

Inviata alla Giunta Regionale in data _____

Esecutiva per presa d'atto della Giunta Regionale con Delibera n. _____ in data _____



Azienda per il Diritto agli Studi Universitari CHIETI

SEDUTA del 28 gennaio 2016

Delibera n. 2

L'anno duemilasedici il giorno ventotto del mese di gennaio alle ore 15,30 nella sede dell'Azienda per il Diritto agli Studi Universitari di Chieti, convocato nei modi e nei termini di legge, si riunisce il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda con la Presidenza del Prof. Tonio Di Battista e con l'intervento dei componenti:

	P	A		P	A
1) Prof. Pasquale BATTISTA (Vice Presidente)		<input checked="" type="checkbox"/>	3) Dott. Gianpaolo Lufrano (Componente)	<input checked="" type="checkbox"/>	
2) Dott.ssa Antonella De Felice (Componente)	<input checked="" type="checkbox"/>		4) Sig. Dario Lorè (Componente)	<input checked="" type="checkbox"/>	

Assiste alla seduta, in qualità di Segretario e con parere consultivo il Direttore dell'Azienda per il Diritto agli Studi Universitari di Chieti, Avv. Teresa Mazzarulli.

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara validamente costituita la riunione del Consiglio di Amministrazione ed atta a deliberare sul seguente argomento posto all'ordine del giorno:

Aggiornamento Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e l'Integrità – anno 2016.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTE le LL.RR. nn. 91/94 e successive modifiche ed integrazioni;

RICHIAMATA la delibera del Consiglio di Amministrazione di questa Azienda n. 50 del 30 novembre 2007, con la quale è stato nominato Direttore l'Avv. Teresa Mazzarulli, in servizio dal 1° gennaio 2008;

PRESO ATTO che il Presidente del Consiglio Regionale con Decreto n.40 del 27.05.2015 ha nominato quale Presidente dell'Azienda D.S.U. di Chieti il Prof. Tonio DI BATTISTA;

PRESO ATTO del Decreto n.42 in data 3.06.2015 del Presidente del Consiglio Regionale, con il quale sono stati nominati rappresentanti della Regione la Dott.ssa Antonella DE FELICE e il Dott. LUFRANO Gianpaolo, quali componenti del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda D.S.U. di Chieti;

CONSIDERATO che il Decreto del Presidente della Giunta Regionale d'Abruzzo n. 74 del 20 agosto 2015 ha stabilito la nuova composizione del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda D.S.U. di Chieti, ed è stato notificato a questa Azienda in data 3 settembre 2015 ed acquisito agli atti con prot. n. 2343 di pari data;

VISTA la deliberazione n. 3 del 31 gennaio 2014 del Consiglio di Amministrazione di questa Azienda con la quale è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016;

VISTA la deliberazione n. 4 del 31 gennaio 2014 del Consiglio di Amministrazione di questa Azienda con la quale è stato approvato il Piano triennale della Trasparenza e l'Integrità 2014/2016;

ATTESO CHE le attività previste nel 2014 sono state pienamente realizzate e quelle del 2015 in buona parte sostanzialmente positivamente esitate, è opportuno, come per i precedenti anni, procedere ad una rimodulazione per il corrente anno 2016, sulla base delle recenti indicazioni ANAC e dei suggerimenti ed integrazioni pervenute dai soggetti coinvolti nel processo di partecipata programmazione generale di rilevante importanza per l'Azienda;

PRECISATO, infatti, che la bozza del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza e l'Integrità 2014/2016, è stato a tal fine preventivamente trasmesso ai componenti del CdA, dell'OIV, del COREV e ai Responsabili PO aziendali ed alla RSU;

TENUTO CONTO di quanto rappresentato dagli interlocutori anzidetti che ha consentito di valorizzare profili di integrazione tra tutti gli atti generali dell'Azienda in

particolare anche con il Piano delle Performance definito in ragione degli obiettivi strategici individuati nel Bilancio triennale 2016/2018;

RITENUTO, pertanto, di approvare l' aggiornamento, per l'anno 2016, del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della Trasparenza e l'Integrità 2014/2016, che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore dell'Azienda, Avv. Teresa Mazzarulli circa la legittimità del presente atto, ai sensi dell'art. 19 della L.R. 91/94 come da firma apposta nel presente provvedimento;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese e per tutto quanto esposto in narrativa;

Ravvisata, altresì, l'urgenza di provvedere;

Con distinta votazione espressa nei modi e nei termini di legge viene dichiarata l'immediata eseguibilità, in considerazione dei termini perentori previsti per gli atti collegati e conseguenti;

DELIBERA

per i motivi esposti in narrativa che qui si intendono integralmente riportati ed in applicazione della L.R. n. 91/94 e successive modifiche ed integrazioni:

- 1) Di approvare, per l'anno 2016, condividendone in toto il contenuto e la forma, dell' aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Piano della Trasparenza e l'Integrità 2014/2016, secondo quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, come da allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
- 2) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile in considerazione dei termini perentori previsti per gli atti collegati e conseguenti.

Si attesta la regolarità tecnico/amministrativa
del presente atto.

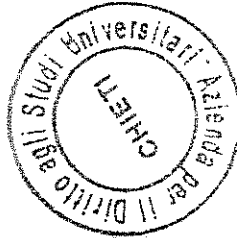
IL RESPONSABILE DELL'AREA

Si attesta la regolarità contabile
della presente deliberazione

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA
(Rag. Tarricone Grazia)

La presente deliberazione è adottata e firmata nei termini di legge.

IL SEGRETARIO
(Avv. Teresa Mazzarulli)



IL PRESIDENTE
(Prof. Tonio Di Battista)

Per copia conforme ad uso amministrativo.

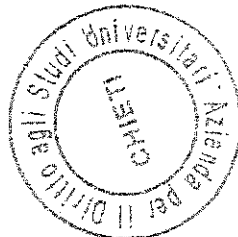
Chieti, _____

IL SEGRETARIO
(Avv. Teresa Mazzarulli)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata ai sensi dell'art. 32 e seguenti della Legge n. 69 del 18 giugno 2009, all'Albo Pretorio informatico dell'Azienda per il Diritto agli Studi Universitari di Chieti in data **10 FEB. 2016** e che vi rimarrà per 10 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 13 del regolamento organizzativo dell'Azienda D.S.U. e dell'art. 13 della L.R. 6 dicembre 1994 n. 91.

Chieti, **10 FEB. 2016**



IL SEGRETARIO
(Avv. Teresa Mazzarulli)

L'Ufficio proponente



**PIANO TRIENNALE PER LA
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
ADSU CHIETI / PESCARA
AGGIORNAMENTO ANNO 2016**

ALLEGATO ALLA DELIBERA
N. 2 del 10 FEB. 2016

INDICE

SEZIONE I: Disposizioni generali

1. Premessa
2. Contenuto e Finalità del Piano
3. Analisi del contesto esterno ed interno
 - *Analisi del contesto esterno;*
 - *Analisi del contesto interno*
4. Soggetti coinvolti
5. Responsabile della prevenzione della corruzione
6. Il Consiglio di Amministrazione
7. Referenti per la prevenzione della corruzione
8. Disposizioni per tutti i Dipendenti
9. Direttore
10. Organismo indipendente di valutazione
11. Revisori dei conti;
12. Strumenti per la prevenzione della corruzione. Gestione del rischio
13. Misure adottate nell'anno 2015 e misure implementate/aggiornate per l'anno 2016
14. Programma formativo "anticorruzione"
15. Rotazione del personale
16. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*Whistleblower*)
17. Patto di Integrità
18. Collegamento con il Piano delle *performance*
19. Strumenti di verifica e controllo

SEZIONE II: Codice di comportamento dei dipendenti dell'AdSU DI Chieti Pescara

Premessa

SEZIONE III: Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità (D.Lgs. n. 39/2013)

Premessa

SEZIONE IV: Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'Adsu CH/PE . Anni 2014 – 2016 . Aggiornamento anno 2016.

ALLEGATO ALLA DELIBERA
N. 2 del 10 FEB. 2016

1. Premessa
2. INTRODUZIONE: ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE:
Soggetti coinvolti
3. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA
 - Modalità di coinvolgimento degli stakeholder
4. LE INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA
 - Giornata della trasparenza
 - Privacy
5. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA
 - Organizzazione del lavoro e Referenti della trasparenza
 - Misure di monitoraggio
 - Sanzioni
 - Cronoprogramma

ALLEGATO ALLA DELIBERA
N. 2 del 10 FEB. 2016

SEZIONE I

1. Premessa

Il Legislatore con l'emanazione della legge n. 190/2012 c.d. "anticorruzione" nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo ha definito un sistema organico il cui obiettivo è la prevenzione al verificarsi di fenomeni corruttivi nell'azione amministrativa.

In sintesi, l'intento del Legislatore è stato quello di perseguire tre obiettivi principali nell'ambito delle strategie di prevenzione nelle Pubbliche Amministrazioni, ovvero:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

L'Adsu di Chieti e Pescara in attuazione di quanto disposto dalla L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e per la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" e relativi decreti attuativi, con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1/2014, si è dotata del Piano triennale di prevenzione della corruzione e del Programma della Trasparenza e dell'Integrità per gli anni 2014/2016. Il predetto Piano è stato aggiornato per l'anno 2015 con ordinanza del Direttore e di seguito con Deliberazione del CDA n. 20/2015.

Il Piano, in coerenza con le disposizioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), è stato redatto nell'ottica di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, nonché di creare un collegamento tra prevenzione della corruzione-trasparenza e performance al fine di porre in essere una serie di misure finalizzate ad evitare il verificarsi di fenomeni corruttivi nell'Amministrazione.

L'Autorità nella determinazione n. 12/2015 di aggiornamento del Piano nazionale anticorruzione, ha ribadito la definizione della nozione di "corruzione", ovvero un comportamento che attiene non solo allo specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione, ma altresì coincide con la c.d. "maladministration", intesa come "assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse".

L'adozione del Piano costituisce quindi per l'Azienda una occasione importante per l'affermazione delle pratiche di buona amministrazione e per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità.

Il Piano "anticorruzione" dell'Azienda e il successivo aggiornamento, unitamente al Programma per la Trasparenza e l'Integrità è stato pubblicato in modo permanente sul sito istituzionale nell'apposita sotto-sezione della sezione "Amministrazione Trasparente".

ALLEGATO ALLA DELIBERA
N. 2 del 10 FEB. 2016

2. Contenuto e finalità del Piano

Il presente documento di programmazione è da intendersi quale ultimo aggiornamento annuale al Piano triennale “anticorruzione” e al Programma per la Trasparenza e l’Integrità per il triennio 2014/2016 adottato dall’Ente e a cui si fa espresso rinvio per quanto in esso previsto.

Come per l’aggiornamento per l’anno 2015, l’obiettivo che si prefigge il presente Piano a valere per l’anno 2016 è dato, oltre che dal rispetto di un adempimento normativo, dalla necessità di illustrare le novità normative e regolamentari intervenute in materia nel corso del 2015, sia da parte del Legislatore che dagli Organi amministrativi preposti quali l’Autorità Nazionale Anticorruzione, Garante Privacy, ecc...

Saranno altresì illustrate le misure di prevenzione previste dal Piano triennale e attuate nell’anno 2015 e quelle previste per l’anno 2015 ma rinviate all’anno 2016, da attuarsi quest’ultime unitamente a quelle già indicate per l’anno 2016.

Per quanto attiene le novità normative intervenute nell’anno 2015 di rilievo risulta essere la legge n. 69/2015 rubricata “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio” che prevede alcune importanti misure dirette a rafforzare il ruolo dell’Autorità nazionale anticorruzione e ad implementare l’azione di prevenzione amministrativa dei fenomeni corruttivi come disciplinati dalla legge 190/2012 e dalla legge 114/2014 di conversione del DL 90/2014 contenente “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari”.

In particolare, l’articolo 7 della legge 69/2015 interviene sulle disposizioni di attuazione del codice di procedura penale che prescrive l’obbligo per il pubblico ministero di informare l’Amministrazione interessata e il Presidente dell’Anac quando esercita l’azione penale nei confronti di un dipendente pubblico, per uno dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui agli artt. 317-322 e 353 del codice penale.

L’articolo 8 della predetta Legge contiene alcune modifiche alla legge anticorruzione n. 190/2012, in particolare attribuisce all’Autorità nazionale anticorruzione anche l’esercizio della vigilanza e del controllo sui contratti esclusi del tutto o in parte dall’ambito di applicazione del codice dei contratti pubblici.

Oltre gli interventi normativi in materia, rilevanti indicazioni sono state fornite dall’Autorità nazionale Anticorruzione in previsione dell’aggiornamento dei Piani da parte delle Amministrazioni.

In particolare la citata determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 rubricata “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”, con la quale è stato approvato l’aggiornamento per l’anno 2015 del PNA 2013/2016. Trattasi del primo atto assunto in tal senso dall’Autorità al fine di migliorare la qualità dei Piani anticorruzione delle singole Amministrazioni, nelle more dell’adozione del Piano nazionale anticorruzione per gli anni 2017/2019 e delle modifiche normative che saranno apportate dal Legislatore alla L.n. 190/2012 e ai relativi decreti attuativi.

Il predetto aggiornamento non si limita a fornire indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del precedente PNA, anche alla luce degli interventi normativi susseguitisi negli anni 2014/2015 ma, partendo dall’analisi dei Piani adottati dalla maggior parte delle Amministrazioni, da atto che le implementazioni dei Piani presentano delle criticità, rilevando una inadeguata capacità delle amministrazioni di leggere ed interpretare le dinamiche socio-territoriali, da considerare imprescindibili nella predisposizione dei Piani.

Tra le principali cause di scarsa qualità attribuite ai PTPC l'Anac indica:

1. la non chiara configurazione dei compiti e delle responsabilità dei soggetti interni alle amministrazioni, con la conseguenza di una carente interlocuzione e di una mancata condivisione degli obiettivi di prevenzione della corruzione;
2. il ridotto coinvolgimento dei componenti degli organi di indirizzo politico in senso ampio.

Per l'Autorità dall'analisi dei fattori di criticità analizzati emerge la necessità che le amministrazioni si concentrino d'ora in avanti sull'effettiva individuazione e attuazione di misure proporzionate al rischio, coerenti con la funzionalità e l'efficienza, che siano concrete, fattibili e verificabili, quanto ad attuazione ed efficacia.

Elementi questi che troveranno sicuramente riscontro nella delega al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, di cui alla legge n. 124/2015, ove si sottolinea la necessità di meglio precisare i contenuti e il procedimento di adozione del Piano nazionale anticorruzione, propedeutico all'adozione dei Piani settoriali che le Amministrazioni sono tenute ad elaborare.

Muovendosi lungo queste linee direttrici, l'aggiornamento del PNA che tiene già conto delle indicazioni della legge n. 124/2015 e, in particolare dell'art. 7, si suddivide in una parte generale iniziale ove si pone in rilievo l'esperienza pregressa con l'indicazione di una inversione di rotta e, una parte speciale, dedicata all'approfondimento dei settori particolarmente esposti al rischio corruttivo tra i quali quello dei contratti pubblici.

Per quanto alle modalità di aggiornamento, l'Anac con comunicato del 13 luglio 2015 ha chiarito che ciascuna Amministrazione potrà assolvere l'obbligo in argomento approvando un Piano che sostituisca in toto il precedente ovvero approvando un aggiornamento annuale che rinvii, per le parti immutate, al PTPC precedente.

Questa Azienda ritiene opportuno seguire la seconda indicazione anche al fine di procedere alla stesura del nuovo Piano triennale per gli anni 2017/2019, successivamente all'Approvazione da parte dell'Autorità del nuovo Piano nazionale triennale come dalla stessa indicato nel Piano di aggiornamento anno 2015.

Per l'aggiornamento del presente Piano si invitano a far pervenire eventuali proposte e/o osservazioni utili alla data di scadenza fissata per il 25 gennaio 2016.

3. Analisi del contesto esterno ed interno

Rispetto al processo di gestione del rischio, che costituisce il tema centrale della strategia di prevenzione, l'Anac rileva tra gli aspetti generalmente più carenti, una limitata analisi del contesto (esterno ed interno) nonostante lo stesso costituisca un elemento propedeutico per un efficace trattamento del rischio.

Per l'Autorità la conoscenza delle dinamiche territoriali e delle eventuali pressioni a cui una struttura è sottoposta consentono di meglio indirizzare la strategia di prevenzione. Parimenti, anche le caratteristiche dell'organizzazione ne influenzano la sensibilità al rischio di corruzione.

Pertanto, l'Autorità nel Piano nazionale ha sollecitato una maggiore attenzione all'esame del contesto esterno (condizioni sociali, culturali, economiche e criminologiche dello specifico territorio in cui le amministrazioni sono chiamate ad operare) mentre, quanto all'analisi del contesto interno (ovvero in riferimento alle specificità dell'organizzazione e della gestione operativa)

l'analisi deve essere mirata rispetto alla complessità delle amministrazioni, al sistema delle responsabilità, alle risorse disponibili, alla formazione del personale, alle funzioni e agli obiettivi delle amministrazioni, alla gestione dei flussi di informazione e ai processi decisionali.

- **Analisi del contesto esterno**

Come dettagliatamente indicato nel Piano delle Performance, a cui espressamente si fa rinvio, i principali *stakeholder* dell'Adsu CH/PE sono gli studenti italiani e stranieri in possesso dei requisiti economici e di merito, regolarmente iscritti presso l' Ateneo "G.D'Annunzio di Chieti /Pescara" le cui facoltà hanno differenti sedi nell'area metropolitana di riferimento..La popolazione studentesca è di circa 30.000 e pertanto, essi rappresentano gli utenti finali e i principali fruitori degli interventi e dei servizi.

L'Azienda ha altresì rapporti istituzionali con la Regione Abruzzo e con le altre ADSU e Università regionali oltre ad avere rapporti diretti con gli operatori economici che erogano servizi e forniture, i cui contratti vengono regolati dalle disposizioni normative (D.Lgs. n. 163/2006, DPR 207/2010, ecc..) e regolamentari vigenti, oltre al monitoraggio sul rispetto delle specifiche disposizioni indicate nel Piano "anticorruzione" e, in modo particolare, nel Codice di comportamento .

E' importante evidenziare che l'Ente opera in un contesto territoriale, quale è l'area Metropolitana di Chieti Pescara, in cui il tessuto imprenditoriale e produttivo è sano stante l'esiguità dei reati contro la Pubblica Amministrazione e comunque di scarso rilievo sono i fattori legati al territorio di tipo delinquenziale che, pertanto risultano influenti e di livello tale da non condizionare l'azione amministrativa e politica dell'Ente.

Per quanto sopra, si rileva la scarsa e/o ridotta influenza che dall'esame del contesto i soggetti "esterni" possono portare all'interno dell'Adsu.

- **Analisi del contesto interno**

Fermo restando quanto illustrato a livello organizzativo nel Piano triennale "anticorruzione" 2014/2016 e nell'aggiornamento per l'anno 2015, occorre rilevare che rispetto alla precedente rilevazione (31.12.2014) il personale dipendente in servizio al 31.12.2015, sempre a fronte della dotazione organica che prevede a regime n. 28 unità di personale, risulta essere il seguente: n. 12 unità a tempo indeterminato oltre il Direttore, unico Dirigente, a parte il pensionamento a breve di un dipendente.

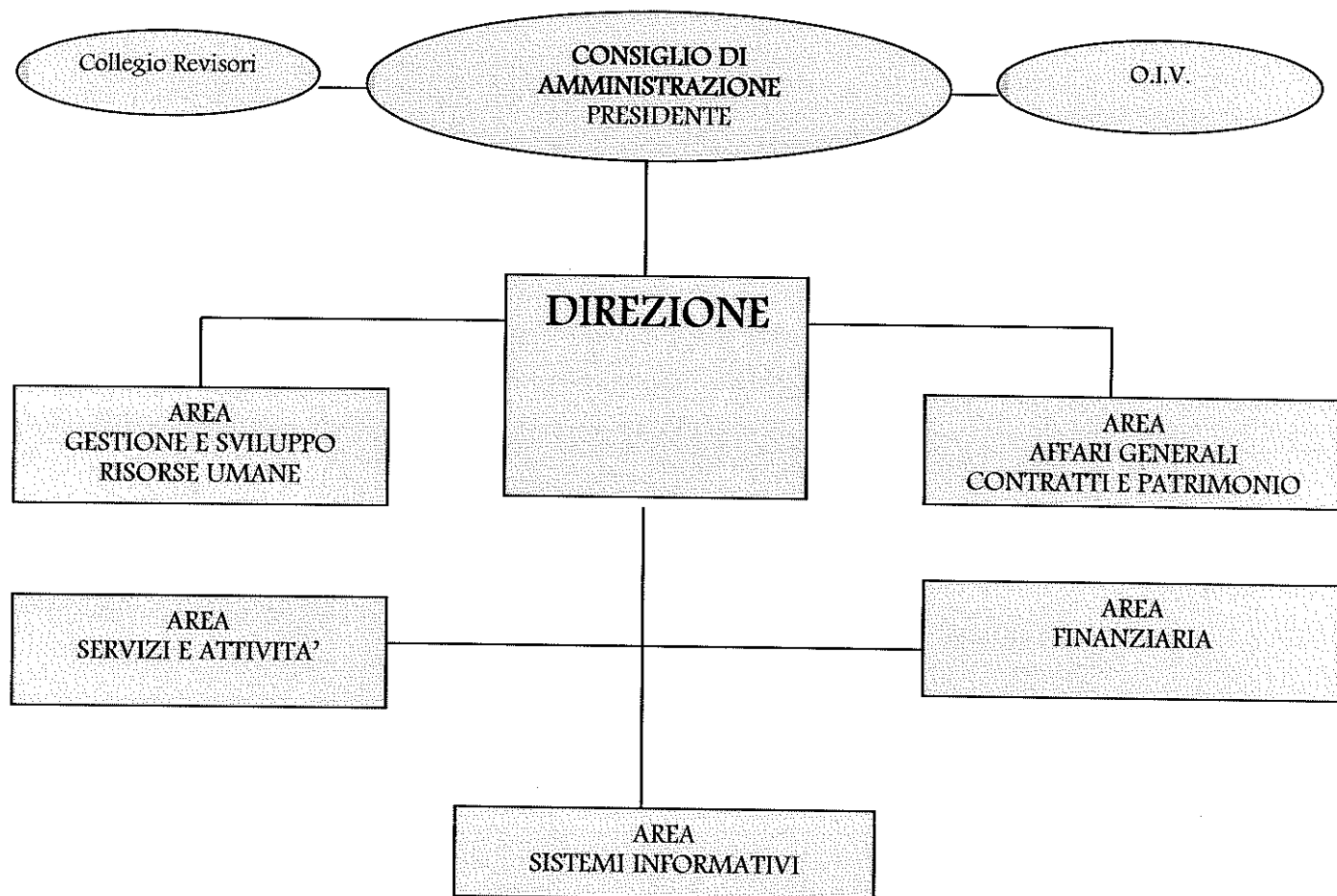
Si sta altresì dando seguito alle procedure selettive di comando di personale proveniente dalle Province di alcune figure professionali individuate nel Piano triennale del fabbisogno del personale dell'Azienda per gli anni 2016/2018, tenuto conto della intervenuta normativa legge 23 dicembre 2014, n. 190 sulla mobilità del personale dipendente a tempo indeterminato degli enti di area vasta dichiarato in soprannumero cui si farà seguito per la copertura a tempo indeterminato..

Si rileva comunque che, nonostante la perdurante carenza di personale rispetto alla dotazione organica, la fase di stesura del Piano triennale "anticorruzione" e il relativo aggiornamento per l'anno 2015, ha visto la partecipazione attiva nella mappatura dei processi del personale appartenente a tutte le aree dell'Azienda che, oltre a quelle considerate obbligatorie dalla normativa

(appalti, personale), comprende anche quella relativa al diritto allo studio che coincide con la mission istituzionale dell'Ente.

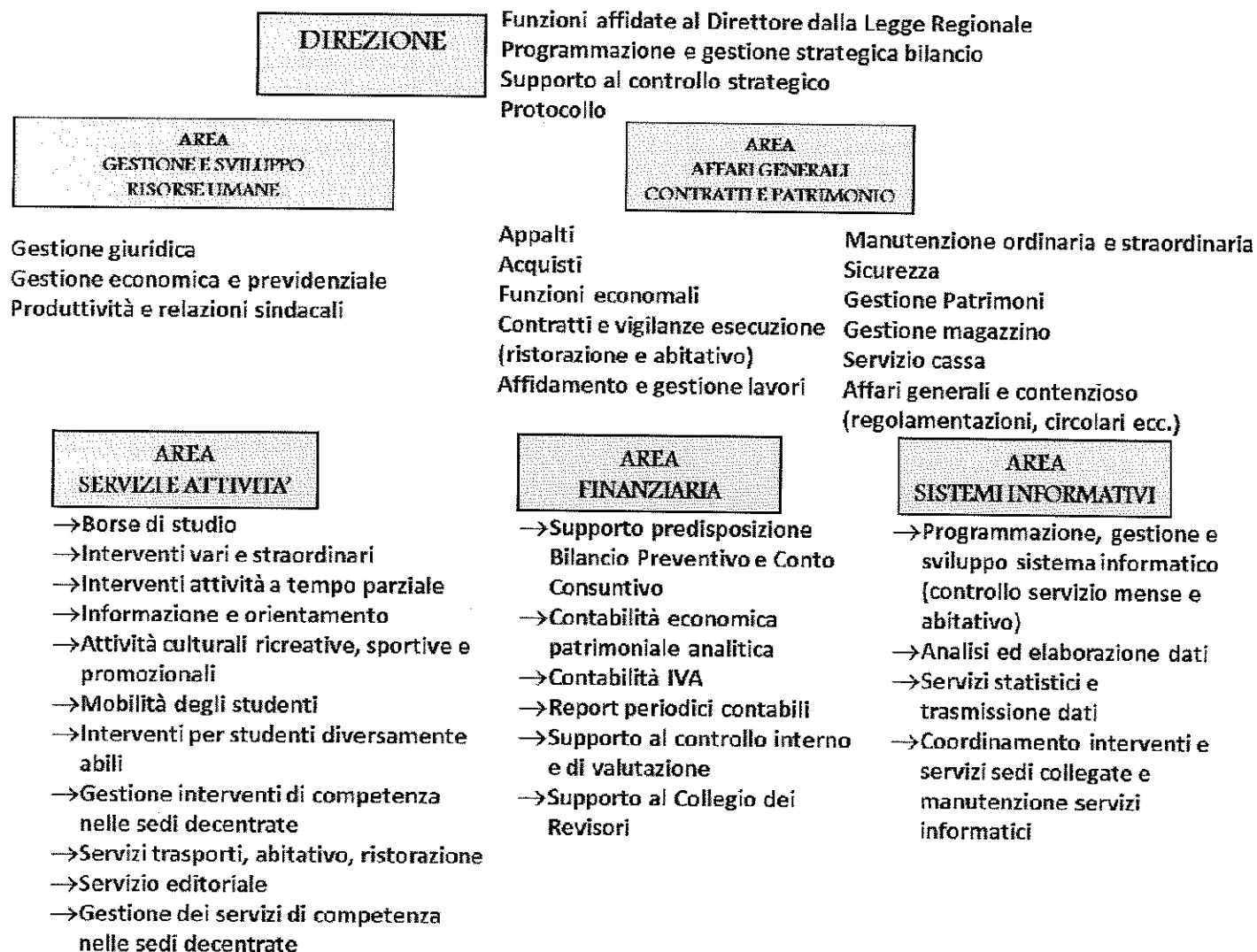
Si dà altresì atto, rispetto a quanto evidenziato dall'Autorità nell'attività di indagine svolta, che questa Azienda nella stesura del Piano triennale ha proceduto alla puntuale analisi del contesto interno, come si evince dalla lettura dello stesso Piano ove vengono indicati per tutti i soggetti maggiormente interessati, gli adempimenti da attuare, le relative responsabilità, oltre ad instaurare una costante interlocuzione con gli stessi.

ORGANIGRAMMA GENERALE



ALLEGATO ALLA DELIBERA
N. 2 del 10 FEB. 2016

FUNZIONIGRAMMA



4. Soggetti coinvolti

Date per richiamate e conosciute le prescrizioni indicate nel Piano "anticorruzione" 2014/2016 e successivo aggiornamento anno 2015 sulle competenze e sugli adempimenti a carico dai soggetti maggiormente interessati dalla normativa in materia, l'Anac nel Piano di aggiornamento per l'anno 2015 ha fissato specifiche ulteriori indicazioni nei confronti degli stessi.

Tali interventi saranno illustrati nel dettaglio nei punti che seguono.

Anche per l'anno 2016 in considerazione della regolare attività espletata nell'attuazione delle "misure" previste dal Piano triennale "anticorruzione" dell'Azienda e del rispetto nei tempi stabiliti

delle prescrizioni relative agli obblighi di pubblicazione dei dati, documenti e informazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013, il modello organizzativo delineato nella fase iniziale è da intendersi confermato.

5. Responsabile della prevenzione della corruzione

Fermo restando gli obblighi derivanti dalla L. n. 190/2012 e dalle indicazioni di dettaglio contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016 adottato da questa Azienda, merita rilievo la speciale attenzione dedicata al ruolo e alla garanzia della posizione del Responsabile nei rapporti con l'organo di indirizzo politico e con l'intera struttura dell'amministrazione di appartenenza.

In particolare, l'Anac nel documento di aggiornamento anno 2015 richiama in particolare gli obblighi di informazione nei confronti del RPC chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano.

Obblighi informativi che ricadono su tutti i soggetti coinvolti sia nella fase di stesura del Piano che in quella di verifica sul funzionamento e attuazione delle misure adottate.

Da considerare altresì, che il Codice di comportamento contiene prescrizioni finalizzate a fornire supporto e collaborazione da parte di tutti i dipendenti al Responsabile, le cui eventuali violazioni comportano responsabilità disciplinare.

Per l'anno 2015 il Responsabile della prevenzione della corruzione ha adempiuto a tutte le prescrizioni previste dal Piano triennale oltre alla verifica periodica degli obblighi di pubblicazione di cui alla normativa in materia di trasparenza.

6. Il Consiglio di Amministrazione

Fermo restando quanto previsto dal Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016 e relativo aggiornamento 2015 a cui si fa espresso rinvio, un altro aspetto approfondito dall'Anac in sede di aggiornamento del Piano è quello relativo al ruolo nella prevenzione della corruzione dell'organo di indirizzo, al fine di un maggior coinvolgimento nell'attuazione delle prescrizioni in materia di "anticorruzione".

L'Autorità rileva un ridotto coinvolgimento dello stesso e suggerisce soluzioni da indicare in fase di predisposizione del Piano, che portino alla piena consapevolezza e condivisione degli obiettivi della lotta alla corruzione e delle misure organizzative necessarie.

Tale indicazioni anche in considerazione che, nella disciplina vigente, gli organi di indirizzo politico dispongono di competenze rilevanti nel processo di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione ovvero la nomina del RPC e l'adozione del PTPC.

Tuttavia, la stessa Autorità rileva l'assenza di una specifica disciplina del processo di formazione del PTPC che preveda una piena partecipazione del predetto organo, in attesa della quale raccomanda alle Amministrazioni di prevedere con apposite procedure la più larga condivisione delle misure, sia nella fase dell'individuazione, sia in quella dell'attuazione. In fase di adozione, ad esempio, può essere utile prevedere un doppio passaggio: l'approvazione di un primo schema di PTPC e, successivamente, del PTPC definitivo.

La *Direzione* a seguito della stesura in bozza del presente documento, ha sottoposto lo stesso all'attenzione del Presidente del Consiglio di Amministrazione al fine di raccoglierne eventuali indicazioni e/o suggerimenti per la successiva adozione definitiva, nonché all'intero Consiglio di Amministrazione, al Collegio dei Revisori, ai Responsabili di Area.

7. Referenti per la prevenzione della corruzione

I Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, addetti a fornire collaborazione e supporto al Responsabile per il tramite del Referente della Trasparenza, sono i Responsabili P.O. delle Aree organizzative aziendali secondo le indicazioni fornite nel Piano triennale 2014/2016, a cui si fa espresso rinvio e che per l'anno 2015 hanno contribuito con ogni adempimento utile.

Al fine del monitoraggio continuo sull'attuazione di tutte le misure ivi previste si sono tenute nell'anno 2015 incontri di approfondimento e specifica formazione con i referenti che hanno altresì fornito indicazioni per la stesura del presente Piano di aggiornamento.

Le misure previste per l'anno 2015 dal Piano triennale "anticorruzione" 2014/2016, sono state in larga parte attuate da parte Referenti per quanto di loro competenza.

8. Disposizioni per tutti i Dipendenti

Come indicato nel PNA di aggiornamento per l'anno 2015, va assicurato nella stesura dei Piani, il coinvolgimento di tutto il personale dipendente in termini di partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi, di partecipazione attiva in sede di definizione delle misure di prevenzione, e in sede di attuazione delle misure.

Come di seguito indicato e nel rispetto delle indicazioni dell'Anac, per l'attività di autoanalisi e di mappatura dei processi che sarà fatta durante il corrente anno e necessaria per il nuovo Piano triennale 2017/2019, si procederà a costituire gruppi di lavoro formati da personale appartenente alle diverse Aree dell'Ente.

I dipendenti dell'Azienda, a cui è inviato il presente Piano, sono tenuti al rispetto di tutte le prescrizioni contenute nel Piano di prevenzione della corruzione e nel Programma della Trasparenza e dell'Integrità 2014/2016 dell'Agenzia come aggiornato per l'anno 2016, oltre alle disposizioni di cui al Codice di Comportamento.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 190/2012.

Sarà cura del Responsabile della Trasparenza per il tramite del Resp. Area Servizi informativi, inoltrare il presente documento a tutti i dipendenti.

9. Direttore e Responsabili di Area

Si fa rinvio al Piano di prevenzione della corruzione 2014/2016 e alle misure ivi previste al fine di dare costante e piena attuazione alle disposizioni normative e regolamentari in materia.

10. Organismo indipendente di valutazione

Come indicato nell'aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione 2015, anche a seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 90/2014 con il quale il Dipartimento della Funzione Pubblica è stato investito di fornire il parere preventivo sulla nomina dei componenti OIV, l'Autorità ritiene opportuno un maggiore coinvolgimento dell'Organismo in fase di predisposizione dei Piani, allo scopo di verificare la coerenza tra i contenuti del Piano delle Performance e gli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa.

A tal proposito, fermo restando che nel Piano delle Performance 2014/2016 e successivo aggiornamento annuale, vi sono una serie di obiettivi sia strategici che operativi collegati e coerenti

con l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, il presente documento verrà sottoposto in bozza all'OIV, al fine di analizzare e raffrontare lo stesso unitamente al Piano della Performance e raccogliere gli eventuali suggerimenti; con e-mail del 14 e 21/01/2016 sono pervenuti consigli e raccomandazioni da parte del Presidente e componenti OIV tesi ad un maggiore correlazione tra i vari atti di programmazione e una più specifica individuazione degli obiettivi operativi e indicatori riguardanti l'anticorruzione e la trasparenza. Tali osservazioni sono state recepite e ad integrazione esplicitate nel presente documento nonché nel Piano delle Performance.

11. Revisori dei conti

In considerazione delle raccomandazioni dell'Anac in merito al coinvolgimento di tutti i soggetti presenti all'interno delle singole Amministrazioni ed al fine di una più ampia condivisione del presente atto di programmazione, per il corrente anno, come per l'OIV e per il Consiglio di Amministrazione, di ritiene opportuno coinvolgere e portare a conoscenza in bozza il presente atto, anche l'Organo di controllo.

Tanto si rende necessario per avviare una diretta interlocuzione oltreché partecipazione, nell'individuazione dei contenuti previsti dal presente Piano.

Nella predisposizione del nuovo Piano triennale anticorruzione 2017/2019 verrà implementata un'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno.

12. Strumenti per la prevenzione della corruzione. Gestione del rischio

L'Autorità tra le carenze e le criticità riscontrate nei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (PTPC), adottati dalle singole amministrazioni, ha rilevato l'inadeguatezza del processo di gestione del rischio di corruzione.

A tal proposito ha ritenuto opportuno fornire suggerimenti per alcuni miglioramenti da apportare a tale processo, in tutte le sue articolazioni: analisi del contesto (esterno e interno), valutazione del rischio, trattamento del rischio e monitoraggio dei PTPC.

L'Autorità rileva che la mappatura dei processi si è spesso rivelata incompleta e superficiale, nonostante sia di cruciale importanza per individuare non solo tutte le attività svolte dalle amministrazioni, ma soprattutto per capire quali siano i punti più vulnerabili di questi processi e dunque predisporre adeguate misure preventive. Mappatura dei processi che deve essere onnicomprensiva ovvero non limitarsi allo stretto indispensabile prescritto dalla legge.

Quanto alla valutazione del rischio, che è la seconda fase del processo di gestione del rischio, a sua volta comprende diversi momenti:

- individuazione del rischio, volto a definire tutti i possibili fenomeni corruttivi, anche quelli più remoti, che si potrebbero presentare nei diversi processi dell'attività amministrativa.
- analisi del rischio, la quale mira a comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi e valutare quali siano quelli più gravi e quelli più probabili, nonché quali siano i processi più esposti.
- ponderazione del rischio, con ciò intendendo la definizione delle priorità di trattamento dei rischi, in tale contesto si può anche operare una selezione dei rischi che necessitano di trattamenti nuovi o rielaborati o più impegnativi.

- trattamento del rischio di eventi corruttivi, in questa fase si predispongono le misure di prevenzione e la scelta deve essere operata tenendo presente la capacità di neutralizzare le cause di rischio ed evitare l'insorgere delle stesse, la sostenibilità economica e organizzativa delle stesse, per evitare che si risolvano in astratte e irrealistiche enunciazioni.

Come precisato dall'Autorità la mappatura dei processi deve tener conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili, dell'esistenza o meno di una base di partenza (es. ricognizione procedimenti amm.vi, sistemi di controllo, ecc..).

Ciononostante l'Autorità raccomanda alle amministrazioni, in fase di aggiornamento del Piano per l'anno 2016, di dotarsi almeno di una mappatura di tutti i macro processi svolti e delle relative aree di rischio, generali o specifiche, cui sono riconducibili.

Come innanzi detto l'Azienda in fase di predisposizione del Piano triennale "anticorruzione" per gli anni 2014/2016 ha proceduto alla mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio corruzione, comprendendo sia quelle individuate come aree sensibili dall'art. 1 comma 16 della legge 190/2012 e riprodotte nell'allegato 2 del P.N.A., nonché quelle ulteriori specificatamente connesse alle attività istituzionali dell'Azienda.

L'analisi del rischio e l'individuazione delle misure di prevenzione da attuare è stata realizzata dal Direttore unitamente ai Responsabili per le aree di rispettiva competenza a seguito della verifica dell'attuazione delle misure previste e attuate per il 2015:

- a) integrazione di competenze tra responsabili di Area attuate in particolare con l'attività di applicazione della normativa contabile di armonizzazione amm.va che ha imposto di riclassificare linee di attività in termini di costo e ricavo;
- b) Formazione obbligatoria per i Responsabili/Referenti e facoltativa per tutti i dipendenti;
- c) Positivo esito monitoraggio delle misure "obbligatorie" previste nel P.N.A., in particolare del rispetto dei termini previsti per la conclusione dei procedimenti il cui regolamento è stato aggiornato nel 2015 e delle giuste relazioni tra i dipendenti dell'Ente e i soggetti esterni.

L'attività di mappatura di tutti i processi sarà comunque implementata e completata nell'anno 2016 in previsione della stesura del Piano triennale per il triennio 2017/2019 sulla base di quanto evidenziato di recente dall'ANAC.

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 2 del ~~10~~ FEB. 2016

13. Misure da adottare nell'anno 2016 e misure implementate/aggiornate per l'anno 2016.

AREA DI RISCHIO	MISURE DI PREVENZIONE PREVISTE da ADOTTARE (Anno 2016)	TEMPO DI ATTUAZIONE PREVISTO	MODALITA' DI ATTUAZIONE DELLA MISURA
Area Gestione e sviluppo del personale	a) Verifica delle situazioni di incompatibilità e inconfiribilità. di tutti i soggetti che hanno prodotto tali dichiarazioni nell'Ente ;	a) 30.10.2016	a) Redazione relazione riguardante l'esito della verifica da parte del Resp. dell'Area e adozione provvedimenti conseguenti del Direttore;
Area Servizi e Attività in favore di studenti	a) Regolamento restituzione e rateizzazione benefici revocati; b) Regolamento gestione posti alloggi per gli studenti residenze universitarie e disciplina specifica per uso foresteria e relativa tariffazione".	a) 30.06.2016 b) 30.10.2016	a) Attuare mediante adozione Regolamento "Restituzione e Rateizzazione benefici revocati" approvato dal CDA b) Misura da attuare con adozione del Regolamento a seguito di analisi delle criticità e punti di forza di analoghi documenti di altri Enti
Area AAGG -Contratti e Patrimonio	a) Verifica permanenza requisiti ex art. 38 per contratti superiori ad anni due, anche ricorrendo all'AVCPass; b) Controllo da parte del Responsabile dell'esecuzione sulla rispondenza tra quanto offerto (offerta tecnica) in sede di gara e il servizio erogato, anche servendosi dell'ausilio di esperti in materia; c) Inserimento Patto Integrità nei Contratti derivanti da gare di importo pari o superiori a €. 150.000,00	a) 31.09.2016 b) 30.05.2016 - 30.10.2016 c) 31.12.2016	a) Misura da attuare almeno nella misura del 30% ; b) Misura da attuare con il rinnovo commissione entro febbraio per poter effettuare i necessari controlli in corso d'anno . c) Misura da attuare al 100%

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 2 del 10 FEB. 2016

Ulteriori misure obbligatorie

14. Programma formativo “anticorruzione”

Come indicato nel Piano “anticorruzione” 2014/2016 e relativo aggiornamento anno 2015, l’attività di formazione dei dirigenti e di tutto il personale della pubblica amministrazione rappresenta, ai sensi della legge n. 190/2012, uno dei più importanti strumenti di prevenzione della corruzione.

Anche per l’anno 2015 con determinazione del Direttore ha dotato l’Ente di un Programma formativo on line in materia, che prevede attività formativa specialistica rivolta principalmente ai responsabili p.o. che svolgono attività nell’ambito dei processi/attività maggiormente soggetti al possibile verificarsi di episodi di corruzione e un livello generale rivolto a tutti gli altri dipendenti al fine di fornire una conoscenza di base sui temi dell’etica e della legalità.

Gli obiettivi minimi del progetto di formazione possono essere così declinati:

1. fornire una conoscenza generale del quadro normativo di riferimento;
2. offrire indicazioni e proposte operative per l’applicazione del piano triennale di prevenzione della corruzione;
3. creare uno spazio di confronto tra i colleghi dei diversi Settori per l’analisi e la diffusione di buone pratiche;
4. favorire l’acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

La funzione della formazione è dunque quella di creare una conoscenza diffusa, omogenea e trasversale tra tutto il personale dipendente, sulle principali novità legislative in materia di anticorruzione.

Per l’attività formativa “specialistica” è stato stilato per l’anno 2015 un dettagliato programma formativo suddiviso in 10 moduli di cui 9 con test di valutazione parziale e attestazione a conclusione dell’intero corso.

15. Rotazione del personale

Tra le misure fondamentali di prevenzione al verificarsi di fenomeni corruttivi, l’articolo 1, comma 10, lettera b), della legge 190 del 2012 prescrive che il responsabile della prevenzione procede alla verifica, d’intesa con il dirigente competente, dell’effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Come indicato nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016, l’Agenzia ha assunto l’impegno, a partire dall’anno 2014 ed in sede di aggiornamento e/o revisione dello stesso, di realizzare parziali misure di rotazione dei dirigenti e dei funzionari, compatibilmente con la propria realtà organizzativa.

Tale motivazione derivava da una dotazione organica significativamente ridotta, circostanza che si pone in chiaro conflitto con l’altrettanto importante principio di continuità dell’azione amministrativa, che implica la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in certi ambiti e settori di attività.

Al fine di contemperare le predette esigenze organizzative e di buon andamento dell’azione amministrativa, l’Anac prima e il Legislatore poi sono intervenuti fissando dei criteri tali da permettere di valutare l’efficace definizione dei meccanismi di rotazione dei dipendenti.

Tra i recenti indirizzi dell'ANAC in materia di rotazione del personale, va richiamata la delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, concernente la valutazione dei provvedimenti in materia di rotazione del personale all'interno del Corpo di Polizia di Roma Capitale, che ha costituito l'occasione per formulare i seguenti importanti orientamenti in tema di rotazione del personale nelle amministrazioni pubbliche che si aggiungono alle prescrizioni del Piano nazionale:

1. la rotazione è rimessa alla autonoma determinazione delle amministrazioni, che in tal modo potranno adeguare la misura alla concreta situazione dell'organizzazione dei propri uffici;
2. la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Pertanto non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico;
3. la rotazione incontra dei limiti soggettivi, con particolare riguardo ai diritti individuali dei dipendenti soggetti alla misura e ai diritti sindacali. Le misure di rotazione devono contemperare quindi le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione (il suo prestigio, la sua imparzialità, la sua funzionalità) con tali diritti;
4. i criteri di rotazione devono essere previsti nei PTPC e nei successivi atti attuativi e i provvedimenti di assegnazione ad altro Ufficio devono essere adeguatamente motivati;
5. sui criteri generali di rotazione deve essere data informazione alle organizzazioni sindacali. Tale informazione consente alle organizzazioni sindacali di presentare proprie osservazioni e proposte, ma non apre alcuna fase di negoziazione in materia.

Si tratta di indicazioni che tentano di fare chiarezza per il corretto funzionamento delle pubbliche amministrazioni in attesa – come anticipato nella precitata delibera n. 13 – della formulazione di Linee guida per supportare le amministrazioni in scelte che investono direttamente la loro organizzazione e funzionalità.

Anche il Legislatore ha avvertito la necessità di intervenire al fine di dare indicazioni alle pubbliche amministrazioni infatti, nella Legge di Stabilità per l'anno 2016 (L. 28 dicembre 2015, n. 208) in materia di rotazione è indicato quanto segue (art. 1, comma 221) “non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'art. 1, co. 5, della n. 190/2012 ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale: nel caso di specie il Direttore è l'unica figura dirigenziale dell'Ente; l'antecedente normativa regionale è la Legge 28/04/2014 n. 22. Per quanto sopra, si può certamente affermare che si tratta di una disposizione in continua evoluzione.

16. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (Whistleblower)

L'istituto del Whistleblower introdotto dal Legislatore con la normativa “anticorruzione” (Legge n. 190/2012 e relativi decreti attuativi) rappresenta una rilevante novità nel panorama normativo del nostro Paese.

Al fine di dare indicazioni alle Pubbliche Amministrazioni circa le modalità operative da seguire per attualizzare detto Istituto, nell'anno 2015 l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con

determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 ha fornito le “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, che vengono di seguito sintetizzate.

La parte I delle linee guida è dedicata alla ricognizione della normativa vigente in materia, con particolare riguardo all’art. 1, c. 51, della L. n. 190/2012, che ha introdotto l’art. 54-bis nel D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, delineando una protezione e tutela del dipendente che effettua la segnalazione di illeciti.

Viene altresì richiamata la Legge 11.8.2014, n. 114 la quale, con l’art. 31, conferisce all’ANAC la possibilità di gestire anche le segnalazioni relative ad altre amministrazioni.

L’ANAC pertanto è chiamata a gestire, oltre alle segnalazioni provenienti dai propri dipendenti per fatti illeciti avvenuti all’interno della propria struttura, anche le segnalazioni che i dipendenti di altre amministrazioni vorranno inoltrarle.

Dato per acquisito, come ricordato anche durante le giornate formative, che le Linee guida hanno l’obiettivo di incoraggiare i dipendenti pubblici a denunciare gli illeciti di cui vengono a conoscenza nel rapporto di lavoro, fatti salvi i casi di diffamazione o calunnia, in condizioni di tutela e protezione della riservatezza del segnalante, “ogni amministrazione, alla luce dei predetti principi, potrà adottare il modello proposto sulla base delle proprie esigenze organizzative”.

La parte II delle Linee guida esplicita l’ambito di applicazione delle stesse, soffermandosi anche sulla distinzione tra segnalazione anonima e riservatezza dell’identità del segnalante, precisando che la garanzia di riservatezza presuppone che il segnalante renda nota la propria identità, all’interno di una procedura che contempra un’efficace tutela del segnalante stesso.

Si ribadisce che la tutela trova un limite nei “casi di responsabilità a titolo di calunnia o di diffamazione” come previsto dall’art. 54-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.

La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della corruzione o all’ANAC è utile per procedere alle opportune valutazioni circa il funzionamento delle misure di prevenzione adottate con il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016 e con il successivo aggiornamento per l’anno 2015.

La parte III descrive la procedura relativa alla tutela della riservatezza dell’identità del dipendente segnalante.

Benché la norma indichi che il segnalante riferisca “al proprio superiore gerarchico”, qualora non effettui denuncia alla autorità giudiziaria, alla Corte dei Conti o all’ANAC, tuttavia l’ANAC ritiene che la procedura di gestione delle segnalazioni debba avviarsi con l’invio della segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione dell’Amministrazione.

Tanto in considerazione del fatto che, a livello amministrativo, “il sistema di prevenzione della corruzione disciplinato nella Legge n. 190/2012 fa perno sul Responsabile della prevenzione della corruzione a cui è affidato il delicato e importante compito di proporre strumenti e misure per contrastare fenomeni corruttivi”.

A tal proposito va rilevato che la procedura adottata da questa Azienda prevede che le segnalazioni vengano inviate direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione che in Adsù è anche Responsabile gerarchico e cioè il Direttore.

Ai fini della tutela della riservatezza dell’identità del dipendente che effettua la segnalazione, l’ANAC raccomanda alle Amministrazioni pubbliche di avvalersi di un sistema informatico specifico per la gestione delle segnalazioni, che consenta di separare i dati identificativi del segnalante dal contenuto della segnalazione, in modo che la segnalazione possa essere istruita in

modalità anonima e rendere comunque possibile la successiva associazione della stessa con l'identità del segnalante, nei soli casi in cui ciò sia strettamente necessario.

Il sistema applicativo dovrà consentire al segnalante, attraverso appositi ausili informatici, di verificare lo stato di avanzamento dell'istruttoria.

Il modello gestionale informatizzato di cui l'ANAC intende dotarsi per la gestione del flusso delle segnalazioni, non appena realizzato sarà messo a disposizione, in riuso gratuito, a tutte le amministrazioni che ne faranno richiesta. Il Resp..Area Informativi è tenuto ad istruire la richiesta nei tempi e nei modi necessari

17. Patto di integrità

Il predetto istituto per le gare di importo superiore a €. 150.000,00, previsto nel Piano triennale anticorruzione 2014/2016 viene applicato in questo anno 2016 tenuto conto delle indicazioni giurisprudenziali fornite sulla legittimità dell'inserimento delle clausole inserite nel Patto nei contratti di affidamento di lavori, servizi e forniture.

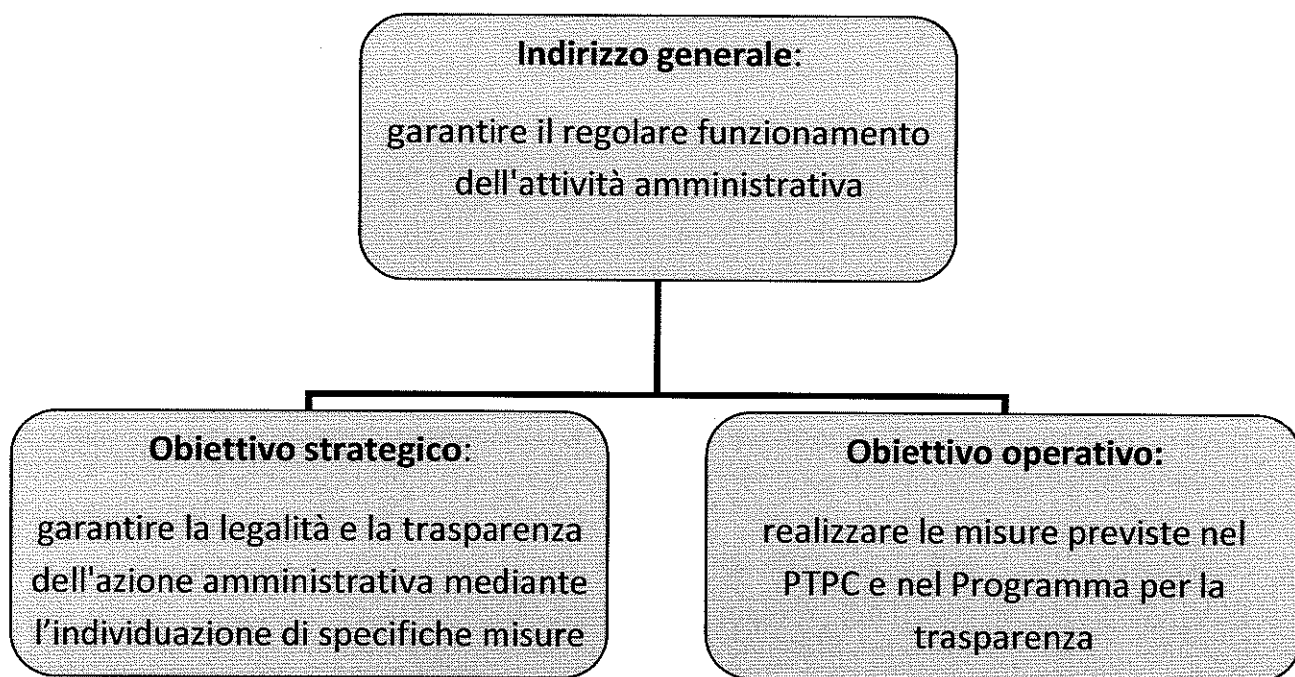
18. Collegamento con il Piano delle performance

Nella legge n. 124/2015 di Riforma della Pubblica Amministrazione, all'art. 7, co. 1, lett. d, è prevista una rivisitazione della performance, del sistema di valutazione, e degli organismi di valutazione.

L'intento del Legislatore è quello di individuare le misure in grado di assicurare più efficaci sistemi di valutazione al fine di elevare i livelli di performance raggiunti dalle pubbliche amministrazioni.

La programmazione al fine di una completa integrazione con il Piano "anticorruzione" può essere rappresentata come segue:

ALLEGATO ALLA DELIBERA
N. 2 del 10 FEB. 2016



Nel rispetto delle indicazioni fornite alle Pubbliche Amministrazioni dall'ANAC e al fine di creare un coordinamento tra il Piano della prevenzione della corruzione e il Piano della Performance per gli anni 2014/2016, l'aggiornamento per l'anno 2016 contiene una serie di obiettivi operativi assegnati anche ai Referenti al fine di consentire una concreta attuazione delle misure ivi previste oltre all'attività di monitoraggio sugli adempimenti prescritti in materia di trasparenza amministrativa.

Tale attività sarà programmata anche in sede di aggiornamento del Piano delle performance per l'anno 2016 al fine di concludere il ciclo di gestione della performance anni 2014/2016 in concomitanza della redazione del successivo Piano triennale "anticorruzione".

18. Strumenti di verifica e controllo

A seguito delle modifiche intervenute con il D.L. n. 90/2014 le Amministrazioni sono chiamate a comunicare le informazioni relative ai propri Piani anticorruzione all'Autorità nazionale anticorruzione.

A tal fine l'Autorità ha pubblicato la scheda standard che i Responsabili della prevenzione della corruzione sono tenuti a compilare per la predisposizione della Relazione prevista dall'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (paragrafo 3.1.1., p.30) sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai Piani triennali di prevenzione della corruzione.

Come per lo scorso anno, la Relazione è stata pubblicata il 31.12.2015 esclusivamente sul sito istituzionale dell'Azienda prima del termine previsto del 15 gennaio 2016, nella sezione Amministrazione trasparente, sottosezione "Altri contenuti – Corruzione, secondo le indicazioni fornite dall'Autorità con da Comunicato del presidente del 25 novembre 2015.

SEZIONE II

Codice di comportamento dei dipendenti

Il codice di comportamento, per espressa previsione normativa e come altresì indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione, costituisce una delle principali “azioni e misure” di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione.

Pertanto, con l’obiettivo di diffondere la cultura dell’etica e dell’integrità nell’operato del dipendente pubblico, diventa essenziale e sinergica la stretta correlazione con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione adottato dalle Amministrazioni.

E’ opportuno ribadire che il rispetto dei principi etici, costituisce un elemento positivo essenziale nella conduzione dell’azione amministrativa e gestionale in quanto, una strategia basata sul principio di integrità morale, permette di migliorare le relazioni interne e creare un’immagine esterna chiara e virtuosa dell’Ente.

Le novità di rilievo intervenute nell’anno 2015 con riferimento alle indicazioni fornite dall’Anac in materia di conflitto di interessi – parere n.11/2015 - vanno in questa sede approfondite per l’impatto che producono sull’*agire* quotidiano degli operatori della Pubblica Amministrazione.

Infatti secondo l’Autorità la ratio dell’obbligo di astensione “va ricondotta nel principio di imparzialità dell’azione amministrativa e trova applicazione ogni qualvolta esista un collegamento tra il provvedimento finale e l’interesse del titolare del potere decisionale”

Lo stesso riferimento normativo al conflitto anche solo “potenziale”, si afferma nel parere, dimostra la volontà del Legislatore di impedire ab origine il verificarsi di situazioni di interferenza, rendendo pertanto assoluto il vincolo dell’astensione nei confronti di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, pregiudicare il principio di imparzialità e pertanto, ogni qualvolta il dipendente risulti portatore di un interesse personale che si ponga in conflitto con quello generale dell’amministrazione di appartenenza.

Il Responsabile “anticorruzione” dell’Azienda, in occasione del presente atto di aggiornamento e in esecuzione alle predette indicazioni fornite dall’Autorità, ritiene opportuno fornire indicazioni operative sugli obblighi derivanti dal rispetto della disciplina in questione, affinché le stesse possano rappresentare un valido strumento di supporto per le strutture amministrative dell’Azienda chiamate, a vario titolo, a porre in essere atti in qualità di Responsabili del procedimento o titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endo-procedimentali o istruzioni di provvedimenti finali.

A tal proposito, si ribadisce che l’obbligo di astensione introdotto dalla legge n. 190/2012 c.d. “anticorruzione”, è connotato dal carattere di genericità e ampiezza, infatti, se l’art. 6 *bis* inserito nella legge n. 241/90 si riferisce specificatamente al responsabile del procedimento, gli artt. 6 e 7 del Codice di comportamento (D.P.R. n. 62/2013) estendono il medesimo obbligo a tutti i dipendenti e con riferimento ad interessi di qualsiasi natura.

Pertanto, la sussistenza in capo al dipendente di un interesse di carattere privato potenzialmente lesivo dell’imparzialità dell’attività lavorativa, deve essere obbligatoriamente rappresentata al Direttore, il quale è chiamato ad adottare iniziative utili ad evitare non solo il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi, ma anche possibili compromissioni al buon andamento dell’azione amministrativa e all’immagine dell’Ente.

Sarà cura del Dirigente, ove la situazione rappresentata non venga ritenuta idonea a ledere l'imparzialità dell'attività amministrativa, confermare il dipendente interessato nell'espletamento di quel determinato procedimento.

Circa i singoli casi che possano far sorgere le predette situazioni, occorre ribadire che i conflitti di interesse non possono essere risolti attraverso prefissati criteri di incompatibilità assoluta tra situazioni soggettive e prestazione lavorativa, ma dovranno essere gestiti e motivati dalla dirigenza nell'interesse prioritario dell'Azienda e nella consapevolezza che ciascun dipendente si colloca inevitabilmente nell'ambito di una sfera di rapporti familiari, affettivi e sociali.

Per quanto sopra, a titolo esemplificativo e non esaustivo, si evidenzia che l'obbligo di astensione riguarderà, altresì:

- il personale operante nel Settore DSU e preposto alla erogazione di benefici in denaro e servizi che sia coinvolto in relazioni extra – ufficio con i richiedenti le prestazioni sociali;
- il personale operante nel Settore gestione risorse umane, compresi quelli preposti alla erogazione di benefici economici, qualora legato da vincoli extra – ufficio ai colleghi destinatari dell'attività di servizio;
- il personale addetto alle procedure di acquisizione di beni, forniture e servizi ed il personale addetto alla gestione dei relativi contratti di affidamento, nel caso in cui intrattenga relazioni extra – ufficio con i titolari ed i dipendenti delle ditte affidatarie. In capo agli stessi sussistono gli obblighi di astensione .

Pertanto, si ribadisce che tutto il personale dipendente è tenuto al rispetto dell'obbligo di comunicare, al Dirigente ogni evenienza che possa costituire motivo di astensione anche se potenziale.

L'Anac anche nel parere n. 6/2015 ha precisato che "l'obbligo di astensione non ammette deroghe ed opera per il solo fatto che il dipendente pubblico risulti portatore di interessi personali che lo pongano in conflitto con quello generale affidato dall'amministrazione di appartenenza".

Si evidenzia altresì che tale obbligo sussiste anche in caso di frequentazione abituale o grave inimicizia.

Termini questi, che a seguito di una fase iniziale caratterizzata da incertezza interpretativa, si possono esplicitare come segue:

- frequenza abituale: sono da intendersi vincoli di frequentazione connotati da rapporti costanti e frequenti tra soggetti appartenenti ad una cerchia circoscritta di persone che hanno una affectio familiaritatis, ossia vivono in familiarità ed hanno interessi comuni;
- grave inimicizia: è da intendersi un sentimento di avversione e ostilità connotato da reciprocità e tale da raggiungere un grado di intensità grave, ovvero che non si limita a fatti incerti ed equivoci ma concreti, seri e precisi legati a circostanze oggettive e non a mere opinioni, impressioni o percezioni unilaterali e prive di qualsivoglia riscontro, coinvolgenti rapporti di carattere privato e personale.

Sul punto è intervenuta anche la giurisprudenza amministrativa. Il Consiglio di Stato con sentenza n. 3443/2015 ha affermato il seguente principio: "la grave inimicizia, per essere rilevante, deve essere reciproca, trovare fondamento esclusivamente in pregressi rapporti personali, derivanti da vicende estranee allo svolgimento delle funzioni per cui è controversia, ed estrinsecarsi in dati di fatto concreti, precisi e documentati".

Svolgimento incarichi extraistituzionali

Infine, in materia di svolgimento di incarichi extraistituzionali è opportuno evidenziare la decisione dalla Corte dei Conti della Lombardia (sentenza n. 54/2015), con la quale è stato condannato un dipendente pubblico al risarcimento del danno erariale, per avere svolto incarichi extra-istituzionali senza la prescritta autorizzazione da parte dell'amministrazione. Il principio su cui fonda tale assunto risiede nella esclusività del rapporto di lavoro pubblico, caratterizzato, a differenza di quello privato, dal regime delle incompatibilità applicato a tutti i dipendenti pubblici compreso il personale in part-time superiore al 50% della prestazione lavoristica.

Tuttavia, in base al regime vigente, codificato dall'art. 53 del d.lgs 165/2001 come modificato dalla L. n. 190/2012, il divieto non è così assoluto, sono infatti previste delle eccezioni riconducibili ad attività occasionali espletabili dal dipendente pubblico previa autorizzazione datoriale ed anche attività denominate dai giudici "liberalizzate" ovvero esercitabili senza previa autorizzazione, in quanto espressive di basilari libertà costituzionali (art. 53,co.6 cit.).

Per l'anno 2016, fermo restando quanto sopra indicato, non si ritiene dover apportare modifiche ai contenuti del Codice, in considerazione dell'assenza nell'anno 2015 di qualsivoglia violazione delle disposizioni nello stesso contenute.

SEZIONE III

Applicazione delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità. (D.Lgs. n. 39/2013)

La disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi di cui al d.lgs. n. 39/2013 ha fatto riscontrare numerose criticità in sede di interpretazione e di applicazione della stessa. Tali criticità sono state oggetto di una serie di segnalazioni fatte dall'Anac al Parlamento al fine di meglio chiarire alcuni aspetti di dubbia interpretazione.

Prima di passare ad esaminare gli interventi posti in essere dall'Anac nell'anno 2015, si rileva che l'Agenzia nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014/2016 e nel successivo aggiornamento per l'anno 2016, a cui si rimanda per la presente Sezione, ha previsto una serie di adempimenti connessi all'assunzione di qualsiasi incarico dirigenziale o amministrativo di vertice, con l'attività di vigilanza posta in capo al referente prima e al Responsabile "anticorruzione" poi.

L'attività di monitoraggio consiste nell'acquisizione della dichiarazione ex DPR 445/200 da parte degli interessati, al fine di verificare eventuali situazioni di incompatibilità e di inconferibilità nel corso del rapporto contrattuale.

L'Anac ha approvato il 9 settembre 2015 l'Atto di segnalazione n. 5 recante "Proposte di modifica alla disciplina in materia di accertamento e sanzioni contenuta nel capo VII del d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190)" inviato a Governo e Parlamento. Con la nuova segnalazione, che fa seguito a quella precedente n. 4 del 10 giugno 2015 con la quale

erano state già evidenziate le criticità rilevate nel corso dell'attività istituzionale riguardo all'applicazione della vigente disciplina del d.lgs. n. 39/2013, l'Autorità ritiene necessario formulare osservazioni più puntuali in merito alla disciplina sulla vigilanza, accertamento delle situazioni di inconfiribilità e di incompatibilità e applicazione delle sanzioni di cui agli articoli da 15 a 20 del decreto citato, che richiedono, ad avviso dell'Autorità stessa, un intervento urgente del legislatore. Nel dettaglio l'Autorità ha rilevato le seguenti specifiche criticità:

1. assenza di specifiche disposizioni che impongano alle amministrazioni competenti di effettuare controlli in ordine alla insussistenza di cause di inconfiribilità prima del conferimento dell'incarico;
2. assenza di una disciplina del procedimento di accertamento delle inconfiribilità;
3. incertezza sulla attribuzione della competenza alla eventuale dichiarazione di nullità;
4. incertezza del termine entro il quale la dichiarazione deve essere effettuata;
5. automaticità della sanzione della sospensione;
6. incertezza nella individuazione dell'organo competente a conferire gli incarichi nel periodo della sospensione;
7. incertezza in caso di violazione della sospensione.

Criticità per le quali l'Autorità indica alcune proposte di modifica che vanno dalla eliminazione del carattere automatico della sanzione di cui all'art. 18, alla possibilità di concentrare al proprio interno i poteri di vigilanza, accertamento e sanzione.

In considerazione dell'evoluzione del quadro normativo che porterà ad una sostanziale modifica della disciplina normativa vigente tenuto conto delle indicazioni fornite dall'Anac, e in considerazione della ristretta portata applicativa della materia in sede aziendale nel prossimo Piano triennale l'Azienda provvederà a rimodulare la presente sezione.

ALLEGATO ALLA DELIBERA
N. 2 del 10 FEB. 2016

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ ADSU CH/PE

AGGIORNAMENTO ANNO 2016

1. Premessa

Come per l'aggiornamento del Piano "anticorruzione", anche il presente documento è da intendersi quale ultimo aggiornamento relativo al triennio 2014/2016 del Programma della trasparenza e dell'integrità, a cui si fa espresso rinvio, e costituisce parte integrante del Piano "anticorruzione" e relativi aggiornamenti.

La Trasparenza Amministrativa rappresenta uno dei canoni principali a cui deve essere improntata l'attività delle Pubbliche Amministrazioni, essa è volta a consentire la conoscenza reale dell'attività amministrativa oltre al controllo sulla stessa al fine di assicurare la massima circolazione possibile delle informazioni sia all'interno del sistema amministrativo, sia fra quest'ultimo ed il contesto esterno, rappresentato per l'Agenzia principalmente dalla popolazione studentesca universitaria.

La Trasparenza pertanto è manifestazione del principio di imparzialità e buon andamento contenuto nell'articolo 97 della Costituzione al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- la libertà di informazione;
- la comunicazione e la partecipazione;
- l'integrità del settore pubblico, in quanto strumento idoneo a prevenire fenomeni di collusione e corruzione.

Di particolare rilevanza nell'anno 2015 assume la delega contenuta nella legge 124/2015 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche". In particolare l'art. 7 in cui viene delegato il Governo, entro sei mesi, ad adottare uno o più decreti di riforma del D.Lgs. 33/2013 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

L'obiettivo del Legislatore, che arriva a seguito di criticità riscontrate dai vari soggetti istituzionali coinvolti (Anac, Amministrazioni, ecc..) è sostanzialmente quello di semplificare gli adempimenti previsti nel citato decreto legislativo, mediante:

- la ridefinizione e la precisazione dell'ambito soggettivo di applicazione degli obblighi e delle misure in materia di trasparenza;
- la previsione di misure organizzative, anche ai fini della valutazione dei risultati, per la pubblicazione nel sito di varie informazioni (su appalti, tempi medi dei pagamenti, con

- aggiornamento periodico dei debiti e delle imprese creditrici, pronunce dell'organo di valutazione, ecc.);
- la riduzione e concentrazione degli oneri gravanti in capo alle amministrazioni pubbliche;
 - la totale revisione delle procedure di adozione del Piano nazionale anticorruzione e dei piani anticorruzione delle singole Pubbliche Amministrazioni;
 - la razionalizzazione e precisazione degli obblighi di pubblicazione nel sito istituzionale, al fine di eliminare le duplicazioni;
 - l'individuazione dei soggetti competenti all'irrogazione delle sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza.

Inoltre la legge delega, al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 33/2013, ribadisce ed estende il principio della libertà di accesso: "Chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti" e "fermi restando gli obblighi di pubblicazione", può accedere "ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento".

Il presente documento di aggiornamento intende adeguare il Programma triennale alle novità normative e regolamentari intervenute in materia nel corso dell'anno 2015 oltre a rilevare le attività poste in essere al fine di darne attuazione.

Il Programma disciplina, altresì, le misure organizzative e funzionali volte ad assicurare con regolarità i flussi informativi da parte dei diversi Responsabili di Area dell'Azienda, referenti anticorruzione, al Responsabile dell'Area Sistemi Informativi, Referente per la trasparenza, al fine di ottemperare in condivisione con il Dirigente/Responsabile della trasparenza gli obblighi di pubblicazione previsti dalla legislazione vigente.

Anche il presente aggiornamento va pertanto inteso quale parte integrante e sostanziale del Piano di prevenzione della corruzione di aggiornamento per l'anno 2016 al fine di consolidare la stretta interrelazione tra trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione.

2. INTRODUZIONE: ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'AMMINISTRAZIONE.

Soggetti coinvolti

Fermo restando quanto previsto nel programma triennale della trasparenza 2014/2016 - deliberazione CDA n.4/2014- e relativo aggiornamento per l'anno 2015 - deliberazione CDA n.21/2015 - si rende opportuno ribadire che l'attuazione delle finalità e delle disposizioni dello stesso, rientra nella responsabilità dirigenziale e concorre alla valutazione della performance organizzativa e individuale, sulla base degli esiti del monitoraggio disposto dal Responsabile e delle verifiche dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V).

A tal proposito il decreto legislativo n. 33/2013 specifica i principali compiti del Responsabile della Trasparenza, tra i quali quello di verificare l'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando altresì la qualità dei dati pubblicati, ma anche responsabilizzando i Responsabili delle Aree dell'ADSU a garantire il regolare e tempestivo flusso di informazioni da pubblicare.

Pertanto sarà cura del Referente per la Trasparenza Ing.Giacinto Mari procedere in piena integrazione con i Resp P.O. alla trasmissione dei dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione, in modo completo e attendibile, pena l'inadempimento dell'obbligo di pubblicazione che è causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione oltre ad essere elemento di valutazione ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e/o del trattamento accessorio in relazione alla tipologia dell'apporto garantito .

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 2 del 10 FEB. 2016

Tra i soggetti coinvolti va annoverato anche l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il quale esercita un'attività di impulso nei confronti dei soggetti coinvolti nell'elaborazione e nell'approvazione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità, oltre a verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità e la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e quelli indicati nel Piano della performance.

3. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA

Il presente atto di programmazione per l'anno 2016 viene redatto dal Responsabile della trasparenza, Direttore Adsu ch/pe, in condivisione con i Responsabili/Referenti aziendali, Titolari di P.O.

Tale atto è stato trasmesso via mail al Consiglio di Amministrazione, Collegio dei revisori, Oiv preventiva all'adozione, in sede di CDA, giusta convocazione per il giorno 28/01/2016.

Il programma è redatto tenendo presente il necessario collegamento che deve esserci con gli altri atti di programmazione dell'Azienda, quali:

- Programmazione triennale sul diritto allo studio e piano annuale in fase di rimodulazione da parte della Giunta Regionale;
- Piano di programma e Bilancio pluriennale di previsione;
- Programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Come innanzi detto per l'anno 2015 sono stati indicati nell'aggiornamento annuale del Piano delle performance, specifici obiettivi operativi afferenti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità.

Tali obiettivi sono previsti anche in fase di aggiornamento del Piano delle performance per l'anno 2016.

Modalità di coinvolgimento degli stakeholder

Per quanto riguarda il coinvolgimento dei soggetti portatori di interessi (**stakeholders**), si ritiene opportuno concentrare la propria azione sia nei confronti della struttura interna dell'Azienda, al fine di prendere piena consapevolezza non soltanto della nuova normativa, ma anche del diverso approccio che occorre attuare nella pratica lavorativa, sia del contesto esterno al fine di ricevere suggerimenti utili dai soggetti portatori di interessi (studenti, fornitori, ecc...) sulla modalità di percezione di pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni.

A tal proposito, per l'anno in corso i responsabili di Area sono formalmente responsabilizzati anche e correlativamente valorizzati economicamente per il miglioramento della qualità delle informazioni rese, coinvolgendo gli stessi al fine di monitorare il livello di effettivo interesse che le informazioni pubblicate rivestono per gli utenti, in modo di verificare la corrispondenza fra le azioni promosse dall'Azienda e l'effettivo interesse degli studenti, operatori, cittadini ecc...

Tali misure e iniziative saranno collegate con quelle previste dal Piano di prevenzione della corruzione.

4. LE INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

Gli obblighi di comunicazione e pubblicazione trovano adempimento mediante l'inserimento e aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" del Sito istituzionale dell'Agenzia, il

cui monitoraggio viene periodicamente effettuato dal Referente Responsabile dell'Area sistemi informativi in sinergia con il Direttore Resp. Trasparenza e con il supporto di tutti i Responsabili di Area, secondo le condizioni e la tempistica previsti nel Cronoprogramma e nel Piano delle Performance.

Per quanto ai singoli strumenti operativi (sito web, albo on line, posta elettronica, ecc..) si fa espresso rinvio al Programma per la trasparenza e l'integrità 2014/2016 e relativo aggiornamento per l'anno 2015 e 2016

Giornata della trasparenza

La giornata della trasparenza viene considerata a tutti gli effetti quale occasione conoscitiva e di confronto con l'utenza, al fine di contribuire a far crescere nella comunità studentesca, oltre alla conoscenza delle attività svolte e delle iniziative intraprese, una consapevolezza ed una cultura della legalità sostanziale.

Per l'anno 2015, nonostante fosse stata programmata, non è stato possibile organizzare la II giornata per la trasparenza, a causa di imprevisti impegni di carattere istituzionale da parte dell'Organo di vertice dell'Azienda che tuttavia nello svolgimento della Notte Bianca per il DSU ha implementato e condiviso ogni elemento utile a dare trasparente comunicazione agli studenti e ai partecipanti dei dati riguardanti le attività e servizi Adsu di supporto alla Conferenza su i Nuovi modelli di Residenza universitaria in Abruzzo. Tenutasi in Dicembre.

Al fine di rafforzare il prezioso contributo derivante dall'organizzazione della presente giornata per il confronto diretto con gli stakeholders dell'Azienda e in particolare gli studenti universitari, la II Giornata della Trasparenza sarà organizzata nei primi sei mesi dell'anno 2016.

Privacy

Ferma restando la corretta e completa attuazione del Programma triennale sulle modalità di pubblicazione dei dati, questa va correlata al necessario rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 33/2013, e, in particolare, della disposizione contenuta nell'art. 4, c. 4, secondo la quale "nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione", nonché di quanto previsto dall'art. 4, c. 6, del medesimo decreto che prevede un divieto di "diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale".

Il Garante per la protezione dei dati personali ha emanato, con deliberazione n. 243 del 15 maggio 2014, le "linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati". A dette "Linee guida", cui si fa espresso rinvio, sostituiscono le precedenti del 2 marzo 2011 dal momento che le modifiche legislative in materia di pubblicità e trasparenza delle pubbliche amministrazioni hanno reso necessario definire un quadro unitario di misure e accorgimenti volti ad individuare opportune cautele da osservare nei casi di diffusione di dati personali per finalità di trasparenza o per le altre di pubblicità dell'azione amministrativa.

ALLEGATO ALLA DELIBERA
N. 2 del 10 FEB. 2016

5. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

Organizzazione del lavoro e Referenti della trasparenza

Anche per l'anno 2016, in considerazione della completezza dei dati, documenti e informazioni pubblicate nella sezione "Amministrazione trasparente" del Sito istituzionale, si conferma l'assetto organizzativo al fine degli adempimenti prescritti dalla normativa in esame.

Gli adempimenti previsti dal cronoprogramma per l'anno 2015 hanno trovato regolare adempimento tenuto conto dell'ulteriore sviluppo dato alle attività avviate nel 2014; la giornata dedicata alla "Notte Bianca del D.S.U.", contestualmente alla maggior parte degli Enti ed Organismi DSU italiani, organizzata dall'Ente unitamente all'Università in data 09/12/2015, avente ad oggetto il tema della residenzialità universitaria, coinvolgendo relatori di livello nazionale ed internazionale che hanno evidenziato dati e condiviso rapporti europei in materia, rispetto ai quali sono stati fatti raffronti con la reportistica dell'Azienda DSU di Chieti Pescara al fine della percorribilità di nuove iniziative di residenzialità universitaria ex legge 338/2000; la qualità e specificità dei dati rilevati e condivisi consentono di poter affermare che il Convegno svolto costituisce una sostanziale, parziale sostituzione della specifica giornata sulla trasparenza.

Misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il Responsabile della trasparenza per il tramite e/o in collaborazione con il Referente svolge periodicamente attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, verificando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Ogni quattro mesi il Referente della trasparenza a seguito di verifica relazione al Responsabile che, se del caso, convoca i responsabili di Area al fine di monitorare l'applicazione degli obblighi di pubblicazione, predisponendo apposite segnalazioni in caso di mancato, ritardato o parziale adempimento nelle comunicazioni al referente della trasparenza dei dati di rispettiva competenza.

Sanzioni

Come precedentemente indicato, l'inadempimento degli obblighi di pubblicazione costituisce, ai sensi dell'art. 46, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013, elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Amministrazione e mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito della performance individuale.

A tal proposito, l'art. 47 del d.lgs. n. 33/2013 prevede uno specifico regime sanzionatorio per la violazione degli obblighi di comunicazione di alcuni dati di cui all'art. 14 (organo di indirizzo politico) e di pubblicazione e comunicazione dei dati di cui agli artt. 22, comma 2, e 47, comma 2, ultimo periodo, del decreto stesso.

In particolare, l'art. 47, comma 1, sanziona "la mancata o incompleta comunicazione delle informazioni e dei dati concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, nonché di tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica" (art. 14, comma 1, lettere c) e f)).

Al fine di redimere problemi interpretativi sulla portata applicativa della predetta disposizione e sulla procedura sanzionatoria da seguire in caso di omissioni, con delibera n. 10 del 21 gennaio 2015 l'Anac è nuovamente intervenuta al fine di individuare l'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni nonché del procedimento da seguire per l'irrogazione delle sanzioni.

Infatti, l'art. 47 prevede l'irrogazione di sanzioni pecuniarie per la violazione dei suddetti obblighi di comunicazione e di pubblicazione sia nei confronti dei soggetti tenuti a comunicare i dati previsti dall'art. 14 e dall'art. 47, comma 2, sia nei confronti dei soggetti tenuti a pubblicare i dati di cui all'art. 22, comma 2. In particolare, per le informazioni e i dati ex art. 14, comma 1, lettere c) ed f), in particolare il legislatore dispone a carico del responsabile della mancata o incompleta

ALLEGATO ALLA DELIBERA

N. 2 del 10 FEB. 2016

comunicazione una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro e la pubblicazione del relativo provvedimento sanzionatorio sul sito dell'amministrazione interessata.

Circa il procedimento da seguire per l'irrogazione delle sanzioni pecuniarie e l'individuazione dell'autorità competente, l'art. 47, comma 3 stabilisce che le sanzioni «sono irrogate dall'autorità amministrativa competente in base a quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981, n. 689».

Ma proprio il generico rinvio alla legge n. 689/1981 ha dato luogo a numerose incertezze interpretative per cui l'Anac, in un primo momento, ha fornito una lettura della normativa secondo cui ciascuna amministrazione autonomamente avrebbe dovuto elaborare un regolamento per individuare, nell'ambito dei propri uffici, i soggetti competenti all'istruttoria dei procedimenti sanzionatori e all'irrogazione delle sanzioni (cfr. delibera Anac n. 66/2013).

Al fine di superare qualsiasi dubbio interpretativo e, in considerazione del mancato adeguamento da parte delle Pubbliche Amministrazioni, il Legislatore tra le modifiche apportate alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza dal decreto legge n. 90/2014 e con l'intento di rafforzare il ruolo e i poteri dell'Autorità, è intervenuto sull'art 47 del d.lgs. n. 33/2013 attribuendo al Presidente dell'Autorità il potere di segnalare «all'Autorità amministrativa di cui all'art. 47 c. 3 del d.lgs. n. 33/2013 le violazioni in materia di comunicazione delle informazioni e dei dati e di obblighi di pubblicazione previsti nel citato art. 47, ai fini dell'esercizio del potere sanzionatorio di cui al medesimo articolo». (art. 19, comma 7 d.l. n. 90/2014).

Pertanto, conseguentemente alla suddetta novella normativa che ha inciso sulla corretta interpretazione del regime sanzionatorio di cui all'art. 47, comma 3, del decreto, l'Anac ha rivisto le istruzioni a suo tempo impartite adottando la nuova delibera n. 10/2015. Infatti, mentre la delibera n. 66/2013 rinviava a regolamenti che dovevano essere adottati da ciascuna Amministrazione (con la conseguenza di un'attuazione eterogenea del regime sanzionatorio in ragione di scelte effettuate autonomamente da ogni singolo ente o amministrazione e quindi di una violazione del principio di uguaglianza), la nuova delibera riconosce solamente all'Autorità, nell'esercizio delle funzioni di controllo e vigilanza in materia di trasparenza ad essa attribuite, il potere di avviare il procedimento sanzionatorio ai sensi della legge n. 689/1981, nell'ambito del quale può attivarsi la segnalazione del Presidente dell'Anac di cui al predetto articolo 19, comma 7 D.L. n. 90/2014.

L'Autorità, dunque, provvede, d'ufficio o su segnalazione, nell'ambito delle proprie funzioni di vigilanza e di controllo, all'accertamento, alle contestazioni e alle notificazioni ai sensi degli artt. 13 e 14 della legge n. 689/1981 ai fini del pagamento in misura ridotta (art. 16, legge n. 689/1981).

Spetta pertanto all'OIV nell'ambito del potere di attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e anche in relazione alle segnalazioni ricevute dal Responsabile della trasparenza, comunicare all'Anac le irregolarità riscontrate.

Cronoprogramma anno 2016

- monitoraggio periodico dei dati, delle informazioni e dei documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ogni 3 mesi: ciascun Responsabile è tenuto a predisporre ed inoltrare al Referente della Trasparenza ed al Direttore report della effettività e correttezza dei dati ed adempimenti (comunicazioni di legge e pubblicazione dati e documenti) di rispettiva competenza
- aggiornamento formativo per il Referente della trasparenza e dei Responsabili di Area;

- aggiornamento formativo a carattere generale nei confronti di tutto il personale dipendente del comparto da parte del Responsabile della trasparenza;
- realizzazione della II giornata della trasparenza; entro il 30/06/2016: i Responsabili di Area sono tenuti a presentare un Progetto condiviso alla Direzione e definirne unitamente l'operatività, nei termini tecnici ed economici possibili e in concreta risposta alle esigenze di trasparenza rilevate; quindi l'innovazione nel 2016 è data dalla condivisa programmazione, definizione e partecipazione alla giornata della Trasparenza.
- Predisposizione Bozza di Programma per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2017/2019. : i Responsabili di Area sono tenuti a far pervenire alla Direzione entro e non oltre il 30/06/2016, per quanto di rispettiva competenza, proposte in merito.

ALLEGATO ALLA DELIBERA
N. 2 del 10 FEB. 2016