

AGGIORNAMENTO
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE
2014 – 2016



Sommario

<i>Premessa</i>	2
<i>Introduzione</i>	2
<i>Nuovo programma per la prevenzione della corruzione</i>	8
<i>Le Responsabilità</i>	10

Premessa

Il modello organizzativo della struttura amministrativa dell'Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” è attualmente oggetto di una ristrutturazione al fine di:

- innalzare la qualità dei servizi e la capacità di risposta alle esigenze degli utenti;
- creare ambiti funzionali omogenei;
- migliorare l'informazione e la comunicazione, sia interna e che esterna (istituzionale).

Qualsiasi aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) non può prescindere dall'attendere l'entrata in vigore del nuovo organigramma e, quindi, è necessario posticipare qualsiasi analisi e valutazione delle aree a rischio di corruzione.

L'aggiornamento del P.T.P.C. 2014-2016, ha lo scopo di illustrare le procedure che diventeranno operative una volta conclusa la fase di riorganizzazione della struttura amministrativa. Con la nuova mappatura dei processi amministrativi sarà possibile avviare la valutazione dei rischi di corruzione e, quindi, identificare le misure più appropriate da adottare per la sua gestione.

Introduzione

In attuazione alla legge 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, la cosiddetta “legge anticorruzione” e sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., il Consiglio di Amministrazione di Ateneo nella seduta del 28 gennaio 2014, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.), ha approvato il P.T.P.C. 2014-2016 unitamente al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 (P.T.T.I.).

Il P.T.P.C. e il P.T.T.I. sono stati predisposti quali documenti distinti, garantendo il coordinamento e la coerenza fra i contenuti. Il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza rappresenta un valido strumento di diffusione ed affermazione della cultura del rispetto delle regole, nonché di prevenzione e di lotta ai fenomeni corruttivi. Gli obiettivi contenuti nel piano sono stati formulati in collegamento con il relativo Piano della Performance.



Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”

Il P.T.P.C. è stato redatto nell’ottica di fornire una quadro completo degli uffici esposti a rischio di corruzione e stabilire interventi atti a prevenire qualsiasi forma di corruzione. Il piano è stato pubblicato sul sito “Amministrazione trasparente”, nella sezione denominata “Altri contenuti – corruzione”. Il P.T.P.C. 2014-16 è stato curato dal R.P.C. con la partecipazione di tutti i responsabili dei servizi di rispettiva competenza.

Nel mese di maggio 2014 con D.R. n. 1050 del 21/05/2014 il Prof. Avv. Gian Piero Giuseppe Milano, direttore del Dipartimento di Giurisprudenza, è stato nominato R.P.C. dell’Università degli Studi di Roma.

Con D.R. n. 2047 del 20/07/2011 e successivo aggiornamento D.R. n. 1050/2014 del 21/05/2014, la Dott.ssa Silvia Quattrocioche, Dirigente della Divisione I, è stata nominata Responsabile per la Trasparenza di Ateneo dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”.

Con D.R. n. 1050/2014 del 21/05/2014, al Dott. Luca Pirozzi e alla Dott.ssa Silvia Quattrocioche è stato assegnato il compito di individuare e gestire le attività e le iniziative riguardanti la formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione, contribuendo in tal modo alla migliore realizzazione dell’obiettivo che costituisce elemento essenziale delle politiche di contrasto all’illegalità.

Al fine di creare un canale diretto tra il R.P.C. e gli stakeholder, è stata attivata una casella di posta elettronica dedicata, tramite la quale tutti i soggetti interessati possono formulare proposte, osservazioni e segnalare qualsiasi forma di “maladministration”. La partecipazione degli stakeholder è uno strumento efficace per l’attuazione di una politica eticamente corretta, per perseguire e realizzare una concreta attività di prevenzione della corruzione al fine di assicurare, attraverso gli strumenti operativi previsti e che si andranno ad affinare nel tempo, una maggiore trasparenza amministrativa e una migliore fruibilità dei servizi offerti.

A seguito dell’emanazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, approvato con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti



pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” è stato pubblicato, a cura del R.P.C., sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”, con D.R. 1761 del 30 luglio 2014, il Codice di comportamento dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”. L'adozione del sopra citato Codice rappresenta una delle “azioni e misure” principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, secondo quanto indicato nel P.N.A.. L'ambito di applicazione del Codice non riguarda esclusivamente i dipendenti dell’Ateneo, bensì le disposizioni assumeranno efficacia anche nei confronti di tutti i consulenti, collaboratori esterni, prestatori d'opera e/o professionisti, fornitori e terze parti. Il Codice costituisce elemento essenziale del P.T.P.C. di Ateneo in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti e, quindi, indirizzano l'azione amministrativa. Tutti i dipendenti sono stati portati a conoscenza della pubblicazione e del contenuto del citato Codice.

Un importante strumento di lotta alla corruzione è il whistleblowing che si basa sulla collaborazione dei dipendenti nel segnalare illeciti all'interno del luogo di lavoro e rappresenta l'insieme delle procedure atte ad incentivare e proteggere chi denuncia. Il whistleblower, colui che rileva l'illecito, è tutelato da qualsiasi azione lesiva dei suoi diritti (ai sensi dell'art.54 bis del D. Lgs. n. 165/2001) collegata direttamente o indirettamente alla sua segnalazione, a patto che essa non abbia, però, ad oggetto dichiarazioni mendaci e diffamatorie. Presso l’Ateneo ogni segnalazione, debitamente qualificata e completa, deve essere indirizzata al R.P.C. Al fine di sensibilizzare e informare i dipendenti sul ruolo del “whistleblower” è stata realizzata una pagina web, denominata “whistlebolwer”, quale sotto-sezione della pagina, denominata “Altri contenuti – Corruzione”, del sito “Amministrazione Trasparente”. In tale prospettiva, l’obiettivo perseguito è stato quello di fornire al dipendente un opuscolo illustrativo, denominato “whistleblowing” e un “modulo per la segnalazione di condotte illecite”, per chiarire indicazioni operative circa il contenuto e la modalità della trasmissione della segnalazione. La segnalazione si configura come uno strumento preventivo dal momento che la sua funzione primaria è quella di portare all’attenzione del R.P.C. i possibili rischi di “maladministration” di cui si è venuti a conoscenza.



E' stato pubblicato sul sito “Amministrazione Trasparente”, sezione “Performance”, sotto sezione “Benessere organizzativo”, la relazione, secondo lo schema predisposto dall’A.N.A.C., dei risultati dell’indagine sul “Benessere Organizzativo, il grado di condivisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e la Valutazione del superiore gerarchico” dell’Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”, per l’anno 2014. Buono è stato l’interesse per tali indagini da parte del personale che sembra abbia percepito tali rilevazioni non come un adempimento, ma come una reale opportunità di ascolto dei dipendenti su tematiche delicate e rilevanti, oltre che un utile strumento per collegare le politiche di valorizzazione del personale al ciclo della performance e – indirettamente - alla prevenzione alla corruzione. Infatti, l’ambito d’indagine riguardante la sezione “Il senso di appartenenza” ha fornito utili indicazioni sotto il profilo della prevenzione alla corruzione in quanto un legame positivo con la propria amministrazione potrebbe prevenire comportamenti scorretti. Il valore medio registrato in tale ambito è piuttosto alto, ma evidenzia, al tempo stesso, la necessità per l’Ateneo di realizzare tutte le misure opportune per rendere il senso di appartenenza sempre più forte.

Ai sensi dell’art. 1 comma 42 della legge n. 190/2012 sono state introdotte rilevanti modifiche all’art.53 del D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001, in materia di incompatibilità e di incarichi dei pubblici dipendenti. Pertanto, in ossequio alle nuove disposizioni e, al fine di supportare i diversi uffici di Ateneo nell’applicazione della suddetta normativa, è stata emanata la circolare “*disciplina delle incompatibilità e del conferimento di incarichi e dell’autorizzazione allo svolgimento incarichi. Procedure ed obblighi connessi. Art. 53 del D.Lgs. 165 del 2001 e art. 18 del D.Lgs. n. 33 del 2013, Indicazioni operative*” del 19 settembre 2014 (prot. 25221/2014) che riporta gli adempimenti a cui attenersi per gli incarichi conferiti da questa amministrazione:

- al proprio personale tecnico amministrativo e bibliotecario;
- al personale esterno dipendente da altra pubblica amministrazione;
- al personale tecnico amministrativo e bibliotecario dell’ateneo ad assumere incarichi esterni.

Il responsabile competente a rilasciare l’autorizzazione per lo svolgimento dell’incarico extra istituzionale dovrà valutare l’assenza di conflitto di interesse “anche potenziale” con l’attività propria dell’istituzione. L’amministrazione, con questa circolare, vuole rafforzare la diffusione di



Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”

una cultura della legalità attraverso la promozione di buone prassi e di un'informazione mirata, di carattere sia generale che specifica. Ogni violazione deve essere comunicata per iscritto al R.P.C..

Per ciò che riguarda la formazione del personale, come previsto dalla legge 190/2012, sono stati attivati nell'anno 2014 diversi corsi formativi e/o giornate informative:

- Corsi di formazione:
 - corso di diritto amministrativo: principi cardini del diritto amministrativo e l'illustrazione della legge n. 241/90 sul procedimento amministrativo;
 - corso di diritto amministrativo: procedimento amministrativo - responsabilità penale ed amministrativo-contabile.
- Corso Universitario di Aggiornamento Professionale per la Pubblica Amministrazione "Comunicazione, trasparenza e anticorruzione nei processi di innovazione delle P.A." realizzato dall'Università degli Studi di Roma “Tor Vergata” in collaborazione con Baicr-Cultura della Relazione scarl.
- Giornate di formazione:
 - giovedì 13/11/2014 :
 - “Significato di corruzione: prime riflessioni. Inquadramento del panorama normativo per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
 - “Procedimento e trasparenza alla luce della dottrina penalistica”;
 - “Soggetti e struttura della legge 6 novembre 2012, n. 190”.
 - venerdì 14/11/2014 : “
 - Analisi delle fattispecie penali di corruzione e novità normative operate dalla L. n. 190/2012”; Piano nazionale anticorruzione e consigli applicativi”;
 - “Disposizione anticorruzione nella L. n. 241/1990 (Legge sul procedimento amministrativo)”;
 - "Analisi approfondita dell'anticorruzione e appalti pubblici; effetti anche nell'ambito antimafia. Novità nella L. n. 114/2014”; “Anticorruzione e trasparenza (D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33);



Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”

- mercoledì 19/11/2014:
 - " Esame del Piano anticorruzione dell'Ateneo ";
 - "Il nuovo testo dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 (T.U. pubblico impiego): obblighi di comunicazione e applicazione per l'Ateneo".
- Giornate della Trasparenza
 - L'8 luglio 2014 si è svolta la Prima Giornata della Trasparenza per l'anno 2014, dal titolo “Performance, anticorruzione e benessere organizzativo”. L'iniziativa ha rappresentato un'occasione privilegiata di confronto e condivisione con gli stakeholder, interni ed esterni, dell'Ateneo in materia di in materia di cultura della prevenzione della corruzione nella Pubblica Amministrazione. L'iniziativa ha ottenuto un buon successo per numero di partecipanti, complessivamente n. 137 adesioni, con un alto numero di funzionari provenienti da altre Amministrazioni presenti sul territorio, tra cui la Fondazione Policlinico Tor Vergata e l'Istituto Nazionale di Fisica Nucleare.
 - Il 9 dicembre 2014, si è svolta la seconda giornata della trasparenza, dal titolo “Performance, trasparenza e pubblico impiego”. In particolare, sono stati approfonditi i seguenti argomenti: “Relazione sulla performance 2013 dell'Università degli Studi di Roma “Tor Vergata””; “Le disposizioni vigenti in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi extraistituzionali per i dipendenti pubblici ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs 165/2001 e s.m.i.”; “Nuove procedure di tutela del dipendente: la figura del whistleblower per le segnalazioni di illeciti ed irregolarità”.



Nuovo programma per la prevenzione della corruzione

Il P.T.P.C. non è un documento di studio, ma uno strumento per l’individuazione di misure concrete da realizzare e per il controllo dell’effettiva applicazione ed efficacia delle procedure di prevenzione della corruzione. Pertanto, una volta che il nuovo organigramma sarà completato e diventerà operativo, sarà avviato il seguente programma:

- Fase 1: Individuazione delle aree a rischio

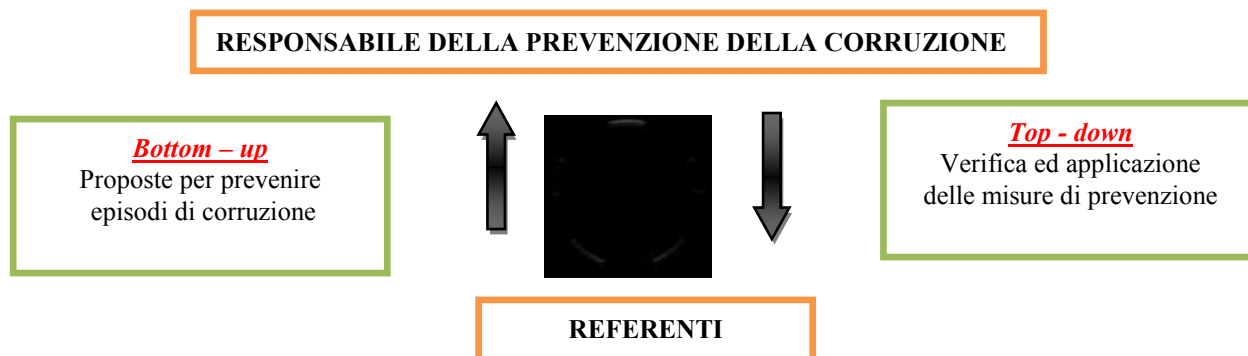
Verrà predisposto un nuovo questionario, erogato in modalità on line, per poter ridefinire i processi amministrativi a maggior rischio di corruzione. La nuova mappatura dei processi è lo strumento organizzativo indispensabile per capire come la rete dei processi si integra con la struttura organizzativa perché definisce il funzionamento dinamico dell’Ateneo. Contemporaneamente alla mappatura verrà avviata una rilevazione, indirizzata ai vari responsabili, sull’opportunità di introdurre nuove procedure per prevenire determinati fenomeni di “maladministration”. Per la valutazione delle aree di rischio sarà utilizzata la metodologia indicata nell’allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione.

- Fase 2: Individuazione interventi per ridurre i rischi di corruzione

Nella seconda fase si passerà all’esame dei processi amministrativi, all’individuazione di quelli esposti a maggior rischio di corruzione e all’eventuale introduzione di opportune procedure correttive.

- Fase 3: Individuazione dei referenti tenuti a relazionare al R.P.C.

Terminate le fasi 1 e 2 sarà possibile individuare i referenti che dovranno coadiuvare il R.P.C. nella lotta alla prevenzione della corruzione. I referenti dovranno svolgere un’attività informativa nei confronti del R.P.C. per l’area di propria competenza affinché questi abbia elementi e riscontri per l’attuazione del P.T.P.C. di Ateneo. Le modalità di raccordo e di coordinamento tra il R.P.C. e i referenti devono prevedere un meccanismo di comunicazione e/o informazione basato su un processo *bottom-up* per la formulazione delle proposte e *top-down* per la successiva fase di verifica ed applicazione.



- Fase 4: Programmazione iniziative di comunicazione e formazione

L'aggiornamento del P.T.P.C. 2014-2016 prevede di continuare ad erogare formazione continua sui temi dell'etica e della legalità, ai sensi della legge n. 190/2012. Tale attività formativa sarà articolata su due livelli:

1. base: destinata a tutti i dipendenti
2. specialistica: destinata ai dirigenti, responsabili e ai dipendenti che operano negli uffici a maggior rischio di corruzione.

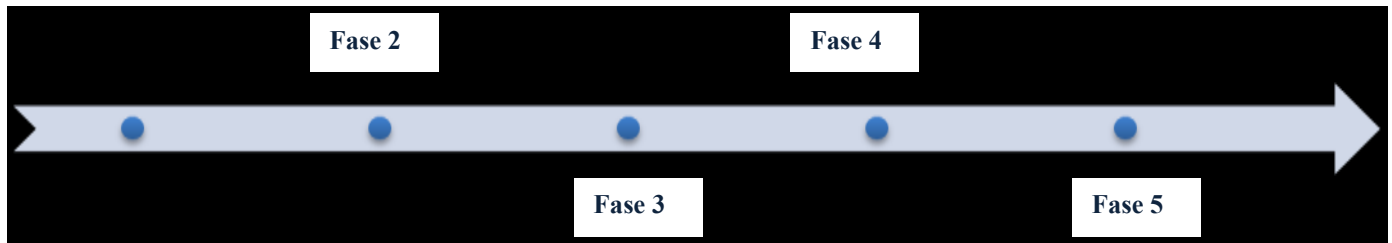
Per quanto riguarda la comunicazione, visto l'aumento della complessità delle informazioni da fornire e dei servizi da erogare all'utenza, si ritiene opportuno la costituzione di un gruppo di lavoro, coordinata dal R.P.C., al fine di analizzare e definire quali strategie di comunicazioni siano più idonee a rispondere alla nuova realtà. Tale strategia potrà realizzarsi con efficacia se preceduta da una valutazione della tipologia di utenza che si rapporta con l'Ateneo, dei servizi e delle informazioni da rendere accessibili e, in ultimo, degli strumenti e canali esistenti. L'attività di pianificazione della comunicazione permetterà di scegliere e utilizzare gli strumenti nel modo più efficace ed efficiente, di impiegare risorse in vista di obiettivi definiti e di creare continuità nelle relazioni con l'utenza.

- Fase 5: Definizione misure di monitoraggio e/o aggiornamento del P.T.P.C.

Con la collaborazione dei referenti, individuati nella fase 3, il R.P.C. procederà alla formulazione di sistemi di controllo e monitoraggio dell'attività amministrativa. Ad esempio, si potranno studiare nuove forme di informatizzazione dei processi amministrativi, ovviamente, tenendo conto delle risorse finanziarie necessarie e disponibili. L'informatizzazione, come evidenziato dal Piano



Nazionale Anticorruzione, rappresenta una misura trasversale di prevenzione e contrasto efficace dal momento che consente la tracciabilità dell'iter amministrativo.



Le Responsabilità

Tutte le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione trasfuse dal P.T.P.C. 2014-2016 e dal suo aggiornamento P.T.P.C. 2014-2014 devono essere rispettate da tutti i dipendenti. In proposito, si rammenta anche che la legge anticorruzione configura un illecito disciplinare per i dipendenti che violano le prescrizioni contenute nel piano; infatti, l'art. 1, comma 14, della legge anticorruzione prevede che *“La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”*.