



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019 - 2021

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione
in data 29 gennaio 2019



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Sommario

Parte Prima: l'analisi di contesto	4
1. Strategia d'Ateneo per l'integrità.....	4
2. La definizione di corruzione ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione 2013	4
3. Il contesto esterno.....	5
4. Il contesto interno.....	6
5. Il processo di adozione del P.T.P.C.....	12
6. I soggetti del sistema di prevenzione della corruzione.....	14
Il RPCT	14
I Dirigenti come struttura di supporto al RPCT	19
Il Gruppo di Lavoro Trasparenza e Anticorruzione (TRAC).....	20
La rete di Referenti in materia di trasparenza e anticorruzione.....	21
I dipendenti.....	21
I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.....	22
7. Il coordinamento del PTPCT con altri documenti programmatori.....	22
8. Le attività svolte nel 2018.....	22
Parte seconda: la gestione delle aree di rischio	24
1. L'istituzionalizzazione dei processi di monitoraggio	24
1.1. La verifica della sostenibilità e dell'efficacia delle misure individuate dal Piano	24
1.2. L'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno: il flusso informativo da parte di interlocutori istituzionali privilegiati	25
1.3. Graduale potenziamento, integrazione e razionalizzazione dei sistemi di controllo interni.....	28
2. Le misure per la mitigazione del rischio nelle diverse aree	31
1.1. Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi.....	31
1.2. Risorse umane concorsi personale TA e CEL, dirigenti e personale docente	35



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

1.3. Enti controllati, partecipati o istituzionalmente collegati all'Ateneo.....	37
1.4. Incarichi e nomine	38
Parte terza: misure trasversali per la mitigazione del rischio corruttivo⁴²	
1.1 L'importanza strategica della formazione.....	42
1.2. Coinvolgimento più diretto della Comunità Accademica e degli stakeholder	44
1.3. La trasparenza	46
1.4. Modifiche regolamentari.....	48
1.5. Il sistema di ascolto permanente	53
1.6. Procedura per la segnalazione degli illeciti	54
1.7. Rotazione del personale tecnico amministrativo	57
1.8. Informatizzazione dei processi.....	61
1.9 Il finanziamento della ricerca	64
Tabella riassuntiva obiettivi anticorruzione per il triennio 2019-2021	68



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Parte Prima: l'analisi di contesto

1. Strategia d'Ateneo per l'integrità

In un contesto nazionale ed internazionale sempre più competitivo, l'Ateneo intende annoverare l'integrità e la trasparenza tra gli elementi funzionali allo sviluppo della propria attrattività.

L'Università di Pavia, che conta su una Comunità accademica composta da docenti e studenti impegnati in ogni campo del sapere, nonché da personale tecnico-amministrativo a presidio dell'organizzazione amministrativa, è custode di un patrimonio immateriale sterminato per la cui crescita e promozione è fondamentale una solida infrastruttura etica.

Il presente Piano, redatto in forza di obblighi di legge, intende trascendere l'ottica del mero adempimento e vuole presentarsi tanto come strumento di governo dei processi legati alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, quanto permettere ad ogni attore della vita accademica e civile di avere una prospettiva triennale delle energie che l'Ateneo intende mobilitare al fine di creare un ambiente sfavorevole all'emergere di fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione.

2. La definizione di corruzione ai sensi del Piano Nazionale Anticorruzione 2013

Poiché il P.N.A. e i Piani triennali delle amministrazioni sono strumenti finalizzati alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento ha un'accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Le situazioni rilevanti sono dunque ben più ampie della fattispecie penalistica e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

In estrema sintesi si tratta dell'assunzione di decisioni devianti dalla cura dell'interesse generale a causa di condizionamenti impropri.

La prevenzione della corruzione così come sopra individuata si attua mediante l'organizzazione o la riorganizzazione di singoli settori ovvero di singoli processi, con il fine di ridurre le condizioni che la favoriscono.

3. Il contesto esterno

Finalità dell'analisi del contesto esterno è quella di valutare quanto l'ambiente possa favorire l'emergere di fenomeni corruttivi all'interno dell'Ateneo.

A livello nazionale l'indice di corruzione percepita riferito all'Italia, elaborato annualmente da *Transparency International*, riporta un punteggio di 50/100, confermando un trend timidamente positivo che ha visto, dal 2012, un incremento costante di dal punteggio di 42/100. Nel 2017 si assesta quindi al 54esimo posto, in miglioramento rispetto al 60esimo posto su 180 Stati sottoposti a rilevazione.

Ovviamente i dati si riferiscono alla percezione di interlocutori privilegiati (soprattutto investitori) e non forniscono un quadro della corruzione effettiva. Tali dati vanno però nella medesima direzione di altri documenti quali l'*Agenda anticorruzione 2017 - L'impegno dell'Italia nella lotta alla corruzione, 2017 (Transparency International Italia)* che, pur attribuendo al sistema anticorruzione italiano un punteggio appena sufficiente di 52/100, palesa evidenti disparità tra la qualità dell'apparato normativo anticorruzione – valutato 62/100 –, e il suo funzionamento "sul campo" in termini di applicazione e della capacità sanzionatoria del sistema



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

che, proprio a causa della complessità normativa e dello scarso coordinamento delle disposizioni, viene valutata con un punteggio di appena 45/100.

A ciò si aggiunga che l'indagine ISTAT pubblicata nell'ottobre 2017 ha rilevato come circa l'8% delle famiglie abbia un componente che nel corso della vita è stato oggetto di richieste di denaro o di favori. Inoltre, questo fornisce l'elemento che più deve essere considerato quando ci si appropria allo studio del fenomeno corruttivo, l'85,2% di coloro che hanno acconsentito a pagare ritiene che ciò sia stato utile per ottenere quanto desiderato.

Scendendo più in dettaglio al territorio di riferimento e per l'anno 2016 (il circondario della Procura di Pavia, che comprende tutti i 190 comuni della Provincia di Pavia e 22 comuni limitrofi della Provincia di Milano, per un totale di 212 comuni) si rileva come la Provincia di Pavia riporti un tasso di delittuosità (4313,10 denunce delle forze di polizia all'autorità giudiziaria ogni 100.000 abitanti) superiore rispetto al dato nazionale (4102,7) ma sostanzialmente in linea con il dato regionale (se si esclude Milano). In particolare, analizzando tale dato per ciascuna provincia lombarda, Pavia risulta seconda, dietro alla sola Milano, per numero di denunce in relazione alla popolazione residente.

Il numero dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, nell'ultimo triennio si mantengono relativamente stabili e si attestano a circa 500 all'anno (v. Bilancio sociale 2017 della Procura della Repubblica di Pavia).

4. Il contesto interno

L'Ateneo è articolato in 6 aree dirigenziali oltre alla Direzione Generale; 18 Dipartimenti, 20 Centri di ricerca interdipartimentale; 9 Centri di Servizio. L'Ateneo è inoltre sede amministrativa di 7 centri di ricerca interuniversitaria. L'organigramma è reperibile al link: <http://www.unipv.eu/site/home/ateneo/amministrazione.html>

Alcuni dati relativi ai numeri dell'Ateneo sono rinvenibili alla [pagina ufficiale dell'Assicurazione della Qualità di Ateneo](#). Se ne riporta uno stralcio (con dati relativi all'anno accademico 2016/2017).



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

La composizione della componente studentesca della Comunità Accademica consta 24.476 studenti, di cui 22.161 iscritti ai corsi di laurea, 514 dottorandi, 955 specializzandi, 846 iscritti ai master di I e II livello.

Il personale strutturato ammonta a 1757 unità di cui 877 docenti (222 professori ordinari, 365 professori associati e 290 ricercatori) e 852 tecnici amministrativi a tempo indeterminato, oltre a 28 collaboratori ed esperti linguistici.

L'Ateneo offre 39 corsi di laurea triennali, 39 corsi di laurea magistrali e 8 corsi di laurea a ciclo unico, 18 dottorati e 44 scuole di specializzazione, 15 master di I livello, 23 master di II livello e 4 corsi di perfezionamento/aggiornamento.

Il flusso finanziario in entrata per la ricerca è stato di 26 milioni di euro di cui: 12 incassati dai dipartimenti per ricerca libera e mirata e 7 per attività commerciale o conto terzi. Per i 5 dipartimenti di eccellenza i finanziamenti assegnati dal MIUR ammontano a 37 milioni di euro.

Al fine di ottenere una fotografia il più possibile attendibile del contesto interno, nel corso del 2018 è stata sottoposta un'indagine (15-26 ottobre), completamente anonima ed in lingua italiana e inglese, a tutta la Comunità Accademica con l'obiettivo di ricavare dati utili per orientare le politiche future dell'Ateneo in materia di prevenzione della corruzione e di tenere monitorata la percezione che la comunità ha di questo fenomeno. A fronte di 30521 inviti diramati ad altrettanti account mail istituzionali, si sono ottenute 2465, con un tasso di risposta dell'8%.

L'indagine, che verrà riproposta annualmente, ha avuto l'obiettivo di indagare:

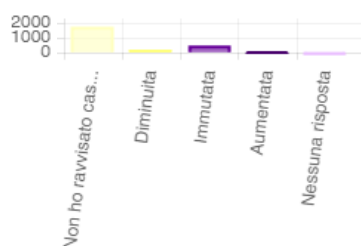
- 1) la conoscenza della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- 2) la conoscenza degli strumenti di cui si dota l'Ateneo per la prevenzione della corruzione;
- 3) la percezione della corruzione a livello di sistema Paese;
- 4) la percezione della corruzione a livello di Ateneo;
- 5) la fiducia nelle figure e nei meccanismi dell'Ateneo;
- 6) l'atteggiamento personale nei confronti del fenomeno;
- 7) la disponibilità a fornire suggerimenti.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Solo al fine di presentare alcune tendenze si riporta il dato grafico relativo alla percezione della corruzione e della malamministrazione in Ateneo.

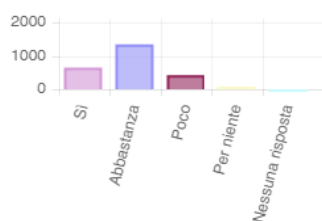
Pensa che negli ultimi anni la corruzione e la malamministrazione nell'Ateneo sia:



La Comunità non sembra percepire come appartenente all'Ateneo il problema della corruzione e della malamministrazione. Questo dato non deve comunque indurre ad allentare la vigilanza in quanto un basso livello di percezione può essere comunque l'effetto di una scarsa sensibilità sul tema. Sensibilità che comunque l'Ateneo stimola costantemente mediante eventi rivolti a target specifici che, nell'ambito temporale di riferimento di questo Piano, saranno comunque ampliati.

Lo sforzo di far circolare notizie e informazioni in materia di prevenzione della corruzione sembra comunque essere percepito dai più, come dimostra il grafico seguente.

Ritiene che l'Università di Pavia sia concretamente impegnata nel contrasto alla corruzione e alla malamministrazione?



Relativamente al profilo degli utenti, essi sono stati raggruppati nelle categorie di:

- Personale docente e ricercatore (compresi assegnisti e collaboratori con account @unipv.it;
- Personale tecnico-amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici;
- Studenti e dottorandi di ricerca.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Personale docente e ricercatore

All'interno della componente docente il 34% dei rispondenti ha dichiarato di essere a conoscenza della normativa anticorruzione e il 57,5% ha dichiarato di conoscerne l'esistenza ma non il contenuto. Solo l'8,4% non ne ha mai sentito parlare.

In materia di inconferibilità e incompatibilità il 48,8% dei rispondenti dichiara di conoscerne la normativa e il 41,9% dichiara di conoscerne l'esistenza ma non il contenuto. Il 9,2% non ne ha mai sentito parlare. Al fine di fornire le informazioni pertinenti, nell'ambito di questo Piano sono previsti momenti di informazione al fine di intercettare il 51,1% che dichiara di non conoscere la normativa.

Il 40,1% della componente afferma di conoscere il PTPCT e il 27,9% di conoscerne l'esistenza ma non i contenuti. Il 31,9% afferma di non conoscerne l'esistenza. Durante gli incontri formativi di cui al periodo precedente sarà l'occasione per ovviare anche a questa mancanza di conoscenza.

Segno invece che la trasparenza e gli obblighi di pubblicazione iniziano ad essere conosciute in modo diffuso, il 58,3% dei rispondenti afferma di conoscerne l'esistenza e il 26,1% di non averne mai esplorato il contenuto, pur sapendola individuare. Solo il 15% non ne conosce l'esistenza.

Al personale docente e ricercatore è stato inoltre chiesto se conoscesse gli strumenti di segnalazione illeciti. Il 42,3% ne è a conoscenza, il 23,2% ne ha contezza senza però conoscere di cosa si tratti con precisione e un terzo, il 33,5%, ne nega la conoscenza.

In sintesi, durante gli eventi programmati nell'ambito del presente Piano, si cercherà di ovviare in modo puntuale alle carenze di informazione sopra rilevate.

Infine, relativamente alla fiducia nei sistemi interni di prevenzione, i rispondenti ordinano come segue le preferenze in caso di segnalazione di sospetto illecito: in prima istanza, il 45,7% si rivolgerebbe al diretto superiore, il 33,6% al RPCT, l'11,8% all'autorità giudiziaria e solo il 7% sarebbe disponibile ad una segnalazione di whistleblowing.

Personale tecnico, amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici

In questa componente si registrano i risultati più soddisfacenti in termini di conoscenza dichiarata della normativa. Infatti il personale di questa componente è stato oggetto negli anni passati di una formazione massiva on line e, in anni più recenti, di formazione in presenza. Inoltre l'esistenza di una struttura di supporto al RPCT ha favorito una maggiore circolazione delle informazioni.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Infatti solo lo 0,4% dei rispondenti afferma di non conoscere la normativa anticorruzione, l'86,2% dichiara di conoscerla e il 13,3% ne ha sentito parlare ma non ne conosce il contenuto.

Sostanzialmente in linea sono le risposte relative agli altri quesiti. Elevate percentuali di dipendenti affermano di conoscere l'esistenza del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (97,5%); del PTPCT (94,9%); della sezione Amministrazione Trasparente (99,3%).

Inoltre l'81% del personale di questa componente è a conoscenza della procedura di segnalazione illeciti, il 10,5% ne ha sentito parlare ma non ne conosce il dettaglio e l'8,1% non ha mai sentito parlare di questo istituto.

Dati i risultati, che sembrano confermare la diffusione delle informazioni essenziali, si concluderà con il 2019 il primo ciclo di formazione in presenza (che prevede di raggiungere gli impiegati di cat. B e C) e dal ciclo successivo sarà possibile effettuare una formazione più sofisticata.

Infine, relativamente alla fiducia nei sistemi interni di prevenzione, i rispondenti ordinano come segue le preferenze in caso di segnalazione di sospetto illecito: in prima istanza, il 45,5% si rivolgerebbe al diretto superiore (la percentuale è sostanzialmente identica a quella della componente docente), il 27,7% si rivolgerebbe al RPCT, e il 18,4% sarebbe disponibile ad una segnalazione di whistleblowing. Il 4,1% si rivolgerebbe alle pubbliche autorità.

Studenti e dottorandi di ricerca

Conformemente alle aspettative, la disciplina della trasparenza e della prevenzione della corruzione sono meno conosciute presso la comunità studentesca. La motivazione può ravvisarsi nel fatto che, sebbene la normativa intenda modificare l'assetto della pubblica amministrazione per migliorare i servizi alla comunità, destinatari degli obblighi sono comunque gli enti pubblici. Ciò non toglie che, al fine della costruzione di una cittadinanza più consapevole, e nel solco di quanto fatto nel 2018, sono state intraprese delle iniziative di coinvolgimento degli studenti che saranno implementate nel prossimo triennio (v. oltre).

La normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza è conosciuta dal 10,2% dei rispondenti, il 50,4% di essi ne ha sentito parlare ma non ne conosce i contenuti e il 35,1% non sa di cosa si tratti. Il 25,6% è a conoscenza dell'esistenza dell'RPCT e il 14,34% del PTPCT. Rispettivamente il 19,5% e il 18% ne hanno sentito parlare ma non ne conoscono i contenuti. Quanto alla mancata conoscenza dell'esistenza dell'RPCT e del PTPCT, le percentuali si



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

attestano al 50% e al 63,3%. Risultati migliori per la sezione Amministrazione Trasparente, che è conosciuta dal 39,9% dei rispondenti, il 24,1%, pur conoscendone l'esistenza, non ne conosce i contenuti. Il restante 31,6% non ne conosce l'esistenza.

Infine, un dato di cui si terrà certamente conto nell'ambito delle attività di divulgazione presso gli studenti, l'80,8% non conosce assolutamente lo strumento dell'accesso civico generalizzato, strumento dedicato alle esigenze informative di cittadini consapevoli.

Infine, relativamente alla fiducia nei sistemi interni di prevenzione, i rispondenti ordinano come segue le preferenze in caso di segnalazione di sospetto illecito: in prima istanza, il 37,4% si rivolgerebbe al RPCT, il 27,1% farebbe riferimento ai rappresentanti degli studenti e il 20,9% farebbe riferimento alla Segreteria del Rettore.

Sono stati coinvolti, ai fini della redazione del presente Piano, anche i principali interlocutori istituzionali quali la Consulta dei Direttori di Dipartimento, il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione. Delle indicazioni pervenute si è tenuto conto per la redazione del presente piano.

Oltre al questionario e all'interlocuzione con gli organi istituzionali o di coordinamento di cui sopra, il RPCT di Ateneo ha avviato, in ottemperanza dell'obiettivo 2 dei PTPCT 2018-2020 e del presente Piano, richieste di informazioni alle strutture dell'Ateneo in grado di fornire le informazioni che seguono.

I dati che seguono sono relativi ad eventi occorsi nel periodo 1 gennaio – 31 ottobre 2018:

- n. 1 revoca dell'incarico a docente con conseguente richiesta di recupero compenso per incarichi non autorizzati o incompatibili;
- n. 1 censura rettorale irrogata a causa di svolgimento di incarichi incompatibili con conseguente recupero delle somme;
- n. 5 richieste di recupero dei compensi percepiti per lo svolgimento di incarichi incompatibili a seguito di ricezione delle risultanze delle indagini svolte dalla Guardia di Finanza;
- n. 2 procedimenti innanzi al Collegio di Disciplina promossi a seguito di svolgimento da parte dei docenti di incarichi incompatibili con il regime di impegno o non

preventivamente autorizzati, come accertato da indagine svolta dalla Guardia di Finanza;

- n. 1 procedimento sospeso, avviato nel 2015, innanzi alla Commissione di Garanzia a presidio del Codice Etico, nelle more della definizione giudiziaria;
- n. 1 ammonizione comminata dalla Commissione di disciplina per gli studenti per mancata restituzione di libri alla biblioteca. Dopo il 31 ottobre è stata comunicata dagli uffici la richiesta di avvio di procedimento nei confronti di un altro studente;
- n. 2 procedimenti penali a dipendenti. Uno in corso per violazione art. 314 cp e uno giunto a condanna di primo grado per violazione 609 cp;
- n. 9 sanzioni comminate per violazioni di norme del CCNL dall'Ufficio procedimenti disciplinari al personale tecnico amministrativo;
- n. 1 procedimento sospeso dal 2017 nelle more della definizione del procedimento penale per personale tecnico amministrativo;
- Non sono pervenute segnalazioni per violazioni del DPR 62/2013, così come integrato dal codice dell'Amministrazione.
- n. 31 richieste di intervento rivolte al Garante degli Studenti, di cui 5 collettive e 26 individuali. 9 casi pongono questioni relative alla didattica (principalmente metodi di valutazione degli esami e regolare svolgimento dei corsi); 6 casi riguardano questioni relative alle carriere; 13 casi concernono il diritto allo studio, in particolare questioni riguardanti la modalità di compilazione della dichiarazione ISEE; 2 casi hanno a che vedere con problemi personali e interpersonali tra studenti; 1 richiesta di colloquio non ha avuto seguito.

5. Il processo di adozione del P.T.P.C.

Il processo di adozione del piano prevede il coordinamento con l'Organo di indirizzo politico, con la struttura organizzativa, con i referenti interni e con gli *stakeholders* esterni, in quanto nella redazione del piano si tiene conto dei diversi piani programmatici adottati dall'Ateneo



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

(strategico, gestionale, di formazione del personale, edilizio, di bilancio), delle risultanze del questionario aperto a tutta la comunità accademica in ordine alla eventuale segnalazione di fenomeni di corruzione o di cattiva amministrazione o alla presentazione di suggerimenti, di eventuali suggerimenti derivanti dalla fase di consultazione pubblica. Durante tutto l'anno vi sarà un rapporto costante con l'Organo di indirizzo politico, per aggiornamenti, anche ai fini di una eventuale revisione del piano, nonché con la struttura organizzativa, ben rappresentata nel Gruppo di lavoro all'uopo costituito, con i vertici delle strutture nelle quali si articola l'Ateneo.

Individuazione degli attori interni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione	Gli attori interni che hanno partecipato alla predisposizione del Piano sono stati: Dirigenti, Capi servizio e segretari di dipartimento per il tramite del TRAC. Sono stati coinvolti gli organi di governo e di coordinamento quali: Consulta dei direttori di Dipartimento: 11.10.2018 Senato Accademico: 14.12.2018 (mozione ritirata) Consiglio di Amministrazione: 20.12.2018 Sono stati inoltre coinvolti, mediante richiesta di informazioni e di suggerimento, i soggetti di cui all'obiettivo 2.
Individuazione degli attori esterni all'amministrazione che hanno partecipato alla predisposizione del Piano nonché dei canali e degli strumenti di partecipazione	<i>Stakeholders</i> esterni tramite consultazione pubblica dal – al sul sito di Ateneo
Indicazione di canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano	L'adozione del P.T.P.C. ed i suoi aggiornamenti sono adeguatamente pubblicizzati dall'amministrazione sul sito internet, nonché mediante segnalazione via mail personale a ciascun dipendente, collaboratore e studente. Il sistema di prevenzione della corruzione è inoltre segnalato in occasione della prima assunzione in servizio (inserimento in modulo neo assunti). Inoltre esso è costantemente richiamato nei diversi



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

	contesti di formazione e in occasione della Giornata della Trasparenza.
Soggetti destinatari delle misure del presente Piano	Tutto il personale: tecnici-amministrativi, docenti, ricercatori, collaboratori a qualsiasi titolo.

6. I soggetti del sistema di prevenzione della corruzione

Il RPCT

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è, dal 1 febbraio 2016, la dott.ssa Loretta Bersani, Dirigente Area Risorse umane e finanziarie e Direttore Generale vicario (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 6/2016 del 26 gennaio 2016), i cui riferimenti di contatto sono pubblicati alla pagina: <http://www.unipv.eu/site/home/ateneo/amministrazione/amministrazione-trasparente/anticorruzione.html>.

Sull'identificazione del RPCT, il Consiglio di amministrazione sarà chiamato ad esprimersi, anche tenendo conto delle indicazioni delle Autorità preposte.

Infatti, con la circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, si evidenzia come la legge non individui la durata dell'incarico ma, considerato il suo carattere aggiuntivo, la durata della designazione coincide con quella dell'incarico dirigenziale.

Al RPCT deve essere garantita l'indipendenza della funzione dalla sfera politico-gestionale ed il suo coinvolgimento in tutti gli ambiti che comportano un riflesso sul sistema dei controlli e delle verifiche interne. In tal senso il RPCT deve potersi riferire e coordinare con il Collegio dei Revisori, con il Nucleo di valutazione, il sistema di controllo di gestione o audit interno, se presente, e con gli altri sistemi di verifica presenti nonché con il Servizio legale.

Ugualmente, per lo svolgimento delle sue attività, deve avere accesso alle banche dati disponibili.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 definisce caratteristiche e modalità di scelta del RPC e successivamente della Trasparenza. Se ne riportano di seguito i passaggi salienti, anche ai fini delle decisioni che l'Organo di indirizzo dovrà adottare in ordine alla nomina del RPCT.

La figura del RPC è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016. La nuova disciplina è volta a unificare in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a rafforzarne il ruolo, prevedendo che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Il Responsabile viene identificato quindi con riferimento ad entrambi i ruoli come Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

ANAC ha ritenuto di precisare e modificare, alla luce del d.lgs. 97/2016 le indicazioni del PNA 2013 e quelle fornite con l'Aggiornamento 2015 al PNA.

a) Criteri di scelta nelle pubbliche amministrazioni

Come anticipato, la recente normativa ha optato per l'unificazione in capo ad un unico soggetto delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche in coerenza alla ormai completa integrazione della definizione organizzativa dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati di cui al d.lgs. 33/2013 all'interno del PTPC e della eliminazione della predisposizione di un autonomo Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. In via generale, per declinare i criteri di scelta del Responsabile è importante tenere conto dell'estensione definitiva delle sue competenze anche alla materia della trasparenza.

L'art. 1, co. 7, della l. 190/2012, come novellato, prevede che «l'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza...» (41, co. 1, lett. f, d.lgs. 97/2016). Viene superata la precedente disposizione che considerava in via prioritaria i dirigenti amministrativi di prima fascia quali soggetti idonei all'incarico. Tale nuovo orientamento, che risponde a esigenze di amministrazioni con un numero ridotto di dirigenti di vertice, è tuttavia opportuno sia letto in relazione alla necessità che il RPCT debba poter adeguatamente svolgere il proprio ruolo con effettività e poteri di interlocuzione reali con gli organi di indirizzo e con l'intera struttura amministrativa. Laddove possibile, pertanto, è altamente consigliabile mantenere in capo a dirigenti di prima fascia, o equiparati, l'incarico di RPCT.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Si evidenzia, inoltre, l'esigenza che il RPCT abbia adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'amministrazione, sia dotato della necessaria autonomia valutativa, che non sia in una posizione che presenti profili di conflitto di interessi e scelto, di norma, tra i dirigenti non assegnati ad uffici che svolgano attività di gestione e di amministrazione attiva. In questa ottica va evitato, per quanto possibile, che il **RPCT sia scelto tra i dirigenti assegnati a uffici che svolgono attività nei settori più esposti al rischio corruttivo, come l'ufficio contratti o quello preposto alla gestione del patrimonio.** Per il tipo di funzioni svolte dal RPCT, improntate alla collaborazione e all'interlocuzione con gli uffici, occorre valutare con molta attenzione la possibilità che il RPCT sia il dirigente che si occupa dell'ufficio procedimenti disciplinari.

Parimenti, il RPCT deve essere una persona che abbia sempre mantenuto una condotta integerrima, escludendo coloro che siano stati destinatari di provvedimenti giudiziari di condanna o provvedimenti disciplinari.

Alla luce di quanto sopra è rimessa agli organi di indirizzo delle amministrazioni, cui compete la nomina, in relazione alle caratteristiche strutturali dell'ente e sulla base dell'autonomia organizzativa, la valutazione in ordine alla scelta del RPCT, compatibilmente con i vincoli posti dal legislatore in materia di dotazione organica.

b) Posizione di indipendenza e di autonomia dall'organo di indirizzo

L'intento principale del legislatore, nelle modifiche apportate alla l. 190/2012 (art. 41, co. 1 lett. f) d.lgs. 97/2016), è chiaramente quello di rafforzare e tutelare il ruolo del RPCT, nel senso auspicato dall'Autorità nell'Aggiornamento 2015 al PNA.

In considerazione dei numerosi compiti direttamente attribuiti al RPCT nei confronti del personale dell'ente, ed eventualmente per quel che concerne le disfunzioni anche nei confronti degli organi di indirizzo, è indispensabile che tra le misure organizzative da adottarsi da parte degli organi di indirizzo vi siano anche quelle dirette ad assicurare che il RPCT svolga il suo delicato compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni, come già indicato nell'Aggiornamento 2015 al PNA. A garanzia dello svolgimento delle funzioni del RPCT in condizioni di autonomia e indipendenza, occorre considerare anche la durata dell'incarico di RPCT che deve essere fissata tenendo conto della non esclusività della funzione. Il RPCT, infatti, come anticipato, può essere un dirigente che già svolge altri incarichi all'interno dell'amministrazione. **La durata dell'incarico di RPCT in questi casi, dunque, è correlata alla**



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

durata del contratto sottostante all'incarico dirigenziale già svolto. Nelle ipotesi di riorganizzazione o di modifica del precedente incarico, quello di RPCT è opportuno che prosegua fino al termine della naturale scadenza del contratto legato al precedente incarico (o di quella che sarebbe dovuta essere la naturale scadenza) e, comunque, in coerenza di quanto previsto nel PTPC.

Per incrementare le garanzie del ruolo esercitato dal RPCT è intervenuta l'estensione generalizzata della previsione di doveri di segnalazione all'ANAC di eventuali misure discriminatorie - quindi non più solo in caso di revoca - dirette o indirette nei confronti del RPCT comunque collegate, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni.

c) Supporto conoscitivo e operativo al RPCT

Al fine di garantire che il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, come previsto dall'art. 41 del d.lgs. 97/2016, l'organo di indirizzo dispone «le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei» al RPCT.

È, dunque, altamente auspicabile, da una parte, che il RPCT sia dotato di una struttura organizzativa di supporto adeguata, per qualità del personale e per mezzi tecnici, al compito da svolgere. Dall'altra, che vengano assicurati al RPCT poteri effettivi, preferibilmente con una specifica formalizzazione nell'atto di nomina, di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura, sia nella fase della predisposizione del Piano e delle misure sia in quella del controllo sulle stesse.

Per quanto riguarda gli aspetti organizzativi, ferma restando l'autonomia di ogni amministrazione o ente, appare necessaria la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al RPCT. Ove ciò non sia possibile, è opportuno rafforzare la struttura di supporto mediante appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altri uffici. Tale struttura, che potrebbe anche non essere esclusivamente dedicata a tale scopo, può, in una necessaria logica di integrazione delle attività, essere anche a disposizione di chi si occupa delle misure di miglioramento della funzionalità dell'amministrazione (si pensi, ad esempio, ai controlli interni, alle strutture di audit, alle strutture che curano la predisposizione del piano della performance). A tal riguardo, è opportuno prevedere un'integrazione di differenti competenze multidisciplinari di supporto al RPCT. Nel PTPC sono esplicitate le soluzioni organizzative adottate in tal senso.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

La necessità di rafforzare il ruolo e la struttura organizzativa a supporto del RPCT è tanto più evidente anche alla luce delle ulteriori e rilevanti competenze in materia di accesso civico attribuite al RPCT dal d.lgs. 97/2016. In tale contesto il RPCT, oltre alla facoltà di chiedere agli uffici della relativa amministrazione informazioni sull'esito delle istanze, deve occuparsi, per espressa disposizione normativa (art. 5, co. 7, d.lgs. 33/2013, come novellato dal d.lgs. 97/2016), dei casi di riesame (sia che l'accesso riguardi dati a pubblicazione obbligatoria o meno).

d) Poteri di interlocuzione e controllo

Come già evidenziato nell'Aggiornamento 2015 al PNA, nella l. 190/2012 sono stati succintamente definiti i poteri del RPCT nella sua interlocuzione con gli altri soggetti interni alle amministrazioni o enti, nonché nella sua attività di vigilanza sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione. Al riguardo si rammenta che l'art. 8 del d.p.r. 62/2013 prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT, dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e da valutare con particolare rigore. È imprescindibile, dunque, un forte coinvolgimento dell'intera struttura in tutte le fasi di predisposizione e di attuazione delle misure anticorruzione. Per la fase di elaborazione del PTPC e dei relativi aggiornamenti, lo stesso PTPC è necessario contenga regole procedurali fondate sulla responsabilizzazione degli uffici alla partecipazione attiva, sotto il coordinamento del RPCT. Ove necessario, il PTPC può rinviare la definizione di tali regole a specifici atti organizzativi interni.

Nelle modifiche apportate dal d.lgs. 97/2016 risulta evidente l'intento di rafforzare i poteri di interlocuzione e di controllo del RPCT nei confronti di tutta la struttura. Emerge più chiaramente che il RPCT deve avere la possibilità di incidere effettivamente all'interno dell'amministrazione o dell'ente e che alla responsabilità del RPCT si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione. Lo stesso d.lgs. 165/2001 all'art. 16, co. 1 lett. l-bis) l-ter) e l-quater), prevede, d'altra parte, tra i compiti dei dirigenti di uffici dirigenziali generali quello di concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e a contrastare i fenomeni di corruzione fornendo anche informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio corruttivo e provvedendo al loro monitoraggio.

Un modello a rete, quindi, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione.

Dal d.lgs. 97/2016 risulta anche l'intento di creare maggiore comunicazione tra le attività del RPCT e in particolare quelle dell'OIV. Ciò al fine di sviluppare una sinergia tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure di prevenzione. In tal senso, si prevede, da un lato, la facoltà all'OIV di richiedere al RPCT informazioni e documenti necessari per lo svolgimento dell'attività di controllo di sua competenza (art. 41, co. 1 lett. h), d.lgs. 97/2016). Dall'altro lato, si prevede che la relazione annuale del RPCT, recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare nel sito web dell'amministrazione, venga trasmessa oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione anche all'OIV (art. 41, co. 1, lett. l), d.lgs. 97/2016).

I Dirigenti come struttura di supporto al RPCT

La struttura di supporto al RPCT è costituita da tutti i dirigenti dell'Ateneo che, ai sensi del co. 1 dell'art. 16 del D. Lgs. 165/2001:

- 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 (lett. l-bis);
- 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 (lett. l-ter);
- 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 (l-quater).

L'art. 43 del D. Lgs. 33/2013 pone in capo ai dirigenti l'obbligo di:

- garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini della trasparenza.

Inoltre, il co. 1 dell'art. 46 del D. Lgs. 33/2013 dispone che l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione costituisce, per i dirigenti:



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

- elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale;
- eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione;
- elemento di valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Infine, si rammenta come il PNA 2018 (par. 4.1), richiamando i PNA 2015 e 2016, al fine di assicurare un supporto effettivo al RPCT all'interno dell'amministrazione, e alla luce delle rilevanti competenze attribuite a tale soggetto dal D. Lgs. 97/2016, ha sottolineato l'opportunità di rafforzare la struttura organizzativa a supporto dell'RPCT includendovi, in primis, i dirigenti.

Pertanto, dal 2019, si ritiene di attribuire maggiore ed ulteriore centralità ai rapporti tra RPCT e altri dirigenti, al fine di consolidare la cabina di regia della attività di prevenzione della corruzione. I dirigenti saranno i principali referenti operativi del RPCT i quali avranno modo di relazionarsi nell'ambito delle periodiche riunioni di coordinamento.

Il supporto amministrativo alle attività del RPCT è affidato al Servizio Legale dell'Ateneo che, a tal fine, ha individuato due risorse, i cui indirizzi di contatto sono reperibili al link sopra indicato.

Il Gruppo di Lavoro Trasparenza e Anticorruzione (TRAC)

Al fine di coinvolgere ogni settore dell'Ateneo nei processi relativi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, con Determina 60268 del 18 dicembre 2015 del Direttore Generale è stato istituito un gruppo di lavoro per il coordinamento delle attività.

Con nota prot. 17809 del 28/02/2017 il RPCT ha nominato coordinatori del Gruppo due unità afferenti al Servizio Legale dell'Ateneo.

Il gruppo è composto da oltre 30 membri tra cui vi figurano, oltre che il RPCT e la struttura di supporto, il Direttore Generale, il Delegato del Rettore alle risorse umane, i Dirigenti, i capiservizio o loro delegati, una rappresentanza dei Direttori di Dipartimento e dei Segretari Amministrativi di Coordinamento. Inoltre, a seconda dell'ordine del giorno, vengono invitati alle sedute coloro che sono ritenuti essere in possesso di competenze specifiche.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Le sedute del gruppo di lavoro sono calendarizzate annualmente, con cadenza mensile o bimestrale, e sono precedute dall'invio di una convocazione con la proposta dell'ordine del giorno e con la possibilità di proporre integrazioni.

Il Gruppo è la sede in cui il RPCT e la sua struttura di supporto informano circa le novità normative, giurisprudenziali e di prassi intervenute nonché foro privilegiato di discussione delle azioni di prevenzione della corruzione da intraprendere e delle modalità con cui attuarle. Infine è sede di elaborazione condivisa della Relazione annuale del RPCT e del Piano triennale.

Ugualmente all'interno del gruppo di lavoro vengono discusse tutte le disposizioni concernenti la Trasparenza e vengono decise e condivise le modalità di attuazione.

La composizione del TRAC viene integrata ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità. Nel corso del 2017 sono stati aggiunti, in qualità di membri, i capiservizio del Servizio Gestione del Personale Docente e del Servizio Ricerca.

Nel corso del 2018, date le molteplici esigenze di coordinamento tra la normativa sulla trasparenza e sulla privacy (alla luce del Regolamento EU n. 679/2016, definitivamente entrato in vigore il 25 maggio 2018), il gruppo di lavoro è stato ulteriormente integrato con un'unità del Servizio Gestione Amministrativa, Acquisti, Protezione Dati Personali e Certificazioni Informatiche.

La rete di Referenti in materia di trasparenza e anticorruzione

Con nota prot. 64906 del 10/08/2016, il RPCT ha comunicato ai Dipartimenti che, salvo ulteriori indicazioni, sarebbero stati considerati referenti in materia di trasparenza e anticorruzione il Direttore di Dipartimento e il Segretario Amministrativo di Coordinamento.

Il loro ruolo è di sovrintendere, presso il Dipartimento di afferenza e in coordinamento con il RPCT, all'attuazione delle norme in materie nonché delle disposizioni del presente Piano.

I dipendenti

Tutti i dipendenti (docenti, ricercatori e personale tecnico-amministrativo) sono chiamati ad osservare le misure contenute nel presente Piano.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

La violazione da parte di tutti i dipendenti delle misure di prevenzione previste nel presente documento integra illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1 comma 14 della legge 190/2012.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Università sono tenuti ad osservare le misure del presente Piano, e a segnalare situazioni di illecito ai sensi dell'art. 8 del Codice di comportamento (DPR 16 aprile 2013).

Il RPCT invita tutti i Responsabili di Struttura (Area Dirigenziali, Dipartimenti, Scuole, Centri, ecc.) a procedere ad una trasmissione capillare del Codice di comportamento a tali collaboratori, allegare copia del codice ad ogni nuovo contratto o incarico che verrà stipulato, anche tramite imprese esterne, ed inserire negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal suddetto Codice.

7. Il coordinamento del PTPCT con altri documenti programmatici

Il Piano, a seguito dell'analisi del rischio corruttivo, istituisce delle misure che devono essere poste in essere dai responsabili individuati e sotto la vigilanza del RPCT.

Avendo il PTPCT una dignità programmatica esso viene collegato ad altri documenti con la medesima funzione quali il Piano Integrato della Performance e il Piano annuale di Formazione. Per tali motivi l'Ateneo, che pur nel PTPCT 2017-2019 aveva inserito, per il 2018, l'obiettivo di integrare i documenti programmatici attraverso la redazione di un unico documento che comunque conservasse sessioni distinte, ritiene che sia più coerente mantenere i documenti separati garantendo il collegamento tra PTPCT, Piano Integrato della Performance e Piano annuale di formazione attraverso reciproci richiami.

8. Le attività svolte nel 2018



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Per il rendiconto dettagliato delle attività svolte nel corso del 2018, sulla base degli obiettivi indicati nel PTPCT 2018-2020, si consulti la Relazione 2018 del RPCT resa disponibile nel formato tabellare richiesta da ANAC e in formato di relazione discorsiva.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Parte seconda: la gestione delle aree di rischio

1. L'istituzionalizzazione dei processi di monitoraggio

1.1. La verifica della sostenibilità e dell'efficacia delle misure individuate dal Piano

Obiettivo 1: maggiore istituzionalizzazione del sistema di monitoraggio attraverso incontri di monitoraggio.

Struttura responsabile: RPCT e struttura di supporto, tutte le strutture che presidiano processi interessati da misure di mitigazione del rischio corruttivo nel presente piano.

La sostenibilità e l'efficacia delle misure identificate nel presente Piano necessitano di essere monitorate al fine di attuare i necessari correttivi in caso di scostamento o risultati non attesi.

Il sistema di monitoraggio si è ad oggi sviluppato attraverso periodiche consultazioni tra il RPCT (e la sua struttura di supporto) e i responsabili dei processi interessati.

Ciò avviene in contesti dedicati, abbiano questi carattere più ristretto (incontri con il singolo responsabile e i suoi collaboratori) o plenario (riunioni del gruppo TRAC, di cui viene redatto verbale).

Dal 2018 si è inteso istituzionalizzare maggiormente il sistema di monitoraggio.

Per ogni obiettivo del Piano vengono identificati alcuni indicatori che, in un'ottica di condivisione e monitoraggio congiunto, sono oggetto di una valutazione plenaria in sede di Gruppo di Lavoro TRAC. Al termine delle riunioni di monitoraggio, che si svolgono almeno due volte all'anno, viene redatto un *report* sintetico che costituisce anche la base per costruire la Relazione Annuale del RPCT.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Anno	Misura	Indicatore
2019 mesi di maggio e ottobre	Audizione in sede TRAC dei responsabili di struttura che presidiano obiettivi indicati nel PTPCT	Redazione Report riepilogativo a cura del RPCT e condivisione mediante sistema di protocollo informatico
2020 mesi di maggio e ottobre	Audizione in sede TRAC dei responsabili di struttura che presidiano obiettivi indicati nel PTPCT	Redazione Report riepilogativo a cura del RPCT e condivisione mediante sistema di protocollo informatico
2021 mesi di maggio e ottobre	Audizione in sede TRAC dei responsabili di struttura che presidiano obiettivi indicati nel PTPCT	Redazione Report riepilogativo a cura del RPCT e condivisione mediante sistema di protocollo informatico

1.2. L'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno: il flusso informativo da parte di interlocutori istituzionali privilegiati

Obiettivo 2: integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno.

Struttura Responsabile: RPCT e struttura di supporto.

È fondamentale per il RPCT avere una fotografia degli eventi riconducibili a fenomeni corruttivi o di malamministrazione che potrebbero essersi verificati in Ateneo.

A tal fine è necessario istituire un canale di comunicazione con le articolazioni dell'Amministrazione idonee a ricevere notizia di siffatte situazioni al fine di valutarne la natura e le dimensioni. A queste articolazioni dell'Amministrazione il RPCT può richiedere il supporto per accertamenti di fatti oggetto di segnalazioni o su cui decide autonomamente di intervenire.

Nel pieno rispetto della normativa di tutela dei dati personali e sensibili, le strutture sotto indicate sono tenute annualmente, o su richiesta, a fornire al RPCT le informazioni necessarie relative alle attività di sua competenza.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Tali informazioni risultano altresì utili per la redazione del contesto interno del presente Piano
Le strutture identificate sono riconducibili a quattro categorie:

1) Strutture/uffici o altre articolazioni con competenze in materia disciplinare ed etica

- **Ufficio Procedimenti Disciplinari:** per le sanzioni disciplinari a carico di dirigenti e personale tecnico-amministrativo nonché per le violazioni del Codice di Comportamento;
- **Collegio di disciplina:** per le sanzioni disciplinari relative al corpo docente;
- **Commissione di disciplina:** per le sanzioni disciplinari nei confronti degli studenti;
- **Commissione di garanzia:** per le violazioni del Codice Etico.

2) Servizi che presidiano processi di interesse in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza

- **Servizio Legale:** in merito al numero e alla tipologia dei reati occorsi o dei procedimenti penali in corso per il loro accertamento;
- **Servizio Ispettivo:** per le violazioni relative al regime delle attività extraistituzionali non denunciate o non autorizzate dall'Amministrazione nonché l'eventuale svolgimento di attività extraistituzionali incompatibili con le funzioni ed in conflitto con gli interessi dell'Università o con le norme generali in materia di incompatibilità e cumulo di impieghi, nei confronti tanto del personale docente quanto tecnico-amministrativo;
- **Servizio Organizzazione e Innovazione:** per ogni altra necessità informativa relativamente alla carriera del personale tecnico-amministrativo;
- **Servizio Gestione Personale Docente:** per ogni altra necessità informativa relativamente alla carriera del personale docente;
- **Ufficio Relazioni con il Pubblico – URP:** al fine di rilevare numero e tipologia di reclami pervenuti;
- **Data Protection Officer:** in quanto a presidio di un'area di rischio con forti collegamenti con i temi della prevenzione della corruzione;
- **Servizi che elaborano indagini di *Customersatisfaction*;**
- **Servizi che elaborano l'Analisi di benessere organizzativo e stress lavoro-correlato.**



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

3) Organi di garanzia comunque denominati

- **Comitato Unico di Garanzia:** per ogni trattamento discriminatorio posto in essere nei confronti di membri della Comunità Accademica per fatti collegati a fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione;
- **Garante degli Studenti:** per rilevare casi di cattiva amministrazione relativi alla disciplina della didattica, del diritto allo studio e della carriera degli studenti o ogni altra limitazione dei diritti loro riconosciuti per fatti collegati a fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione.

4) Organi di controllo

- **Collegio dei revisori;**
- **Nucleo di Valutazione;**
- **Presidio di Qualità dell'Ateneo;**
- **Strutture cui sono affidati servizi di audit.**

Nel momento in cui, attraverso l'integrazione di cui sopra, si dovesse rivelare un evento inquadrabile nell'ambito della corruzione o della cattiva amministrazione, il RPCT:

- verifica se in ordine a quella fattispecie il Piano preveda delle misure preventive;
- se il Piano prevede delle misure, ne valuta i motivi dell'inefficacia ed assume gli idonei correttivi;
- se il Piano non prevede misure, si identifica l'ulteriore area di rischio attraverso la procedura di *riskassessment* *riskmanagement*.

Tanto l'adozione di misure correttive quanto l'identificazione di nuove aree di rischio necessitano l'aggiornamento del Piano.

La richiesta di informazioni attiene, in un'ottica di prevenzione della corruzione, alla natura degli eventi occorsi, al fine di identificare idonee misure organizzative. Esso non avranno ad oggetto dati personali se non nei casi in cui la loro conoscenza è prevista da norme legislative o regolamentari. Le misure suggerite dalle consultazioni sono inserite nelle pertinenti sezioni del Piano.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

anno	Misura	indicatore
2019 una volta all'anno, ogni anno	Acquisizione annuale delle informazioni pertinenti	Numero e tipologia di situazioni critiche rilevate Raffronti tra anni consecutivi
2020 una volta all'anno, ogni anno	Acquisizione annuale delle informazioni pertinenti	Numero e tipologia di situazioni critiche rilevate Raffronti tra anni consecutivi
2021 una volta all'anno, ogni anno	Acquisizione annuale delle informazioni pertinenti	Numero e tipologia di situazioni critiche rilevate Raffronti tra anni consecutivi

1.3. Graduale potenziamento, integrazione e razionalizzazione dei sistemi di controllo interni

Obiettivo 3: Graduale potenziamento, integrazione e razionalizzazione dei sistemi di controllo interni.

Struttura responsabile:

- **La mappatura dei processi: Servizio Organizzazione e Innovazione**
- **Istituzione e operatività di un sistema di controlli interni ed indipendenti del RPCT: Servizio Organizzazione e Innovazione; RPCT e struttura di supporto, tutte le strutture di volta in volta chiamate ad effettuare controlli relativamente agli ambiti di propria competenza;**
- **Monitoraggio a campione relativo all'adempimento obblighi di pubblicazione: RPCT e Struttura di Supporto.**
- **Monitoraggio del rispetto dei termini procedurali: tutti i dirigenti**

All'interno di questo obiettivo trovano dignità attività che sono riconducibili o funzionali all'attività di audit, intesa come una verifica indipendente della conformità dei processi valutati rispetto a procedure interne o di legge.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Il sistema di verifica interno (audit) si articola su alcuni momenti peculiari.

1) La mappatura dei processi. I processi all'interno di una amministrazione sono dinamici e possono variare a seconda di soluzioni organizzative adottate nel corso del tempo.

Si sta procedendo alla verifica della completezza e correttezza della mappatura di cui all'all. 1 del PTPCT 2017-2019 che, una volta terminata, permetterà la verifica e l'eventuale ricalcolo del livello di rischio a suo tempo definito, al fine di valutare se esso sia diminuito, aumentato o rimasto invariato e se debbano essere valutate ulteriori misure correttive.

Alla luce della definitiva entrata in vigore del Regolamento EU 679/2016 la mappatura dei processi dovrebbe tenere in considerazione anche quelli relativi al trattamento dei dati personali.

2) Istituzione di un sistema di controlli interni ed indipendenti del RPCT. I Piani Nazionali Anticorruzione prevedono che il RPCT svolga delle verifiche indipendenti nelle aree di sua competenza.

Dopo attenta analisi, finalizzata ad individuare le aree di intervento e le competenze necessarie e disponibili, è stata approvata a novembre 2018 la determina istitutiva di un *Gruppo di supporto alle strutture per la verifica e la standardizzazione delle procedure*, avente la finalità di analizzare processi e procedure amministrative e contabili, standardizzare gli stessi, formare e addestrare il personale sui processi oggetto di verifica e sviluppare un sistema strutturato di audit nei settori di: affidamenti, contabilità, conto terzi, reclutamento personale docente strutturato, personale non strutturato, anticorruzione e trasparenza. Al fine di tenere regolare traccia delle attività svolte verrà istituito un registro delle ispezioni e delle verifiche del Responsabile e un fascicolo delle relative verbalizzazioni. Nel 2018 il gruppo ha pianificato le proprie attività, che si realizzeranno concretamente nel 2019.

3) Monitoraggio annuale e a campione circa l'adempimento obblighi di pubblicazione: il monitoraggio permette di verificare, ed eventualmente intervenire, per il ripristino del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione identificati dal D. Lgs. 33/2013 e ss. mm. ii.

4) Monitoraggio del rispetto dei termini procedurali: il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali permette al dirigente di verificare se, all'interno dell'area di sua competenza, vi sono dei settori inefficienti che non sono in grado di concludere i procedimenti nei tempi previsti dalla legge. Attualmente non esiste presso l'Ateneo un sistema di rilevazione o



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

estrazione automatica dei dati sui tempi procedurali, anche se non è escluso che lo sviluppo delle attività di informatizzazione dei processi (così come descritte all'obiettivo n. 20) possano portare a soluzioni tecnologiche. Fino a quel momento, ogni dirigente è tenuto a vigilare con particolare attenzione all'interno della propria area e ad effettuare controlli a campione.

Anno	Mappatura processi	Indicatore
2019	Terminare mappatura	Mappatura sì/no
2020	Manutenzione mappatura	Manutenzione sì/no
2021	Manutenzione mappatura	Manutenzione sì/no

Anno	Sistema di controlli in capo ad RPCT	Indicatore
2019	Programmazione dei lavoro e comunicazione in anticipo alle strutture interessate e visite di follow-up	Programmazione dei lavori e comunicazione alle strutture sì/no
2020	Programmazione lavori e visite in loco	Numero strutture visitate
2021	Programmazione lavori e visite in loco	Numero strutture visitate

Anno	Monitoraggio obblighi d. lgs. 33/2013	Indicatore
2019	Verifica a campione adempimento del 30% obblighi di pubblicazione	Numero verifiche effettuate e misure intraprese
2020	Verifica a campione adempimento del 30% obblighi di pubblicazione	Numero verifiche effettuate e misure intraprese
2021	Verifica a campione adempimento del 30% obblighi di pubblicazione	Numero verifiche effettuate e misure intraprese

Anno	Monitoraggio rispetto termini procedurali	Indicatore
2019	Verifica rispetto termini	Situazioni anomale segnalate dal dirigente
2020	Verifica rispetto termini	Situazioni anomale segnalate dal dirigente
2021	Verifica rispetto termini	Situazioni anomale segnalate dal dirigente

2. Le misure per la mitigazione del rischio nelle diverse aree

Le aree di rischio trattate nel presente Piano sono state individuate dalla legge, dai PNA e dall'attività interna di mappatura dei processi di cui all'Allegato 1 del PTPCT 2017-2019. La prima mappatura è stata effettuata nel 2012 ed una revisione è stata operata nel 2016. Ulteriore revisione avrà corso nel 2018.

1.1. Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi

Obiettivo 4: estrazione e confronto pluriennale relativa a indicatori sugli approvvigionamenti.

Struttura responsabile: Servizio gare e appalti, Servizio pianificazione programmazione e controllo.

Sulla base delle indicazioni e dei suggerimenti contenuti nei PNA degli anni precedenti l'Amministrazione, dal 2016, ha provveduto a sintetizzare, in via sperimentale e transitoria, una serie di indicatori di efficacia, scomponendo le varie fasi del processo di approvvigionamento, con lo scopo di confrontarne l'andamento negli anni.

Tali indicatori rivestono utilità non soltanto in un'ottica anticorruptiva *tout court* ma soprattutto nell'ambito del controllo di gestione e, in linea generale, sono funzionali alla verifica della rispondenza del processo di approvvigionamento dell'Ateneo ai principi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

La rilevazione effettuata alla data del 15.12.2018, in un'ottica comparativa con l'anno 2017, è disponibile nella relazione del RPCT del 2017.

Lo schema degli indicatori consente di evidenziare quanto segue:

- 1) **Programmazione:** all'interno di questa fase sono stati mappati due indicatori.
 - a) Acquisti allo stesso fornitore tramite affidamenti diretti, la cui somma dei relativi ammontare supera la soglia comunitaria.

- b) Acquisti allo stesso fornitore tramite procedura negoziata diretta senza bando, la cui somma dei relativi ammontare superi la soglia comunitaria.
- 2) **Progettazione:** all'interno di questa fase sono stati individuati i sotto elencati indicatori:
- a) Percentuale di procedure aperte e ristrette rispetto al totale di procedure attivate nell'arco di un anno;
 - b) Percentuale di procedure negoziate senza previa pubblicazione del bando rispetto al totale di procedure attivate nell'arco di un anno;
 - c) Percentuale di cottimi fiduciari rispetto al totale di procedure attivate nell'arco di un anno;
 - d) Percentuale di affidamenti diretti rispetto al totale delle procedure attivate nell'arco di un anno.
- 3) **Selezione del contraente:** all'interno di questa fase era stato individuato come indicatore il numero di procedure attivate nell'arco di un anno per le quali è pervenuta una sola offerta; il sistema gestionale attualmente in uso presso l'Ateneo non consente tuttavia di estrarre tale dato.
- 4) **Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto:** all'interno di questa fase è stato individuato come indicatore la percentuale di procedure affidate al medesimo operatore economico nell'arco di un biennio; il sistema gestionale attualmente in uso presso l'Ateneo non consente tuttavia di estrarre il dato.
- 5) **Esecuzione del contratto:** all'interno di questa fase sono stati individuati i seguenti indicatori:
- a) Percentuale di affidamenti con almeno una variante (superiore al quinto d'obbligo) rispetto al totale delle procedure attivate nell'arco di un anno: ancorché tale dato non sia immediatamente disponibile, è stata fatta una ricognizione nell'ambito dei contratti stipulati dall'amministrazione centrale. Per il futuro è in previsione di estendere analoga misura per le altre strutture, cui sarà richiesto di rendere note e segnalare all'amministrazione centrale le varianti sul totale delle procedure attivate.
 - b) Numero di contratti per i quali sono intervenute proroghe sul totale degli affidamenti: ancorché tale dato non sia immediatamente disponibile, è stata fatta una ricognizione nell'ambito dei contratti stipulati dall'amministrazione centrale.

Per il futuro è in previsione di estendere analoga misura per le altre strutture, cui sarà richiesto di rendere note e segnalare all'amministrazione centrale le varianti sul totale delle procedure attivate.

- 6) **Rendicontazione del contratto:** all'interno di questa fase sono stati individuati i seguenti indicatori:
- a) Percentuale di scostamento tra costo iniziale previsto dell'affidamento e costo effettivo finale: è stata eseguita una ricognizione, ancorché tale dato non sia estraibile automaticamente dai gestionali in uso.
 - b) Percentuale di scostamento tra tempo previsto per la conclusione del contratto e tempo effettivamente impiegato per i lavori pubblici. È stata eseguita una ricognizione, ancorché tale dato non sia estraibile automaticamente dai gestionali in uso.

Valutate le gare gestite dell'Ateneo sino ad oggi, si ritiene preferibile mantenere immutati gli indicatori. Quelli non estraibili tramite gestionali verranno calcolati in modo non automatizzato.

Anno	Misura	indicatori
2019	Estrazione annuale degli indicatori al 15.12	Confronto tra anni
2020	Estrazione annuale degli indicatori al 15.12	Confronto tra anni
2021	Estrazione annuale degli indicatori al 15.12	Confronto tra anni

Obiettivo 5: ulteriore implementazione del sistema di approvvigionamento (U-BUY).

Struttura responsabile: Area tecnica informatica e sicurezza, Servizio gare e appalti.

La normativa vigente (art. 40 del D. Lgs. n. 50/2016) prevede che a decorrere dal 18 ottobre 2018 tutte le comunicazioni e gli scambi di informazioni nell'ambito delle procedure di appalto siano svolte utilizzando strumenti elettronici.

Quanto sopra comporta l'obbligo per le amministrazioni di dotarsi di una piattaforma per lo svolgimento delle gare telematiche da utilizzarsi nei casi in cui non sia obbligatorio



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

approvvigionarsi tramite le convenzioni Consip ed il Mercato Elettronico della Pubblica o della centrale di committenza regionale di riferimento. In merito, l'Università di Pavia si è dotata della piattaforma U-BUY del CINECA per la gestione delle gare telematiche (modulo Appalti e Affidamenti). L'utilizzo della piattaforma per lo svolgimento delle gare telematiche costituisce un adempimento normativo connesso alla dematerializzazione e digitalizzazione delle procedure e, in ultima istanza, consente una maggiore tracciabilità delle procedure di acquisto. Nel 2019 l'Ateneo intende proseguire l'informatizzazione del processo di approvvigionamento in un'ottica di e-procurement, mediante l'avvio di ulteriori moduli della suite U-BUY:

- "Elenco Operatori Economici" (modulo EOE) dedicato alla gestione degli elenchi degli operatori economici qualificati per lavori, forniture, servizi o incarichi professionali;
- Studio di fattibilità per l'adozione di un applicativo per la gestione interna del processo di acquisto, dalla richiesta fino alla ricezione dei beni o regolare esecuzione del servizio, integrato con i sistemi contabile e documentale di Ateneo.

Anno	Misura	indicatori
2019	Ulteriore implementazione di U-BUY con avvio modulo EOE Studio di fattibilità per l'adozione di un applicativo per la gestione interna del processo di acquisto	Modulo avviato: sì/no Individuazione del modulo per gli acquisti a catalogo
2020	Implementazione del modulo per la gestione interne del processo di acquisto	Messa a regime del modulo



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

1.2. Risorse umane concorsi personale TA e CEL, dirigenti e personale docente

Obiettivo 6/a: avvio di un sistema di rotazione dei segretari delle commissioni concorsuali e altre misure di informazione/formazione e responsabilizzazione trasversali.

Struttura responsabile: Servizio Organizzazione e Innovazione

Obiettivo 6/b: avvio di un sistema di rotazione dei componenti delle commissioni concorsuali e altre misure di informazione/formazione e responsabilizzazione trasversali.

Struttura responsabile: Servizio gestione personale docente

Uno dei processi a maggior rischio corruzione è stato individuato nel reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni e nelle progressioni di carriera.

Durante l'analisi dei processi effettuata negli scorsi anni sono stati individuati i passaggi cruciali delle procedure concorsuali nel quale è presente un potenziale rischio corruttivo, ovvero:

1. La scelta dei membri delle Commissioni;
2. I comportamenti attuati dai membri delle Commissioni durante l'espletamento della procedura concorsuali;
3. La gestione amministrativa della procedura concorsuale, sovrintesa dal Segretario verbalizzante.

Con riferimento al punto 1, i membri delle Commissioni per il personale tecnico amministrativo sono selezionati sulla base della comprovata esperienza e competenza nell'ambito della posizione messa a concorso e dei principi generali di rotazione del personale, come descritto all'omonimo paragrafo.

Per quanto riguarda il punto 2, si continuerà ad utilizzare una misura trasversale dedicata all'informazione e formazione, nonché alla responsabilizzazione dei membri della Commissione con riferimento alla normativa di prevenzione della corruzione e norme di comportamento etico.

Infine, con riferimento al punto 3, con particolare riguardo ai concorsi per il personale tecnico-amministrativo, poiché il rischio corruttivo può annidarsi anche nella mala gestione



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

amministrativa di procedure, il ruolo del Segretario di Commissione, continuerà ad essere scelto dall'elenco delle personale preventivamente formato nel corso del 2018.

Con riguardo al personale docente, nel corso del 2019 si curerà la diffusione delle Linee guida, redatte nel corso del 2018, volte a disciplinare le modalità di svolgimento delle procedure concorsuali, tenendo conto delle indicazioni di cui all'aggiornamento 2017 al PNA. Si monitorerà lo stato di applicazione delle suddette raccomandazioni.

Infine, attualmente i commissari e i segretari di concorso sono tenuti a dichiarare, mediante apposito modulo, l'assenza di cause di conflitto di interessi. È evidente come una tale misura, pur corretta, faccia ricadere sul dichiarante una serie di valutazioni di cui l'Amministrazione non è a conoscenza. Pertanto, sulla scorta delle indicazioni tanto del PNA 2017 quanto dell'Atto di indirizzo MIUR, con lo scopo di far emergere situazioni di conflitti di interesse, dovrà valutarsi se procedere, nel 2019, all'aggiornamento della modulistica di cui si dovrà valutare la reale possibilità di far dichiarare al commissario e al segretario la tipologia di rapporti intercorsi o intercorrenti tra di esso e gli altri commissari e tra di esso e i candidati. Tale attività di aggiornamento sarà preceduta da un'attività di analisi di fattibilità e della casistica.

Servizio Organizzazione e Innovazione

Anno	Misura	Indicatori
2019 e ogni anno successivo	I commissari possono partecipare al massimo due volte all'anno a concorsi; sono scelto in base alle competenze e all'interno di ogni commissione, non possono essere più di due per struttura	Verifica componenti commissione: max due volte all'anno Verifica componenti commissione per singolo concorso: max due afferenti alla stessa struttura
2019	Studio modalità aggiornamento modulistica dichiarazione conflitto di interesse	Studio effettuato sì/no
2020	Monitoraggio continuo delle esigenze di informazione/formazione e responsabilizzazione alla luce del ricambio del personale	Numero interventi riproposti



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

2021	Monitoraggio continuo delle esigenze di informazione/formazione e responsabilizzazione alla luce del ricambio del personale	Numero interventi riproposti
------	---	------------------------------

Servizio Gestione Personale Docente

Anno	Misura	indicatori
2019	Sensibilizzazione ed evento informativo relativamente a linee guida in materia di costituzione delle commissioni di concorso personale docente – Direttori e Segretari di Dipartimento Studio modalità aggiornamento modulistica dichiarazione conflitto di interesse	Evento: sì/no Numero di dipendenti coinvolti Studio aggiornamento modulistica sì/no
2020	Monitoraggio continuo delle esigenze di informazione/formazione e responsabilizzazione alla luce del ricambio del personale	Numero interventi riproposti
2021	Monitoraggio continuo delle esigenze di informazione/formazione e responsabilizzazione alla luce del ricambio del personale	Numero interventi riproposti

1.3. Enti controllati, partecipati o istituzionalmente collegati all'Ateneo

Obiettivo 7: potenziare il controllo su enti controllati, partecipati o istituzionalmente collegati.

Struttura responsabile: RPCT e struttura di supporto, Servizio legale

Al fine di dare concreta attuazione alle Linee guida Anac 2017 relative ad *Attuazione della normativa su prevenzione corruzione e trasparenza da parte delle società partecipate della PA*, il



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

RPCT e la struttura di supporto, con l'ausilio del Servizio Legale, aggiorneranno annualmente la mappatura degli enti controllati, partecipati o istituzionalmente collegati al fine di esercitare la propria attività di vigilanza con particolare riferimento all'adozione delle misure anticorruzione, adozione e attuazione del PTPCT, nomina Responsabile della Prevenzione della Corruzione, adempimento obblighi di pubblicazione o, per i casi che vi rientrano, adeguamento al modello di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Anno	Misura	indicatori
2019	supporto a redazione documenti supporto adempimento obblighi di pubblicazione audizioni periodiche condivisione eventi di formazione	Tipologie di collaborazione attivate Eventi formativi congiunti attivati
2020	supporto a redazione documenti supporto adempimento obblighi di pubblicazione audizioni periodiche condivisione eventi di formazione	Tipologie di collaborazione attivate Eventi formativi congiunti attivati
2021	supporto a redazione documenti supporto adempimento obblighi di pubblicazione audizioni periodiche condivisione eventi di formazione	Tipologie di collaborazione attivate Eventi formativi congiunti attivati

1.4. Incarichi e nomine

Obiettivo 8/a: regolamenti in materia conflitto di interesse, incompatibilità e inconferibilità di incarichi per il personale docente e tecnico-amministrativo.

Struttura responsabile: Servizio organizzazione e innovazione

Obiettivo 8/b: regolamenti in materia conflitto di interesse, incompatibilità e inconferibilità di incarichi per il personale docente e tecnico-amministrativo.

Struttura responsabile: Servizio gestione personale docente



L'Università di Pavia ha da diversi anni regolamentato gli incarichi esterni sia per il personale tecnico-amministrativo sia per il personale docente, rispettando la suddivisione tra attività assolutamente incompatibili, attività che richiedono l'autorizzazione dell'Ateneo, attività consentite previa comunicazione e liberamente esercitabili.

È stato al riguardo attivato un sistema online per la richiesta di autorizzazioni per gli incarichi al fine di permettere una efficiente gestione del ciclo autorizzatorio, oltre che per la produzione di file xml per la successiva comunicazione al sito PerLaPA secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

È stato previsto, inoltre, che professori e ricercatori diano comunicazione, attraverso lo stesso sistema, anche di determinate attività consentite cioè esercitabili senza autorizzazione.

L'obbligo di comunicazione deve essere inteso come adempimento improntato alla trasparenza, alla buona fede e alla correttezza nei confronti del proprio datore di lavoro, niente affatto lesivo o limitativo delle libertà personali costituzionalmente garantite.

La comunicazione è necessaria al fine di valutare:

- che le attività siano compatibili con il regime di impegno;
- che, in funzione dell'impegno temporale richiesto, le attività svolte non rappresentino detrimento alle attività didattiche, scientifiche e gestionali cioè ai compiti istituzionali che il docente è tenuto ad assolvere;
- l'eventuale conflitto di interessi, anche potenziale, o il determinarsi di situazioni di possibile concorrenzialità, anche indiretta, soprattutto nel caso di collaborazioni scientifiche e consulenze o di divulgazione e comunicazione scientifica/culturale, cioè per incarichi che il dipendente è chiamato a svolgere in considerazione della professionalità che lo caratterizza all'interno dell'amministrazione di appartenenza e la cui prestazione avviene soprattutto a favore di enti privati con scopo di lucro;
- che essi non siano svolte in maniera professionale. Come chiarito dalla consolidata giurisprudenza, il fondamento del regime delle incompatibilità è di natura costituzionale e si rinviene nell'art. 98. La *ratio* risiede nel convincimento che le energie psico-fisiche impiegate dal dipendente pubblico non debbano essere depotenziate con l'impiego in altre occupazioni,



oltre che nel principio del buon andamento e di imparzialità dell'azione amministrativa (art. 97), secondo il quale l'interesse pubblico non può essere curato in concorso con interessi connessi allo svolgimento di altre attività.

Sebbene compatibili con il regime di impegno (quindi esercitabili liberamente), anche per queste attività extra-istituzionali opera il limite della professionalità; non devono pertanto configurarsi come attività prevalenti, direttamente e adeguatamente lucrative. Il loro svolgimento non deve essere connotato da abitudine, sistematicità e continuità tali da far emergere un centro unitario di interessi stabilmente concorrente in rapporto all'attività istituzionale.

Nell'Ateneo è inoltre presente un servizio ispettivo, incaricato di svolgere adeguate verifiche al fine di individuare l'eventuale svolgimento di attività extraistituzionale non autorizzata dall'Amministrazione incompatibile con le funzioni svolte dal dipendente ed in conflitto d'interessi, anche potenziale, nei confronti dell'Ateneo, nonché con le norme generali in materia di cumulo di impieghi.

Nel corso del 2019 i Regolamenti di Ateneo sul tema, aggiornati dagli uffici durante l'anno 2018 anche sulla base delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (aggiornamento 2017) e nell'atto di indirizzo del MIUR, saranno presentati ai vertici politici e amministrativi di Ateneo.

Il sopra citato Piano riconosce che la tematica del conflitto di interessi "*investe in modo del tutto singolare il comparto delle università, diversamente da altre amministrazioni*": se regolamentate e legittimate, le collaborazioni professionali, tecniche e scientifiche possono conciliarsi in modo virtuoso con l'autonomia di didattica e ricerca, ma, d'altro canto, possono insorgere molteplici profili di criticità (ad es. con riferimento agli *spin-off*).

Tuttavia, le problematiche interpretative sono molteplici e l'Università di Pavia intende trattare le tematiche del conflitto di interesse e delle situazioni di incompatibilità e inconferibilità con l'adeguata attenzione.

In tema di inconferibilità, per il personale docente rilevano altresì gli aspetti legati all'assunzione e alla nomina dei candidati idonei.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Servizio Organizzazione e Innovazione

Anno	Misura	Indicatori
2019	Presentazione Regolamento PTA ai vertici politico e amministrativo. Organizzazione eventi formativi del personale	Presentazione regolamento ai vertici politici e amministrativi: si/no Eventi formativi: si/no
2020	Verifica funzionamento e conformità ed adozione di correttivi	Numero criticità applicative emerse
2021	Verifica funzionamento e conformità ed adozione di correttivi	Numero criticità applicative emerse

Servizio Gestione Personale Docente

Anno	Misura	Indicatori
2019	Presentazione ai vertici politici e amministrativi della modifica del Regolamento incarichi extra-istituzionali per il personale docente. Sensibilizzazione ed evento informativo relativamente al Regolamento incarichi extra-istituzionali per il personale docente.	Presentazione regolamento ai vertici politici e amministrativi: SI/NO Evento: SI/NO
2019	Predisposizione modifica del Regolamento di Ateneo in tema di reclutamento di professori di I e II fascia	Predisposizione del testo SI/NO
2020	Monitoraggio relativo all'applicazione delle norme regolamentari e rilevazione eventuali criticità e adozione di correttivi	Azione intrapresa SI/NO Adozione correttivi: SI/NO
2021	Monitoraggio relativo all'applicazione delle norme regolamentari e rilevazione eventuali criticità e adozione di correttivi	Azione intrapresa SI/NO Adozione correttivi: SI/NO



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Parte terza: misure trasversali per la mitigazione del rischio corruttivo

1.1 L'importanza strategica della formazione

Obiettivo 9: Formazione e sensibilizzazione in materia di anticorruzione, trasparenza, etica e integrità.

Struttura responsabile: Servizio Organizzazione e Innovazione, RPCT e Struttura di supporto

Nel triennio 2019-2021 si continuerà ad erogare interventi formativi/informativi agli altri componenti della Comunità accademica: studenti e personale docente.

Il personale tecnico-amministrativo continuerà ad essere coinvolto in momenti di formazione, perlopiù obbligatoria, con particolare riferimento all'addestramento al sistema di protocollo informatizzato, misura di trasparenza ritenuta molto utile anche in materia di anticorruzione.

Continueranno i corsi di aggiornamento conseguenti all'entrata in vigore del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali.

Il personale tecnico amministrativo sarà interessato, all'occorrenza, da eventi formativi obbligatori (nella forma di corsi online 2.0) in caso di evoluzioni della normativa di riferimento o altri interventi che incidano in modo significativo sulla prassi (es. Linee Guida ANAC).

Resta inteso che il RPCT e la sua Struttura di supporto continueranno nell'opera di supporto a tutti gli uffici che è inquadrabile nella formazione specifica in base alle diversificate esigenze delle strutture dell'Amministrazione.

La formazione di cui al presente paragrafo viene recepita dal Piano Formativo Annuale.

Il Responsabile della prevenzione e la sua struttura di supporto partecipano alle attività del Gruppo di Lavoro Anticorruzione e Trasparenza (GLAT) istituito in seno al Convegno dei Direttori generali delle Amministrazioni Universitarie (CODAU). Pur non essendo una tale partecipazione inquadrabile nella formazione in senso stretto, l'attività di circolazione di idee, buone prassi nonché di aggiornamento costante di cui si beneficia da detta partecipazione risulta essere di estremo valore per l'Ateneo nonché un'eccellente sede di formazione permanente.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Infine, è possibile identificare come attività formativa e di sensibilizzazione trasversale a tutta la Comunità accademica (docenti, PTA e studenti) la Giornata della Trasparenza, evento obbligatorio (in parte anche nei contenuti) previsto dalla normativa ma che l'Ateneo intende approcciare come momento di confronto tra docenti universitari impegnati in attività didattiche e di ricerca, rappresentanti di istituzioni, membri della società civile e dipendenti dell'Ateneo stesso.

I video degli interventi e i materiali presentati nel corso della giornata dai vari relatori vengono resi disponibili sulla pagina web dedicata.

Anno	Misura	Indicatori
2019	corso in presenza per PTA di cat. B e C, individuato dai responsabili Consolidamento iniziative con studenti e coinvolgimento di docenti titolari di insegnamento pertinente ai temi della prevenzione della corruzione Informazione specifica in materia di prevenzione della corruzione nell'ambito dei corsi per neo-assunti Studio fattibilità incontri informativi per docenti e identificazione temi Studio fattibilità corso etica per Dirigenti, capi-servizio e segretari Formazione sul tema di delitti contro la Pubblica amministrazione	Azione intrapresa: sì/no
2020	corso in presenza per PTA dirigenti, capi-servizio, segretari di dipartimento Implementazione incontri informativi per docenti al buon esito dello studio di fattibilità Consolidamento iniziative con studenti e coinvolgimento di docenti titolari di insegnamento pertinente ai temi della prevenzione della corruzione	Azione intrapresa: sì/no



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

	Informazione specifica in materia di prevenzione della corruzione nell'ambito dei corsi per neo-assunti	
2021	corso in presenza per PTA di cat. D) Consolidamento iniziative con studenti e coinvolgimento di docenti titolari di insegnamento pertinente ai temi della prevenzione della corruzione Informazione specifica in materia di prevenzione della corruzione nell'ambito dei corsi per neo-assunti	Azione intrapresa: sì/no

1.2. Coinvolgimento più diretto della Comunità Accademica e degli stakeholder

Obiettivo 10: migliorare la comunicazione interna aumentando il livello di coinvolgimento e sensibilizzazione dei membri della comunità accademica, della società civile e della rappresentanza sindacale unitaria.

Struttura responsabile: RPCT e struttura di supporto.

La cultura dell'integrità è veicolata anche attraverso la rendicontazione delle attività svolte e la raccolta di proposte e scambio di idee e informazioni con gli organi dell'Ateneo e con gli altri interlocutori privilegiati che operano all'interno di esso. Per questo motivo si prevede di calendarizzare, con i soggetti sotto individuati, un incontro annuale ulteriore rispetto ai momenti di incontro previsti da norme di legge o di regolamento.

La Giornata della Trasparenza, pur essendo obbligo di legge, è inserita nell'ambito delle misure di coinvolgimento di tutti gli stakeholder.

A livello di comunicazione relativa all'operatività si intende continuare il processo di condivisione attraverso il gruppo di lavoro TRAC e l'aggiornamento del sito intranet dedicato.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Anno	Misura	indicatori
2019	<p>Attivazione interlocuzioni annuali con altri membri della comunità accademica o altri organi/organismi, all'occorrenza identificati tra cui: CdA, Senato Accademico, CUG, Garante Studenti, Presidio Qualità di Ateneo, Rettore e squadra di Governo, Consulta direttori dipartimento, Segretari di Dipartimento, rappresentanti degli studenti nei diversi organi, RSU e società civile.</p> <p>Organizzazione della giornata della trasparenza, eventualmente con altri enti</p>	Interlocutori istituzionali coinvolti
2020	<p>Attivazione interlocuzioni annuali con altri membri della comunità accademica o altri organi/organismi, all'occorrenza identificati tra cui: CdA, Senato Accademico, CUG, Garante Studenti, Presidio Qualità di Ateneo, Rettore e squadra di Governo, Consulta direttori dipartimento, Segretari di Dipartimento, rappresentanti degli studenti nei diversi organi, RSU e società civile.</p> <p>Organizzazione della giornata della trasparenza, eventualmente con altri enti</p>	Interlocutori istituzionali coinvolti
2021	<p>Attivazione interlocuzioni annuali con altri membri della comunità accademica o altri organi/organismi, all'occorrenza identificati tra cui: CdA, Senato Accademico, CUG, Garante Studenti, Presidio Qualità di Ateneo, Rettore e squadra di Governo, Consulta direttori dipartimento, Segretari di Dipartimento, rappresentanti degli studenti nei diversi organi, RSU e società civile.</p> <p>Organizzazione della giornata della trasparenza, eventualmente con altri enti</p>	Interlocutori istituzionali coinvolti



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

1.3. La trasparenza

Obiettivo 11: Attribuzione alle strutture degli obblighi in materia di pubblicazione in materia di trasparenza.

Struttura responsabile: RPCT e struttura di supporto, tutte le strutture.

Dal 2018 si è avviata la responsabilizzazione delle strutture titolari del dato, il cui capo servizio e dirigente ne divengono anche responsabili della pubblicazione. A tal fine il RPCT e la sua struttura di supporto ultimeranno il percorso degli uffici interessati verso l'autonomia e vigileranno sull'osservanza degli obblighi di pubblicazione.

Al fine di completare il passaggio di consegne anche a livello formale, la tabella degli obblighi di pubblicazione di cui all'All. 1 del PTPCT 2017-2019 è stata aggiornata con le funzioni dei responsabili della pubblicazione e sottoposta nuovamente all'approvazione del CdA.

Questo a titolo di misura facilitatrice della trasparenza, stante il fatto che il responsabile del servizio e, in ultima analisi, il dirigente, sono per legge formalmente responsabili del flusso e della pubblicazione dei dati di loro pertinenza.

Infine, con l'obiettivo di implementare la reportistica semestrale delle richieste di accesso documentale, civico e civico generalizzato richiesta da ANAC, verrà implementata un'estrazione dal sistema di protocollo (v. obiettivi successivi).

Sulla scorta del PNA 2017 e dell'Atto di indirizzo MIUR è disposta la pubblicazione annuale dei documenti relativi alla programmazione triennale del fabbisogno di personale docente e tecnico-amministrativo quale pubblicazione ulteriore misura di trasparenza.

Anno	Misura	indicatori
2019	Completamento dell'autonomia dell'attività di pubblicazione da parte delle strutture	Completamento della transizione sì/no
2020	Identificazione ulteriori obblighi di pubblicazione	Identificazione sì/no
2021	Monitoraggio continuo	Monitoraggio sì/no



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Nel 2018 è stato attivato il "Portale della trasparenza" di CINECA, soluzione che consente di far fronte più agevolmente alle esigenze di pubblicazione di cui al D. Lgs 33/2013 attraverso un'interazione diretta con i database gestionali dell'Ateneo da cui vengono estratti i dati di interesse. Sono state standardizzate alcune procedure di gestione dei dati e realizzati strumenti che supportano le strutture centrali e dipartimentali nell'analisi qualitativa dei dati ai fini della pubblicazione.

Sul "Portale della trasparenza" sono pubblicati i dati relativi alle due sezioni "Dati sui pagamenti" (art. 4-bis D. Lgs. 33/2013) e "Bandi di gara e contratti - Informazioni sulle singole procedure" (art. 1 co. 32 L. 190/2012).

Al fine di utilizzare per l'adempimento degli obblighi di trasparenza i dati inseriti in banche dati di enti esterni (v. all. B al D. lgs. 33/2013), nel 2019 è previsto che venga avviata un'analisi delle banche dati citate al fine di valutare se sia possibile automatizzare la pubblicazione dei dati presenti in esse.

Obiettivo 12: pubblicazione automatica di dati per la trasparenza mediante link ipertestuali a banche dati di enti esterni (v. allegato B del d. lgs. 33/2013 – All. 2 al presente Piano).

Struttura responsabile: Servizio Automazione Gestionale, Servizi titolari di profili in banche dati.

Anno	Misura	indicatori
2019	Studio di fattibilità sulla pubblicazione automatica mediante link ad enti esterni e pianificazione delle attività	Azione intrapresa: si/no
2020	Implementazione della pubblicazione automatica mediante link ad enti esterni	Numero di link
2021	Implementazione della pubblicazione automatica mediante link ad enti esterni	Numero di link



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

1.4. Modifiche regolamentari

Obiettivo 13: presentazione agli Organi del regolamento sui tre tipi di accesso, modifiche del Regolamento per l'accesso ai ruoli

Struttura responsabile: RPCT e struttura di supporto, Servizio legale, Servizio Organizzazione e Innovazione

L'adeguamento dei regolamenti interni di Ateneo costituisce una delle principali misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Per ciò che concerne i regolamenti, al fine di fornire una guida agli uffici dell'Amministrazione e agli utenti, la Struttura di supporto e il Servizio Legale hanno redatto una bozza di Regolamento per l'accesso che, in un unico documento, regola i tre tipi di accesso ad oggi vigenti nell'ordinamento italiano, ovvero: accesso documentale (L. 241/1990), accesso civico (D. Lgs. 33/2013), accesso civico generalizzato (D. Lgs. 97/2016).

A settembre 2017 è terminata la fase redazionale del Regolamento in parola ma contestualmente il GLAT si è incaricato di redigere una bozza che potesse fornire una base omogenea per tutte le università aderenti.

Inoltre, alla luce di una sempre più corposa ed elaborata giurisprudenza amministrativa in materia di coordinamento dei diversi istituti di accesso esistenti, si giustifica un'ulteriore attesa che permetta il recepimento, nel nuovo regolamento, degli orientamenti giurisprudenziali più consolidati.

Infine, la bozza di regolamento per i tre tipi di accesso che ANAC ha posto in consultazione costituirà ulteriore parametro di confronto con la bozza di regolamento di Ateneo.

Al fine di facilitare la gestione degli accessi agli atti e tenere il registro di questi, così come voluto da ANAC, si rimanda a quanto identificato nell'obiettivo 20 in merito all'application-form unico per accesso documentale, civico, civico generalizzato.

Altro regolamento che dovrà essere sottoposto a verifica è il Regolamento per l'accesso ai ruoli del PTA, al fine di meglio bilanciare le esigenze di trasparenza (che devono permeare l'iter concorsuale) con quelle di tutela della privacy dei candidati.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Anno	Misura	indicatori
2019	Presentazione ai vertici politico e amministrativo del regolamento per i tre tipi di accesso ed adeguamento modulistica Presentazione agli organi revisione del regolamento accesso ai ruoli del PTA	Presentazione: si/no

Obiettivo 14: adeguamento contrattualistica e modulistica in materia di pantouflage.

Servizio responsabile: Servizio Organizzazione e Innovazione

L'art. 1, co. 42, lett. l) della l. 190/2012, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (pantouflage), introducendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il co. 16-ter, ove è disposto 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 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 precostituirsi 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 (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

L'adeguamento della contrattualistica deve avvenire con riferimento all'art. 53 co. 16-ter del D. Lgs. 165/2001 e art. 21 del D. Lgs. 39/2013. Articolo, quest'ultimo, che prevede che ai soli fini dell'applicazione del comma 16-ter dell'art. 53 del d. lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Ai senso del PNA 2018 (ancora in consultazione) si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

È necessario dunque che nei PTPC, quale misura volta a implementare l'attuazione dell'istituto, sia previsto l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.

Anno	Misura	Indicatori
2019	Adeguamento modulistica e contrattualistica dirigenti Controlli a campione per incarichi e cariche pubbliche	Adeguamento modulistica e contrattualistica sì/no Controlli a campione sì/no
2020	Adeguamento modulistica e contrattualistica dirigenti Controlli a campione per incarichi e cariche pubbliche	Adeguamento modulistica e contrattualistica sì/no Controlli a campione sì/no
2021	Adeguamento modulistica e contrattualistica dirigenti Controlli a campione per incarichi e cariche pubbliche	Adeguamento modulistica e contrattualistica sì/no Controlli a campione sì/no



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Obiettivo 15: aggiornare il Codice etico e di Comportamento e valutarne la fusione in unico documento.

Struttura responsabile: RPCT e struttura di supporto, Servizio legale, Servizio organizzazione e innovazione, Servizio gestione personale docente, Ufficio procedimenti disciplinari.

Con l'Aggiornamento al PNA 2017 vengono sostanzialmente confermate le criticità relative al mondo universitario in merito all'adozione di un codice etico e di comportamento unico.

In questa sede l'ANAC si impegna, in stretta collaborazione con il MIUR ed altri soggetti presenti al Tavolo tecnico, a predisporre al più presto apposite Linee guida per orientare e promuovere un nuovo ciclo di codici di comportamento/etici da parte delle università (cfr. par. 6.1, pag. 69 del PNA 2017).

A prescindere dalle indicazioni di ANAC e MIUR, si intende nel corso del 2019 procedere con lo studio di fattibilità in merito alla fusione dei due documenti (con particolare riferimento alle indicazioni ANAC, con differenziazione delle fattispecie di responsabilità e divisione dei procedimenti sanzionatori in caso di violazione delle disposizioni a seconda della categoria di appartenenza: docenti, studenti, PTA).

Nelle more della pubblicazione delle preannunciate linee guida ANAC-MIUR (v. PNA 2017, par. 6.1, p. 69 e, ai sensi della bozza dell'aggiornamento del PNA 2018 previste per i primi mesi del 2019, p. 19), verranno identificate le aree dei due codici che comunque dovranno essere aggiornate in materia di adeguamento con la normativa/prassi per la prevenzione della corruzione e di una più puntuale gestione del conflitto di interessi (ad esempio: esplicitazione degli obblighi di collaborazione nella redazione del PTPCT; obblighi di collaborazione doveri del personale docente in tema di didattica e ricerca, doveri degli studenti, abuso della posizione, plagio, conflitti di interesse nella ricerca, favoritismi, ecc.).

Infine i servizi competenti, qualora si valutasse di fondere i due codici in un unico testo (anche sulla base di esperienze di altri atenei quali Bologna, Camerino, Salerno), possono valutare l'istituzione di un gruppo di lavoro ad hoc.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Anno	Misura	Indicatori
2019	Traduzione statuto in inglese Studio fattibilità fusione codici Identificazione aree da sottoporre ad aggiornamento	Traduzione sì/no Studio fattibilità: sì/no Identificazione aree da aggiornare: sì/no
2020	Adeguamento a Linee Guida annunciate da ANAC Istituzione gruppo di lavoro per fusione o aggiornamento	Adeguamento sì/no Istituzione gruppo di lavoro: sì/no
2021	Presentazione documenti aggiornati ai vertici politici e amministrativi	Presentazione sì/no

Obiettivo 16: previsione modalità procedimento disciplinare nei confronti del Rettore.

Struttura responsabile: Servizio Legale

Il PNA 2017 manifesta l'esigenza di esplicitare il procedimento disciplinare nei confronti del Rettore, tendenzialmente prevedendo che le sue funzioni siano esercitate dal Decano dei docenti ordinari. In particolare devono essere analizzati i procedimenti ex art. 51 dello Statuto e il Regolamento di funzionamento del Collegio di disciplina dell'Università degli Studi di Pavia ai sensi dell'art.10 L.240/2010 e dell'art. 51 dello Statuto di Ateneo.

Inoltre, al fine di completare il quadro, sarà necessario adeguare anche le previsioni del Codice Etico che pure prevede il diritto di iniziativa del Rettore ai sensi dell'art. 18.

Anno	Misura	Indicatori
2019	Approntamento modifiche a Statuto e Codice Etico	Approntamento sì/no
2020	Presentazione modifiche ai vertici politici e amministrativi	Presentazione sì/no



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

1.5. Il sistema di ascolto permanente

Obiettivo 17: proseguire nel lavoro avviato di implementazione di un sistema di ascolto permanente attraverso l'erogazione di questionari per la valutazione del clima etico.

Struttura responsabile: RPCT e struttura di supporto, Servizio qualità della didattica e servizi agli studenti, Area tecnica informatica e sicurezza.

La corruzione e la cattiva amministrazione sono fenomeni connotati da una forte *pathdependency*, ovvero la frequenza pregressa influisce sull'incidenza futura in quanto un ambiente poco virtuoso (reale o percepito che sia) depotenzia i disincentivi sociali per una condotta integra.

Per tale motivo è necessario che l'Amministrazione abbia un quadro il quanto più attendibile possibile relativamente alla percezione che la Comunità accademica ha del livello di corruzione interna e di quanta fiducia attribuisca alle istituzioni universitarie.

Il questionario, sottoposto anonimamente a tutta la Comunità Accademica (docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo, CEL, collaboratori esterni, studenti – compresi dottorandi) nel 2017, ha subito una profonda revisione contenutistica rispetto alla prima *survey* sperimentale del 2016. Le domande sono state infatti redatte sulla base di buone prassi rilevate in sede OCSE, Transparency International, questionari di altre PA italiane nonché domande ritagliate sulle esigenze conoscitive specifiche dell'Ente.

L'obiettivo è quello di identificare un set di indicatori che possa essere mantenuto nel tempo al fine di operare i necessari raffronti tra anni successivi.

Le batterie di domande (18 in totale più uno spazio per i commenti) sono state divise in quattro sezioni: 1) informazioni anagrafiche, per profilare ruolo in Ateneo, classe di età e titolo di studio del rispondente; 2) conoscenza degli istituti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e delle iniziative implementate dall'Ateneo; 3) percezione del fenomeno di corruzione/malamministrazione in Ateneo; 4) suggerimenti.

Il medesimo questionario verrà riproposto nel 2019, utilizzando il 2018 come parametro di riferimento per la comparazione dei dati.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Anno	Misura	indicatori
2019	Sottoposizione survey a tutta la comunità accademica Raffronto tra anni consecutivi	Survey proposta sì/no
2020	Sottoposizione survey a tutta la comunità accademica Raffronto tra anni consecutivi	Survey proposta sì/no
2021	Sottoposizione survey a tutta la comunità accademica Raffronto tra anni consecutivi	Survey proposta sì/no

1.6. Procedura per la segnalazione degli illeciti

Obiettivo 18: revisione procedura segnalazione illeciti.

Struttura Responsabile: RPCT e struttura di supporto, Area tecnica informatica e sicurezza.

Allo stato attuale l'Ateneo permette la segnalazione dell'illecito attraverso tre canali: per le vie brevi, a mezzo mail (segnalazioneilleciti@unipv.it) e mediante una piattaforma online dedicata.

L'accesso alla piattaforma richiede l'autenticazione dell'utente al quale è richiesto di compilare una maschera al fine di rendere la segnalazione circostanziata. All'invio della segnalazione, al RPCT e ai suoi due collaboratori, i cui nomi sono indicati nella pagina web dedicata, arriva una mail da un indirizzo dell'Amministrazione da cui non è possibile risalire al segnalante.

Lo sblocco dell'identità di quest'ultimo avviene solo mediante una procedura aggravata che lascia una traccia informatica immutabile.

L'accesso a tale piattaforma è consentito, attualmente, dati i vincoli tecnologici, solo agli utenti in possesso di account mail con dominio @unipv.it ed è dunque precluso alle altre categorie previste dall'art. 54-bis co. 2 del T.U. del pubblico impiego ovvero ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica (ferma restando la possibilità per questi di effettuare la segnalazione mediante gli altri canali che sono messi a disposizione). Inoltre, per gli stessi vincoli tecnologici, non è possibile estendere l'istituto anche ai dipendenti di enti pubblici economici ovvero ai dipendenti di enti di



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

diritto privato sottoposti al controllo dell'Ateneo, anche se allo stato attuale, questi ultimi, di fatto, hanno accesso al canale di segnalazione mediante piattaforma in quanto dipendenti dell'Amministrazione.

Si è a lungo dibattuto circa l'opportunità di aprire la procedura anche al corpo studentesco ma, al termine dell'istruttoria, si è deciso valutare altre opzioni per la segnalazione degli studenti. La motivazione risiede nel fatto che, nel caso in cui sia necessario risalire all'identità del segnalante (per esigenze di istruttoria o di difesa dell'incolpato), il Dipartimento della funzione pubblica, incaricato dalla legge della tutela del dipendente segnalante, non potrebbe intervenire in tutela dello studente, facendo ricadere unicamente su questo le conseguenze potenzialmente avverse della segnalazione.

Inoltre, nella consapevolezza che l'architettura dell'infrastruttura informatica di segnalazione possa incentivare o meno l'utilizzo della stessa, si è cercata una soluzione che permetta un dialogo in anonimo tra la Struttura di supporto e il segnalante per tutta la durata dell'istruttoria, e non solo nel caso di primo accesso alla procedura come invece avviene attualmente (pur nel pieno rispetto degli obblighi di legge).

Si sono dunque valutati i sistemi in uso presso altre università nonché i prodotti messi a disposizione per il libero riutilizzo dall'AGID. Infine, anche dopo consultazione con il gruppo del GLAT, si è deciso di attendere il rilascio da parte di ANAC di un software dedicato. Dopo tale rilascio si valuterà se utilizzare quanto predisposto da ANAC o se dotarsi un sistema reperito dal catalogo AGID o ancora se iniziare a progettare una soluzione *in house*.

Nel corso del 2019 verrà eseguito uno studio di fattibilità al fine di creare una piattaforma per la ricezione di istanze provenienti da studenti e dalla società civile coperte, oltre che da riservatezza, anche da assoluto anonimato, purché siano adeguatamente circostanziate, eventualmente coinvolgendo anche il Garante degli Studenti, il CUG e i presidi della società civile presenti sul territorio.

Ad ogni modo è da effettuarsi una revisione della modulistica, che deve andare verso una totale informatizzazione del sistema, nonché delle istruzioni di cui deve valutarsi la trasfusione in una procedura maggiormente istituzionalizzata o un regolamento, soprattutto con riferimento ai rapporti tra RPCT e Ufficio procedimenti disciplinari o altri organi disciplinari.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Alla luce della normativa sopraggiunta, nonché dell'esigenza, caldamente auspicata da ANAC in diverse occasioni pubbliche e corsi di formazione, di estendere la platea dei potenziali segnalanti e la conseguente necessità di dotarsi di nuove linee guida, inducono l'Amministrazione, in un'ottica di razionalizzazione delle risorse, ad attendere che l'ANAC provveda al rilascio in riuso del software annunciato.

Solo allora si potrà valutare la possibilità di estendere le possibilità di segnalazione anche a studenti, società civile e all'utenza in generale. Si vuole solo ricordare che anche gli studenti possono accedere agli altri sistemi di segnalazione disponibili nonché, in aggiunta, hanno la possibilità di comunicare in modo del tutto anonimo eventuali criticità in occasione della somministrazione annuale del questionario sulla percezione della corruzione.

L'architettura di questo software sarà poi fondamentale per redigere un regolamento che tenga in debita considerazione i vincoli tecnologici del nuovo programma.

Nelle more dell'adozione del presente Piano, l'ANAC ha comunicato che a partire dal 15 gennaio 2019 è disponibile per il riuso l'applicazione informatica "Whistleblower" per l'acquisizione e la gestione - nel rispetto delle garanzie di riservatezza previste dalla normativa vigente - delle segnalazioni di illeciti da parte dei pubblici dipendenti, così come raccomandato dal disposto dell'art. 54 bis, comma 5, del d.lgs. n. 165/2001 e previsto dalle Linee Guida di cui alla Determinazione n. 6 del 2015.

La piattaforma consente la compilazione, l'invio e la ricezione delle segnalazioni di presunti fatti illeciti nonché la possibilità per l'ufficio del Responsabile della prevenzione corruzione e della trasparenza (RPCT), che riceve tali segnalazioni, di comunicare in forma riservata con il segnalante senza conoscerne l'identità. Quest'ultima, infatti, viene segregata dal sistema informatico ed il segnalante, grazie all'utilizzo di un codice identificativo univoco generato dal predetto sistema, potrà "dialogare" con il RPCT in maniera spersonalizzata tramite la piattaforma informatica. Ove ne ricorra la necessità il RPCT può chiedere l'accesso all'identità del segnalante, previa autorizzazione di una terza persona (il cd. "custode dell'identità").

Anno	Misura	indicatori
2019	Valutazione del software open rilasciato da ANAC o da piattaforma https://www.whistleblowing.it/ al fine di permettere	Valutazione sì/no



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

	la segnalazione di fornitori, studenti, società civile ed enti controllati.	
2020	Implementazione applicazioni individuate	Implementazione sì/no
2021	Redazione regolamento sulla base dei gestionali utilizzati	Redazione sì/no

1.7. Rotazione del personale tecnico amministrativo

Obiettivo 19: messa a punto di un sistema organico di rotazione del personale.

Struttura responsabile: Servizio organizzazione e innovazione, Direzione generale

Al fine di limitare il consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, la normativa in tema di prevenzione della corruzione prevede l'istituto della rotazione del personale.

Essa deve essere attuata attraverso un'adeguata organizzazione, programmazione e formazione del personale coinvolto, che riducano quanto più possibile inefficienze amministrative e/o malfunzionamenti.

L'analisi dei processi in corso ha evidenziato che alcune professionalità sottendono a competenze e conoscenze tecnico-specialistiche e ad un livello di professionalità molto settoriale, spesso acquisibili unicamente attraverso un percorso di studio, corsi di formazione di lunga durata, competenze tecniche affinate sul campo, esperienza professionale di durata pluriennale. Inoltre l'esiguo numero di dirigenti (5) e l'impossibilità di prevedere l'ingresso o l'upgrade di personale nella categoria elevate professionalità, di fatto limitano le possibilità di turnazione. L'elevata età anagrafica e di carriera del personale EP se da un lato non consente interventi di riqualificazione, costituisce però un'opportunità di rotazione per gli anni a venire.

Nonostante le difficoltà, stiamo progettando un sistema di rotazione per i prossimi tre anni in un'ottica di *change management* per un'ottimale organizzazione e utilizzo delle risorse umane. Le figure oggetto del piano di rotazione, saranno non solo i Dirigenti e i Responsabili gestionali, ma anche il personale TA preposto ad attività a maggior rischio di corruzione. Dall'analisi dei



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

processi in corso, sono stati individuati i macro-processi su cui intervenire in modo prioritario nei prossimi anni.

MACRO-PROCESSI	PROCESSI
Servizi per il diritto allo studio	Contributi studenteschi (definizione importi di contributo per anno accademico in funzione di favorire il diritto allo studio) Benefici economici (es. comprende; borse e premi di studio ; attività di collaborazione degli studenti - 150 ore ; assegni di tutorato). Servizi (comprende sia i servizi alla generalità degli studenti sia quelli a target). I principali servizi sono: a)agevolazioni per iniziative culturali; b)sostegno economico alle associazioni; c)consulenza agli studenti per i contratti d'affitto; d)servizi studenti con disabilità; e)servizi a studenti disturbi specifici apprendimento - DSA; Servizi legati a infrastrutture (comprende sale studio; spazi per gruppi e associazioni; punti ristoro)
Affari generali istituzionali e funzionamento degli organi (compresa comunicazione istituzionale e donazioni e	Donazioni Donazioni e lasciti
Gestione e sviluppo delle risorse umane	Pianificazione pluriennale e annuale delle risorse umane Presidio delle procedure di selezione del personale docente Reclutamento e selezione del personale a TD e TI, collaboratori, co.co.co (compresa mobilità in entrata o interscambio) Attribuzione di incarichi a docenti a contratto e tutor didattici Conferimento incarico assegnista di ricerca Formazione del personale (compresa la mobilità internazionale dei DOCENTI e TA) Organizzazione/riorganizzazione unità organizzative di Ateneo, compresa attribuzione incarichi responsabilità TA Mobilità interna del personale Mobilità esterna in uscita del personale Gestione carriera personale (compresi servizi previdenziali) Relazioni sindacali
Acquisizione di beni, servizi e lavori	Programmazione acquisizione di beni, servizi Acquisizione di beni e servizi Acquisizione di lavori in affidamento diretto (da € 0 a 20.000,00) Acquisizione lavori (sopra € 20.000)
Contratti attivi	Per prestazioni patrimoniali (comprende vendite, comodati, concessioni e locazioni) Per prestazioni di beni e servizi (comprende commercializzazione brevetti e autonomia spin off)
Gestione logistica, spazi, patrimonio e servizi generali	Gestione patrimonio immobiliare Gestione diretta arredi, attrezzature e mezzi di trasporto
Finanza e contabilità	Gestione del bilancio Ciclo attivo Ciclo passivo
Servizio giuridico, legale e contenzioso (comprende: attività di sostegno giuridico alla funzione attiva; attività di consulenza legale specialistica giudiziale e stragiudiziale)	Reclami e Ricorsi gerarchici (comprende reclami al garante degli studenti) Accesso agli atti documentali ex 241/90 Accesso generalizzato F.O.I.A. Gestione obbligazioni (attive e passive; contrattuali ed extracontrattuali; patrimoniali e non patrimoniali) Sostegno giuridico alla gestione attiva in relazione agli ambiti di specifico interesse Consulenza legale specialistica precontenziosa e contenziosa Ufficiali roganti

Si prevede una rotazione del personale le cui attività prevalenti sono riconducibili ai processi sopraelencati.

Il piano puntuale sarà sviluppato di anno in anno tenendo conto delle modifiche organizzative e avendo contezza di non pregiudicare il funzionamento generale dell'Ateneo.

Per il 2019 il piano puntuale che si sta delineando, prevede un focus sull'area del personale, sugli approvvigionamenti, sulla didattica. Il Piano coinvolgerà sia responsabili gestionali, che personale abitualmente impegnato nelle attività individuate a forte rischio di corruzione.

Si prevede inoltre di inserire, laddove possibile, il personale neoassunto in processi individuati ad alto rischio, come i contributi studenteschi, il reclutamento del personale, gli approvvigionamenti, l'acquisizione di beni e servizi, la gestione del patrimonio immobiliare, la gestione del bilancio e i servizi giuridici.

ROTAZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO PER IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE E GARE.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Come già previsto e attuato negli anni precedenti, le strutture che governano i procedimenti concorsuali per il PTA e di gara definiscono le Commissioni esaminatrici:

- nel rispetto delle procedure previste dalla normativa;
- selezionando i componenti sulla base del possesso delle adeguate competenze;
- adottando criteri di rotazione.

Tale procedimento rimarrà invariato fintanto che non verrà predisposto l'Albo nazionale dei componenti delle commissioni giudicatrici nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici di cui all'art. 78 del Codice degli Appalti.

Per garantire equità di trattamento e per prevenire fenomeni di corruzione, i membri delle Commissioni per il reclutamento del personale vengono scelti secondo i seguenti criteri:

- possesso di comprovata esperienza professionale nello specifico ambito della posizione messa a bando;
- non più di due componenti della Commissione afferiscono alla struttura a cui il posto è assegnato;
- il terzo componente viene scelto dal Direttore Generale fra il personale tecnico amministrativo, docente o personale esterno qualificato;
- il Segretario verbalizzante viene scelto tra il personale amministrativo debitamente formato, in modo da garantire una verbalizzazione regolare e in tempi brevi;
- tutti i membri non possono far parte delle Commissioni giudicatrici per più di due volte all'anno.

Analoghi criteri di rotazione dovranno essere applicati anche per il personale docente.

LIMITAZIONE DELLA DURATA DEGLI INCARICHI DI RESPONSABILITÀ.

Gli incarichi di responsabilità hanno durata limitata. Al termine di ogni periodo ed in seguito alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, l'incarico può essere riassegnato alla medesima persona o a persona diversa, oppure non essere assegnato.

Nel caso di posizioni vacanti, si effettuerà una manifestazione di interesse per tutto il personale in possesso di requisiti specifici attinenti alle funzioni richieste dal ruolo. Una prima valutazione delle richieste pervenute sarà effettuata dalle persone indicate dal Direttore Generale in base alle specifiche responsabilità e competenze e, in istanza finale, dal Direttore Generale.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

ARTICOLAZIONE DELLE COMPETENZE. L'Ateneo, per scelta organizzativa, ha posto particolare attenzione all'eliminazione del fenomeno denominato "segregazione delle funzioni", per cui un dipendente è unico depositario di conoscenze e competenze specifiche di un settore, funzione, processo o singola attività. Sono state pertanto avviate una serie di iniziative volte alla sensibilizzazione dei Responsabili e di tutto il personale sul tema della condivisione delle competenze e delle responsabilità tra i dipendenti della medesima struttura, in modo da aumentare il livello di polivalenza degli operatori ed evitare che particolari mansioni siano patrimonio di singoli.

In particolare, le attività connesse allo svolgimento di istruttorie e accertamenti, all'adozione di decisioni e alla loro successiva attuazione e verifica sono svolte da più persone, in condivisione e nella massima trasparenza, in modo da favorire comportamenti adeguati e limitare il rischio dell'insorgenza di fenomeni corruttivi.

Come indicato anche dal PNA, i Dirigenti e i Responsabili di struttura sono tenuti a prevedere e introdurre modalità operative che favoriscano un'organizzazione del lavoro condivisa e partecipata alle attività assegnate alla struttura.

Anno	Misura	Indicatori
2019	Rotazione del personale Inserimento neoassunti su processi in aree di rischio	5% personale in aree di rischio soggetta a rotazione 25% assunti in aree di rischio sul totale degli assunti totali dell'anno
2020	Rotazione del personale I nserimento neoassunti su processi in aree di rischio	5% personale in aree di rischio soggetta a rotazione 25% assunti in aree di rischio sul totale degli assunti totali dell'anno
2021	Rotazione del personale Inserimento neoassunti su processi in aree di rischio	5% personale in aree di rischio soggetta a rotazione 25% assunti in aree di rischio sul totale degli



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

		assunti totali dell'anno
--	--	--------------------------

1.8. Informatizzazione dei processi

Obiettivo 20: proseguire nel lavoro avviato di sempre maggiore informatizzazione dei processi (dematerializzazione, piattaforma on line per richieste di accesso agli atti, informatizzazione del processo di gestione della performance organizzativa).

Struttura responsabile: Area tecnica informatica e sicurezza, Area Beni culturali, Servizio Gare e Appalti.

Gli adempimenti normativi sempre più numerosi e complessi imposti da un crescente bisogno di efficacia, efficienza e trasparenza rendono necessaria una sempre maggiore informatizzazione dei processi. I temi più rilevanti che oggi impegnano le Istituzioni sono sicuramente la reingegnerizzazione strategica dei processi, l'integrazione dei sistemi e la dematerializzazione.

L'Ateneo sta portando avanti attività di sviluppo di sistemi gestionali integrati e finalizzati alla condivisione di informazioni comuni e alla definizione di un insieme di strumenti di supporto per potenziare la valutazione, l'analisi e il controllo delle attività e per ottimizzare la pianificazione e il monitoraggio dell'allocazione delle risorse finanziarie, logistiche e umane.

Particolare attenzione è stata prestata alle iniziative nazionali di digitalizzazione dei processi con particolare riferimento ai pagamenti elettronici (PagoPA), alla fattura elettronica, a SIOPE+ e alla gestione dell'identità digitale (SPID).

L'attività si è poi concentrata sulla razionalizzazione dei flussi della contribuzione per l'eliminazione di tutte le anomalie che contrastano con la loro corretta contabilizzazione nel quadro nella nuova COEP e sulla gestione delle prestazioni conto terzi secondo l'attuale regolamento di Ateneo.



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Nel 2018, in collaborazione con CINECA, è stato inoltre avviato un progetto per la realizzazione di un sistema di Performance Management (SPRINT) per la gestione, la misurazione e il controllo delle performance dell'organizzazione, a seguito dell'identificazione degli obiettivi da raggiungere in un dato periodo.

A partire dal mese di maggio 2017 l'Ateneo ha intrapreso l'avvio, graduale, del progetto di "protocollo unico" con l'obiettivo di passare da 92 Aree organizzative omogenee – AOO – ognuna dotata di proprio protocollo, che non dialoga con le altre direttamente, ad un'unica Area organizzativa omogenea e di conseguenza ad un unico protocollo informatico per tutto l'Ateneo. Questo permetterà, una volta a regime, nel 2019, una razionalizzazione anche dei processi interni, poiché il dialogo fra le singole strutture sarà diretto e i processi potranno essere completamente trasversali.

Nel 2017 è stata avviata, limitatamente ad alcune strutture, la dematerializzazione della produzione dei documenti dell'Amministrazione. Il passaggio verrà esteso a tutto l'Ateneo nel 2019. Il primo passo verso la dematerializzazione è avvenuto con la gestione delle e-mail ricevute dalle strutture integrata direttamente a protocollo informatico, consentendo di non stampare più i documenti per la registrazione.

Successivamente si è avviata la sperimentazione relativa alla produzione di documenti nativi digitali da parte dall'amministrazione centrale.

Anche il processo di firma digitale è stato integrato al sistema documentale *Titulus*, permettendo agli utenti di firmare il documento direttamente a sistema e di protocollarlo immediatamente. L'implementazione della firma digitale faciliterà anche il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali potendo fornire maggiori informazioni sul workflow.

Nel corso del 2018 è stata inoltre avviata la dematerializzazione dei concorsi banditi dall'Ateneo, mediante la piattaforma PICA del CINECA integrata con il sistema documentale *Titulus*, sperimentando la procedura online per le seguenti tipologie di bandi: Incarichi di insegnamento a terzi, Personale docente e ricercatori, Assegni di ricerca, Personale Tecnico Amministrativo. Nel 2019 è previsto l'avvio a regime per le suddette tipologie e l'estensione della sperimentazione per Dottorati ed Esame finale dottorati.

Sempre nell'ottica della dematerializzazione, nel 2019 verrà avviato lo studio di fattibilità per l'implementazione di una piattaforma online, integrata con il sistema documentale di Ateneo,



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

per accesso agli atti (documentale, civico e civico generalizzato) che permetta una più efficiente distribuzione delle istanze e l'estrazione di un registro delle istanze.

In generale, in prospettiva futura, oltre alla sempre migliore integrazione dei sistemi disponibili, si ritiene che l'informatizzazione dovrà essere ulteriormente potenziata nell'ambito della dematerializzazione dei processi amministrativi e dell'automazione nel settore degli approvvigionamenti e acquisti.

Anno	Misura	Indicatore
2019	Proseguire nella transizione della dematerializzazione/documenti nativi digitali e firma digitale (estensione a strutture periferiche) Studio di fattibilità di un nuovo sistema online per segnalazione illeciti in relazione a tipologia di utenti Studio di fattibilità per l'implementazione di una piattaforma online per richieste di accesso agli atti (documentale, civico, civico generalizzato). Dematerializzazione dei concorsi banditi dall'Ateneo Avvio sistema SPRINT di gestione della performance organizzativa	% strutture in grado di creare documenti nativi digitali Studio di fattibilità: sì/no Studio di fattibilità e piano di lavoro: sì/no Messa a regime delle tipologie sperimentate nel 2018 e sperimentazione nuove tipologie Avvio effettuato: sì/no
2020	Implementazione processo di dematerializzazione/documenti nativi digitali e firma digitale Implementazione di un nuovo sistema online per segnalazione illeciti in relazione a tipologia di utenti Realizzazione di una piattaforma online per richiesta di accesso agli atti (documentale, civico, civico generalizzato) Messa a regime della piattaforma per la gestione dei concorsi banditi dall'Ateneo	Processo completato sì/no Implementazione: sì/no Avvio piattaforma: sì/no % concorsi dematerializzati
2021	Monitoraggio processo di dematerializzazione/documenti nativi digitali e firma digitale Monitoraggio del nuovo sistema online per segnalazione illeciti in relazione a tipologia di utenti Monitoraggio della piattaforma online per richiesta di accesso agli atti (documentale, civico, civico generalizzato).	Processo completato sì/no Numero di segnalazioni Numero di richieste di accesso



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

1.9 Il finanziamento della ricerca

Obiettivo 21: aumentare la visibilità delle opportunità di finanziamento della ricerca.

Struttura responsabile: Servizio ricerca e terza missione.

Il PNA 2017 affronta alcune tematiche cruciali per il mondo della ricerca. Di interesse sono quelle riconducibili ai seguenti settori: 1) riduzione delle asimmetrie informative relativamente alle opportunità di finanziamento della ricerca; 2) imparzialità dei valutatori di progetti di ricerca; 3) trasparenza nella gestione degli spin-off.

1- Riduzione delle asimmetrie informative

L'Ateneo, nel tempo, ha avviato diverse misure finalizzate a garantire la circolazione delle informazioni sui bandi di finanziamento e, negli ultimi anni in particolare, ne ha introdotte di nuove con lo scopo di favorire ulteriormente la diffusione delle opportunità di finanziamento della ricerca.

I canali di comunicazione attivi allo scopo sopra menzionato sono i seguenti:

- sito web di Ateneo, che presenta una sezione dedicata alla ricerca;
 - comunicazioni e-mail al personale dell'Ateneo potenzialmente interessato alle opportunità di volta in volta segnalate;
 - canali social Facebook (<https://www.facebook.com/curiousunipv>) e Twitter (<https://twitter.com/curiousunipv>), sviluppati nell'ambito del progetto beCurious;
 - newsletter interna **READING, ResearchAndInnovation**, redatta e divulgata a docenti e ricercatori con cadenza bimestrale dal Servizio Ricerca e Terza Missione dell'Università di Pavia.
- Nel corso del prossimo triennio si prevede di proseguire con le attività di divulgazione avviate adeguandole, se necessario, sulla base di esigenze specifiche che dovessero sorgere nel frattempo.



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Anno	Misura	Indicatori
2019 e anni successivi	Continuazione beCurious e della newsletter Reading	Prosecuzione delle attività avviate: sì o no
2020	Valutazione ulteriori esigenze di trasparenza in merito a fonti di finanziamento	Valutazione effettuata: sì/no
2021	Valutazione ulteriori esigenze di trasparenza in merito a fonti di finanziamento	Valutazione effettuata: sì/no

2- Imparzialità dei valutatori dei progetti di ricerca

La problematica dell'imparzialità dei valutatori di progetti di ricerca, rileva, in particolare, nei casi di progetti di ricerca interni all'Ateneo.

Per affrontare questa problematica, l'Ateneo, in occasione della più recente iniziativa di finanziamento di progetti di ricerca interni con propri fondi (iniziativa Blue SkyResearch 2017, Decreto Rettorale n.456 del 24/02/2017), ha affidato la valutazione dei progetti di ricerca presentati dai ricercatori dell'Ateneo a revisori, anonimi e non noti, scelti da Cineca nell'ambito della banca dati REPRIZE.

In presenza di valutazioni pari merito, il bando prevedeva poi, nello specifico, l'istituzione di una commissione interna per dirimere l'attribuzione del finanziamento sulla base di criteri preventivamente definiti all'interno dello stesso bando.

Al termine dei lavori di valutazione sono state esperite le verifiche formali dei requisiti di ammissibilità e della veridicità delle autocertificazioni sui progetti vincitori e sono state rese note le graduatorie finali dei progetti e il finanziamento degli stessi a seguito del passaggio agli Organi Accademici.

La procedura adottata in occasione del bando Blue SkyResearch rappresenta un approccio di riferimento che potrebbe trovare nuova applicazione nel caso dovessero presentarsi situazioni analoghe di finanziamento di progetti di ricerca interni all'Ateneo.

3- Trasparenza nella gestione degli spin-off



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

Con l'obiettivo di attuare le misure proposte dal PNA 2017, la pagina web del sito istituzionale di Ateneo relativa agli spin-off è stata arricchita di informazioni generali e specifiche.

Le informazioni generali illustrano sinteticamente la differenza tra spin-off partecipati e spin-off non partecipati, ma accreditati nonché l'elenco delle prestazioni erogate agli spin-off attivi a titolo gratuito (es. supporto del Servizio ricerca e terza missione) e oneroso (es. concessione spazi nei dipartimenti), mentre le informazioni specifiche riguardano ogni singolo spin-off attivo e includono:

- ragione sociale e tipologia (partecipato o accreditato)
- breve descrizione dell'attività sociale, sito web
- se partecipato, indicazione di capitale sociale sottoscritto ed eventuale limite alla durata dell'impegno
- se accreditato, indicazione delle prestazioni erogate dall'Ateneo a titolo gratuito
- nome del personale di Ateneo coinvolto, ruolo

Le informazioni relative agli spin-off saranno costantemente aggiornate e, nel corso del 2019, la pagina web sarà ulteriormente integrata con le seguenti informazioni:

- dichiarazione su conflitto di interessi
- dichiarazione annuale, al termine di ogni esercizio, relativa a dividendi, compensi e remunerazioni e ogni altro beneficio a qualunque titolo ottenuto dalla società da personale a tempo pieno.

Obiettivo 22: gestione trasparente degli spin-off.

Struttura responsabile: Servizio ricerca e terza missione.

Contestualmente sarà inoltre aggiornato il regolamento di Ateneo in materia di spin-off, al fine di renderlo coerente con la normativa sopraggiunta, con il regolamento sulle inconfiribilità/incompatibilità dei docenti (in fase di completamento), con il PNA 2017 e con l'atto di indirizzo MIUR, e che, in particolare, sia armonizzato con le Policy già approvate.

Anno	Misura	indicatori
2019 e anni successivi	Aggiornamento delle informazioni pubblicate in materia di spin-off: - Breve descrizione della differenza tra spin-off	Aggiornamento effettuato: si/no



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

	<p>partecipati e spin-off non partecipati, ma accreditati.</p> <ul style="list-style-type: none">- Elenco delle prestazioni erogate a titolo gratuito dal servizio agli spin off attivi (e anche di quelle a titolo oneroso come spazi in concessione nei dipartimenti) <p>Elenco degli spin off con le seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none">- ragione sociale, tipologia (partecipato o accreditato)- breve descrizione dell'attività sociale, sito web- se partecipato, indicazione di capitale sociale sottoscritto ed eventuale limite alla durata dell'impegno- se accreditato, indicazione delle prestazioni erogate a titolo gratuito- nome personale coinvolto, ruolo	
2019	<p>Integrazione dell'elenco spin off con le dichiarazioni:</p> <ul style="list-style-type: none">- dichiarazione su conflitto di interessi per il personale coinvolto nello spin-off;- dichiarazione annuale, al termine di ogni esercizio, relativa a dividendi, compensi e remunerazioni e ogni altro beneficio a qualunque titolo ottenuto dalla società da personale a tempo pieno; <p>Regolamento spin off con particolare riguardo alla sua armonizzazione con le Policy già approvate.</p>	<p>Integrazione effettuata: sì/no</p> <p>Regolamento redatto: sì/no</p>
2020	<p>Valutazione ulteriori esigenze di trasparenza in merito alla gestione degli spin-off</p>	<p>Valutazione effettuata: sì/no</p>
2021	<p>Valutazione ulteriori esigenze di trasparenza in merito alla gestione degli spin-off</p>	<p>Valutazione effettuata: sì/no</p>



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

Tabella riassuntiva obiettivi anticorruzione per il triennio 2019-2021

	Obiettivo	Struttura responsabile
1	Maggiore istituzionalizzazione del sistema di monitoraggio attraverso incontri di monitoraggio	RPCT e struttura di supporto, tutte le strutture che presidiano processi interessati da misure di mitigazione del rischio corruttivo nel presente piano
2	Integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno	RPCT e struttura di supporto
3	Graduale potenziamento, integrazione e razionalizzazione dei sistemi di controllo interni	<ul style="list-style-type: none">• La mappatura dei processi: Servizio Organizzazione e Innovazione• Istituzione e operatività di un sistema di controlli interni ed indipendenti del RPCT: Servizio Organizzazione e Innovazione; RPCT e struttura di supporto, tutte le strutture di volta in volta chiamate ad effettuare controlli relativamente agli ambiti di propria competenza;• Monitoraggio a campione relativo all'adempimento obblighi di pubblicazione: RPCT e Struttura di Supporto.• Monitoraggio del rispetto dei termini procedurali: tutti i dirigenti
4	Estrazione e confronto pluriennale relativa a indicatori sugli approvvigionamenti	Servizio gare e appalti, Servizio pianificazione programmazione e controllo
5	Ulteriore implementazione del sistema di approvvigionamento (U-BUY)	Area tecnica informatica e sicurezza, Servizio gare e appalti
6/a	Avvio di un sistema di rotazione dei segretari delle commissioni concorsuali e altre misure di informazione/formazione e responsabilizzazione trasversali	Servizio Organizzazione e Innovazione
6/b	Avvio di un sistema di rotazione dei componenti delle commissioni concorsuali e altre misure di informazione/formazione e responsabilizzazione trasversali	Servizio gestione personale docente
7	Potenziare il controllo su enti controllati, partecipati o istituzionalmente collegati	RPCT e struttura di supporto, Servizio legale
8/a	Regolamenti in materia conflitto di interesse,	Servizio organizzazione e innovazione



UNIVERSITÀ
DI PAVIA

	incompatibilità e inconfiribilità di incarichi per il personale docente e tecnico-amministrativo	
8/b	Regolamenti in materia conflitto di interesse, incompatibilità e inconfiribilità di incarichi per il personale docente e tecnico-amministrativo	Servizio gestione personale docente
9	Formazione e sensibilizzazione in materia di anticorruzione, trasparenza, etica e integrità.	Servizio Organizzazione e Innovazione, RPCT e Struttura di supporto
10	Migliorare la comunicazione interna aumentando il livello di coinvolgimento e sensibilizzazione dei membri della comunità accademica, della società civile e della rappresentanza sindacale unitaria	RPCT e struttura di supporto
11	Attribuzione alle strutture degli obblighi in materia di pubblicazione in materia di trasparenza	RPCT e struttura di supporto, tutte le strutture
12	Pubblicazione automatica di dati per la trasparenza mediante link ipertestuali a banche dati di enti esterni (v. allegato B del d. lgs. 33/2013 – All. B al presente Piano)	Servizio Automazione Gestionale, Servizi titolari di profili in banche dati
13	Presentazione agli Organi del regolamento sui tre tipi di accesso, modifiche del Regolamento per l'accesso ai ruoli	RPCT e struttura di supporto, Servizio legale, Servizio Organizzazione e Innovazione
14	Adeguamento contrattualistica e modulistica in materia di pantouflage	Servizio Organizzazione e Innovazione
15	Aggiornare il Codice etico e di Comportamento e valutarne la fusione in unico documento	RPCT e struttura di supporto, Servizio legale, Servizio organizzazione e innovazione, Servizio gestione personale docente, Ufficio procedimenti disciplinari
16	Previsione modalità procedimento disciplinare nei confronti del Rettore	Servizio Legale
17	Proseguire nel lavoro avviato di implementazione di un sistema di ascolto permanente attraverso l'erogazione di questionari per la valutazione del clima etico	RPCT e struttura di supporto, Servizio qualità della didattica e servizi agli studenti, Area tecnica informatica e sicurezza
18	Revisione procedura segnalazione illeciti	RPCT e struttura di supporto, Area tecnica informatica e sicurezza
19	Messa a punto di un sistema organico di rotazione del personale	Servizio organizzazione e innovazione, Direzione generale
20	Proseguire nel lavoro avviato di sempre maggiore	Area tecnica informatica e sicurezza, Area Beni



**UNIVERSITÀ
DI PAVIA**

	informatizzazione dei processi (dematerializzazione, piattaforma on line per richieste di accesso agli atti, informatizzazione del processo di gestione della performance organizzativa)	culturali, Servizio Gare e Appalti
21	Aumentare la visibilità delle opportunità di finanziamento della ricerca	Servizio ricerca e terza missione
22	Gestione trasparente degli spin-off	Servizio ricerca e terza missione