.D. rep. n. 286/2021 e, da ultimo, revisionato con D.D. rep. n. 92/2022, l'Ateneo ha ritenuto opportuno identificare come Referenti/Responsabili del trattamento del rischio e dell'attuazione delle misure le seguenti categorie di soggetti:

- Per le Aree/Coordinamenti:
 - Coordinamento Organi di Governo e Centri di Ateneo: dott.ssa Francesca Fanelli
 - Coordinamento Strategico del Rettorato: dott.ssa Mariagrazia Cicchelli

- Coordinamento Strategico della Direzione Generale: dott. Giacomo Giuseppe Verde
- Coordinamento Pianificazione e Controllo: dott.ssa Angelina Antonecchia
- Coordinamento Funzioni Contabili: dott.ssa Paola Fiacco
- Coordinamento Funzioni Didattiche: dott.ssa Maria Teresa De Blasis
- Coordinamento Attività Mediche e Assistenziali: dott.ssa Maria Teresa de Blasis
- Coordinamento Servizi per la Ricerca Scientifica: dott. Vincenzo Lucchese
- Coordinamento Servizi per la Terza Missione: dott. Vincenzo Lucchese
- Coordinamento Segreterie Studenti: dott.ssa Mariacristina Cefaratti
- Coordinamento Promozione Servizi Bibliotecari e Museali: dott.ssa Mariarosaria Napoleone
- Coordinamento Servizi Patrimoniali: ing. Giovanni Lanza
- Coordinamento Servizi Contrattuali: dott.ssa Rossella Cacchione
- Coordinamento Servizi di Internazionalizzazione e posta lauream: dott. Giacomo Giuseppe Verde
- Coordinamento Servizi agli Studenti: dott.ssa Maria Delmedico
- Coordinamento Servizi al Personale: dott. Giacomo Verde
- Coordinamento ICT: dott. Antonio Parmentola
- Coordinamento Gestione Documentale e Amministrazione digitale: dott.ssa Annamaria Palangio
- Area Finanza e Controllo: dott.ssa Angelina Antonecchia
- Area Servizi Didattici e Assistenziali: dott.ssa Maria Teresa De Blasis
- Area Ricerca e Terza Missione: dott. Vincenzo Lucchese
- Area Gestione Carriere, Studenti e Servizi: dott. Vincenzo Lucchese
- Area del Polo Bibliotecario e Museale: dott.ssa Mariarosaria Napoleone
- Area Servizi Tecnici: Ing. Giovanni Lanza
- Area Attività Negoziali: dott.ssa Rossella Cacchione
- Area Gestione Servizi Studenti, Diritto allo Studio e Post Lauream: dott. Giacomo Verde
- Area Risorse Umane: dott. Giacomo Giuseppe Verde
- Area Servizi Informatici e Digitali: dott. Antonio Parmentola

Tali Referenti sono formalmente nominati con l'adozione del presente Piano.

In riferimento, altresì, agli obblighi stabiliti dall'ANAC per le stazioni appaltanti l'Amministrazione ha nominato con apposito provvedimento il soggetto responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa, denominato Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) nella persona della dott.ssa Milena Iapalucci.

6. OGGETTO, FINALITÀ E DESTINATARI DEL PIANO

In ottemperanza alla legge n.190/2012, l'Università degli Studi del Molise adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 (PTPCT) con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e definire le misure volte a prevenire il medesimo rischio.

Secondo le indicazioni ANAC nella definizione dei contenuti del Piano è stato seguito un approccio flessibile e contestualizzato, che ha considerato le specificità dell'Ateneo e del contesto interno ed esterno, cercando di evitare la "burocratizzazione" degli strumenti e delle tecniche per la gestione del rischio.

Nella stesura dell'aggiornamento 2023 del Piano sono state coinvolte le figure apicali dell'organizzazione amministrativa, in particolare i Direttori delle Divisioni e i Responsabili di Aree e di Coordinamento. Ciò al fine di realizzare un'attiva partecipazione degli stessi al processo di gestione del rischio.

Il coinvolgimento iniziale ha riguardato la mappatura dei processi e le analisi delle risultanze del ciclo anticorruzione 2022.

A tal fine, l'RPC ha incontrato i singoli Responsabili di Area/Coordinamento per un confronto collegiale e l'analisi dei procedimenti al fine di verificare l'adozione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza più coerenti con il rinnovato assetto organizzativo.

Con i tavoli tecnici di lavoro, tenutisi nei giorni 31 marzo 2022, 1, 4, 5, 6 e 11 aprile 2022, i referenti e responsabili di Area/Coordinamento hanno fornito osservazioni e proposte in ordine alla revisione della mappatura dei processi, alla identificazione e trattamento del rischio e all'integrazione delle relative misure di prevenzione da inserire nel PTPCT 2023-2025 ai fini dell'aggiornamento dello stesso.

Nel Piano della performance saranno previsti specifici obiettivi per le figure apicali, correlati all'attuazione delle misure di prevenzione e alla puntuale attuazione del presente Piano.

Sono stati svolti specifici corsi di formazione finalizzati al miglioramento delle competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e della diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità e precisamente:

- 1) Giornata del Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza- ANAC 14 dicembre 2022
- 2) Corso: "Il PNA 2022" - 15 dicembre 2022

3) Webinar “Come misurare la corruzione: il nuovo portale di ANAC” - 21 luglio 2022

4) modulo “Anticorruzione, valutazione della performance e trasparenza” (5 ore) nell’ambito del Master universitario di II livello in “Innovazione e Gestione delle risorse pubbliche” - 6 maggio 2022

5) Corso di formazione “Anticorruzione, trasparenza e danno erariale” - 9, 16 e 23 maggio 2022

6) Webinar formativo “I fenomeni corruttivi nella PA: responsabilità e misure di prevenzione” - 26 aprile 2022

7) Corso di formazione ANAC “Sull’onda della semplificazione e della trasparenza: orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022” - 3 febbraio 2022

E’ opportuno ricordare che il concetto di “CORRUZIONE” preso in considerazione va inteso in senso lato, ossia come l’insieme delle situazioni che, nel corso dell’attività amministrativa, possono dar luogo ad abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, configurando situazioni rilevanti più ampie delle fattispecie tipizzate dalle norme incriminatrici contenute nel Codice penale, situazioni che includono tutti i delitti contro la Pubblica Amministrazione e i malfunzionamenti dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Scopo del Piano è l’individuazione, tra le attività di competenza dell’Università, di quelle più esposte al rischio di corruzione, e la previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione. Destinatario del presente Piano è tutto il personale docente e tecnico-amministrativo dell’Ateneo, ivi compresi i collaboratori esterni che a qualsiasi titolo siano legati all’Ateneo da un rapporto lavorativo.

La violazione, da parte dei dipendenti dell’Università, delle misure di prevenzione previste dal presente Piano, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto previsto dall’art. 1, comma 14, della L.190/2012.

Il PTPCT viene elaborato dall’RPCT coinvolgendo il Direttore Generale, i Direttori di Divisione e i Responsabili di Area/Coordinamento che, a loro volta, coinvolgono i responsabili delle strutture amministrative. Lo sviluppo e l’applicazione delle misure di prevenzione sono quindi il risultato di un’azione sinergica e combinata tra Dirigenti, Responsabili apicali di strutture amministrative e referenti che si realizza secondo un processo *bottom-up* in sede di formulazione delle proposte. Lo stesso D.lgs. 165/2001, all’art. 16, lettera l-bis, prevede che i Dirigenti concorrano “*alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell’ufficio cui sono preposti*”.

Il medesimo meccanismo collaborativo tra RPCT e Referenti è stato adottato anche in fase di verifica delle attività svolte nel corso del 2022, dal momento che i Referenti stessi sono tenuti a fornire informazioni richieste dal RPCT e a provvedere al monitoraggio delle attività nell’ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell’ufficio a cui sono preposti.

In fase di definizione del Piano il RPCT è stato, altresì, supportato dal Responsabile del Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione.

La bozza del Piano, con i relativi allegati, è stata condivisa, prima dell'approvazione con i Responsabili di Area e di Coordinamento, con i Referenti e con i Componenti il Consiglio di Amministrazione. Sono stati consultati anche gli stakeholders con avviso pubblicato sul sito di Ateneo in data 16 gennaio 2023.

Al presente Piano verrà data opportuna visibilità e diffusione attraverso diversi canali:

- ✓ pubblicazione sul sito internet istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente";
- ✓ diffusione a tutti i soggetti interni (dipendenti, studenti, collaboratori);
- ✓ presentazione dei contenuti durante gli incontri di formazione da realizzare nel 2023 per il personale addetto allo svolgimento di attività particolarmente esposte al rischio corruzione.

7. GESTIONE DEL RISCHIO

Mappatura dei processi, valutazione del rischio, trattamento del rischio

Le varie fasi della gestione del rischio sono state condotte secondo una logica sequenziale e ciclica rispetto ai contenuti del Piano 2022 in maniera tale da favorirne il continuo miglioramento. Si è cercato di fare tesoro delle esperienze maturate, delle risultanze del ciclo precedente e dell'eventuale mutamento di alcuni processi al fine di contestualizzare meglio l'analisi del rischio nell'organizzazione dell'Ateneo e superare alcune eventuali criticità attuative.

Una specifica attenzione è stata rivolta ai possibili rischi di abusi amministrativi o opacità di gestione connessi all'utilizzo delle risorse attribuite nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

La mappatura dei processi – consistente nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi propri dell'Ateneo, con l'obiettivo di esaminare gradualmente l'intera attività svolta per l'identificazione di aree potenzialmente esposte a rischi corruttivi - è stata revisionata anche alla luce dell'esigenza di organizzare il modello di lavoro agile imposto dalla normativa emergenziale quale misura di prevenzione contro il contagio da Covid 19.

Sia la mappatura dei processi che la valutazione del rischio sono state effettuate con la collaborazione e il coinvolgimento dei Responsabili delle Aree interessate.

Dopo la stesura della prima bozza del Piano, e prima dell'approvazione, è stato nuovamente acquisito il parere dei Responsabili di Area in particolare in merito agli aspetti contenutistici riguardanti la mappatura dei processi, la valutazione del rischio, il trattamento del rischio e l'individuazione di misure oggettive di prevenzione.

Le attività svolte dal RPCT e dai Responsabili di Area in materia di prevenzione della corruzione e degli obblighi di trasparenza sono ricondotte, per alcuni ambiti, in forma di obiettivi nel Piano della *performance* sotto il profilo della:

- *performance organizzativa* (art. 8 del D.lgs. 150/2009) e, cioè, in termini di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, ovvero di misurazione dell'effettivo grado di attuazione delle stesse, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, co. 1, lett. b), D.lgs. 150/2009);
- *performance individuale* (art. 9 del D.lgs. 150/2009) mediante la definizione di obiettivi assegnati al personale interessato;

Si ricorda quanto previsto dall'art. 16 del D.lgs. 165/2001 che dispone che i dirigenti:

«comma 1-bis) concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti.

comma 1-ter) forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo.

comma 1-quater) 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».

La mappatura dei processi e l'individuazione delle Aree di rischio sono state effettuate tenendo in considerazione le risultanze dell'analisi del contesto esterno e di quello interno.

Si sottolinea, in modo particolare, che dall'analisi del contesto non sono emersi precedenti giudiziari o "eventi sentinella" relativi a particolari episodi attinenti a specifici ambiti di interesse dell'amministrazione. L'Ateneo, inoltre, ha una dislocazione territoriale degli uffici dell'amministrazione contenuta prevalentemente sulla sede centrale di Campobasso e ciò riduce sostanzialmente i fattori di rischio derivanti dalla gestione decentralizzata delle funzioni che a sua volta può comportare un minor controllo in talune attività.

Nella mappatura è stato fondamentale il coinvolgimento dei Responsabili delle strutture organizzative (Aree e Coordinamenti).

La mappatura dei processi ha riguardato anche la rappresentazione degli elementi descrittivi dei processi stessi. In tale rappresentazione sono inclusi gli elementi necessari e funzionali allo svolgimento delle fasi successive del processo di gestione del rischio (valutazione e trattamento).

Nell'aggiornamento del Piano 2023 lo sforzo è stato teso a descrivere i processi in maniera più dettagliata rispetto all'analisi del Piano 2022. Al riguardo il RPCT rimarca la necessità di dotarsi in tempi brevi di strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare la rilevazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni necessarie, sfruttando ogni possibile sinergia con altre iniziative che richiedono interventi simili (controllo di gestione, certificazione di qualità, analisi dei carichi di lavoro, sistema di *performance management*, ecc.).

Il lavoro di mappatura, descrizione e rappresentazione dei processi è stato finalizzato a migliorare la descrizione analitica dei processi dell'Amministrazione già effettuata nel Piano 2022 nei termini indicati nel Box 4 dell'allegato n. 1 al PNA 2019. Al riguardo appare opportuno precisare che la mappatura allegata al presente piano rappresenta un significativo avanzamento da perfezionare, in maniera evolutiva, nei prossimi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo.

Al fine di migliorare la sostenibilità organizzativa, l'efficienza e l'efficacia del processo di gestione del rischio si è ritenuto opportuno individuare priorità di intervento, evitando di trattare il rischio in modo generico e poco selettivo. È stato necessario selezionare, sulla base delle risultanze ottenute in sede di valutazione del rischio, interventi specifici e puntuali volti ad incidere sugli ambiti maggiormente esposti ai rischi, valutando al contempo la reale necessità di specificare misure nuove e ulteriori rispetto a quelle esistenti.

Pertanto, accanto alle misure generali, che intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, sono state previste misure specifiche che agiscono in maniera puntuale su alcuni rischi, caratterizzandosi per l'incidenza su rischi specifici non neutralizzabili con il ricorso a misure generali.

Nel corso della mappatura dei processi e della descrizione degli stessi sono state utilizzate alcune **fonti informative** per l'identificazione degli eventi rischiosi, quali:

- a) le risultanze dell'analisi del contesto interno e esterno realizzate nelle fasi precedenti;
- b) le risultanze della mappatura dei processi (peraltro implementata anche in funzione dei nuovi modelli di lavoro agile): è stata effettuata un'analisi delle attività, anche per fasi endoprocedimentali, nell'ambito delle aree di rischio individuate;
- c) l'analisi di eventuali casi giudiziari e di altri episodi di corruzione o cattiva gestione accaduti nel recente passato: episodi non presenti nell'amministrazione oppure in altre amministrazioni/enti simili;
- d) incontri con i referenti;
- e) le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT e dai referenti;
- f) le segnalazioni ricevute tramite il canale del whistleblowing o tramite altra modalità: non sono pervenute segnalazioni;
- g) le indicazioni formulate dall'ANAC specificamente per il settore universitario;
- h) il registro di rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa.

In fase di mappatura dei processi e di analisi del rischio è stata verificata la presenza o meno nell'ambito delle aree e dei processi di alcuni **fattori abilitanti** del rischio corruttivo, quali:

- a) mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli): è emersa la necessità di migliorare e informatizzare gli strumenti di controllo e monitoraggio per alcune attività riconducibili a ipotetici eventi rischiosi (ad esempio, l'informatizzazione del flusso

informativo nell'ambito della mappatura dei processi e del monitoraggio sull'attuazione delle misure);

- b) mancanza di trasparenza: è stato riscontrato che gli obblighi di trasparenza sono regolarmente adempiuti;
- c) eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento: sono stati revisionati alcuni regolamenti con particolare riferimento ad aspetti procedurali correlati al reclutamento dei docenti (a titolo di esempio si riporta che è stato introdotto il sorteggio per l'individuazione dei componenti delle commissioni; è stato predisposto il Regolamento per la verifica delle autocertificazioni);
- d) esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto: in alcuni procedimenti, stante l'impossibilità oggettiva di assicurare la rotazione del personale nel ruolo di responsabile del procedimento per mancanza di un numero adeguato di professionalità, è stata prevista, in alternativa, la misura della segregazione del procedimento (misura attuata, laddove possibile, e riscontrata documentalmente anche nei provvedimenti);
- e) scarsa responsabilizzazione interna: fattore non riscontrato;
- f) inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi: come già detto in precedenza, per i casi in cui è oggettivamente impossibile realizzare la rotazione del personale nel ruolo di responsabile del procedimento, è stata prevista, in alternativa, la misura della segregazione del procedimento;
- g) inadeguata diffusione della cultura della legalità: fattore non riscontrato;
- h) mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione: fattore non riscontrato.

Inoltre sono stati utilizzati i seguenti **indicatori on/off del livello di rischio**:

- a) livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- b) grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- c) manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi
- d) normativa complessa e in continua evoluzione: una normativa poco chiara, di difficile interpretazione e applicazione, aumenta il livello di esposizione al rischio (si pensi, ad esempio, al settore degli appalti e del reclutamento);
- e) complessità del processo: procedimenti che si articolano in più fasi, riconducibili ad una pluralità di strutture organizzative, possono essere caratterizzati da un'opacità nelle

attività istruttorie e decisionali che determina un maggiore grado di esposizione al rischio corruttivo; peraltro l'opacità dei processi può limitare la percezione del reale grado di rischiosità;

- f) frazionabilità del processo: il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato (es.: pluralità di affidamenti ridotti). In tal caso si rischia un abbassamento del livello dei controlli e degli obblighi adempimentali. Spesso la frazionabilità è di difficile rilevazione, in particolare, per alcuni processi.

Gli esiti della mappatura dei processi, della valutazione del rischio e del trattamento dello stesso, derivanti da un approccio metodologico sostanzialmente qualitativo e descrittivo piuttosto che quantitativo, sono rappresentati in forma tabellare negli **Allegati n. 1 “Catalogo dei rischi”, n. 2 “Indicatori”, n. 3 “Misure”, n. 4 “Target”**.

Si evidenzia che il registro dei rischi è contenuto nell'**Allegato n. 1 “Catalogo dei rischi”** riconducibili al processo.

Nell'**Allegato n. 2 “Indicatori”** sono riportati una serie di indicatori di rischio corruzione in grado di quantificare concretamente la possibilità che si verifichino eventi corruttivi all'interno dell'amministrazione. Gli indicatori sono considerati campanelli d'allarme che segnalano situazioni potenzialmente problematiche che consentono di avere il quadro delle strutture più o meno esposti a fenomeni corruttivi sui quali investire in termini di prevenzione e/o di indagine.

Si precisa, inoltre, che le misure anticorruzione contenute nell'**Allegato n. 3 “Misure”** sono state individuate anche in considerazione della effettiva possibilità di attuazione e monitoraggio delle stesse nell'ambito dell'attuale contesto organizzativo di riferimento.

L'**Allegato n. 4 “Target”** contiene l'obiettivo temporale di riferimento stabilito per ogni processo individuato come processo a rischio corruttivo.

L'**Allegato n. 5** è relativo agli obblighi di cui al D.lgs. n. 33/2013 e contiene l'elenco dei nominativi del personale incaricato della pubblicazione dei dati nella Sezione “Amministrazione Trasparente” presente sul sito istituzionale www.unimol.it.

8. IL CONFLITTO DI INTERESSI

Il conflitto di interessi è uno degli ambiti maggiormente più delicati in sistema di prevenzione della corruzione.

A scopo descrittivo e orientativo si riportano di seguito alcune norme riconducibili alla disciplina del conflitto di interessi:

Legge n. 241/1990 - Art. 6-bis - Conflitto di interessi

Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

D.lgs. 18/04/2016, n. 50 - Codice dei contratti pubblici.

Art. 42 Conflitto di interesse

1. Le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate per contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici.

2. Si ha conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione. In particolare, costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62.

3. Il personale che versa nelle ipotesi di cui al comma 2 è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione nei casi di cui al primo periodo costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico.

4. Le disposizioni dei commi 1, 2 e 3 valgono anche per la fase di esecuzione dei contratti pubblici.

5. La stazione appaltante vigila affinché gli adempimenti di cui ai commi 3 e 4 siano rispettati.

DPR n. 62/2013 (Codice comportamento)

Art. 7. Obbligo di astensione

Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

La disciplina delle inconferibilità e delle incompatibilità trova riscontro nel D.lgs. n. 33/2013.

Nel caso in cui sia stata accertata la sussistenza di una situazione di conflitto di interessi, se non diversamente stabilito da una norma specifica, è previsto un periodo di raffreddamento di due anni. Si ritiene sia sufficiente il decorso di tale periodo per valutare l'attualità o meno della situazione stessa (cfr. Delibera ANAC n. 321 del 28 marzo 2018).

Nei casi in cui il funzionario debba astenersi, tale astensione riguarda tutti gli atti del procedimento di competenza del funzionario interessato (cfr. delibera ANAC n. 1186 del 19 dicembre 2018).

In tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e dei principi generali in materia di astensione e ricsuzione del giudice (artt. 51 e 52 c.p.c.), applicabili anche nello svolgimento di procedure concorsuali, si è ritenuto che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presuppone una comunione di interessi economici di particolare intensità e che tale situazione si configura solo ove la collaborazione presenti i caratteri di stabilità, sistematicità e continuità tali da connotare un vero e proprio sodalizio professionale (cfr. delibere ANAC n. 209 del 1 marzo 2017, n. 384 del 29 marzo 2017 e n. 1186 del 19 dicembre 2018).

Per la rilevazione e l'analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale a titolo esemplificativo e non esaustivo, è necessario:

- acquisire e conservare le dichiarazioni di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi da parte dei dipendenti al momento dell'assegnazione all'ufficio o della nomina a RUP;
- monitorare la situazione, attraverso l'aggiornamento, con cadenza annuale per il Direttore generale, i Direttori di Divisione e i Responsabili di Area gestionale, della dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

La gestione delle potenziali situazioni di conflitto di interessi si concentra nel momento antecedente l'esercizio dell'attività amministrativa, ossia nel momento della individuazione del Responsabile del Procedimento. Tale gestione anticipata è, infatti, finalizzata ad arginare *ex ante* eventuali situazioni che potrebbero intaccare la sua imparzialità, evitando di conferire incarichi a chi potrebbe trovarsi in una posizione di conflitto. La gestione si sostanzia nella produzione da parte del funzionario interessato di dichiarazioni rese sotto forma di dichiarazione sostitutiva in relazione all'insussistenza di conflitto di interesse, e specificatamente di cause di inconferibilità o di incompatibilità, allo svolgimento dell'incarico.

Le dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dal personale dipendente (ivi comprese le dichiarazioni di astensione) sono ricevute e valutate dal Responsabile dell'Area alla quale è ricondotto l'Ufficio di appartenenza del dichiarante; in caso di dichiarazioni di conflitto di

interessi rilasciate dal Responsabile di Area le stesse sono ricevute e valutate dal competente Direttore di Divisione. Le dichiarazioni rilasciate dal Direttore di Divisione sono valutate dal Direttore generale.

Le dichiarazioni rese sono successivamente trasmesse al RPCT per il competente controllo formale e tempestivo delle dichiarazioni rilasciate dai funzionari interessati.

Le dichiarazioni rilasciate da Professori componenti di Commissioni giudicatrice in procedure concorsuali sono ricevute e valutate dal Responsabile del procedimento.

Le eventuali dichiarazioni di conflitto di interessi rilasciate dai consulenti o collaboratori esterni prima del conferimento dell'incarico sono ricevute e valutate dal responsabile del procedimento finalizzato all'affidamento dell'incarico. Per la verifica del contenuto delle dichiarazioni il Responsabile del procedimento può acquisire informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato. Il Responsabile del procedimento, nel corso di tale attività di verifica, può ascoltare gli interessati, anche su richiesta di questi ultimi, per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche stesse.

Le dichiarazioni sul conflitto di interessi vanno rese mediante appositi moduli predisposte dall'amministrazione e, per gli incarichi di durata superiore all'anno, vanno aggiornate periodicamente di anno in anno.

Nelle dichiarazioni rese dai consulenti o collaboratori esterni vanno indicati i soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche.

La dichiarazione sul conflitto di interessi e sull'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità è da intendersi sostitutiva di certificazione ai sensi dell'art. 46 del d.P.R. 445/2000.

Nei contratti da stipulare con i consulenti o collaboratori esterni è previsto che ai predetti soggetti si estendono gli obblighi di condotta previsti dal codice di comportamento (e dunque anche la disciplina in materia di conflitto di interessi), per quanto compatibili.

Il dipendente, il consulente e il collaboratore hanno l'obbligo di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico. Al riguardo, si richiama anche l'art. 15 del D.lgs. 33/2013, che, con riferimento agli incarichi di collaborazione e di consulenza, prevede espressamente l'obbligo di pubblicazione dei dati concernenti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, il curriculum vitae, i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali, i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione.

Si ricorda che per le autorizzazioni all'espletamento di incarichi esterni per i professori e i ricercatori è vigente uno specifico Regolamento di Ateneo.

Una maggiore attenzione è rivolta al controllo di situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziali, con riferimento agli incarichi legati al PNRR. Considerata la portata degli investimenti legati al PNRR, l'obiettivo è evitare che lo svolgimento contemporaneo di certe attività possano generare il rischio parzialità nell'attività amministrativa, costituendo un terreno favorevole a illeciti scambi di favori.

9. IL DIVIETO DEL PANTOUFLAGE

L'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, co. 16-ter prevede il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

La norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito dal soggetto privato in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione all'interno dell'amministrazione per precostituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

Il divieto è anche volto allo stesso tempo a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione.

Spetta al RPCT la competenza in merito al procedimento di contestazione all'interessato dell'inconferibilità e incompatibilità dell'incarico, ai sensi dell'art. 15 del D.lgs. n. 39/2013 con la conseguente adozione delle sanzioni previste all'art. 18, co. 1, del D.lgs. n. 39/2013.

Si ritiene tuttavia che, in via prioritaria, spetti alle amministrazioni di appartenenza del dipendente cessato dal servizio adottare misure adeguate per verificare il rispetto della disposizione sul *pantouflage*. In tal senso l'Ateneo prevede una specifica misura finalizzata ad assicurare il rispetto del divieto di *pantouflage*.

In particolare il personale che cessa dal servizio e che abbia esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ateneo è tenuto a sottoscrivere una dichiarazione con la quale si impegna a rispettare il divieto di cui all'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, co. 16-ter.

10. ROTAZIONE STRAORDINARIA

L'art. 16, co. 1, lett. l-quater) del D.lgs. n. 165/2001 prevede la rotazione straordinaria del dipendente (delibera ANAC delibera n. 215 del 26 marzo 2019). Tale disposizione sancisce che con provvedimento motivato venga disposta la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttivi.

L'elenco dei reati presupposto è contenuto nella delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, mentre la delibera ANAC n. 345 del 22 aprile 2020 individua i soggetti tenuti all'adozione del provvedimento motivato di rotazione ovvero quello di permanenza del dipendente nell'Ufficio nel quale si sono verificati i fatti di rilevanza penale o disciplinare.

La rotazione straordinaria è un provvedimento adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale; il legislatore ne circoscrive l'applicazione alle sole “*condotte di natura corruttiva*”, le quali, creando un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'amministrazione, richiedono una valutazione immediata.

Tale previsione impone all'Ateneo di prevedere, come misura di prevenzione, l'obbligo per il dipendente di comunicare tempestivamente alla propria amministrazione, e in particolare all'Area Risorse Umane – Settore Gestione personale tecnico amministrativo e carriere, la propria posizione di persona sottoposta ad indagini ove si verifichi tale circostanza per un reato contro la P.A.

11. MONITORAGGIO PERIODICO E FINALE

Al fine di contrastare e prevenire i fenomeni della “corruzione” relativi alle attività sopra indicate, il RPCT, può:

- richiedere periodicamente ai referenti un riscontro, anche mediante report specifici, circa il grado di attuazione delle misure di prevenzione e l'adeguatezza delle stesse;
- richiedere, ove necessario, ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto sottese all'adozione del provvedimento;
- chiedere delucidazioni per iscritto o verbalmente a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente corruzione;
- effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio per valutare il grado di attuazione delle misure di prevenzione.

I referenti collaborano con il RPCT assicurando l'attuazione delle misure di propria competenza e i necessari monitoraggi intermedi e finali. Il RPCT ha un'azione di impulso, di coordinamento e di controllo sull'attuazione delle misure e sul monitoraggio.

I referenti individuati nel Piano, che operano quali responsabili del trattamento del rischio e dell'attuazione delle misure di propria competenza, forniscono al Responsabile della Prevenzione della Corruzione report periodici trimestrali contenenti informazioni sullo stato

di attuazione delle misure, tenendo conto degli indicatori di monitoraggio previsti dal Piano stesso. Nella reportistica i referenti sono tenuti a indicare anche eventuali suggerimenti e proposte finalizzate a migliorare l'efficacia delle misure e le modalità attuative delle stesse.

La rendicontazione dei referenti dà atto anche del fatto che siano verificati o meno eventuali profili di rischio attuali o potenziali in materia di prevenzione della corruzione.

I report dei referenti vanno inviati via mail alla casella anticorruzione@unimol.it ogni trimestre (31 marzo, 30 giugno, 30 settembre, 31 dicembre) o su specifica richiesta del RPCT.

Nel Piano della performance, anche al fine di migliorare le azioni di monitoraggio intermedio e finale, saranno previsti specifici obiettivi per i referenti in ordine all'attuazione delle misure di prevenzione. In tal modo viene assicurato il necessario raccordo tra il ciclo della performance e il sistema di prevenzione della corruzione.

12. ATTIVITA' FORMATIVA

Nell'ambito delle misure di formazione del personale indicate dalla legge n.190/2012 e successive modificazioni ed integrazioni, l'Università, al fine di creare un contesto sfavorevole alla corruzione e una diffusa cultura organizzativa interna all'Ateneo, orientata alla prevenzione dei fenomeni corruttivi predispone un piano formativo di livello specifico, assicurando la più ampia partecipazione del personale che, a vario titolo, svolge attività nei settori ad elevato rischio di corruzione.

In dettaglio sono previste le seguenti tipologie di percorsi formativi e di aggiornamento:

- “funzionali”, rivolti ai Referenti, Dirigenti e Responsabili di Area, finalizzati a ridisegnare le responsabilità e le procedure da porre in essere;
- “mirati”, per il personale che opera nei settori ad elevato rischio, volti a modificare quelle modalità di lavoro che possano ingenerare comportamenti a “rischio”;
- “sistematici”, per il personale di nuova assunzione o assegnazione alle strutture maggiormente esposte al rischio che, in tale contesto, dovrà essere altresì affiancato da dipendenti esperti per alcuni periodi di tutoraggio;
- “specialistici”, per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, comprensivi di tecniche di risk management.

Il personale da avviare ai percorsi formativi è individuato dal RPCT. L'individuazione dei partecipanti ai singoli percorsi formativi programmati avverrà, anche nelle successive fasi di aggiornamento, nel rispetto dei criteri di:

- rotazione, al fine di garantire la formazione di tutto il personale maggiormente esposto al rischio;
- omogeneità delle professionalità in relazione alle attività svolte.

Le diverse tipologie di attività formative saranno predisposte mediante percorsi organizzati dall'Università. Alla luce degli indirizzi forniti dall'ANAC, le tematiche che costituiranno il contenuto minimo dell'attività formativa in house sono le seguenti:

- le misure anticorruzione;
- i contenuti e le finalità del PTPCT, con particolare riferimento al rispetto delle misure di prevenzione;
- il conflitto di interessi anche potenziale;
- la responsabilizzazione del personale;
- i procedimenti amministrativi e il rispetto dei termini di conclusione degli stessi;
- la trasparenza e gli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale, con particolare riferimento alle problematiche inerenti il trattamento dei dati personali.

Gli argomenti oggetto dei percorsi formativi saranno affrontati con approccio prevalentemente pratico e partecipativo, mediante l'analisi di fattispecie concrete tipiche del contesto universitario cui applicare i principi e le novità introdotte dalla normativa in materia.

Inoltre i percorsi formativi di livello generale e di livello specifico organizzati dall'Università saranno tenuti da soggetti individuati tra il personale interno, esperto nelle materie da trattare, e tra esperti esterni in possesso di particolare e comprovata esperienza e competenza nelle materie-attività a rischio di corruzione, nonché sui temi dell'etica e della legalità.

Considerata l'importanza strategica della formazione quale strumento di prevenzione della corruzione, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, con Determinazione n.12 del 28 ottobre 2015, ha ribadito la necessità che le Amministrazioni provvedano ad individuare le risorse da destinare alle attività formative.

Il bilancio di previsione dell'Università prevede gli opportuni interventi di spesa finalizzati a garantire la formazione oggetto del presente piano.

13. SEZIONE TRASPARENZA

Il decreto legislativo n. 33/2013 ha riordinato la disciplina sugli obblighi per le pubbliche amministrazioni di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni e detta le regole di pubblicazione dei dati sui siti istituzionali.

La trasparenza, nel rispetto **delle disposizioni sul segreto di Stato, d'ufficio, statistico e di protezione dei dati personali**, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Le disposizioni sulla trasparenza contribuiscono a definire il livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche anche ai fini di prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi della pubblica amministrazione.

Con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 97/2016, recante disposizioni per la revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e

trasparenza, in applicazione della riforma della Pubblica Amministrazione (c.d. Legge Madia), sono state apportate significative modifiche in tema di obblighi di pubblicazione e di accesso ai documenti della pubblica amministrazione.

Tra le principali innovazioni si rileva l'introduzione di una nuova figura di accesso civico ai dati e ai documenti pubblici - sul modello del Freedom of Information Act FOIA statunitense - basato sulla possibilità di chiunque di accedere alle informazioni detenute dalle autorità pubbliche, ad esclusione di un elenco tassativo di atti sottoposti a regime di riservatezza.

Viene così espressamente riconosciuto, anche nel nostro ordinamento, il c.d. “*diritto alla trasparenza*” ovvero il diritto di essere informati quale espressione della manifestazione della libertà di informazione, diritto sancito a livello costituzionale all'articolo 21.

Per effetto della richiamata novella legislativa, nell'ordinamento giuridico italiano convivono due strumenti di accesso dei quali i cittadini possono avvalersi:

1. l'accesso documentale ai sensi della Legge n. 241/1990, che riserva la possibilità di accedere ai documenti della PA solo ai portatori di «un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso» (art. 22, c. 1, lett. b);

2. l'accesso civico ai sensi del D.lgs. 33/2013, come novellato dal D.lgs. 97/2016, che viene profondamente reinterpretato: chiunque senza motivazione ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalla P.A., non solo quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. L'accesso civico non ha più come presupposto l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione, come nel D.lgs. 33/2013, ma è agibile da chiunque senza motivazione anche sui dati e sui documenti detenuti dalla P.A. ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione.

Le misure di Trasparenza costituiscono una sezione del presente Piano che, unitamente all'allegata tabella “Misure di Trasparenza”, sarà pubblicata nell'apposita sezione del sito “Amministrazione Trasparente”.

Nell'allegata tabella “Misure di Trasparenza”, sono specificate le modalità, i tempi di attuazione e le risorse umane dedicate alla promozione della trasparenza, della legalità e della cultura dell'integrità con l'indicazione dei responsabili delle specifiche attività.

La home page del sito istituzionale dell'Ateneo www.unimol.it riporta, come stabilito dalla normativa, la nomenclatura di accesso alla sezione – Amministrazione trasparente consultabile utilizzando il link

<http://www.unimol.it/ateneo/adempimenti-decreto-legislativo-14-marzo-2013-n-3/>

In tal modo, salvo i limiti previsti dalla legge, è garantito il diritto di chiunque di accedere al sito dell'Università direttamente ed immediatamente senza necessità di autenticazione ed identificazione e di conoscere e fruire gratuitamente delle informazioni in esso riportate.

L'Università pone in essere iniziative volte a diffondere le tematiche della trasparenza e ad illustrare gli strumenti attraverso i quali sta attuando la politica della trasparenza della propria attività amministrativa.

I dati e le informazioni pubblicati sul sito istituzionale dell'Università degli Studi del Molise sono stati selezionati in ottemperanza alle prescrizioni di legge in materia di trasparenza, tutela dei dati personali, alle indicazioni fornite dalla ANAC e, più in generale, al quadro normativo inerente agli obblighi di pubblicazione on line delle amministrazioni.

Le categorie di dati pubblicati tendono a favorire un rapporto diretto fra il cittadino e la pubblica amministrazione, nonché il miglioramento continuo nell'erogazione dei servizi all'utenza.

Nella presente sezione sono definite le misure, le modalità e le iniziative per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione, nonché le misure organizzative per assicurare la regolarità e la tempestività della pubblicazione dei dati.

All'interno sono specificati i tempi di attuazione e le risorse dedicate per garantire un adeguato livello di trasparenza e la legalità nonché lo sviluppo della cultura dell'integrità.

La condivisione e la partecipazione ai processi crea una cultura della trasparenza e dell'integrità, per questo l'Università degli Studi del Molise garantirà trasparenza, legalità e sviluppo della cultura dell'integrità attraverso la pubblicazione di ulteriori dati che si affiancheranno ad ulteriori iniziative rivolte a studenti e cittadini.

La partecipazione attiva di tutti consentirà una condivisione dei principi che sono alla base della trasparenza e degli obiettivi di una amministrazione aperta e attenta alle esigenze di tutti per prestare servizi adeguati ai destinatari degli stessi.

► **Accesso civico**

L'istituto dell'accesso civico prevede che chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, possa accedere a tutti i dati detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto di alcuni limiti tassativamente indicati dalla legge.

Si tratta, dunque, di un regime di accesso più ampio di quello previsto dalla versione originaria dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 33 del 2013, in quanto consente di accedere non solo ai dati e documenti per i quali esistono specifici obblighi di pubblicazione, c.d. accesso civico "semplice" (per i quali permane, comunque, l'obbligo dell'amministrazione di pubblicare quanto richiesto, nel caso in cui non fosse già presente sul sito istituzionale), ma anche ai dati per i quali non esiste l'obbligo di pubblicazione e che l'amministrazione deve quindi fornire al richiedente. La nuova forma di accesso, c.d. accesso "generalizzato", si distingue altresì dalla disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi di cui agli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241. Più precisamente, dal punto di vista soggettivo, la richiesta di accesso non richiede alcuna qualificazione e motivazione, per cui il richiedente non deve dimostrare di essere titolare di un «interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso», così come stabilito invece per l'accesso ai sensi della legge sul procedimento amministrativo.

Dal punto di vista oggettivo, invece, i limiti applicabili alla nuova forma di accesso civico (di cui al nuovo articolo 5-*bis* del decreto legislativo n. 33 del 2013) sono più ampi e dettagliati rispetto a quelli indicati dall'articolo 24 della Legge n. 241 del 1990, consentendo alle amministrazioni di impedire l'accesso solo nei casi in cui una norma di legge sottrae alcune informazioni e documenti alla conoscibilità del pubblico oppure nei casi in cui questo possa compromettere alcuni rilevanti interessi pubblici generali, tassativamente elencati. Per la corretta perimetrazione di tali interessi pubblici generali è prevista l'adozione di linee guida da parte dell'Autorità nazionale Anticorruzione d'intesa con il Garante della privacy, in ordine ai dati personali.

La richiesta di accesso civico è gratuita e può essere indirizzata al RPCT, dott.ssa Maria Scocca, al seguente indirizzo e-mail: anticorruzione@unimol.it, specificando "Accesso Civico" e indicando l'indirizzo e-mail per la risposta, l'eventuale indirizzo della pagina web in cui sono assenti le informazioni e una descrizione sintetica della richiesta.

Il RPCT verifica la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione e, in caso affermativo, provvede alla pubblicazione dei documenti o informazioni oggetto della richiesta nella sezione *Amministrazione Trasparente* della home page di Ateneo secondo i termini di legge.

Contestualmente comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione ed il collegamento ipertestuale al materiale di informazione richiesto secondo le procedure dell'accesso civico. Qualora invece i dati fossero già stati pubblicati, il RPCT indica al portatore di interesse il relativo collegamento ipertestuale.

In caso di inerzia, ritardo, omessa pubblicazione o mancata comunicazione, il richiedente può rivolgersi al Rettore (rettore@unimol.it o Tel. 0874 404325 - 0874 404422 - 0874 404321), in qualità di soggetto titolare del potere sostitutivo.

► **Trasparenza e protezione dei dati personali**

Sebbene la pubblicazione delle informazioni delle P.A. sui propri siti istituzionali costituisca la principale modalità di attuazione della trasparenza, l'Università degli Studi del Molise si impegna a garantire il contemperamento tra disciplina della trasparenza e protezione dei dati personali al fine di realizzare un punto di bilanciamento tra i valori che esse riflettono, anche alla luce delle indicazioni fornite dal garante per la protezione dei dati personali.

In tal modo, i dati pubblicati e i modi di pubblicazione risulteranno pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità indicate dalla legge, in ossequio alla disciplina in materia di protezione dei dati personali (Regolamento 2016/679/UE e D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.).

Pertanto, il diritto dei cittadini di conoscere l'assetto organizzativo ed il modus operandi della P.A. e dei suoi attori, viene conformato al rispetto del principio di proporzionalità di cui alla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali.

Inoltre, la pubblicazione on line delle informazioni è effettuata in coerenza con quanto previsto dalle "Linee Guida Siti Web" (trasparenza, aggiornamento e visibilità dei contenuti; accessibilità e usabilità).

► **Criteri di pubblicazione**

Per la pubblicazione dei dati viene regolarmente utilizzato il formato aperto e standardizzato corredato da eventuali file di specifica; i dati saranno raggiungibili in modo diretto dalla pagina dove le informazioni di riferimento sono riportate; ogni contenuto informativo pubblicato (pagine web, file) viene contestualizzato in modo puntuale con indicazione dell'intervallo temporale di riferimento; si consente agli utenti la possibilità di fornire feedback in merito alla qualità delle informazioni pubblicate per accrescere il loro livello di coinvolgimento e aiutare l'Ateneo a fornire, con continuità, un elevato standard di servizio erogato.

Infine, il formato aperto e standardizzato viene utilizzato anche per la pubblicazione del presente Programma, con i relativi aggiornamenti annuali nonché per la pubblicazione di un prospetto riepilogativo che riporti le informazioni riferite alle azioni del Programma.

La trasparenza rappresenta, pertanto, un profilo dinamico direttamente correlato al concetto di performance.

L'obbligo di pubblicazione dei dati mira a garantire una conoscenza dell'azione delle P.A. a tutti i cittadini, allo scopo di instaurare una più consapevole partecipazione della collettività alla buona gestione dei processi amministrativi. Inoltre, la pubblicazione delle informazioni è un importante indicatore delle performance dell'Ateneo; ne consegue che la sezione Trasparenza oltre a rappresentare uno degli aspetti determinanti della fase di pianificazione strategica all'interno del ciclo delle performance, consente di rendere pubblici agli stakeholder di riferimento i contenuti del Piano e della Relazione sulla performance, con particolare attenzione ai risultati conseguiti.

In tal ottica, attraverso la pubblicazione del Piano e della Relazione, si realizzerà la trasparenza delle informazioni relative alla performance.

► **Portale della Performance**

Il "Portale della Performance", inizialmente denominato "Portale della Trasparenza" e previsto dal D.lgs. n. 150/2009, è lo strumento per la consultazione dei dati pubblicati dalle singole amministrazioni per consentire la verifica del livello di trasparenza e il raggiungimento degli obiettivi dichiarati. È istituito dal Dipartimento della Funzione Pubblica, realizzato con il Consiglio Nazionale delle Ricerche, interamente dedicato alla performance delle amministrazioni pubbliche.

Sul Portale si può anche consultare la normativa di riferimento, le delibere e l'archivio dei documenti e delle informazioni in materia di performance già contenuti nel Portale della Trasparenza dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

L'Ateneo provvede ad inserire sul portale tutte le informazioni richieste: Piani della performance, Sistemi di misurazione e valutazione della performance, Relazione sulla

performance, Programmi triennali per la trasparenza, obiettivi strategici, obiettivi operativi con indicatori e target prefissati.

Una pubblica amministrazione trasparente può migliorare il proprio grado di legittimazione con gli stakeholder, rafforzare la partecipazione democratica, nonché garantire una gestione più efficiente e raggiungere i propri obiettivi strategici con maggiori risultati. La trasparenza può essere supportata da tecnologie adeguate e coerenti rispetto agli obiettivi degli enti e degli stakeholder individuati. Sicuramente il sito web istituzionale rappresenta un canale importante per dare accesso alle informazioni agli stakeholder esterni e per garantire accessibilità alle informazioni e partecipazione della cittadinanza e degli stakeholder in un'ottica di *open government*.

Da un punto di vista amministrativo, questa prima analisi può far emergere la necessità di valutare l'impegno dell'Ateneo di accrescere la capacità di ascolto degli stakeholder, con stabili canali di comunicazione trasparente e, quindi, di conseguenza, di attrezzarsi per rispondere e soddisfare le loro diverse esigenze/aspettative attraverso:

- una struttura *stakeholder oriented* (centro orientamento e tutorato), con approccio della metodologia *stakeholder analysis* che consente di rilevare in modo strutturato ed efficace non solo quali sono gli interlocutori dell'Ateneo ma anche il loro livello di interesse rispetto ad un intervento o ad un progetto di Ateneo e la loro capacità di influenzare la buona riuscita dell'intervento stesso;
- un canale di dialogo continuo e permanente con gli stakeholder;
- una organizzazione universitaria basata sui principi di responsabilità sociale e di qualità, con particolare attenzione al rinnovamento dei sistemi di gestione, della cultura organizzativa, nonché alle politiche di sviluppo delle risorse umane.
- il potenziamento e la valorizzazione di strutture interne (es: Centro Orientamento e Tutorato di Ateneo e Dipartimenti – area didattica) per migliorare le attività di comunicazione con gli studenti quali portatori di interesse e interlocutori principali dell'Ateneo;
- la diffusione più ampia delle informazioni attraverso il sito web istituzionale;
- l'analisi del tracking delle parole chiave più cercate sul sito rendendole poi evidenti in una sezione per mettere in atto eventuali revisioni dei processi di raccolta dei dati e diffondere periodicamente informazioni più trasparenti.

L'Università degli Studi del Molise ritiene particolarmente interessati alla tematica della trasparenza i dipendenti quali stakeholder interni, e, in quanto portatori di interessi esterni, gli studenti, le associazioni studentesche, gli Enti locali, i cittadini, le associazioni di categoria, le associazioni del Terzo Settore, le imprese del territorio.

L'Ateneo rende liberamente consultabile il presente Piano, e i suoi successivi aggiornamenti, agli stakeholder coinvolgendoli secondo differenti modalità:

- **diretta**, attraverso il libero accesso alla sezione "Amministrazione trasparente" presente sulla home page del sito www.unimol.it contenente i dati, i link e le informazioni

sulla tematica in oggetto, nonché avvalendosi delle Giornate della matricola e Open day quale momenti di forte partecipazione degli stakeholder;

- **partecipata**, ricorrendo a tavoli di lavoro, validi strumenti di raccordo e coinvolgimento dei portatori di interesse per la predisposizione di un percorso diretto alla misurazione del livello di trasparenza percepito, all'individuazione delle aree a maggiore rischio di mancata trasparenza e all'aggiornamento del programma triennale, come da obiettivi predeterminati.

14.VERIFICHE E MONITORAGGI

Ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, al Nucleo di Valutazione (NdV) dell'Università degli Studi del Molise spetta il compito di promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

Le attestazioni sulla pubblicazione di informazioni e dati per i quali, ai sensi della normativa vigente, sussiste uno specifico obbligo di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali, costituiscono lo strumento di cui si avvale l'A.N.AC. per la verifica sull'effettività degli adempimenti in materia di trasparenza, nell'esercizio dei poteri in materia di vigilanza e controllo sulle regole della trasparenza, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Il Nucleo di Valutazione attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione secondo le indicazioni dell'Anac.

Il Nucleo prende atto della documentazione presentata e, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC, attesta, ove ne ricorrano le condizioni, la veridicità e attendibilità di quanto riportato riguardo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito web dell'Ateneo (in apposita sezione "Amministrazione Trasparente") dei dati previsti dalle leggi vigenti nonché dell'aggiornamento dei medesimi dati al momento dell'attestazione.

Il Settore Performance, Anticorruzione e Trasparenza effettua altresì un monitoraggio mensile a campione sulle sezioni del sito Amministrazione trasparente rilevandone l'esito.

17.INDIVIDUAZIONE RESPONSABILI DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

Come previsto dal nuovo D.lgs. n.97/2016 in materia, l'Amministrazione ha provveduto ad individuare, per ogni singola sezione e quindi per ogni singolo obbligo, sia i soggetti responsabili/Uffici della elaborazione dei dati sia i soggetti incaricati della pubblicazione dei dati sulla sezione "Amministrazione trasparente". Gli stessi sono riportati nello schema allegato al presente Piano (**Allegato n. 5 – Sezione Amministrazione trasparente**).

16. PROCEDURA DI SEGNALAZIONE E MECCANISMI DI TUTELA (c.d. "Whistleblowing")

L'Università degli Studi del Molise ritiene che, per poter dare efficace e concreta attuazione alle disposizioni del legislatore e alla ratio sottesa alla normativa anticorruzione, sia necessaria l'istituzione di una procedura che consenta, attraverso una regolamentazione specifica, la gestione del processo di ricezione, analisi e trattamento delle segnalazioni inviate o trasmesse, anche in forma confidenziale o anonima. In termini preventivi il contrasto alla corruzione può essere, infatti, affrontato sotto diversi aspetti tra i quali assumono grande rilevanza le segnalazioni. Esse non solo consentono un'efficace repressione ma manifestano soprattutto un coinvolgimento eticamente corretto e un'impostazione culturale che costituisce essa stessa il primo deterrente al fenomeno corruttivo.

Di particolare importanza è il c.d. *whistleblowing*, definito come "la denuncia da parte di membri (passati o attuali) di un'organizzazione di pratiche illegali, immorali o illegittime sotto il controllo dei loro datori di lavoro, individui o organizzazioni che hanno la facoltà di agire in merito".

Esso costituisce un sistema di segnalazione già presente nel mondo anglosassone e introdotto, senza non poche critiche, nell'ordinamento giuridico nazionale.

Ispirandosi all'articolo 33 della Convenzione di Merida contro la corruzione e in attuazione dell'articolo 9 della Convenzione Civile sulla corruzione, la L.190/2012 introduce, per la prima volta in Italia, una norma specificamente diretta alla regolamentazione del whistleblowing nell'ambito del pubblico impiego.

Precisamente, l'art. 1, comma 51 della L.190/2012 introduce, in relazione al D.lgs. 165/2001, dopo l'articolo 54 una nuova disposizione, l'articolo 54-bis, intitolato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", con entrata in vigore dal 27.11.2012.

L'Ateneo ha attivato la procedura di whistleblowing basata su GlobalLeaks che rispetta i requisiti della Legge n.190/2012 e della Legge n. 231/2001. La piattaforma consente l'anonimato del mittente ed è presente anche sulla rete anonima TOR per evitare che la segnalazione sia rintracciabile.

Gli indirizzi per accedere sono i seguenti:

rete internet: <https://segnalazioni.unimol.it/>

rete TOR: 4vsgqcxgef47smrc.onion

Art. 54-bis. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti

Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura

organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa

pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

18.CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DEL MOLISE

L'art-54 del Dlgs 165/2001 modificato dall'art. 1 comma 4 della L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” stabilisce l'adozione di un Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni al fine di assicurare nelle PP.AA la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni corruttivi e il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. La ratio sottesa a tale previsione legislativa è la definizione degli obblighi e dei comportamenti che devono essere rispettati dai dipendenti pubblici “contrattualizzati” ed in particolare dai Dirigenti ai quali è dedicata una specifica sezione del Codice. La norma impone, altresì, ad ogni Pubblica Amministrazione l'adozione di un proprio Codice di Comportamento che integra e specifica quello adottato a livello nazionale. Il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Università degli Studi del Molise è redatto secondo lo schema di regolamento previsto dal DPR 16 aprile 2013 n. 62 ed è parte integrante del Piano Integrato di attività e organizzazione dell'Ateneo. La violazione dei doveri contenuti nei Codici di Comportamento, nazionale e dell'Università, compresi quelli relativi all'attuazione della presente sottosezione del PIAO, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione dei doveri rileva, altresì, ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi e regolamenti. I Dirigenti, i Direttori di Dipartimento e l'Ufficio Procedimenti Disciplinari vigilano sul rispetto dei Codici. L'Università verifica ogni anno lo stato di applicazione degli stessi e organizza attività di formazione del personale per la loro conoscenza e corretta applicazione. Di seguito si riporta il Codice di Comportamento, adottato ai sensi dell'art.54, comma 5, del D.lgs. 165/2001, approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2022 e pubblicato sul sito istituzionale alla pagina Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Atti generali – Codice di condotta link: <https://www.unimol.it/wpcontent/uploads/2022/09/Codice-di-comportamento-dei-dipendenti-UNIMOL.pdf?x18145> aggiornato secondo le disposizioni previste dal

Decreto-Legge 30 aprile 2022 n. 36.

Art. 1 Disposizioni di carattere generale e ambito di applicazione

1. Il presente Codice di Comportamento, di seguito denominato "Codice", integra le previsioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato con DPR 16 aprile 2013, n.62, di seguito denominato "Codice Generale" recante i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare aggiornato secondo le disposizioni previste dal Decreto-Legge 30 aprile 2022 n. 36.
2. Il presente Codice si applica ai dipendenti dell'Università degli Studi del Molise. Norme particolari sono previste per quelle categorie di dipendenti che svolgono attività di natura tecnico-professionale o che sono impiegati presso strutture di rappresentanza legale dell'amministrazione o presso gli uffici per le relazioni con il pubblico, nonché per coloro che sono impiegati presso gli uffici di supporto agli organi di direzione politica dell'Ente. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 54, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le norme contenute nel presente Codice costituiscono principi di comportamento per il personale docente e ricercatore, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.
3. Gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice e dal Codice Generale si estendono, per quanto compatibili, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione.
4. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, sono inserite, a cura dei dirigenti responsabili, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice Generale e dal presente Codice.
5. Il Codice di Condotta viene consegnato al momento della sottoscrizione del contratto ovvero al momento dell'accettazione dell'incarico.
6. Le disposizioni del presente Codice trovano applicazione altresì, per quanto compatibili, ai dipendenti dei soggetti controllati e partecipati dall'Università degli Studi del Molise.

Art. 2 Regali, compensi e altre utilità

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.
2. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, il dipendente non chiede, per sé o per altri,

regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti è o sta per essere chiamato a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

3. Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.
4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti, salvo quelli di modico valore, sono immediatamente restituiti.
5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, a 50 euro, (anche sotto forma di sconto). In caso di cumulo di regali o altre utilità, il valore non può superare i 200 euro.
6. Il dipendente non deve accettare incarichi di collaborazione o consulenza, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo da persone o enti privati:
 - a) che siano o siano stati nel biennio precedente, iscritti agli albi di appaltatori di opere e lavori pubblici o ad albi di fornitori di beni o di prestatori di servizi tenuti dal servizio di appartenenza;
 - b) che partecipino, o abbiano partecipato, nel biennio precedente, a procedure per l'aggiudicazione di appalti, sub appalti, cottimi fiduciari o concessioni di lavori, servizi e forniture o a procedure per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere curate dal servizio di appartenenza;
 - c) che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, iscrizioni o provvedimenti a contenuto autorizzato, concesso o abilitativo per lo svolgimento di attività imprenditoriale comunque denominati, ove i predetti procedimenti o provvedimenti afferiscano a decisioni o attività inerenti al servizio di appartenenza;
 - d) che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti al servizio di appartenenza.
7. La violazione delle disposizioni di cui al presente articolo comporta, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, la sanzione dal minimo del rimprovero verbale al massimo del licenziamento con preavviso. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, ciascun dirigente vigila sulla corretta applicazione del presente articolo. Partecipazione ad associazioni e organizzazioni.
8. Nel rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al Responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi coincidono con le attività di didattica,

di ricerca e di assistenza e che possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

9. La violazione delle disposizioni di cui al presente articolo comporta, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, la sanzione dal minimo del rimprovero verbale al massimo del licenziamento con preavviso.

Art. 3 Partecipazione ad associazioni e organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, il dipendente comunica tempestivamente al Responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi coincidono con le attività di didattica, di ricerca e di assistenza e che possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.
2. La violazione delle disposizioni di cui al presente articolo comporta, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, la sanzione dal minimo del rimprovero verbale al massimo del licenziamento con preavviso.

Art. 4 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente preposto circa i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:
 - se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
 - se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.
2. La violazione delle disposizioni di cui al presente articolo comporta, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, la sanzione dal minimo del rimprovero verbale al massimo licenziamento con preavviso.

Art.5 Obbligo di astensione

Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere:

1. Interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od

organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

2. La comunicazione dell'astensione, corredata dalla relativa motivazione deve avvenire con anticipo di almeno 10 giorni al Responsabile dell'ufficio di appartenenza.
3. Il Responsabile dell'ufficio di appartenenza predispone gli opportuni controlli sulle comunicazioni di astensione e decide nei successivi 10 giorni dandone comunicazione per iscritto all'interessato.
4. Il Responsabile dell'ufficio può sollevare il dipendente dall'incarico affidato ovvero comunicare le ragioni che consentono l'espletamento dell'attività. Se il dipendente è sollevato dall'incarico, questo sarà affidato dal Responsabile ad altro dipendente e in mancanza il Responsabile avocherà a sé ogni compito relativo a quel procedimento.
5. Ciascun Responsabile di struttura predispone un sistema di archiviazione delle comunicazioni di astensione.
6. La violazione delle disposizioni di cui al presente articolo comporta, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, la sanzione dal minimo di rimprovero verbale al massimo della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni.

Art.6 Prevenzione della corruzione

1. Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione e in particolare le prescrizioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione.
2. Presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.
3. Il destinatario della segnalazione adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità ai sensi dell'art.54-bis del D.Lgs. 165/2001.
4. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione degli addebiti sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia in tutto o in parte fondata sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato; tale ultima circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che produce nel procedimento.

5. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n.241 e successive modificazioni ed integrazioni.
6. L'amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'amministrazione.

Art. 7 Trasparenza e tracciabilità

1. Si applicano le misure previste dal programma triennale per la trasparenza e l'integrità in materia di trasparenza e tracciabilità.
2. Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previste in capo alle amministrazioni pubbliche secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti agli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale.
3. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art.8 Comportamento nei rapporti privati

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extra lavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.
2. La violazione delle disposizioni di cui al presente articolo comporta, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, la sanzione dal minimo del rimprovero verbale al massimo del licenziamento con preavviso.

Art.9 Comportamento in servizio

1. Il dipendente osserva la Costituzione e serve la Nazione con disciplina ed onore. Rispetta la legge e l'interesse pubblico, i principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Non abusa della posizione e dei poteri di cui è titolare e rispetta i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità, ragionevolezza, indipendenza e imparzialità'.
2. Il dipendente esercita i propri compiti nel rispetto dei principi di economicità, efficienza ed efficacia, parità di trattamento a parità' di condizioni e si astiene nel caso di conflitto di interessi anche potenziale. È disponibile e collaborativo verso le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

3. Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche del servizio diretto sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale assegnato.
4. Il dirigente deve rilevare e tenere conto, ai fini dell'adozione delle misure prescritte dalla normativa vigente in materia, delle eventuali deviazioni dall'equa ripartizione dei carichi di lavoro dovute alla negligenza di alcuni dipendenti, imputabili a ritardi o all'assunzione di comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.
5. Il dirigente deve controllare che:
 - a) la fruizione dei permessi di astensione dal lavoro sia conforme alle disposizioni di legge, regolamentari e contrattuali, segnalando eventuali deviazioni;
 - b) l'utilizzo del materiale e delle attrezzature in dotazione alla struttura, nonché dei servizi telematici e telefonici avvenga per ragioni d'ufficio e nel rispetto dei vincoli posti dall'amministrazione;
 - c) le timbrature delle presenze dei propri dipendenti avvengano correttamente, segnalando tempestivamente all'ufficio procedimenti disciplinari le pratiche scorrette.
6. La violazione delle disposizioni di cui al presente articolo comporta, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, la sanzione dal minimo del rimprovero verbale al massimo del licenziamento con preavviso.

Art.9- bis - Utilizzo delle tecnologie informatiche

1. Nell'utilizzo degli strumenti informatici, di internet e della posta elettronica, il dipendente si attiene alle direttive, alle regole ed agli obblighi definiti dall'Ateneo, anche al fine di non pregiudicarne la sicurezza informatica e la reputazione. È tenuto a custodire con particolare cura e diligenza le credenziali di accesso ai sistemi informativi dell'Ateneo e a non comunicare le stesse a soggetti terzi. Al fine di evitare che soggetti non legittimati possano accedere a dati e documenti riservati il dipendente è tenuto a non lasciare incustoditi i dispositivi assegnati o comunque messi a disposizione dall'Ateneo e la propria postazione di lavoro. È tenuto, inoltre, ad utilizzare la posta elettronica istituzionale esclusivamente per finalità attinenti allo svolgimento dell'attività lavorativa, astenendosi da ogni utilizzo personale o comunque improprio.
2. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati ed è tenuto ad uniformarsi alle modalità individuate dall'Ateneo per la firma dei messaggi di posta elettronica di servizio. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.

3. Al dipendente è vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità per l'amministrazione.
4. Al fine di tutelare l'immagine dell'Università il dipendente deve utilizzare correttamente le tecnologie informatiche, i mezzi di informazione e i social media eventualmente messi a disposizione dall'Ateneo per lo svolgimento dell'attività lavorativa.
5. Il dipendente è tenuto a garantire la riservatezza dei dati contenuti nei documenti elaborati nell'esecuzione del proprio lavoro e ad astenersi da qualsiasi condotta che possa comportare rischi o minacce per la sicurezza dei dati personali e del patrimonio informativo dell'Ateneo.

Art.9-ter - Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media

1. Il dipendente utilizza gli account dei social media di cui è titolare evitando che le opinioni espresse e i contenuti pubblicati, propri o di terzi, siano attribuibili all'Ateneo.
2. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Università o della Pubblica Amministrazione in generale.
3. I dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'Ateneo e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.
4. In caso di violazione delle disposizioni contenute nei commi 1, 2, 3 e 4 del presente articolo costituisce elemento valutabile ai fini della gradazione della eventuale sanzione disciplinare la circostanza che dalle piattaforme social siano ricavabili o espressamente indicate le qualifiche professionali o di appartenenza del dipendente.

Art. 9-quater - Rispetto dell'ambiente

1. Il dipendente conforma la sua condotta sul luogo di lavoro al rispetto dell'ambiente contribuendo agli obiettivi di riduzione del consumo energetico, della risorsa idrica e, più in generale, dei materiali e delle risorse fornite dall'Amministrazione per l'assolvimento dei propri compiti, nonché per la riduzione dei rifiuti e per il loro riciclo, in piena aderenza alle direttive impartite dall'Ateneo.
2. Il dipendente utilizza gli arredi, il materiale, le attrezzature, gli strumenti tecnologici e, più in generale, qualsiasi risorsa messa a disposizione dall'**Ateneo** con scrupolo, cura e diligenza.

Art. 9-quinquies – Rispetto della persona e divieto di discriminazioni

1. Il dipendente imposta la sua condotta sul luogo di lavoro al rispetto della personalità, della dignità e dell'integrità fisica e psichica degli altri dipendenti e degli utenti.
2. Il dipendente ha l'obbligo di astenersi da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sugli altri dipendenti o che comportino, nei confronti di questi ultimi, discriminazioni basate su genere, nazionalità, origine etnica, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute o di fragilità, età e orientamento sessuale.
3. Il dipendente si astiene da ogni forma di condotta inopportuna che si realizzi attraverso comportamenti, parole, scritti, gesti e atti intenzionali che ledono la personalità, la dignità o l'integrità fisica o psichica di una persona.

Art. 10 Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità risponde alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta elettronica nella maniera più completa e accurata possibile. Se non è competente per posizione rivestita o per materia, indirizza l'interessato al funzionario o ufficio competente della medesima amministrazione. Fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento.
2. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in un'amministrazione che fornisce servizi al pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione anche nelle apposite carte dei servizi.
3. La violazione delle disposizioni di cui al presente articolo comporta, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, la sanzione dal minimo di rimprovero verbale al massimo della multa di importo pari a 4 ore di retribuzione.

Art. 11. Disposizioni particolari per i dirigenti

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del presente Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti, ivi compresi i titolari di incarico ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001.
2. Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.
3. Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Il dirigente cura, altresì, che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi, anche potenziale, con la funzione pubblica assegnata e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.
5. Il dirigente osserva e vigila sul rispetto delle regole in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi di lavoro da parte dei propri dipendenti.
6. Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate sulla leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.
7. Il dirigente cura la crescita professionale dei collaboratori, favorendo le occasioni di formazione e promuovendo opportunità di sviluppo interne ed esterne alla struttura di cui è responsabile.
8. Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo.
9. La violazione delle disposizioni di cui al presente articolo comporta, nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità, la sanzione dal minimo del rimprovero verbale al massimo del licenziamento con preavviso.

Art.12 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

1. Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, vigilano sull'applicazione del presente Codice e del Codice Generale, i dirigenti responsabili di ciascuna struttura, le strutture di controllo interno e l'ufficio procedimenti disciplinari.
2. Le attività svolte ai sensi del presente articolo dall'ufficio procedimenti disciplinari si conformano alle eventuali previsioni contenute nei piani di prevenzione della corruzione adottati dalle amministrazioni ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della Legge 6 novembre 2012, n. 190. L'ufficio procedimenti disciplinari, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti del decreto legislativo n. 165 del 2001, cura l'aggiornamento del presente Codice, l'esame delle segnalazioni di violazione del presente Codice e del Codice Generale, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n.

165 del 2001. Il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione della conoscenza del presente Codice e del Codice Generale, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e della comunicazione all' Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della Legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio. Ai fini dello svolgimento delle attività previste dal presente articolo, l'ufficio procedimenti disciplinari opera in raccordo con il Responsabile della prevenzione di cui all'articolo 1, comma 7, della Legge n. 190 del 2012.

3. Ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare per violazione del presente Codice e del Codice Generale, l'ufficio procedimenti disciplinari può chiedere all'Autorità nazionale anticorruzione parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della Legge n. 190 del 2012.
4. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dell'Ateneo L'amministrazione provvede agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie, e strumentali disponibili a legislazione vigente.
5. L'Ateneo, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, prevede lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio in materia di etica pubblica e comportamento etico di durata e intensità commisurate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente.
6. L'obiettivo delle iniziative programmate è quello di contribuire al miglioramento della performance organizzativa, supportando i processi di modernizzazione, semplificazione, prevenzione della corruzione, sviluppo della trasparenza, dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Art.13 Disposizioni finali

1. Tutto il personale, docente, ricercatore, tecnico amministrativo, titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione, nonché collaboratori a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione, è tenuto a prendere atto e ad osservare le prescrizioni contenute nel presente documento.
2. L'amministrazione, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del codice di comportamento.
3. Il Codice è pubblicato sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" nella sezione:

- **Altri contenuti – corruzione** - <https://www.unimol.it/ateneo/adempimenti-decreto-legislativo-14-marzo-2013-n-3/decreto-legislativo-n-3302013/altri-contenuti-corruzione/>.
4. Ai Responsabili di Area e ai Referenti per la prevenzione della corruzione il presente documento, che costituisce la sottosezione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” del Piano Integrato Attività e Organizzazione dell’Ateneo, viene trasmesso con nota del Direttore Generale affinché ne assicurino adeguata diffusione.

Documento redatto dalla dott.ssa Maria Scocca - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in collaborazione con la dott.ssa Antonella Germanese Responsabile del Settore Performance, Trasparenza e Anticorruzione di Ateneo.