

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2021- 2023

AGGIORNAMENTO – LUGLIO 2021

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO
N.00 DEL 2021



ENTE REGIONALE PRO SU DERETU A S'ISTUDIU UNIVERSITARIU DE CASTEDDU
ENTE REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DI CAGLIARI



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Sommario

PREMESSA	3
1 QUADRO NORMATIVO IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	7
1.1 OBIETTIVI STRATEGICI	13
1.2 IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA: CRITERI DI SCELTA, REQUISITI SOGGETTIVI, COMPITI E POTERI.....	18
2 ANALISI DI CONTESTO	25
2.1. CONTESTO ESTERNO	25
2.2 ANALISI DI CONTESTO INTERNO	30
3 SISTEMA DI GESTIONE RISCHI	39
4 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - DESCRIZIONE AZIONI	42
4.1 AREA ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE	51
4.2. AREA AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE	54
4.3 AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO PER IL DESTINATARIO	56
4.4 AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO.	56
4.5. ATTIVITÀ SOGGETTE A RISCHI E CONFLITTO DI INTERESSE	58
5 FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE	62
6 CODICE DI COMPORTAMENTO	65
7 ALTRE INIZIATIVE	67
7.1. ROTAZIONE DEL PERSONALE	67
7.2 LA ROTAZIONE STRAORDINARIA.....	71
7.3 VERIFICHE E CONTROLLI SU CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI	71
7.4 PANTOUFLAGE: INCOMPATIBILITA' SUCCESSIVA	75
7.5 VERIFICHE E CONTROLLI SULLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI E NELLE ASSEGNAZIONI DEGLI INCARICHI: ART.35-BIS DEL D.LGS. N. 165/2001 E ART. 3 D.LGS. N. 39/2013	76
8 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)	77
9 RISPETTO DEI TERMINI DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI: VERIFICA A CAMPIONE CORRETTEZZA FORMALE DELLE DETERMINAZIONI DEI DIRETTORI DI SERVIZIO	79
10 INIZIATIVE NELL'AMBITO DEGLI APPALTI PUBBLICI: RISPETTO DEI CRITERI DI ROTAZIONE NEGLI AFFIDAMENTI DIRETTI	79
11 INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DI CONCORSI E SELEZIONE DI PERSONALE	81
12 INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ ISPETTIVE E ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC	81
13 TRASPARENZA E INTEGRITÀ	82
13.1 IL RESPONSABILE ANAGRAFE STAZIONE APPALTANTE (RASA)	85
13.2 IL RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE (R.T.D).....	85
14 ALLEGATO A - CRONOPROGRAMMA	87

PREMESSA

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) è il documento che tutte le pubbliche amministrazioni, ai sensi della legge n. 190/2012, sono tenute ad adottare annualmente, con riferimento ad un arco temporale triennale “a scorrimento” e con il quale ogni ente declina gli obiettivi strategici, individua il proprio grado di esposizione al rischio corruzione, indica gli interventi organizzativi (cioè le misure), finalizzati a prevenire, contenere, contrastare, mitigare all’interno della propria organizzazione il rischio corruttivo individuando i soggetti preposti a presidiare le iniziative stabilite dalle disposizioni di legge.

L’adeguamento annuale del P.T.P.C.T. costituisce un obbligo inderogabile la cui violazione comporta, ex art. 19, comma 5, lettera b) del D.L. 90/2014, l’applicazione, per omessa adozione, di una sanzione pecuniaria nella misura prevista nel Regolamento ANAC del 29.03.2017 (Comunicato del Presidente dell’Autorità del 18.03.2018 e PNA 2019, Parte II, par. 5).

Le modalità di redazione del documento e i contenuti dello stesso sono dettagliati nei Piani Nazionali Anticorruzione redatti dall’ANAC che fungono da atti di indirizzo generale per l’operato delle amministrazioni (ex art. 41, comma 1 lettera b) del D.lgs. n. 97/2016).

Il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) è stato approvato con delibera dell’11.09.2013, n. 72 dalla soppressa Civit (ora incorporata nell’ANAC) che nell’allegato 5 individua l’approccio metodologico per l’adozione da parte delle amministrazioni pubbliche del relativo piano personalizzato.

Seguivano i relativi aggiornamenti approvati nel 2015 e nel 2016 rispettivamente con determinazione ANAC 28.10.2015, n. 12 (PNA 2015) e delibera ANAC del 03.08.2016, n. 831 (PNA 2016).

In particolare, con il PNA 2016, l’ANAC si è allineata alle rilevanti modifiche legislative intervenute in forza del decreto legislativo 25.05.2016 n. 97, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6.11.2012, n. 190 e del decreto legislativo 14.03.2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 07.08.2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” e il D. Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 “Codice dei contratti pubblici”.

Successivamente l’Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera 22.11.2017, n. 1208, ha approvato l’aggiornamento 2017 (PNA 2017) mentre l’adeguamento 2018 (PNA 2018) è stato approvato con delibera del 21.11.2018, n. 1074.

In aderenza alle indicazioni presenti nei rispettivi PNA annuali, l’Ente ha aggiornato i propri Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione (incorporanti anche il Piano per la Trasparenza e l’Integrità) recanti l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione in relazione al proprio contesto ordinamentale ed indicando gli interventi organizzativi finalizzati a prevenire i rischi individuati.

Il primo piano dell’Ente, a copertura del triennio 2014-2016, è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione 29.01.2014, n. 1 cui sono seguiti i relativi adeguamenti, relativamente al triennio 2015-2017, in forza di deliberazione del Consiglio di Amministrazione 29.01.2015, n. 1 mentre, per

il triennio 2016-2018, ad opera della deliberazione del Consiglio di Amministrazione 28.01.2016, n. 1, per l'adeguamento relativo al triennio 2017-2019 si rimanda invece alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione 26.01.2017, n. 3.

Gli aggiornamenti annuali 2018 (triennio 2018-2020), approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione 29.11.2018, n. 52 ed il successivo adeguamento 2019 (triennio 2019-2021 adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione 03.11.2019, n. 33 recepiscono, altresì, le linee di indirizzo e le istruzioni diramate dall'Esecutivo Regionale nei rispettivi P.T.P.C.T. (Cfr. Deliberazione della Giunta R. n. 15/8 del 27.03.2018 e Deliberazione della Giunta R. n. 6/1 del 05.11.2019).

In termini di novità si rammenta che nell'ultimo aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione - approvato con Deliberazione 1064 del 13.11.2019 (PNA 2019) - l'Autorità ha ritenuto di sostituire le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo previste nell'allegato n. 5 del PNA 2013 con l'approccio metodologico recato nell'allegato 1 rubricato: "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi". L'allegato 1 al PNA 2019 subentra, quindi, all'allegato 5 al P.N.A. 2013 e costituisce l'unico documento metodologico da seguire nella predisposizione dei PTPCT 2021-2023 per la parte relativa alla progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

Con Deliberazione 30.04.2020, n. 12 il Consiglio di Amministrazione ha invece approvato l'ultimo aggiornamento del P.T.P.C.T. per il triennio 2020-2022 strutturato in base alle raccomandazioni presenti nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 che mirano a realizzare un sistema coordinato ed unitario di tutti gli strumenti e strategie protese alla prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (art. 1, comma 4, lettera a) della L. 190/2012).

In conseguenza di tali indicazioni, il P.T.P.C.T. 2020-2022 introduce significativi elementi di discontinuità rispetto ai Piani pregressi tenuto conto anche delle linee direttive pianificate dalla Regione nel P.T.P.C.T. 2020-2022 approvato con deliberazione della G.R. n.7/14 del 26.02.2020 e che costituiscono atto di indirizzo generale valevoli per l'intero Sistema Regione (istituito con L. R. n. 24/2014 art. 1, comma 2 che ha novellato la L.R. 31/1998) cui l'E.R.S.U. afferisce quale Ente Strumentale della Regione.

L'omogeneità e complementarità delle azioni e misure anticorruzione regionali con quelle dell'Ente risalgono al Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2014-2016 approvato con Deliberazione G.R. n. 3/7 del 31.01.2014. Al predetto piano sono acclusi infatti dei documenti la cui applicazione è obbligatoria da parte degli Enti quali l'Allegato - 1 "Codice di Comportamento" e l'Allegato 3 - "Vademecum applicativo Amministrazione Aperta".

Parallelamente, il Programma triennale 2014-2016 per la trasparenza e integrità della Regione Autonoma della Sardegna (Allegato 2 al Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2014/2016) approvato con la succitata Deliberazione G.R. n.3/7 del 31.01.2014 prevede, espressamente, che gli Enti, agenzie e aziende esercitino le proprie funzioni in sintonia con le linee programmatiche del Governo regionale.

Ai sensi della L.R. n. 14/1995 (Indirizzo, controllo, vigilanza e tutela sugli enti, istituti ed aziende regionali) gli Enti e quindi anche questa amministrazione, non vengono valutati solamente per i risultati raggiunti e l'andamento economico-finanziario della loro gestione, ma vengono sottoposti anche ad un controllo preventivo di legittimità che si estende anche al merito rispetto a: programmi di attività, bilanci, regolamenti interni ed altri atti a contenuto generale riguardanti l'ordinamento degli uffici, la pianta

organica, lo stato giuridico e il trattamento economico del personale nonché bandi concorsi per l'erogazione di contributi, sussidi, borse di studio provvidenze in genere, procedure per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, avvisi di manifestazioni di interesse per il reperimento di personale e figure professionali infungibili e apicali.

Gli Assessori regionali competenti per materia e, per quel rileva questo Ente, l'Assessorato della Pubblica Istruzione, Beni Culturali, Informazione, Spettacolo e Sport sono chiamati a verificare la conformità dell'attività dell'E.R.S.U. a tali direttive, valutando la congruità dei risultati raggiunti, in termini di efficacia, efficienza ed economicità e proponendo eventuali modifiche delle direttive.

A completamento della L.R. n. 14/1995 è intervenuta la normativa dettata dall'Esecutivo Regionale nella Deliberazione n. 14/10 del 6 aprile 2010 e relativi allegati.

In continuità con le politiche perseguite nel P.T.P.C.T. 2020-2022, l'Ente si appresta ad aggiornare il presente documento per il triennio 2021-2023 uniformando la propria azione di governo alle direttive impartite dall'ANAC ricavabili dal PNA 2019 nel rispetto delle fonti normative che disciplinano la corruzione e da cui discendendo le misure e le azioni interne di contrasto ai rischi corruttivi.

Il fenomeno corruttivo riveste una dimensione sovranazionale come emerge dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione (UNCAC) che prevede specifiche norme riferite al comparto della pubblica amministrazione, in materia di efficienza, trasparenza e meritocrazia nel pubblico impiego (art. 7), integrità e codici etici per i pubblici ufficiali (art. 8), diritto di accesso e semplificazione delle procedure amministrative (art. 10), partecipazione della società civile nelle politiche di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione (art. 13). Inoltre, la medesima Convenzione richiede agli Stati aderenti di dotarsi di interventi normativi a tutela delle persone che comunicano i casi sospetti di corruzione sia all'interno della pubblica amministrazione che nel settore privato (art. 33), nonché sul passaggio di alti funzionari dal settore pubblico a quello privato, il c.d. "pantouflage" (art. 12).

L'Italia ha ratificato la Convenzione ONU attraverso la legge del 03.08.2009, n. 116 che, in attuazione dell'art. 6 della Convenzione, prevede l'istituzione dell'Autorità nazionale anticorruzione (art. 6) nonché integrando il codice di procedura penale con due nuovi articoli, realizza in materia di cooperazione internazionale, la concreta esecuzione delle norme sull'*asset recovery* prevedendo la confisca e/o restituzione di beni e dei proventi da illeciti (art. 5).

Si desume pertanto che la corruzione consiste in *"comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all'adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d'ufficio, cioè della cura imparziale dell'interesse pubblico affidatogli"*. (PNA 2019, Parte I, par. 2).

Tale definizione ha indubbiamente influenzato il legislatore nazionale che oltre a disciplinare condotte corruttive penalmente sanzionabili ha previsto ulteriori "condotte di natura corruttiva" quale sintomo di mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati (interesse proprio o di terzi) delle funzioni pubbliche attribuite (cd. *Maladministration*) fonte di responsabilità di natura deontologica/disciplinare non soggetta a sanzioni ma tuttavia sgradita all'ordinamento giuridico. Tali comportamenti concorrono ad integrare in senso ampio il concetto di "condotta illecita" trasfusa in "corruzione amministrativa" secondo le codificazioni materiali contenute nella Deliberazione ANAC 26.03.2019, n. 215.

Il P.T.P.C.T. persegue l'ambizioso obiettivo di potenziare, mediante la predisposizione di un ambiente sterile, l'aspetto preventivo (cura ex ante) piuttosto che repressivo (cura ex post) delle condotte corruttive lesive del principio di imparzialità e del buon andamento inteso quale funzionalità ed economicità dell'agire pubblico.

È interesse dell'Ente orientare quindi l'attività di prevenzione della corruzione verso specifici comportamenti che non si traducano in meri adempimenti ma siano produttivi di condotte personalizzate da affinare in base all'esperienza maturata negli anni precedenti, alla luce delle risultanze riportate nelle relazioni annuali del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza oltre che alla stregua delle indicazioni contenute nel PNA 2019 e nei documenti strategici e programmatici regionali.

L'elaborazione del presente documento non può prescindere tuttavia dal considerare la grave emergenza sanitaria - legata all'insorgenza di patologia derivanti da agenti virali trasmissibili (COVID-19) - tuttora in corso diffusasi all'inizio dell'anno 2020 nel nostro paese e successivamente propagatasi in Europa con dimensioni globali.

In conseguenza dell'inedita e critica situazione sanitaria anche gli obiettivi strategici pianificati per l'anno 2020 hanno subito una rivisitazione alla luce dello stato di emergenza proclamato dall'esecutivo centrale, a mezzo di Decreti d'urgenza con norme cogenti valevoli su tutto il territorio nazionale, che hanno imposto il divieto in via generale di circolazione dei cittadini, salvo alcune stringenti deroghe, la chiusura tra gli altri, degli Atenei e/o il blocco dei servizi pubblici in settori gestiti e affidati a questa amministrazione.

L'Ente ha disposto la sospensione dei servizi di ristorazione e contestuale chiusura delle residenze alloggio destinate ad ospitare gli studenti universitari nonché l'interruzione di tutte le attività connesse (culturali e ricreative) sino al varo del D.L. n. 76 del 16.07.2020 (convertito in L. n. 120 dell'11.09.2020) contenente misure di semplificazione di molte attività intestate all'Ente che ha, nel terzo trimestre 2020, consentito una timida e parziale ripresa delle ordinarie attività istituzionali nel rispetto di rigide ed inderogabili misure a tutela della sicurezza e della salute rivolte ai soggetti interni ed esterni.

Nel pubblico impiego, al fine di contenere l'epidemia è stato privilegiato, quale modello organizzativo del lavoro, l'istituto dello "smart-working" e/o "lavoro agile" in sostituzione della prestazione in presenza, con collocazione, presso il proprio domicilio, del personale.

Le regole nazionali sono state recepite e disciplinate anche a livello regionale prevedendo all'interno di tutto il comparto del "Sistema Regione" l'avvalimento del lavoro agile per tutto il periodo di lock down cui è seguito il graduale e contingentato rientro in sede dei dipendenti ad esclusione dei soggetti fragili esonerati dalla prestazione lavorativa in presenza.

La riorganizzazione dell'attività lavorativa è stata preceduta dall'adozione, presso tutte le strutture, di uno specifico protocollo (DVR COVID-19) a presidio della sicurezza e della salute dei dipendenti e soggetti terzi. Il documento contenente la regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro è un protocollo dinamico sottoposto a periodici aggiornamenti ed integrazioni in corrispondenza delle mutevoli misure di sicurezza di rilievo nazionale e regionale dettate dall'evolversi dell'epidemia.

Il D. L. 19.05.2020, n. 34 (convertito con modificazioni dalla L. 17.07.2020, n.77) "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19" all'art. 263 ha introdotto le norme che disciplinano il lavoro agile nelle

pubbliche amministrazioni al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la conclusione dei procedimenti.

Con decreto 19.10.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, il lavoro agile nel pubblico impiego ha ricevuto una compiuta regolamentazione prevedendo una ampia flessibilità degli orari di lavoro e la parziale metamorfosi delle attività amministrative in attività "progettuali" compatibili con la modalità di svolgimento della prestazione da remoto, disegnando un quadro di potenziale innovazione che darà origine a trasformazioni durature. Il Decreto valevole sino al 31.12.2020 è stato prorogato sino al 30.04.2021 con successivo Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 20.01.2021. Con D. L. 30 aprile 2021, n. 56 la proroga è stata invece estesa sino alla data del 31.12.2021.

Il contenuto del presente testo è stato in via preventiva divulgato ampiamente attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale con l'obiettivo di stimolare, consultare e coinvolgere la società civile e, in generale, i portatori di interesse collettivi invitati a formulare proposte ed integrazioni in chiave migliorativa realizzando una attiva e consapevole partecipazione degli stakeholders all'attività e procedimenti amministrativi di competenza dell'E.R.S.U. di Cagliari

1 QUADRO NORMATIVO IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Nel presente aggiornamento si ritiene utile richiamare il contesto normativo all'interno della quale si colloca il Piano Anticorruzione che si contraddistingue dalla coabitazione di interventi di natura legislativa ed interventi di tipo regolamentare (soft law) che promanano dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). La ricostruzione normativa costituisce un efficace strumento di lavoro per tutti i soggetti ed operatori chiamati a individuare, programmare, pianificare, verificare, controllare ed osservare le misure ed azioni di contrasto alla corruzione ed illegalità e di promozione dell'etica e della cultura della legalità a vantaggio di una Amministrazione che non solo deve essere trasparente ed imparziale ma deve essere percepita tale dagli utenti e soggetti terzi.

I principali provvedimenti legislativi sono i seguenti:

- legge 03.08.2009, n. 116 avente ad oggetto: *"Ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31.10.2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 09.11.2003, nonché norme di adeguamento interno e modifiche al codice penale e al codice di procedura penale"*;
- legge 6.11.2012, n. 190 avente ad oggetto: *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*(c.d. Legge delega in materia di anticorruzione);
- d. lgs. 14.03.2013, n. 33 avente ad oggetto *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"* (Decreto Trasparenza);
- d.lgs. 8.04.2013, n. 39 avente ad oggetto *"Disposizioni in materia di inconfiribilità 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 06.11.2012, n. 190"*;

- d.lgs. 30.03.2001, n. 165 avente ad oggetto: "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*" (TU sul pubblico impiego), modificato dalla legge 190/2012 che ha introdotto - la previsione di limiti nella formazione delle commissioni e nelle assegnazioni agli uffici per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al capo I, titolo II, libro secondo del codice penale (art. 35 bis); la previsione di limiti allo svolgimento di attività lavorative o professionali da parte di dipendenti nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro di pubblico impiego (art. 53, comma 16 ter); la predisposizione di un Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e di specifici codici, da parte di ciascuna amministrazione, che integrino e definiscano il Codice nazionale; la tutela del dipendente pubblico che segnala condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro (art. 54 bis);
- d. p. r. 16.04.2013, n. 62 avente ad oggetto: "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30.03.2001, n. 165*";
- d. l. 24.06.2014, n. 90 avente ad oggetto: "*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*" convertito nella legge 11.08.2014, n. 114, (con questa legge è stata soppressa l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici (AVCP) e trasferiti compiti e funzioni della stessa all'ANAC, sono stati attribuiti all'ANAC i poteri sanzionatori in materia di anticorruzione e le funzioni del Dipartimento della Funzione Pubblica in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione);
- d.lgs. 18.04.2016, n. 50 avente ad oggetto: "*Codice dei contratti pubblici - attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture*";
- Regolamento 27.04.2016, n. 2016/679/UE relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) entrato in vigore il 25.05.2018;
- d.lgs. 25.05.2016, n. 97 avente ad oggetto: "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza*", correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14.03.2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 07.08.2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che ha modificato il D. Lgs. 33/2013 e la Legge n. 190/2012;
- d. lgs 19.04.2017, n. 56 recante "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18.04.2016, n. 50";
- d.lgs. del 25.05.2017, n. 75 avente ad oggetto: "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30.03.2001, n. 165*" che ha introdotto, tra l'altro, il licenziamento disciplinare per gravi o reiterate violazioni dei Codici di comportamento;
- d.lgs. 25.05.2017, n. 90 avente ad oggetto: "*Attuazione della direttiva (UE) 2015/849 relativa alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di*

finanziamento del terrorismo e recante modifica delle direttive 2005/60/CE e 2006/70/CE e attuazione del regolamento (UE) n. 2015/847 riguardante i dati informativi che accompagnano i trasferimenti di fondi e che abroga il regolamento (CE) n. 1781/2006";

- legge 17.10.2017, n. 161 avente ad oggetto: *"Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 06.09.2011, n. 159, al codice penale e alle norme di attuazione, di coordinamento e transitorie del codice di procedura penale e altre disposizioni. Delega al Governo per la tutela del lavoro nelle aziende sequestrate e confiscate";*
- legge 30.11.2017, n. 179 avente ad oggetto: *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";*
- d.lgs. 10.08.2018, n. 101 avente ad oggetto: *"Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27.04.2016."*
- legge 09.01.2019, n. 3 avente ad oggetto: *"Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici";*
- Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23.10.2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto europeo;
- D. l. 16.07.2020, n. 76 avente ad oggetto: *"Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"* convertito, con modificazioni dalla Legge 11.09.2020, n. 120
- D.L. 31.05.2021, n. 77 avente ad oggetto: *"Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure"* e successive .

Tra i principali provvedimenti dell'ANAC si segnalano i seguenti:

- Regolamento 09.09.2014 in materia di esercizio del potere sanzionatorio, da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e dei Codici di comportamento;
- delibera 18.11.2014, n. 146 in materia di esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal piano nazionale anticorruzione e dal piano triennale di prevenzione della corruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (articolo 1, comma 3, della legge 06.11.2012, n. 190);
- determinazione 28.04.2015, n. 6 avente ad oggetto: *"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)";*
- determinazione del 17.06.2015, n. 8 avente ad oggetto: *"Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici";*

- Regolamento 20.07.2016 per l'esercizio della funzione consultiva svolta dall'ANAC ai sensi della Legge 190/2012, dei relativi decreti attuativi e del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, al di fuori dei casi di cui all'art. 211 del medesimo decreto;
- delibera del 03.08.2016, n. 833 avente ad oggetto: "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione";
- Regolamento approvato dall'ANAC nella seduta del 16.11.2016 in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del D. Lgs. 14.03.2013, n. 33 come modificato dal decreto legislativo 25.05.2016, n. 97;
- delibera del 16.11.2016, n. 1190 avente ad oggetto: " Criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti nell'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici";
- delibera 28.12.2016, n. 1309 avente ad oggetto: "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, comma 2 del d.lgs. 33/2013";
- delibera 28.12.2016, n. 1310 avente ad oggetto: "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs.33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016";
- delibera 08.03.2017, n. 241 avente ad oggetto: "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016";
- delibera 29.03.2017, n. 328 avente ad oggetto: "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari" che "disciplina i procedimenti dell'Autorità concernenti l'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma del decreto legislativo 08.04.2013, n. 39, nonché sul rispetto delle regole sull'imparzialità dei pubblici funzionari";
- delibera 29.03.2017, n. 329 avente ad oggetto: "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14.03.2013, n. 33";
- delibera 29.03.2017, n. 330 avente ad oggetto: "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione", che "disciplina i procedimenti dell'Autorità concernenti l'esercizio dei poteri di vigilanza sulle misure di prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 2, lettera f), della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- delibera 20.11.2017, n. 1134 avente ad oggetto: "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", corredata dall'accluso Allegato 1 riportante una tabella dove sono indicate tutte le tipologie di documenti che devono essere pubblicati nella sezione Società/Amministrazione trasparente dei siti internet;

- Regolamento approvato nell'adunanza del 13.06.2018 con delibera n. 572, sull'esercizio dei poteri di impugnazione di cui all'articolo 211, commi 1-bis e 1-ter, del decreto legislativo 18.04.2016, n. 50 avverso provvedimenti, atti e bandi adottati dalle S.A in violazione del codice dei contratti;
- Regolamento approvato nell'adunanza del 18.07.2018 con delibera n. 657, sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione;
- delibera del 02.10.2018, n. 840 di riscontro alle diffuse richieste di parere indirizzate all'ANAC circa la corretta interpretazione dei compiti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.)
- Regolamento, approvato dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 1033 nell'adunanza del 30.10.2018, sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing);
- Regolamento, approvato dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 1102 nell'adunanza del 21.11.2018, per l'esercizio della funzione consultiva svolta dall'Autorità nazionale anticorruzione ai sensi della Legge 06.11.2012, n. 190 e dei relativi decreti attuativi e ai sensi del decreto legislativo 18.04.2016, n. 50, al di fuori dei casi di cui all'art. 211 del decreto stesso, che ha abrogato il previgente Regolamento 20.07.2016;
- Regolamento in materia di pareri di precontenzioso di cui all'art. 211 del D.lgs. 18.04.2016, n. 50, approvato dal Consiglio dell'Autorità con delibera del 09.01.2019, n. 10;
- delibera del 26.03.2019, n. 215 avente ad oggetto: "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l - quater, del d. lgs. n. 165/2001" contenente una declaratoria delle ipotesi delittuose a cui tale misura eccezionale si applica;
- delibera del 10.04.2019, n. 312 avente ad oggetto: "Modificazioni al Regolamento, sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (approvato con delibera del 30.10.2018, n. 1033)";
- delibera del 05.06.2019, n. 494 avente ad oggetto: "Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici» (Linee Guida 15);
- delibera del 17.07.2019, n. 650 concernente il requisito della condotta integerrima del RPCT;
- delibera del 23.07.2019, n. 700 concernente la contemporanea titolarità delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e di componente ovvero di titolare dell'ufficio procedimenti disciplinari di una pubblica amministrazione;
- Recentemente con Delibera n. 25 del 15.01.2020 l'Autorità ha fornito nuove indicazioni, anche alla luce delle pronunce giurisprudenziali più rilevanti, per la gestione delle situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni di concorso e di gara di contratti pubblici;

- delibera del 19.02.2020, n. 177 avente ad oggetto: "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche";
- delibera del 04.03.2020, n. 213 avente ad oggetto: "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2020 e attività di vigilanza dell'Autorità";
- delibera del 19.03.2020, n. 268 avente ad oggetto: "Sospensione dei termini nei procedimenti di competenza dell'Autorità e modifica dei termini per l'adempimento degli obblighi di comunicazione nei confronti dell'Autorità";
- delibera del 09.04.2020, n. 312 avente ad oggetto: Prime indicazioni in merito all'incidenza delle misure di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 sullo svolgimento delle procedure di evidenza pubblica di cui al decreto legislativo 18.04.2016 n. 50 e ss.mm. ii. e sull'esecuzione delle relative prestazioni";
- delibera 01.07.2020, n. 690 avente ad oggetto: "Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001";
- delibera 13.04.2021, n. 294 avente ad oggetto: "Attestazioni OIV, o strutture con funzioni analoghe, sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31.05.2021 e attività di vigilanza dell'Autorità".

E, infine:

i Piani Nazionali Anticorruzione (PNA) che rappresentano "atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione" e strumento finalizzato a garantire un'attuazione coordinata delle strategie di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione, elaborate a livello nazionale e internazionale.

i Piani Nazionali Anticorruzione finora adottati sono i seguenti:

- PNA 2013, approvato con deliberazione CIVIT 11.09.2013, n. 72, il primo Piano Nazionale predisposto a seguito dell'entrata in vigore della L. 190/2012;
- Aggiornamento 2015 al PNA 2013, approvato con determinazione 28.10.2015, n.12 con la quale sono state fornite indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del PNA 2013;
- PNA 2016, approvato con deliberazione ANAC del 03.08.2016, n. 831;
- PNA 2017, approvato con deliberazione ANAC del 22.11.2017, n. 1208;
- PNA 2018, approvato con deliberazione ANAC del 21.11.2018, n. 1074;
- Aggiornamento 2019 al PNA, approvato con deliberazione ANAC del 13.11.2019, n. 1064.

La normativa sopra descritta costituisce dunque, direttamente ed indirettamente, il perimetro entro il quale tutte le pubbliche amministrazioni devono svolgere la propria azione finalizzata da un lato a pianificare concrete ed efficaci misure di contrasto alla corruzione e dell'illegalità dall'altra a promuovere l'etica e la cultura della trasparenza ed integrità.

1.1 OBIETTIVI STRATEGICI

A norma dell'art. 1 comma 8 della precitata legge n. 190/2012, così come sostituito dall'art. 41, comma 1, lettera g) del D. Lgs. n. 97/2016, "l'organo di indirizzo politico definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario di ogni altro documento di programmazione strategico-gestionale". Conseguentemente, l'elaborazione del piano non può prescindere dal diretto coinvolgimento del vertice delle amministrazioni per ciò che concerne la determinazione delle finalità da perseguire.

La fase dell'individuazione degli obiettivi strategici risulta pertanto non solo propedeutica ma anche necessitata rispetto all'aggiornamento del contenuto del Piano Anticorruzione e della Trasparenza.

In buona sostanza la norma prescrive che l'organo di indirizzo assuma un ruolo centrale nella definizione delle strategie di gestione del rischio corruttivo.

Qualora l'Autorità riscontri l'assenza nel P.T.P.C.T. di obiettivi strategici (concreti, diretti e percorribili) ai sensi del regolamento del 29.03.2017 avvia - a carico dell'organo di indirizzo - un procedimento di vigilanza preordinato all'emanazione di un provvedimento d'ordine (PNA 2019, Parte II, par. 4.).

Per realizzare una efficace politica di prevenzione del rischio di corruzione è necessario che il P.T.P.C.T. sia coordinato rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del P.T.P.C.T. e del piano della Performance (Piano della Prestazione Organizzativa) emerge chiaramente sempre dalla Legge n. 190/2012 (art. 1, comma 8) che affida all'OIV il compito di verificare la coerenza degli obiettivi del Piano Anticorruzione rispetto a quelli indicati nel piano della performance ai fini della validazione della relazione della medesima performance (prestazione organizzativa).

Ne consegue che i due documenti sono connessi in quanto gli obiettivi prestabiliti nel Piano anticorruzione confluiscono fisiologicamente in obiettivi di prestazione organizzativa ed individuale. Per l'anno 2021 l'organo di indirizzo ha approvato, con deliberazione del Commissario Straordinario 16.03.2021, n.11 la proposta degli obiettivi direzionali.

In conformità con le soluzioni intraprese per l'ultimo aggiornamento anche per il triennio 2021-2023, l'Ente ha definito, con deliberazione del Commissario Straordinario n. 08 del 24.02.2021, i propri obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di promozione di maggiori livelli di integrità e trasparenza che si integrano e si completano con gli obiettivi direzionali da svilupparsi nel piano della prestazione organizzativa (PdPO) individuati dall'organo di indirizzo con la succitata deliberazione del Commissario Straordinario 16.03.2021, n. 11.

Nella logica della continuità, anche nel corso del 2021, l'Ente intende alimentare e proiettare nel triennio 2021-2023 i fini strategici primari che hanno guidato l'aggiornamento del P.T.P.C.T. 2020-2022 rimodulandoli e integrandoli alla luce delle nuove esigenze legate alla riorganizzazione delle attività ordinarie mediante l'istituto del lavoro flessibile introdotto ed esteso su tutta la struttura in risposta ad eventi imprevedibili ed imprevisti che a livello nazionale e regionale hanno investito tutte le pubbliche amministrazioni.

La pandemia COVID-19 ha, indubbiamente, condizionato l'agire amministrativo obbligando tutti gli attori pubblici a ripensare il modello lavorativo finora adottato giocando un ruolo fondamentale nella

individuazione delle priorità da realizzare per far fronte all'emergenza sanitaria senza ledere le attese legate agli obiettivi prefissati.

Segnatamente, nel confermare la valenza degli obiettivi individuati per il precedente Piano, l'Ente si propone di potenziarne l'efficacia attraverso l'introduzione di nuovi meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni finali coerenti con il lavoro agile sottesi a razionalizzare l'attività amministrativa secondo i principi del buon andamento ed imparzialità.

Gli obiettivi strategici da perseguire, in chiave di implementazione e perfezionamento, sono i seguenti:

- *a) attuazione delle azioni di formazione, approvate nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2022, destinata al personale dell'Ente ed eventuale riprogrammazione mirata a conciliare le nuove esigenze in materia di prevenzione della corruzione con lo smart-working;*
- *b) evoluzione ed implementazione della Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale, attraverso l'elaborazione di dati e informazioni esistenti, al fine di renderli sempre più accessibili e maggiormente comprensibili alla pluralità degli utenti e per ampliarne l'offerta conoscitiva nel rispetto della normativa sulla privacy;*
- *c) adozione di iniziative, collaborazioni e strumenti che favoriscano i contatti con l'utenza studentesca per divulgare la cultura della legalità;*

In chiave di implementazione e di integrazione si confermano gli obiettivi seguenti:

- *d) Monitorare i rapporti tra l'amministrazione ed i diversi operatori economici con cui la stessa si rapporta;*
- *e) Monitoraggio del rispetto delle norme comportamentali atte ad evitare il conflitto di interessi, anche potenziale, nel rapporto tra operatori economici e dipendenti dell'Ente;*
- *f) controllo preordinato a rilevare la correttezza formale e procedurale dell'iter amministrativo mediante estrazione a sorte di un provvedimento amministrativo.*

Le finalità sopra descritte coincidono con gli obiettivi a titolo esemplificativo predicati dall'ANAC stessa che nella logica di tradurre le azioni di contrasto all'illegalità in concreti e tangibili risultati promuove l'approccio collaborativo e metodologico concertato con le altre amministrazioni che operano nello stesso comparto e, pertanto, la necessità di un continuo raffronto con l'Ente Regione cui questa amministrazione appartiene (PNA 2019, Parte II, par. 4.).

In merito all'obiettivo delineato alla lettera a) si rileva che nel corso dell'anno 2020 le azioni formative pianificate nel previgente piano sono state realizzate in misura più ampia rispetto al piano formativo programmato. L'intervento formativo - mirato a riprogrammare, sul piano organizzativo e culturale l'agire amministrativo - ha coinvolto tutto il personale dipendente collocato in smart-working che ha fruito di un articolato programma formativo messo a disposizione gratuitamente dalla Regione. La formazione estesa a tutti i dipendenti ha sortito significativi risultati, in termini di condivisione dei nuovi istituti e modelli comportamentali che l'Ente è tenuto a promuovere in adempimento degli obblighi in materia di prevenzione e contrasto della corruzione.

In questo contesto la promozione della formazione costituisce un obiettivo nodale dell'Amministrazione quale leva per l'intera struttura organizzativa e per tutti i processi decisionali dell'Ente, attraverso

l'elaborazione e l'attuazione di effettive e concrete misure di prevenzione da indicare nel presente P.T.P.C.T. 2021-2023.

Con riferimento all'obiettivo di cui alla lettera b) la riconfigurazione del profilo istituzionale ha contribuito ad accelerare il processo di implementazione della Sezione "Amministrazione Trasparente" migliorando il sistema di elaborazione e pubblicazione di atti, documenti, dati ed informazioni al fine di renderli sempre più accessibili e maggiormente comprensibili alla pluralità degli utenti e ad ampliarne l'offerta conoscitiva nel rispetto della normativa sulla privacy.

Nell'ambito di tale obiettivo l'Amministrazione si impegna a migliorare la fase relativa alla comunicazione e pubblicazione dei dati e delle informazioni e della qualità degli stessi al fine di realizzare maggiori livelli di trasparenza e di integrità.

In considerazione della valenza del principio generale di trasparenza in correlazione con il profilo dell'integrità dell'azione amministrativa, l'Ente intende anche nel presente anno elevare l'attuale livello della trasparenza da attuare nel corso del prossimo triennio di programmazione, tramite l'individuazione di "*dati ulteriori*" da pubblicare rispetto a quelli obbligatori previsti dalla normativa. Particolare attenzione, dovrà essere riservata, anche nel corso dell'anno 2021, all'istituto dell'accesso civico e dell'accesso civico generalizzato così come novellato dal D. Lgs. n. 97/2016, valutando, in base all'impatto che esso avrà sugli uffici, la predisposizione di adeguati interventi organizzativi. Nell'accoglimento delle istanze si dovrà ad ogni modo tener conto dei recenti orientamenti giurisprudenziali che precludono alla pubblica amministrazione di sostituirsi all'utente nell'identificazione dell'istituto azionato escludendo ogni eventuale conversione e assorbimento delle distinte fattispecie. Al fine di agevolare l'utenza, l'Ente intende perfezionare l'aggiornamento della modulistica mutuando i modelli approvati dall'Ente Regione mediante l'URP di recente istituito ed operativo dal 01.01.2021.

Nell'ambito di tale obiettivo, sarà da valutare la previsione di azioni volte al miglioramento della qualità dei dati pubblicati nel senso che, oltre alla necessità di pubblicare i dati in formato di tipo aperto, deve essere garantito, anche, il costante aggiornamento, la tempestività, la completezza, la semplicità di consultazione e la comprensibilità dei dati e delle informazioni pubblicate.

Tuttavia, le esigenze di trasparenza e di accessibilità totale ai documenti, atti, dati ed informazioni detenuti e formati dall'amministrazione devono coniugarsi con le deroghe e i limiti imposti dalla normativa sulla privacy introdotta dal Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR) in vigore, nell'ordinamento interno, dal 25.05.2018 cui è seguito, sul versante nazionale, il D.lgs. n. 101 del 10.08.2018 entrato in vigore il 19.09.2018.

Nella gerarchia delle fonti, il pacifico primato della normativa di matrice europea sulle norme interne impone l'obbligo in capo ai destinatari di approntare gli strumenti volti all'immediata applicazione e/o recepimento della legislazione europea anche disattendendo e "non applicando" le leggi e i regolamenti interni in contrasto.

L'esigenza di ponderare il diritto alla trasparenza con il diritto alla riservatezza, a seguito dell'entrata in vigore Regolamento (UE) 2016/679 e delle modifiche apportate al D.lgs. n. 196/2013 (novellato dal D.lgs. n. 101/2018), è stata auspicata dalla medesima ANAC che proprio nell'aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione 2018 (Parte Generale par.7) riserva al tema una specifica disamina incentrata,

prevalentemente, sul coordinamento della normativa in materia di privacy con i precetti sulla trasparenza recati dal D.lgs. 33/2013.

Pertanto, l'invito dell'ANAC (PNA 2019) rivolto alle amministrazioni di apprestare le dovute cautele nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa avvalendosi delle indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali nonché del supporto del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) titolare delle funzioni di consulenza e vigilanza, ex art. 39 del Regolamento UE 2016/679, sull'osservanza degli obblighi discendenti dalla normativa sulla privacy.

In proposito si rimanda agli orientamenti predicati dall'ANAC che invitano le amministrazioni ad individuare, con riguardo alle attività intestate al Responsabile della Prevenzione e della Corruzione e della Trasparenza, forme e modalità di collaborazione e raccordo con i compiti del Responsabile della Protezione dei Dati (figura introdotta proprio dal Regolamento UE 2016/679) allorché le istanze legate alla trasparenza debbano coabitare ed armonizzarsi, senza prevaricazioni e subalternanza, con le tutele alla privacy (PNA 2019, Parte III par. 4.2).

Nel PNA 2019 l'ANAC mette in luce che il diritto alla riservatezza dei dati personali (diritto a controllare la circolazione delle informazioni riferite alla propria persona) e il diritto dei cittadini al libero accesso ai dati ed informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni costituiscono entrambi diritti "contemporaneamente tutelati sia dalla Costituzione che dal diritto europeo, primario e derivato" come sancito dalla Corte Costituzionale con sentenza n.20/2019. (PNA 2019 Parte III, par. 4.2). La Consulta riconduce il diritto alla riservatezza dei dati personali alle tutele previste dagli artt. 2, 14 e 15 della Costituzione mentre i principi di pubblicità e trasparenza figurano quale corollario del principio democratico (art. 1 Costituzione) nonché strumentali al buon funzionamento dell'amministrazione di cui all'art. 97 della Costituzione.

In effetti anche il medesimo Regolamento UE 2016/679 (Considerando n. 4) qualifica il diritto alla protezione dei dati personali una prerogativa non assoluta ma legata alla sua funzione sociale e, pertanto, da soppesare con altri diritti e valori fondamentali nel rispetto del principio di proporzionalità.

Proprio, il principio di proporzionalità deve guidare, secondo il Giudice costituzionale, il bilanciamento della trasparenza (radicata negli artt. 1 e 97 Cost.) con la privacy in ossequio all'art. 3 della Costituzione che, integrato dai principi di derivazione europea, sancisce, a carico del legislatore nazionale, l'obbligo di osservare i criteri di necessità, proporzionalità, finalità e non eccedenza nel trattamento dei dati personali.

Nel corso dell'anno 2020 per fronteggiare e contenere l'epidemia, l'Ente ha dovuto adottare specifici protocolli di natura straordinaria a salvaguardia della salute del personale dipendente e soggetti esterni calibrando le prescrizioni operative interne con le esigenze di tutela della privacy.

Sulla base dell'esperienza maturata, l'Ente si propone anche per l'anno 2021 di cementare ed implementare i necessitati modelli comportamentali generati da un evento quale il COVID-19 che ha colto impreparati gli attori pubblici e privati ed un intero paese imponendo alle istituzioni titolari di funzioni pubbliche di ragionare sulle priorità da perseguire.

La normativa sulla privacy è stata pertanto estesa ad una gamma di nuove attività e funzioni riconducibili alla pandemia "COVID-19" che presuppongono il trattamento dei dati personali individuate e riportate nel

Registro del Trattamento a cura del titolare, coadiuvato dai “soggetti designati”, gravati dal compito di salvaguardare e far coesistere, il diritto dei soggetti terzi, alla sicurezza, alla salute e alla riservatezza.

L'obiettivo di cui alla lettera c) tende invece a promuovere iniziative, collaborazioni e strumenti in grado di favorire i contatti con l'utenza/studenti per divulgare la cultura della legalità. Le politiche dell'Ente sono orientate ad infondere in seno all'utenza studentesca universitaria (segmento della società civile cui sono principalmente rivolti i servizi e le attività dell'ERSU) modelli comportamentali virtuosi e trasparenti. Tali iniziative mirano ad alimentare, proprio nelle nuove generazioni, il senso di fiducia e di affidamento nei confronti della pubblica amministrazione che negli ultimi anni soffre di un diffuso discredito anche in forza della propaganda negativa serbata dagli organi di stampa interessati, prevalentemente, ad esaltare i fenomeni corruttivi e di gestione distorta della “res publica” che, viceversa, rappresentano l'eccezione e non la regola.

L'approccio in argomento consente, tramite la diffusione di valide e pervasive condotte virtuose, di radicare anche negli studenti universitari - destinati, a conclusione dei percorsi di studio, a rivestire nella società civile ruoli di vertice e di governo - la cultura dell'etica e della legalità.

Riguardo agli obiettivi di cui alle lettere d) ed e) (che si completano a vicenda) l'Ente si prefigge, anche nel corso del 2021, di rafforzare le misure volte a presidiare le aree più inclini al rischio corruttivo attraverso il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti terzi (fruitori dei servizi ed i diversi operatori economici) con cui la stessa si rapporta anche mediante una più penetrante e costante vigilanza sul rispetto delle norme comportamentali atte ad evitare il conflitto di interessi, anche potenziale, nel rapporto tra operatori economici/collaboratori/professionisti esterni e personale interno.

Ai fini di un rafforzamento del sistema di prevenzione a regime, l'Ente intende, nel presente adeguamento, implementare il sistema di controllo aggiuntivo introdotto nel P.T.P.C.T. 2020-2022 e che nel corso del 2020 ha avuto una parziale attuazione a causa della distrazione delle risorse in principio destinate a tale obiettivo ai sopraggiunti oneri burocratici - amministrativi imposti dalla emergenza sanitaria.

Rispetto all'obiettivo individuato alla lettera f) e, in continuità con le azioni pianificate nel 2020, il sistema di controllo si realizza attraverso l'individuazione di specifiche azioni di monitoraggio tese in via generale: a) verificare a campione la correttezza, sotto il profilo formale, del procedimento amministrativo seguito nell'adozione del provvedimento finale e nello specifico: b) a rilevare il rispetto del principio di rotazione dei contraenti negli affidamenti diretti di beni, servizi e lavori (par. 9 e 10).

Le misure deflattive della corruzione e di ostacolo alla distorta amministrazione (mala gestio) sono destinate ad incidere non solo nei confronti di operatori economici ma soprattutto sui soggetti interni coinvolti nella fase discendente delle procedure di affidamento degli appalti di servizi, forniture e lavori, ovvero nell'esecuzione degli stessi la cui supervisione è affidata, per differenti livelli, al DEC supportato, talvolta, dai referenti e/o assistenti operativi, dal RUP e/o Dirigente sui quali gravano gli obblighi di informazione sull'andamento dell'appalto nei confronti del RPC.

In via generale le azioni di contrasto alla corruzione si rivolgono a tutti i soggetti esterni e fruitori di servizi che possono condizionare l'Amministrazione nel regolare svolgimento delle attività assegnate e nell'erogazione dei servizi.

A garanzia della correttezza dell'agire amministrativo da parte di tutti gli attori, soccorre l'istituto del whistleblowing consacrato e perfezionato dalla Legge n. 179 del 30.11.2017 che - innovando l'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 - ha rafforzato le tutele apprestate agli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

L'istituto è stato inoltre disciplinato dall'ANAC con la delibera 30.10.2018, n. 1033 (modificata con delibera ANAC n. 312/2019) concernente: "Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del D.lgs. 165/2001" (c.d. whistleblowing).

Per l'applicazione dell'istituto si rimanda alla più recente delibera ANAC 01.07.2020, n. 690 avente ad oggetto: "Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001."

1.2. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA: CRITERI DI SCELTA, REQUISITI SOGGETTIVI, COMPITI E POTERI

A tenore della L. n. 190/2012, art. 1, comma 7 (come modificato dall'art. 41, comma 1 lettera f) D.lgs. n. 97/2016) l'organo di indirizzo individua di norma il Responsabile della Prevenzione della Corruzione tra i dirigenti di ruolo in servizio. In caso di carenza di posizioni dirigenziali e/o ove sussistano in numero limitato e con compiti gestionali nelle aree ad elevato rischio corruttivo, il RPC può essere individuato anche in un dipendente con posizione organizzativa con comprovate ed idonee competenze previa adeguata motivazione da parte dell'organo di indirizzo (PNA 2019, Parte IV, premessa).

Tuttavia, la scelta del RPC deve ricadere tra le figure apicali non assegnate ad attività inerenti i settori più esposti al rischio corruttivo o preposte agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare in particolare se l'UPD (Ufficio per i procedimenti disciplinari) sia un organo monocratico (PNA 2019, Parte IV, par. 1).

Il RPC deve godere, parimenti, di una condotta integerrima e aver dimostrato nel tempo un comportamento irreprensibile non inficiato da eventuali provvedimenti giudiziari e disciplinari alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC con deliberazione del 26.03.2019, n. 215 e deliberazione del 17.07.2019, n. 650 (PNA 2019, Parte IV, par. 2).

L'art. 1, comma 8 della legge 06.11.2012, n. 190 stabilisce che ogni amministrazione approvi annualmente un Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio ed indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell'attuazione di detto Piano sono compiti attribuiti ad un Responsabile della Prevenzione della Corruzione che svolge di norma anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza (art. 43 del D.lgs. n. 33/2013).

Tale regola di carattere generale può essere motivatamente disattesa da parte delle amministrazioni in ragione di effettive difficoltà organizzative riscontrabili in organizzazioni complesse ed estese nel territorio garantendo ad ogni modo il coordinamento e raccordo delle attività in capo ai due responsabili (PNA 2019, Parte IV - Premessa).

In conformità con le predette norme all'interno della organizzazione dell'Ente, già a partire dal 2014, il Responsabile della prevenzione della corruzione converge con il Responsabile per la Trasparenza affidando il relativo incarico al Direttore Generale.

Tale scelta è stata trasfusa in una regola generale ai sensi della deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'8.02.2018, n. 03, e confermata dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 15.10.2020, n. 47, che nel ridefinire l'organizzazione dell'Ente (con conseguente ripartizione funzionale delle competenze tra i servizi e gli uffici) riserva espressamente al Direttore Generale il ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La convergenza delle due figure di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nella persona del Direttore Generale riposa, principalmente, nell'esigenza di garantire autonomia e indipendenza di tale organo nello svolgimento dei compiti e attività affidati che devono essere affrancati da eventuali tentavi di condizionamento ed interferenze da parte dell'organo di indirizzo ovvero il Consiglio di Amministrazione.

La nomina del Direttore Generale promana infatti dall'esecutivo regionale, ex art. 33 della L.R. n. 31/1998, e, all'interno degli Enti, l'incarico è sottratto, ex art. 28, comma 9 della medesima L.R. 31/1998, dall'applicazione dello Spoil System in corrispondenza dell'insediamento di un nuovo governo regionale.

In applicazione della su richiamata normativa, con Decreto del Presidente della Regione Autonoma della Sardegna del 05.02.2020, n. 11 le funzioni di Direttore Generale dell'E.R.S.U. di Cagliari, sono state conferite, per un periodo di 5 anni, all'Ing. Raffaele Sundas a far data dal 10.02.2020.

In data 20.02.2020 all'Ing. Raffaele Sundas è stato conseguentemente assegnato - con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5/2020 - anche l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La nomina è stata regolarmente comunicata all'ANAC cui compete, ai fini ricognitivi, la tenuta dell'elenco dei nominativi dei RPCT ai sensi della Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 25.01.2013 e delle indicazioni contenute nel Comunicato del Presidente dell'ANAC (art. 45, comma 2 del D.lgs. n. 33/2013) nonché ai dirigenti e a tutto il personale ai fini degli obblighi di informazione nei confronti del RPCT previsti dall'art. 1, comma 9, lett. c) della L. n. 190/2012 (PNA 2019, Parte IV, par. 3).

Il R.P.C.T. dell'E.R.S.U. opera, dunque, in posizione di autonomia funzionale, non essendo sottoposto a subordinazione gerarchica nei confronti dell'organo di indirizzo dell'Ente (Consiglio di Amministrazione).

Per quanto riguarda i poteri e le funzioni attribuite a tale figura, vi sono ulteriori disposizioni che devono essere richiamate e, in particolare, il d.lgs. del 14.03.2013, n. 33, il d.lgs. dell'8.04.2013, n. 39, il D.P.R. 16.04.2013 n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30.03.2001, n. 165 come richiamato dal Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle Società partecipate) e il d.lgs. del 30.03.2001, n. 165 e s. m. i.

Quanto al ruolo, compiti e funzioni ascritti al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si richiama la coordinata ricostruzione normativa raccolta nella Deliberazione dell'ANAC 2 ottobre 2018, n. 840 che trova una sistematica collocazione anche all'interno del PNA 2018 (Parte Generale,

par. 4 e ss. e Allegato 2). A completamento della ricognizione normativa riportata nella suddetta deliberazione n. 840/2018 è intervenuto l'allegato 3 (accluso al PNA 2019).

Sulla base dell'impostazione seguita dall'ANAC nel PNA 2018 come integrata dal PNA 2019, il presente aggiornamento focalizza l'attenzione sul ruolo del RPCT e dei suoi rapporti con i soggetti interni ed esterni coinvolti nella politica anticorruzione.

In base alla legge n. 190/2012 al R.P.C.T. competono le funzioni sottoelencate:

- *predispone in via esclusiva la proposta di piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza e i relativi aggiornamenti che deve sottoporre all'approvazione dell'organo di indirizzo politico di ciascuna Amministrazione e, nel caso di specie del Consiglio di Amministrazione (art. 1, comma 8) per l'adozione formale del Piano entro il 31 gennaio i cui contenuti, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del Responsabile, sono distintamente indicati nel comma 9 dell'art. 1;*
- *segnalare all'organo di indirizzo politico e all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) le eventuali "disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, comma 7);*
- *segnalare all'ANAC le eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, assunte nei suoi confronti "per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni" (art. 1, comma 7);*
- *definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);*
- *fornire le informazioni all'Organismo indipendente di valutazione in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione (art. 1, comma 8 bis introdotto dall'art.41, comma 1 lettera h) D.lgs. n. 97/2016) per le finalità di cui all'art. 1, comma 14.*

- al fine di poter vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano con particolare riguardo alle attività ivi individuate, il P.T.P.C. deve prevedere obblighi di informazioni nei confronti del RCP (art. 1, comma 9, lett. c);

- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità e proporre la modifica qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni o intervengano mutamenti rilevanti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. a);

- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, secondo i criteri definiti nel Piano stesso (art. 1, comma 10);

- verificare, d'intesa con i dirigenti/responsabili di servizio competenti, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività più esposte a rischi corruttivi, secondo i criteri definiti nel presente Piano (art. 1, comma 10, lett. b);

- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità (art. 1, comma 10, lett. c);

- riferire sulla sua attività all'organo di indirizzo politico se richiesto o se lui stesso lo ritenga opportuno (art. 1, comma 14);
- comunicare agli uffici le misure anticorruzione e per la trasparenza adottate (attraverso il P.T.P.C.) e le relative modalità applicative e vigilare sull'osservanza del piano (art. 1, comma 14);
- elaborare, entro il termine previsto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione la relazione annuale sull'attività di anticorruzione svolta (contenente il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C.), assicura la pubblicazione sul sito web istituzionale e la trasmette all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1 c. 14).

In base al modello di scheda standard dell'ANAC per l'anno 2020 detta relazione - predisposta dal RPCT - è stata pubblicata nel sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti - Corruzione".

In attuazione del D.lgs. n. 33/2013 e ai fini del "Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione" al RPCT nella stesura del piano compete recepire: "Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5 della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10, comma 1 D.lgs. n. 33/2013 (come novellato dal D.lgs. n. 97/2016, art.10, comma 1 lettere a) e b)".

Pertanto, ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 al RPC quale Responsabile anche della Trasparenza sono affidati i compiti che seguono:

- svolgere stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione e dei dirigenti degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente (art. 43, comma 1);
- assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate sulla base del tempestivo e regolare flusso che i dirigenti e responsabili degli uffici dell'amministrazione devono garantire ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge (art. 43, commi 1 e 3);
- segnalare, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) e all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione. In relazione alla loro gravità, il responsabile segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Il responsabile segnala, altresì, gli inadempimenti al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità. (art. 43, commi 1 e 5);
- curare la pubblicazione sul sito istituzionale dello scadenario con l'indicazione delle date di efficacia dei nuovi obblighi amministrativi introdotti con comunicazione tempestiva al Dipartimento della funzione pubblica per la pubblicazione riepilogativa su base temporale in un'apposita sezione del sito istituzionale. L'inosservanza dell'obbligo comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'articolo 46 (art. 12, comma 1-bis);

- istruire le istanze di accesso civico semplice, controllando e assicurando anche di concerto con dirigenti responsabili dell'amministrazione la regolare attuazione dell'accesso civico ed in particolare dagli articoli 5, 5-bis e 9-bis del D.lgs. n. 33/2013 (art. 5 comma 3);
- nell'ipotesi di accesso negato o differito a tutela degli interessi di cui all'articolo 5-bis, comma 2, lettera a), provvede (sentito il Garante per la protezione dei dati personali che si pronuncia entro il termine di dieci giorni dalla richiesta) ad adottare i relativi provvedimenti impugnabili nati il Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo di cui al decreto legislativo 02.07.2010, n. 104 (art. 5, comma 7);
- istruire e definire, altresì, le istanze di riesame presentate in tema sempre di accesso civico generalizzato con l'obbligo di effettuare la segnalazione all'Ufficio di disciplina di cui all'art. 43, comma 5 del d.lgs. 33/2013 nel caso in cui la richiesta di accesso civico riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria (art. 5, comma 7).

In base al D.lgs. n. 39/2013 il RPCT è, invece, tenuto a:

- vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi, di cui al medesimo decreto con il compito di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità uniformandosi ai criteri e modalità che presiedono il procedimento di accertamento stabiliti dall'ANAC (Determinazione n. 833 del 03.08.2016) coerentemente con le regole di cui alla Delibera ANAC 29.03.2017, n. 328 recante "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari" (art. 15, comma 1). All'esito dell'accertamento delle responsabilità soggettive il RPCT può irrogare, se del caso, la sanzione inibitoria di cui all'art. 18 del d.lgs. n. 39/2013. Per effetto di tale sanzione, l'organo che ha conferito l'incarico non potrà, per i successivi tre mesi, procedere al conferimento di incarichi di propria competenza (art. 15, comma 1);
- segnalare i casi di possibili violazioni al D.lgs. n. 39/2013 all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ai fini delle funzioni di cui alla legge n. 215/2004, nonché alla Corte dei Conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, comma 2).

In base a quanto previsto dal d. lgs n.165/2001 art. 54-bis e alla legge 30.11.2017, n.179, il R.P.C.T. deve:

- curare l'istruttoria delle segnalazioni di condotte illecite di cui i dipendenti siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, e le definisce secondo le proprie attribuzioni.
- raccogliere, nell'individuazione delle attività più esposte al rischio corruttivo e relative misure di contrasto, le proposte formulate dai dirigenti e le informazioni cui sono tenuti ex art. 16, comma 1, lettere l-bis, l-ter e l - quater) del D.lgs. n. 165/2001.

In base a quanto previsto dal predetto Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle Società partecipate il R.P.C.T. deve:

- valutare le iniziative da assumere in caso di situazioni di potenziale conflitto di interesse relative ai dirigenti (art. 7 comma 6);

- curare, anche in collaborazione con gli altri dirigenti dell'Ente, la diffusione della conoscenza del codice di comportamento nell'amministrazione ovvero del Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle Società partecipate" approvato, quale documento allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016, con D.G.R. n. 3/7 del 31.01.2014;
- verificare, annualmente, il livello di attuazione del Codice, ai sensi dell'art. 54, comma 7, del D.lgs. n. 165/2001 (come richiamato dall'art. 16 dal medesimo Codice interno di comportamento) e, sulla base dei dati ricavati dall'attività di monitoraggio, formulare eventuali interventi volti a rimuovere i fattori alla base delle condotte contrarie al Codice stesso (art. 16 comma 2);
- provvedere alla pubblicazione sul sito istituzionale e comunicare all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2 della legge n. 190/2012, i risultati del monitoraggio annuale sull'attuazione del codice di comportamento.

Si evidenzia, inoltre, che le attività sopradescritte svolte, ex articolo 15, comma 4 del D.P.R. 62/2013, in raccordo anche con l'ufficio procedimenti disciplinari, presuppongono a favore del personale delle pubbliche amministrazioni, l'erogazione di adeguate e costanti attività formative in materia di trasparenza e integrità che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti (articolo 15, comma 4 del D.P.R. 62/2013).

In base a quanto previsto dal PNA 2016 e confermato dal PNA 2018 (Allegato 1 e 2) il RPCT svolge, altresì, le seguenti funzioni:

- nel silenzio del legislatore, sollecita, al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), l'individuazione del soggetto (RASA) preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e ad indicarne il nome all'interno del PTCPT (PNA 2016, par. 5.2 e PNA 2018, par. 4.1) che nell'Ente è stata recentemente individuato nel Direttore del Servizio Tecnico (Cfr. par.13.1) in luogo del Direttore del Servizio Amministrativo spogliato delle funzioni in materia di affidamento dei lavori, servizi e forniture:
- riferisce all'ANAC, quando richiesto, in merito allo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PNA 2016, par. 5.3) nonché assicura una stretta e attiva collaborazione con l'Autorità medesima (PNA 2018, par. 2 e PNA 2019, Parte IV, par.7).

A tal fine il Piano anticorruzione (P.T.P.C.T.) deve prevedere, ex art. 1, comma 9 lett. c) L. n. 190/2012, obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano con particolare riguardo alle attività ivi individuate.

Si rammenta che l'art. 8 del D.P.R. 62/2013 prevede a carico dei dipendenti il dovere di prestare la loro collaborazione al RPCT e di rispettare le prescrizioni contenute nel PTPCT. Segnatamente l'art. 8, comma 1 del Codice di Comportamento del Sistema Regione ricalca tali obblighi la cui violazione è, ex art. 18 del medesimo Codice, fonte di responsabilità civile, amministrativa e contabile a carico dei dipendenti.

In virtù di tali compiti, risulta indispensabile che, tra le misure organizzative da adottarsi a cura degli organi di indirizzo politico, vi siano anche quelle dirette ad assicurare che il responsabile possa svolgere *"il suo delicato compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni"*.

Conseguentemente l'ANAC invita le amministrazioni "a regolare adeguatamente la materia con atti organizzativi generali e comunque nell'atto con il quale l'organo di indirizzo individua e nomina il responsabile".

Secondo l'ANAC è, quindi, "*altamente auspicabile*" che:

il responsabile sia dotato d'una "*struttura organizzativa di supporto adeguata*", per qualità del personale e per mezzi tecnici;

siano assicurati al responsabile poteri effettivi di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura.

Quindi, a parere dell'Autorità "*appare necessaria la costituzione di un apposito ufficio dedicato allo svolgimento delle funzioni poste in capo al responsabile*". Se ciò non fosse possibile, sarebbe opportuno assumere atti organizzativi che consentano al responsabile di avvalersi del personale di altri uffici.

La cronica e persistente carenza di personale ha finora ostacolato l'istituzione di un apposito ufficio e/o struttura di supporto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, optando invece per l'attribuzione dei relativi compiti al Servizio Amministrativo subentrato, a far data dal 01.01.2021 al Servizio Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale (ex Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale).

La legge non disciplina, esplicitamente, i contenuti dei poteri di vigilanza e controllo del RPCT agendo invece su un diverso piano ovvero assegnando allo stesso un obiettivo generale che consiste nella predisposizione e nella verifica della tenuta del sistema di prevenzione della corruzione nella sua complessità. Doveri, compiti e responsabilità gravanti sul RPCT sono correlati e sottesi al conseguimento di tale obiettivo primario (Deliberazione ANAC n. 480 del 02.10.2018 acclusa al PNA 2018 e Allegato 3 del PNA 2019).

A fronte dei compiti attribuiti, la legge 190/2012 prevede (art. 1, commi 12 e 14) anche considerevoli responsabilità in capo al R.P.C. In particolare, l'art. 12 della medesima legge stabilisce che "In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, il R.P.C. risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30.03.2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi di avere predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano e di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".

La medesima L. 190/2012, all'art. 14 sancisce, inoltre, che "In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile (...) risponde ai sensi dell'articolo 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (...) nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano". La violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare".

La violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del P.T.P.C.T. è fonte di responsabilità disciplinare ex art. 1, comma 44, punto 3 della L. n. 190/2012 (PNA 2019, Parte II, par. 2) e ai sensi del dell'art. 18 del Codice di Comportamento interno.

2 ANALISI DI CONTESTO

Il presente aggiornamento annuale al P.T.P.C.T. non poteva prescindere da una disamina, in via preliminare, del contesto socio, economico, produttivo e culturale nel quale l'organizzazione dell'Ente esplica la propria azione istituzionale.

Il processo di analisi del contesto è focalizzato sulle potenziali pressioni e criticità delle dinamiche, esterne ed interne e deve produrre elementi utili alla successiva gestione del rischio.

L'ANAC auspica che sia fornita evidenza specifica di come gli strumenti di prevenzione e contrasto alla corruzione contenuti nel Piano siano stati progettati ai fini della loro rispondenza allo specifico ambiente esterno ed interno nel quale l'Ente è chiamato ad operare (PNA 2019, Parte II, par.1).

2.1. CONTESTO ESTERNO

Anche il PNA 2019, così come l'aggiornamento relativo agli anni pregressi (in particolare il PNA 2015), indica, quale fase indispensabile del processo della gestione del rischio, quella relativa all'analisi del contesto esterno, attraverso il quale acquisire le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa insinuarsi all'interno dell'Ente per via della specificità dell'ambiente in cui esso opera, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio. Attraverso questo tipo di analisi si favorisce la predisposizione di un P.T.P.C. contestualizzato e, quindi, potenzialmente più efficace.

Per l'analisi del contesto socio-economico-culturale nel quale è inserita l'organizzazione dell'Ente si è fatto ricorso al Rapporto SVIMEZ 2020 dal quale emergono le debolezze del Sistema paese aggravate dall'emergenza sanitaria con effetti particolarmente devastanti per la nostra Regione. Il rapporto fotografa il preoccupante disagio economico sofferto dal tessuto produttivo-sociale isolano rispetto agli andamenti nazionali e al restante territorio.

Il perdurare della pandemia ha determinato visibilmente un incremento delle perdite economiche a svantaggio delle attività produttive direttamente incise dalle misure restrittive a contenimento della pandemia con ricaduta sull'indotto e sul tasso dell'occupazione che proprio in Sardegna raggiunge il decremento più alto in particolare all'interno delle forze lavorative più giovani ed istruite. Le assunzioni dei più giovani hanno infatti subito una flessione notevolmente superiore rispetto alle altre fasce di età meno giovani. La crisi ha messo in luce come i più giovani presentano una condizione di maggior fragilità nel mercato del lavoro cui si aggiunge il significativo aumento del tasso di inattività che colpisce soprattutto il mercato del lavoro femminile rispetto a quello maschile.

I dati rilevati contribuiscono a graduare la Sardegna penultima regione, dopo le Marche, in termini di decremento dei tassi di attività legato alla crisi con riguardo in particolare alle leve giovanili che associati alla preoccupante decelerazione delle assunzioni delineano una allarmante e critica situazione destinata ad aggravarsi per il perdurare dell'emergenza sanitaria.

Tra i settori più penalizzati dalla cogenza delle misure restrittive a contenimento della pandemia figura quello artistico - culturale e sportivo all'interno del quale si ritrovano tutti i lavoratori dello spettacolo che, come noto, si sono ritrovati nell'impossibilità di lavorare a causa della chiusura di cinema e teatri, nonché del divieto di organizzare spettacoli dal vivo.

La contrazione del settore artistico, teatrale, cinematografico e culturale ha condizionato le attività assegnate nell'organizzazione dell'Ente, all'Ufficio Attività Culturali che nel corso dell'anno 2020 ha sospeso tutti i procedimenti e i servizi.

Segue il settore turistico - alberghiero e della ristorazione che a livello regionale rappresenta tra i più consistenti dell'attività economica regionale da traino ad alle altre attività lavorative strettamente connesse al settore.

I servizi alle imprese altamente dipendenti dall'incontro face-to-face tra cliente e fornitore del servizio, hanno subito una drastica flessione per i limiti e vincoli del distanziamento imposti dalle norme anti assembramento dettate dalla pandemia.

La ricaduta e gli effetti negativi della pandemia sul processo produttivo hanno generato un rallentamento quasi stagnante dell'economica con percentuali senza precedenti che ha colpito maggiormente i settori predominanti nelle dinamiche socio economiche isolane.

Un altro settore ugualmente penalizzato dalla pandemia è senz'altro l'istruzione a tutti i livelli che ha subito gli effetti negativi della chiusura anticipata e prolungata delle scuole e delle università e con esse delle attività serventi le istruzioni scolastiche (servizio di trasporto studenti, servizio accoglienza, servizi ricreativi e servizi mensa e di ristoro).

Sempre con riguardo al livello di istruzione si conferma il trend dell'anno 2019, pertanto la nostra isola continua a registrare un allarmante alto tasso di abbandono scolastico, prevalentemente dopo la scuola dell'obbligo ma anche durante tale percorso, foriero di un inevitabile aumento della disoccupazione giovanile. Tale preoccupante e critico fenomeno concorre a graduare la nostra Regione agli ultimi posti in Italia per l'altissimo tasso di abbandono degli studi. In Sardegna è inoltre presente una elevatissima percentuale di giovanissimi che non studia e non lavora ovvero i cosiddetti "NEET" con conseguente dispendio di potenziale umano e costi sociali ed economici in quanto le nuove generazioni costituiscono la componente più preziosa ed importante per la produzione del benessere di un Paese.

In riferimento alle funzioni e alle attività dell'Ente, la crisi economica e il conseguente disagio sociale si traducono in una dispersione scolastica, in una rinuncia agli studi universitari alimentata dalla crescente sfiducia nelle istituzioni dei giovani demotivati ad intraprendere un percorso di studi ed un incremento delle richieste di borse di studio, sussidi e sovvenzioni da parte della collettività studentesca priva di mezzi economici.

L'ambiente esterno è, inoltre, influenzato, da fattori legati al territorio di riferimento dell'Ente, ai condizionamenti derivanti dalle possibili relazioni esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.

Come emerge dalla relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2020, anche nelle province sarde sono presenti sodalizi delinquenziali che con il coinvolgimento anche di politici locali e regionali, amministratori e funzionari sono in grado di condizionare l'attività amministrativa in settori particolarmente vulnerabili (concessioni, autorizzazioni, procedure di gara).

Le caratteristiche tipiche del territorio e l'isolamento geografico dell'isola hanno però, sino ad oggi, ostacolato il radicamento delle organizzazioni di tipo mafioso.

Non si ha riscontro infatti della sussistenza di forme di criminalità gerarchicamente strutturate e dotate della capacità di controllare “militarmente” il territorio.

Anche la delinquenza locale non ricerca un controllo diffuso ed egemonico del territorio ed è lontana dall’agire tipico dei sodalizi mafiosi, ma con questi non disdegna alleanze e accordi funzionali ad un reciproco vantaggio. Un tempo dediti principalmente ai sequestri di persona a scopo di estorsione, attività tipica della malavita barbaricina e ogliastrina, i gruppi locali hanno rimodulato il proprio modus agendi, prediligendo azioni delittuose più redditizie e meno complesse.

Oggi si mostrano principalmente orientati allo smercio e spaccio di droghe, principale business di tutte le matrici criminali. Esistono tuttavia evidenze, rilevate nel tempo, della presenza di soggetti collegati alle “mafie tradizionali” nonché alle proiezioni delle stesse che, oltre ad essere attivamente coinvolti nel traffico di stupefacenti, hanno evidenziato interessi nel riciclaggio dei proventi delittuosi realizzati in altre regioni. Il turismo in Sardegna invoglia le consorterie a ricercare forme di investimenti, soprattutto nel settore ricettivo e immobiliare che in alcune aree territoriali possono essere particolarmente significativi sul piano della redditività.

È infatti emerso come organizzazioni criminali di origine campana si siano dedicate, talvolta con la complicità di amministratori pubblici, all’acquisizione del controllo di beni immobili nelle località turistiche del cagliaritano e nell’area costiera del sassarese.

Sintomatica anche un’operazione che ha coinvolto un ex sodale alla banda della Magliana (delegato al reinvestimento dei capitali illecitamente acquisiti su Roma quando ancora il sodalizio era attivo), al quale è stato confiscato, tra l’altro, un complesso turistico nel Golfo di Olbia, un’area territoriale quest’ultima, che ha sollecitato gli interessi anche di soggetti collegati alla ‘ndrangheta attiva nel torinese.

Ulteriori investigazioni hanno messo in luce l’interesse di alcune famiglie pugliesi e della criminalità calabrese nel settore del gioco d’azzardo e delle scommesse on line.

Le consorterie mafiose tradizionali in questo contesto d’area non mirano al controllo “militare” del territorio, quanto piuttosto a sfruttare le opportunità di riciclaggio nonché a ricercare accordi funzionali con organizzazioni autoctone per inserirsi nella gestione del mercato degli stupefacenti. Appare necessario un costante monitoraggio volto ad impedire il rischio di infiltrazioni nel tessuto socio-economico oltre alle attività preventive e repressive volte a contrastare gli altri traffici illeciti. Un interesse ad intraprendere queste attività criminali potrebbe essere manifestato dai nuclei familiari dei detenuti mafiosi ristretti presso gli Istituti penitenziari dell’isola, che si avvicinano ai loro congiunti per evitare il c.d. “pendolarismo per ragioni di colloquio”.

Il perdurante trend economico negativo, aggravato dall’emergenza epidemiologica, può senz’altro incrementare il rischio di ingerenze criminali qualificate nei settori produttivi sardi.

La Sardegna continua a confermarsi crocevia di significativi traffici di droga anche a carattere transnazionale. La criminalità isolana, dedita in particolare allo spaccio di stupefacenti, acquistati anche con i proventi delle rapine, cerca di garantirsi contatti sempre più solidi e diretti con i mercati della droga, in modo da assicurare il continuo rifornimento delle piazze di smercio dell’isola.

Significative le operazioni concluse nel marzo e giugno 2020 nei confronti di soggetti di origine sarda ritenuti a vario titolo responsabili di produzione, spaccio e traffico di droga. Nel corso delle attività sono stati

sequestrati ingenti quantitativi di marijuana, cocaina, anabolizzanti nonché piante di cannabis e materiale per il confezionamento della droga. Nei quartieri periferici delle città con più alta densità di popolazione, quali Cagliari, Sassari e Nuoro, si registra l'operatività anche di consorterie etniche, in particolare, di origine albanese, nigeriana e colombiana, che agiscono nella gestione delle piazze di spaccio in collaborazione con gruppi autoctoni.

Ulteriore fenomeno che riguarda le aree interne della Sardegna è quella delle coltivazioni di piantagioni di cannabis.

Al riguardo nell'entroterra regionale sono state individuate diverse piantagioni di marijuana allestite con tutti i dispositivi per aumentarne la produzione. Spesso la produzione di ingenti quantità di droga è realizzata coltivando piante geneticamente modificate in modo da aumentare l'efficacia drogante del prodotto.

Queste coltivazioni, inizialmente circoscritte nelle zone interne del nuorese e dell'Ogliastra, sono state insediate anche in altre zone della Sardegna sempre accompagnate dall'allestimento di efficaci sistemi di irrigazione. Anche in questi casi, le modalità professionali della coltivazione e l'ingente quantità di stupefacenti immessa nel mercato implicano sovente l'esistenza di organizzazioni criminali dedite a questa attività.

Il capoluogo di regione appare maggiormente esposto all'influenza delle consorterie tipiche (campane e calabresi), le quali non disdegnano, tramite i consociati, di avviare collaborazioni criminali con le bande locali, soprattutto nei settori degli stupefacenti e delle armi. Nel semestre in esame le indagini hanno confermato la presenza di queste collaborazioni jointventure. Ci si riferisce all'operazione "Akhua" conclusasi il 04.02.2020 con l'esecuzione di una misura restrittiva nei confronti, tra gli altri, di n. 4 sardi ritenuti i "referenti" del traffico e dello spaccio di droga. Un analogo scenario ha interessato la Gallura, ove il 03.02.2020 è stata eseguita, nell'ambito dell'operazione "Barber shop" un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di n. 16 soggetti, 12 dei quali sardi, 3 campani ed un calabrese.

Il capo dell'organizzazione, coadiuvato dal fratello, avrebbe stretto contatti con gli indagati campani per la fornitura di cocaina. Attraverso mediatori di Olbia e Nuoro egli avrebbe sfruttato anche un canale di rifornimento calabrese.

In relazione alla presenza di stranieri si segnala l'operazione "via Roma" conclusa a Cagliari il 09.01.2020 dalla Polizia di Stato, che ha interessato alcuni soggetti di origine gambiana e senegalese dediti allo spaccio di hashish nel capoluogo. Di recente è emersa l'operatività nel territorio di sodalizi nigeriani che agiscono con metodologie e sistemi di affiliazione simili a quelli delle associazioni mafiose tradizionali. Gruppi criminali attivi principalmente nel traffico di stupefacenti e nella tratta di esseri umani. Indicativa nel senso è l'operazione del gennaio 2020 nel cui ambito la Polizia di Stato ha dato esecuzione ad un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di n. 3 nigeriani, ritenuti responsabili dell'approvvigionamento e dello spaccio di eroina. Si osserva che nell'ambito della criminalità etnica particolare rilievo riveste quella di matrice nigeriana dedita oltre al traffico di sostanze stupefacenti, anche al favoreggiamento dell'immigrazione clandestina ed alla tratta di esseri umani attraverso una struttura ramificata, estesa nel territorio nazionale all'estero.

Nel Cagliariitano, così come in tutto il territorio sardo non risulta il radicamento di articolazioni riconducibili alle tradizionali consorterie mafiose.

Tuttavia il capoluogo, attesa la rilevanza delle sue attività commerciali ed imprenditoriali, è maggiormente esposto all'influenza dei sodalizi tipici extraregionali che, tramite loro associati, pur non esercitando il controllo egemonico del territorio sono dediti prevalentemente al riciclaggio stringendo legami con le bande locali dedite al traffico di droga e di armi.

Il traffico e lo spaccio di droga si confermano come costanti campi d'azione della criminalità organizzata, al riguardo si menziona la già citata operazione "Akhua" del 04.02.2020 conclusa dai Carabinieri con l'esecuzione di un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di n. 33 soggetti (quattro dei quali sardi che costituivano i referenti per il territorio isolano), dediti al traffico e allo spaccio di droga.

Le indagini hanno consentito di disarticolare due distinte consorterie criminali, una legata al clan camorristico napoletano dei LICCIARDI, l'altra alle cosche reggine di Rosarno e Platì. I due sodalizi, in rapporto di mutua assistenza, organizzavano il trasporto dei carichi di cocaina e hashish lungo la tratta Roma-Cagliari.

Contestualmente alla notifica dell'ordinanza di custodia cautelare è stato eseguito un sequestro preventivo di beni per circa 1 milione di euro. Per la criminalità straniera, si segnala la già citata operazione "via Roma", conclusa dalla Polizia di Stato il 09.01.2020, con l'esecuzione a Cagliari di un'ordinanza di custodia cautelare nei confronti di n. 8 gambiani e n. 2 senegalesi, ritenuti responsabili di spaccio di hashish nella zona marittima del capoluogo regionale. Lo stupefacente veniva trasportato da Perugia verso la Sardegna a cura di una nigeriana sorpresa nel porto di Cagliari con 11 ovuli nello stomaco.

Anche in Sardegna una particolare attenzione va posta al settore dello smaltimento illecito di rifiuti, seppur allo stato non direttamente riconducibile a sodalizi di tipo mafioso.

La tematica è stata evidenziata, tra l'altro, dal Presidente della Corte di Appello di Cagliari che, nella relazione di inaugurazione dell'anno giudiziario 2020, ha rappresentato come "si è concluso il complesso procedimento per disastro ambientale e inquinamento ambientale a carico di alcuni dirigenti e collaboratori esterni" nel cui ambito erano state richieste e applicate misure cautelari custodiali. Agli indagati si contestava, per alcuni nella forma associativa, di avere stoccato e trattato illecitamente materie prime, rifiuti e sottoprodotti della società in questione".

Al riguardo il 02.07.2020 la Guardia di finanza ha dato esecuzione nel territorio nazionale ad un'ordinanza di custodia cautelare a carico di n. 14 persone ritenute responsabili di un vasto traffico di rifiuti, riciclaggio, auto-riciclaggio e di una maxi evasione fiscale per oltre cinquantasei milioni di euro.

In particolare, in provincia di Olbia è stato operato un sequestro di beni immobili di una società che, operando nel riciclo di materiali ferrosi li movimentava senza tracciatura occultandone l'origine e la successiva destinazione. Si rappresenta infine che la Sardegna è caratterizzata anche dal fenomeno di atti intimidatori non riconducibili alla criminalità organizzata. Si tratta di peculiari modalità di risoluzione delle controversie di carattere privato ovvero espressione individuale di malcontento verso l'operato delle amministrazioni locali.

Il Ministero dell'Interno rileva per l'anno 2020 un arretramento in termini percentuali degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali che si manifestano attraverso minacce, danneggiamenti, esplosioni di colpi da arma da fuoco, incendi.

Risulta, confermata la necessità di rafforzare l'attività di predisposizione e di gestione delle misure di prevenzione della corruzione nell'area di rischio relativa ai contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, così come peraltro suggerito dall'ANAC nel PNA 2019 sopra menzionato.

L'attenzione è stata pertanto concentrata sulla corretta identificazione dei processi, descritti nella tabella successiva e sul corrispondente dispiegamento delle opportune misure finalizzate a prevenire l'insorgenza di rischi corruttivi sia in fase ascendente che discendente.

2.2 ANALISI DI CONTESTO INTERNO

L'E.R.S.U. di Cagliari, istituito con la Legge Regionale 14.09.1987, n. 37, è un Ente strumentale della Regione Autonoma della Sardegna afferente, ex art. 1, comma 2 della L.R. 24/2014 (che ha emendato la L.R. n. 31/1998 inserendo all'art 1, il comma 2-bis e il comma 2-ter), al "Sistema Regione" dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia amministrativa, contabile e gestionale e di proprio personale la cui attività è sottoposta alla vigilanza dell'Ente Regione.

Ai sensi di quanto disposto dalla Costituzione (artt. 3, 33 e 34), in armonia con gli indirizzi della programmazione regionale e in collaborazione con le Università ed istituzioni equipollenti, l'E.R.S.U. persegue e detiene il fine istituzionale di realizzare interventi volti alla promozione dell'accesso ai corsi universitari e post universitari, permettendo il raggiungimento dei più alti gradi d'istruzione e di preparazione professionale agli studenti più capaci e meritevoli, attraverso incentivi economici, interventi di carattere sociale, di orientamento verso le Facoltà, Istituti di istruzione superiore e corsi post universitari.

Si ricorda che la riforma costituzionale ha espanso la potestà legislativa regionale in materia di diritto allo studio e le Regioni possono legiferare senza essere tenute al rispetto dei "principi fondamentali della materia" previsto in passato, ma devono comunque attenersi alla determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni, che rientra nella competenza legislativa esclusiva dello Stato ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione.

All'inizio di ogni anno accademico vengono, pertanto, pubblicati i bandi di concorso per l'erogazione delle borse di studio e di posti alloggio, per i contributi affitto casa, per il servizio di ristorazione (la mensa) ed i contributi monetari in favore della mobilità, l'orientamento, le integrazioni di esperienze formative ed i fondi per le attività culturali, in attuazione dell'art. 3 della L.R. n. 37/1987, secondo quanto disposto dal MIUR in esecuzione delle norme dettate dal D.lgs. n. 68/2012 e dal D.P.C.M. del 09.04.2001.

Si evince che il lock down nazionale della didattica universitaria, del settore artistico - culturale, delle attività turistico-alberghiero ed equiparate, del servizio di ristorazione e dei servizi alla persona da prestare in presenza hanno determinato una inaspettata ed imprevedibile contrazione delle attività svolte dall'Ente per effetto della chiusura delle residenze abitative e delle strutture preposte ad erogare i servizi maggiormente incisi dall'emergenza sanitaria.

Gli organi dell'Ente sono il Presidente, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio dei Revisori dei Conti:

Il **Presidente**, nominato con decreto dal Presidente della Regione Autonoma della Sardegna, ha la rappresentanza legale dell'ente, convoca e presiede il Consiglio di Amministrazione, firma gli atti ed i documenti connessi alla funzione. Nei casi di necessità ed urgenza e qualora non sia possibile convocare il

Consiglio, adotta - sentito il direttore generale - i provvedimenti di competenza del Consiglio stesso, ad eccezione degli atti a contenuto generale, sottoponendoli a ratifica in occasione della prima seduta consiliare.

Il **Consiglio di Amministrazione**, nominato con decreto del Presidente della Regione Autonoma della Sardegna, è composto, oltre che dal Presidente, da due rappresentanti della Regione, eletti dal Consiglio regionale, da un rappresentante dell'Università, eletto dal corpo docente e dai ricercatori e da un rappresentante degli studenti, che sia in corso di laurea all'atto dell'elezione, eletto dagli studenti medesimi. La durata del Consiglio di amministrazione è pari a quella del Consiglio di amministrazione dell'Università degli Studi di Cagliari. Esercita le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi da conseguire e i programmi da attuare da parte dell'Amministrazione ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verifica la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

In virtù dell'art 1, comma 8, come novellato dall'art. 41 del D.lgs. 97/2016 che prevede: "L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico - gestionale e del Piano triennale di prevenzione della corruzione," al Consiglio compete individuare i contenuti necessari del P.T.P.C. ovvero gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Alla luce della nuova disciplina che prevede il forte coinvolgimento degli organi di indirizzo politico nella formazione e attuazione dei PTPC rafforzando il ruolo (ed i poteri) dei Responsabili della prevenzione e quello degli organismi indipendenti di valutazione o nuclei di valutazione al Consiglio di Amministrazione spetta inoltre:

- Nominare il Responsabile della Prevenzione delle Corruzione ed il Responsabile della Trasparenza (figure che possono coincidere) e assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico in piena autonomia ed effettività;
- Individuare, ex art. 1, comma 8 della L. n. 190/2012, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da declinare nel conseguente aggiornamento annuale al Piano Anticorruzione;
- ex art. 1, commi 7 e 8 L. n. 190/2012, adottare, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e i suoi aggiornamenti su proposta del R.P.C.T.;
- chiedere al RPC di riferire sulla attività svolta (art. 1, comma 14) oltre che visionare ed acquisire la relazione annuale che il RPC è tenuto a trasmettere all'organo di indirizzo;
- assumere la decisione in ordine all'introduzione di modifiche organizzative per assicurare al RPCT funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività (art. 41, co. 1 lett. f) d.lgs. 97/2016).

Al Consiglio di Amministrazione compete (ex art. 1, commi 7 e 82 della L. n.190/2012), non solo la nomina ma altresì il potere di revoca del Responsabile per le fattispecie delittuose contemplate all'art. 75 e ss., comma 1, lettere da a) a f) nonché per gli illeciti richiamati dal Titolo II, Capo I del codice penale. Ad ogni modo sul provvedimento di revoca assunto dall'organo politico può esprimersi l'ANAC in sede di riesame ai sensi del Regolamento di cui alla propria Delibera 18.07.2018, n. 657 che disciplina gli istituti e meccanismi da esperirsi avverso eventuali misure discriminatorie comminate al Responsabile in

dipendenza delle funzioni svolte nella veste di tutore della prevenzione della corruzione. In proposito lo stesso PNA 2018 prescrive specifiche raccomandazioni alle quali le amministrazioni pubbliche e altri soggetti cui si applica la normativa devono rigorosamente attenersi (PNA 2018 par. 6 e par.6.2) al fine di garantire al RPC ampia autonomia ed indipendenza nello svolgimento dell'attività di sindacato e di arginare ogni tentativo di ritorsione nei confronti del RPC e prevaricazione delle proprie attribuzioni da parte dell'organo d'indirizzo politico da cui promana la nomina e la revoca. Il PNA 2019, Parte IV, par. 4 e 5, ha ulteriormente confermato la necessità da parte delle amministrazioni di adottare ogni soluzione organizzativa prona ad assicurare piena ed effettiva autonomia gestionale e funzionale del RPCT anche avverso misure discriminatorie e provvedimenti di revoca.

Poiché il piano della prestazione organizzativa dell'Ente dovrà essere predisposto in stretta sinergia e coerenza con il P.T.P.C. 2021-2023, all'organo politico compete inoltre assicurare il coordinamento delle misure ed azioni di contrasto alla corruzione con gli obiettivi prestazionali/direzionali (POA) pianificati in base al ciclo della performance ai fini della valutazione complessiva dei risultati (PNA 2019, Parte II, par.8).

Il Consiglio di Amministrazione dell'ERSU (nominato con Decreto del Presidente della Regione n. 79 del 12.09.2017) ha naturalmente concluso il proprio mandato, per decorrenza dei termini, il giorno 11.09.2020, con espletamento delle funzioni, in regime di prorogatio fino alla data del 26.10.2020 ai sensi dell'art. 2 della L.R. n. 11 /1995 e sino alla costituzione del nuovo CdA l'organo di indirizzo è retto da un Commissario Straordinario nominato con decreto del Presidente della Regione Autonoma della Sardegna n. 147 del 01.01.2021 e confermato sino al 31.08.2021 a norma della Deliberazione della G.R. n. 25/1 del 30.06.2021.

Il **Collegio dei revisori dei conti**, nominato con decreto del Presidente della Regione Autonoma della Sardegna (Decreto n. 18 - prot. 4801 - del 13.02.2019), si compone di tre membri eletti dal Consiglio regionale fra gli iscritti nel registro dei revisori contabili di cui al D. lgs. Del 27.01.1992, n. 88 (ancora in vigore). Esso verifica i bilanci preventivi ed i conti consuntivi, predisponendo altresì la relazione illustrativa; controlla la gestione economica e finanziaria dell'ente; presenta annualmente alla Giunta regionale una relazione illustrativa sull'andamento della gestione dell'Ente. Il Presidente del Collegio o un Revisore suo delegato ha facoltà di assistere alle riunioni del consiglio di amministrazione. L'art. 72 del D. lgs. n. 118 del 23.06.2011 unitamente alle disciplina introdotta dall'art. 20 del D.lgs. n. 123 del 30.06.2011 e nell'ampia autonomia prevista dall'art. 21 del medesimo D.lgs. 123/2011 hanno esteso e rafforzato i compiti assegnati al Collegio cui compete, tra gli altri, vigilare sull'osservanza delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie; effettuare le analisi necessarie ed acquisire informazioni in ordine alla stabilità dell'equilibrio di bilancio e, in caso di disavanzo, acquisire informazioni circa la struttura dello stesso e le prospettive di riassorbimento affinché venga, nel tempo, salvaguardato l'equilibrio; vigilare sull'adeguatezza della struttura organizzativa dell'ente e il rispetto dei principi di corretta amministrazione; verificare l'osservanza delle norme che presiedono la formazione e l'impostazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo o bilancio d'esercizio; esprimere il parere in ordine all'approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo o bilancio d'esercizio da parte degli organi a ciò deputati sulla base degli specifici ordinamenti dei singoli enti; effettuare almeno ogni trimestre controlli e riscontri sulla consistenza della cassa e sulla esistenza dei valori, dei titoli di proprietà e sui depositi e i titoli a custodia; effettuare il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che

incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori. I componenti il collegio dei revisori e sindacale possono, altresì, procedere ad atti di ispezione e controllo, anche individualmente.

L'Organismo interno di Valutazione (OIV) costituito in data 28.05.2020 con Delibera G.R. n. 27/43 svolge il compito di procedere alla valutazione e alla misurazione dei risultati dei dirigenti di vertice del "Sistema Regione" nell'esercizio, quale Organismo unico, delle funzioni prescritte dall'art. 8-bis, commi 5 e 6 della L.R. del 13.11.1998, n. 31. Per la validazione della Relazione sulla performance, l'OIV verifica la coerenza del piano triennale per la prevenzione della corruzione con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale affinché nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza (art. 1, comma 8 bis L. 190/2012 introdotto dall'art. 41, comma 1 lettera h) D.lgs. n. 97/2016). I contenuti della relazione di cui all'art. 1, comma 14 sono verificati in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza. A tal fine, l'Organismo medesimo può chiedere al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti. L'Organismo medesimo riferisce all'Autorità nazionale anticorruzione sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza. L'Autorità Nazionale Anticorruzione può inoltre chiedere all'organismo indipendente di valutazione (OIV) ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente (art. 45, comma 2 del d.lgs. 33/2013).

Figura centrale nell'organizzazione dell'Ente è quella del **Direttore Generale** in quanto costituisce lo snodo operativo e l'interfaccia amministrativa del Consiglio di Amministrazione (organo di indirizzo politico). Il Direttore Generale (nominato con Decreto del Presidente della Regione previa delibera della Giunta Regionale su proposta, non vincolante, del Consiglio di Amministrazione) ha poteri residuali di gestione amministrativa all'interno dell'Ente, nel quale dirige, controlla e coordina l'attività dei Direttori dei Servizi, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia. Il Direttore Generale partecipa, di norma, alle sedute del Consiglio di Amministrazione, con cui collabora per il perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente esprimendo pareri, formulando proposte e fornendo informazioni utili ai fini decisionali nonché esprime il parere di legittimità sulle deliberazioni e decreti assunti dall'organo politico. Funge altresì da segretario nelle sedute del CdA. Nell'organizzazione dell'Ente il Direttore Generale riveste altresì il ruolo di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza.

Per quanto riguarda il regime giuridico del personale e dell'attività dell'Ente, trovano applicazione, oltre alla legislazione nazionale inderogabile, la L.R. del 13.11.1998, n. 31 "Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione" come modificata, tra gli altri, dalla L. R. del 12.06.2018, n. 21 che all'art. 5 ha istituito il "ruolo unico del personale regionale", la L.R. del 03.05.1995, n. 11 "Norme in materia di scadenza, proroga, decadenza degli organi amministrativi della Regione Sardegna, in materia di società partecipate dalla Regione e di rappresentanti della Regione" la L.R. del 15.05.1995, n. 14 "Indirizzo, controllo, vigilanza e tutela sugli Enti, Istituti ed Aziende regionali", la L.R. del 23.08.1995, n. 20 "Semplificazione e razionalizzazione dell'ordinamento degli enti strumentali della Regione e di altri enti pubblici e di diritto pubblico operanti nell'ambito regionale" e la L.R. del 25.11.2014, n. 24 "Disposizioni urgenti in materia di organizzazione della Regione" che, introducendo il comma 2bis all'art. 1 della L.R. 31/1998, ha istituito il Sistema Regione cui appartiene questo Ente. Tra gli strumenti normativi si richiamano inoltre la L.R. 20.10.2016, n. 24 "Norme sulla qualità della regolazione e di semplificazione dei

procedimenti amministrativi” e la L. R. del 13.03.2018, n. 8 avente ad oggetto: “Nuove norme in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture”.

L'Amministrazione dell'Ente è organizzata in una Direzione Generale e tre Servizi cui sono preposti i direttori/dirigenti che come indicato al paragrafo 1.3 del presente documento svolgono un ruolo proattivo, diretto e strategico nell'ambito delle politiche anticorruzione dell'Ente collaborando e apportando il necessario supporto informativo al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PNA 2015 par. 4.2, PNA 2018 e PNA 2019, parte II, par .2).

Sui dirigenti gravano infatti gli obblighi di cui all'art. 16, comma 1 ter, d.lgs. n. 165/2001 che stabilisce: *“i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a “fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione”, obblighi che si estendono, ex art. 8 Codice di Comportamento (che ricalca l'art. 8 del D.P.R. n. 62 del 16.04. 2013), a tutti dipendenti dell'amministrazione chiamati a prestare la loro collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione nel rigoroso rispetto delle prescrizioni contenute nel Piano per la Prevenzione della Corruzione di cui l'Ente si è dotato.*

Secondo il PNA 2019, Parte IV, par. 3, peraltro gli atti organizzativi devono prevedere obblighi di collaborazione con il R.P.C.T. a gravare su tutto il personale in tutte le fasi del processo anti corruttivo (fase di formazione del piano, fase verifica del suo funzionamento in relazione all'attuazione delle misure adottate). Tale modello consente al R.P.C. di captare e governare tempestivamente le eventuali disfunzioni apprestando le adeguate misure preventive in grado di ostacolare e rimuovere le resistenze e la ritrosia verso il continuo cambiamento culturale e organizzativo.

Con riguardo sempre al sistema informativo a supporto del R.P.C.T., anche la delibera ANAC n. 840/2018, nel richiamare l'art. 1, comma 9, lett. c) della Legge n.190/2012, stabilisce che nel contenuto del P.T.P.C. debbano essere esplicitati gli obblighi di informazione nei confronti del R.P.C.T., in quanto soggetto chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPC e alle misure di contrasto del rischio di corruzione.

Quanto al supporto operativo al R.P.C.T, l'assetto organizzativo interno deve edificarsi su un modello trasversale teso a rafforzare la struttura di ausilio al R.P.C.T.

I Servizi sono, inoltre, articolati in uffici ai quali sono preposti dei Responsabili (Funzionari inquadrati nella Cat. D).

Nel corso dell'anno 2020 l'Ente ha giovato degli effetti ed i risultati della radicale riforma della struttura organizzativa inaugurata nel 2018 funzionalizzata alle nuove sfide in capo all'Ente con una rimodulazione, all'interno dell'unica Direzione Generale, dei Servizi retti dai Direttori/Dirigenti, l'istituzione di nuovi Uffici, e/o soppressione e/o accorpamento di Uffici esistenti il tutto per rispondere alle concrete dinamiche dell'amministrazione.

Nel contesto del processo di riorganizzazione avviato nel 2018 è stata approvata, con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 14.05.2020, n. 19, una nuova riorganizzazione con ridefinizione delle competenze dei Servizi.

All'interno del rinnovato assetto organizzativo, si conferma la suddivisione funzionale della Direzione Generale in tre Servizi, lasciando invariate le competenze del Servizio Diritto allo Studio, Attività Culturali e Interventi per gli Studenti e modificando le competenze degli ulteriori due Servizi, rinominati:

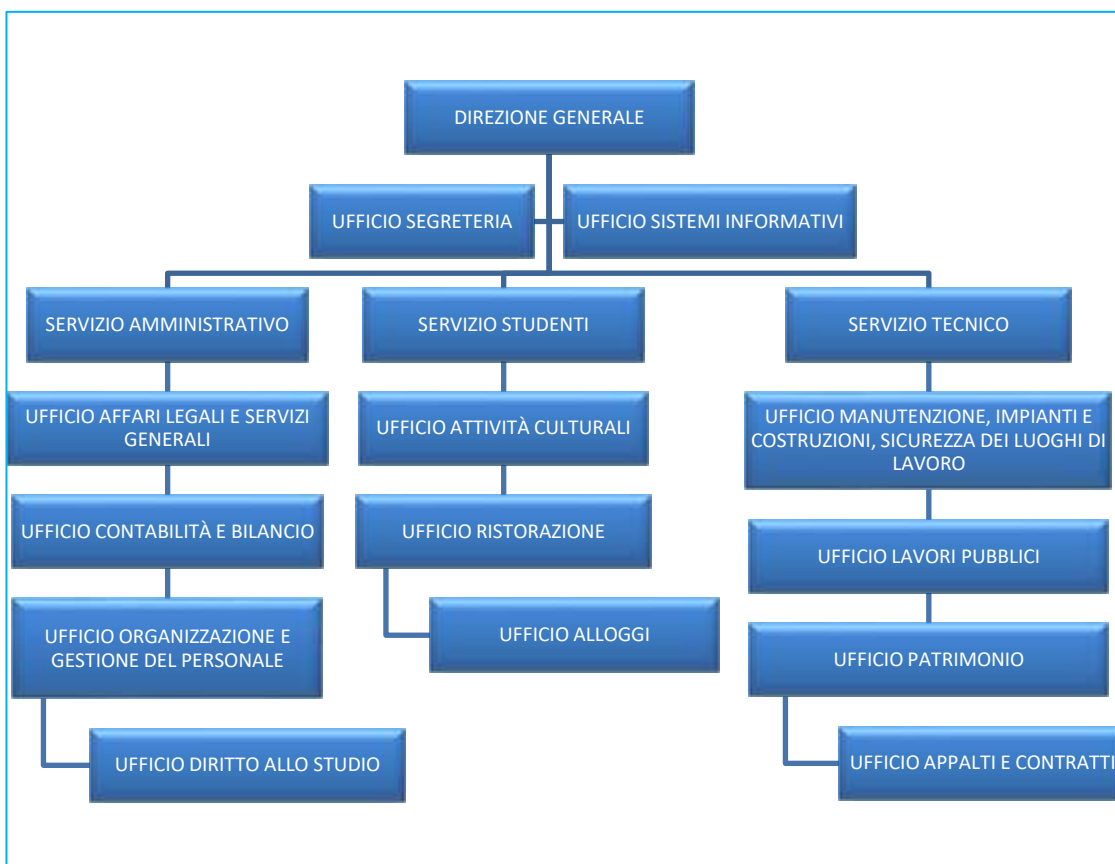
- Servizio Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale;
- Servizio Appalti, Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei luoghi di Lavoro.

Tale assetto organizzativo è stato ulteriormente revisionato ai sensi degli indirizzi approvati dal Consiglio di Amministrazione con la deliberazione 15.10.2020, n. 47 con modifiche nelle competenze dei Servizi e una nuova definizione degli stessi. Alla luce della nuova organizzazione (in vigore dal 01.01.2021) - che conferma una Direzione Generale articolata in tre Servizi - i predetti Servizi assumano una nuova denominazione mentre in seno alla Direzione Generale sono stati collocati due uffici come segue:

DIREZIONE GENERALE
Ufficio Segreteria di Direzione
Ufficio Sistemi Informativi
1) SERVIZIO AMMINISTRATIVO
Ufficio Affari Legali e Servizi Generali
Ufficio Contabilità e Bilancio
Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale
Ufficio Diritto Allo Studio
2) SERVIZIO STUDENTI
Ufficio Attività Culturali
Ufficio Alloggi
Ufficio Ristorazione
3) SERVIZIO TECNICO
Ufficio Manutenzioni, Impianti, Costruzioni e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
Ufficio Lavori Pubblici
Ufficio Patrimonio
Ufficio Appalti e Contratti

In forza della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 47 del 15.10.2020, l'Ente si articola dunque come segue.

Di seguito si riporta il funzionigramma dell'Ente.



Nel quadro del nuovo assetto organizzativo è stato approvato, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 49 del 15.10.2020 anche l'ultimo aggiornamento al piano triennale del fabbisogno di personale.

La dotazione organica del personale dell'Ente, attualmente in servizio, è esposta nella tabella seguente:

ERSU CAGLIARI - DOTAZIONE ORGANICA – 01.01.2021						
<i>Elenco Uffici</i>	<i>Dir.</i>	<i>Cat D</i>	<i>Cat C</i>	<i>Ca t. B</i>	<i>Totale x Ufficio</i>	<i>Totale x Servizio</i>
DIREZIONE GENERALE						9
Direttore Generale	1				1	
Ufficio Segreteria di Direzione		1	1	4	6	
Ufficio Sistemi Informativi			1	1	2	
SERVIZIO AMMINISTRATIVO						20
Direttore	1				0	
Ufficio Affari Legali e Servizi Generali		1		2	3	
Ufficio Contabilità e Bilancio		2	1	3	6	
Ufficio Diritto allo Studio		2	2	4	8	
Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale		1	1	1	3	
SERVIZIO STUDENTI						36
Direttore (ad interim)	0		0		0	
Ufficio Attività Culturali		1		3	4	
Ufficio Alloggi		1	1	11	13	
Ufficio Ristorazione		1	1	17	19	
SERVIZIO TECNICO					0	13
Direttore	1				1	
Ufficio Manutenzioni, Impianti, Costruzioni e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro		1	1	2	4	
Ufficio Lavori Pubblici		1	1		2	
Ufficio Patrimonio		1		1	2	
Ufficio Appalti e Contratti		2	1	1	4	
TOTALI	3	15	11	49	78	

· di cui Personale comandato	Dir	D	C		
Direzione Generale	1				
Servizio Amministrativo		2			
Servizio Studenti		1	1		
Servizio Tecnico	1	1	1		
Totale unità personale Comandato	2	5	2		8

· di cui Personale a tempo determinato	Dir	D	C		
Totale unità personale a Tempo Determinato	1	2	2		5
· di cui totale unità personale di ruolo	1	8	7	49	65

Note:

n. 1 unità di ruolo inquadrata nella categoria C è assegnata in comando (out);

n. 1 unità di ruolo inquadrata nella categoria C è collocata in distacco sindacale 100%.

N.B. n. 1 dirigente di ruolo è preposto a due Servizi: Amministrativo ed "ad interim" Studenti

Come già ribadito nei precedenti aggiornamenti al P.T.P.C.T, anche nel corso dell'anno 2020 si è proceduto, per sopperire, seppure parzialmente, alla grave carenza di personale dell'Ente e nelle more dell'attuazione definitiva del fabbisogno triennale di personale ad attivare una serie di procedure al fine di colmare, temporaneamente, le vacanze di organico relative al personale dipendente mediante l'istituto dell'assegnazione temporanea, ex art. 39 L.R. n. 31/1998 o, in alternativa, del comando, ex art. 40 L.R. n. 31/1998 e art. 30 comma 2-sexies del D. Lgs n. 165/2001.

La criticità della situazione della dotazione organica si è infatti ulteriormente aggravata a seguito della riforma pensionistica approvata con il D.L. 4/2019, poi convertito nella Legge n. 26/2019 (cd quota 100).

Con tale riforma è stata introdotta la possibilità di uscita anticipata dal lavoro per un numero di dipendenti molto superiore al contingente previsto (le uscite effettive sono state 8 sulle 4 previste nel piano delle assunzioni).

Lo stato di attuazione dei piani assunzione relativamente all'anno 2020 è il seguente:

Al fine della copertura della posizione di Direttore Generale (vacante dal 04.07.2019 e sopperita sino al 04.10. 2019), in esecuzione della deliberazione del 04.07.2019, n. 25 è stato pubblicato l'avviso pubblico per la manifestazione d'interesse per l'incarico di Direttore Generale. La suddetta procedura si è conclusa con il reperimento della figura dirigenziale di vertice (incarico esterno ai sensi dell'art. 29 della L.R. 31/1998) per un periodo di 5 anni a far data dal 10.02.2020.

Si sono altresì concluse le procedure attivate con le determinazioni del Direttore Generale nn. 733 e 734 del 02.08.2018 per le selezioni interne per titoli ed esami per l'accesso al livello economico iniziale delle Categorie C e D dell'ERSU di Cagliari, riservate al personale di ruolo per la copertura di 1 posto in categoria C e 1 posto in categoria D.

Al fine di incrementare i posti disponibili - in relazione al piano del fabbisogno 2018/2020 - sono stati riaperti i termini della suddetta procedura (Determinazioni del Direttore Generale nn. 127 e 128 del 03.03.20120).

Le procedure concorsuali si sono concluse con i seguenti esiti:

- 1) Nessun vincitore per la selezione da cat. B a cat C (Determinazione n. 524 del 09.09.2020);
- 2) Numero 2 vincitori per passaggi di categoria da C a D (Determinazione n. 523 del 09.09.2020) con inquadramento nella nuova categoria a partire dallo 01.10.2020;

Sono stati prorogati per mesi 6 mesi fino al 06.04.2021 i contratti a tempo determinato delle 2 unità di Cat. C acquisite, a far data dal 07.10.2019 ai sensi della deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 28.06.2018, n. 29 relativa alla realizzazione dell'intervento FSE 2014-2020, di cui alla deliberazione della G.R. n. 31/14 del 2019. Il personale in questione è stato reperito attingendo alle graduatorie dell'E.R.S.U. di Sassari in ragione dell'analogia delle figure professionali selezionate con le identiche figure professionali ricercate dall'ERSU.

A garanzia del completamento delle attività affidate alle due unità esterne, è stata disposta un'ulteriore proroga dei contratti sino alla data del 06.10.2021.

In data 17.05.2020 un funzionario tecnico di CAT. D (Ingegnere) acquisito in assegnazione temporanea a far data dal 01.10.2020 proveniente dall'Amministrazione Regionale e assegnata al Servizio Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro (oggi Servizio Tecnico) ha terminato anticipatamente il comando a partire dal 17.05.2020.

Con riguardo alle figure apicali, nell'ultimo semestre dell'anno 2020 la dotazione del personale dirigente è stata interessata da:

- il rientro anticipato in servizio dell'unico dirigente di ruolo a cui dal 01.07.2019 al 30.06.2020, erano state conferite le funzioni di Direttore Generale presso altra struttura dell'Amministrazione regionale;
- la cessazione anticipata dal servizio, dei due dirigenti acquisiti in comando dall'ATS Sardegna nell'anno 2018 per assegnazione presso altro ramo dell'Amministrazione regionale.

A seguito della deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 14.05.2020, n. 19 sono state quindi avviate le manifestazioni di interesse per la copertura dei 3 servizi dell'Ente. In esito alla procedura è stato acquisito in comando a decorrere dal 01.12.2020 un dirigente proveniente dalla Regione Calabria al quale sono state attribuite le funzioni di direttore di Servizio Appalti, Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro.

Nelle more di attivazione delle procedure di stabilizzazione previste dall'art. 6 comma, 6 della L.R. 15.12.2020, n. 30 si è proceduto alla proroga di numero 2 contratti di collaborazione e di numero 2 contratti a tempo determinato in corso fino al 31.12.2021.

Nel corso dell'anno 2020 si sono inoltre verificate n. 7 cessazioni dal servizio per quiescenza di personale appartenente alla categoria B mentre un dipendente di ruolo inquadrato nella di categoria C è stato assegnato in comando presso altra struttura dell'amministrazione regionale.

La dotazione organica del personale dell'Ente alla data odierna è pertanto la seguente:

Categorie	Dirigenti	B	C	D	Totale
Personale di ruolo*	1	49	7	8	65
Personale a tempo determinato	1		2	2	5
Personale in comando	1		2	5	8
Totali	3	49	11	15	78

3 SISTEMA DI GESTIONE RISCHI

Nel PNA 2019 sono stati, esplicitamente, canonizzati i principi guida di natura strategica e metodologica da seguire per l'elaborazione del presente adeguamento. L'allegato 1 accluso al PNA. 2019 fornisce le indicazioni utili per la progettazione, realizzazione, miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo" e funge da documento unico metodologico per la predisposizione, da parte delle pubbliche amministrazioni, dei P.T.P.C.T. relativamente alla fase della gestione del rischio.

Il processo di gestione del rischio deve essere progettato ed attuato sulla base di modelli organizzativi appropriati (misure) al fine di garantire una più efficace azione di contrasto ed ostacolo agli eventi corruttivi (PNA 2019, Parte II, par. 1 e Allegato 1) e mira a:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;

- *aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione;*
- *creare un contesto sfavorevole alla corruzione.*

Il processo di gestione del rischio si esplica attraverso le seguenti fasi:

- 1) identificazione del rischio e fattori abilitanti (comportamenti circostante) cui l'amministrazione è potenzialmente e/o concretamente esposta in relazione all'attività di pertinenza ed in particolare all'attività discrezionale, all'alterazione dei tempi nei procedimenti amministrativi, violazione delle procedure ed elusione dei controlli nelle erogazioni dei servizi, conflitto di interessi;
- 2) valutazione del rischio mediante l'applicazione di meccanismi in grado di analizzare, in termini probabilistici, l'incidenza del rischio sul buon andamento dell'agire amministrativo, sulla qualità e continuità dei servizi erogati nonché sull'immagine dell'Ente percepita dagli stakeholders;
- 3) trattamento del rischio coincide invece, in esito all'analisi del rischio e dei fattori abilitanti, con la fase di individuazione e predisposizione delle misure di natura organizzativa concrete ed efficaci deflative e preventive degli eventi corruttivi.

L'Ente ha individuato, in via generale, le attività a più elevato rischio corruttivo previste dalla legge (concessioni ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere; scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture; concorsi e prove selettive per l'assunzione e progressione del personale e formazione) raggruppandole in aree come segue:

- 1) area Acquisizione e Progressione del personale.
- 2) Area Affidamento di lavori, servizi e forniture.
- 3) Area Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- 4) Area Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.
- 5) Area Attività Soggette a rischi e conflitto di interesse.
- 6) Area Formazione in tema di anticorruzione.

Nell'ambito di tali aree, si è proceduto all'individuazione di ulteriori iniziative a presidio dei settori esposti al rischio corruttivo focalizzando l'attenzione sulle attività che denotano discrezionalità amministrativa foriera per natura di maggiori rischi di corruzione ed evidenziando il regime giuridico cui soggiace l'Amministrazione quale Ente strumentale le cui scelte sono sottoposte, proprio nelle aree più vulnerabili, a controlli preventivi anche sotto il profilo del merito, da parte dell'Ente Regione proteso ad omologare all'interno del comparto medesimi istituti e azioni di governo.

All'interno delle predette aree sono stati individuati ulteriori attività e procedimenti quali: a) verifica e controllo sulle cause di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi, b) la rotazione del personale, c) composizione delle commissioni e verifica della corretta formazione, d) osservanza del codice di comportamento da parte di tutto il personale, e) rispetto dei criteri di rotazione negli affidamenti diretti,

f) rispetto, sotto l'aspetto formale, delle norme di legittimità e delle regole di correttezza che presidono l'iter procedimentale mediante la verifica a campione del provvedimento finale.

In particolare nella strutturazione della gestione del rischio i principi di buon andamento ed imparzialità dovranno essere vagliati anche in base alla capacità di attuare concrete misure dissuasive in grado di inibire potenziali comportamenti corruttivi all'interno dell'organizzazione cui il Piano medesimo è rivolto.

E' infatti interesse dell'Ente dotarsi di misure idonee ad esplicare la loro efficacia sia in senso oggettivo, attraverso l'individuazione di forme organizzative che riducano ogni spazio possibile ad interessi diretti ad un improprio condizionamento delle decisioni pubbliche, sia in senso soggettivo, garantendo l'imparzialità del dipendente che partecipa, nei diversi modi previsti dall'ordinamento (adozione di atti di indirizzo, adozione di atti di gestione, compimento di attività istruttorie a favore degli uni e degli altri), ad una decisione amministrativa.

Queste finalità sono riconducibili ad attività che trovano il loro logico presupposto nella partecipazione di tutti i Dirigenti/Direttori e nel coinvolgimento di coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività degli Enti pubblici nella consapevolezza che i tentativi di corruzione possono essere utilmente contrastati ma mai debellati in modo assoluto.

Come, infatti, emerge chiaramente dal PNA 2018, recependo il disposto dell'art. 1, comma 8. L. n. 190/2012, modificato dall'art. 41, co. 1, lett. g), D.lgs. n. 97/2016, la predisposizione del P.T.P.C. deve essere necessariamente svolta da chi opera esclusivamente all'interno dell'amministrazione, sia perché presuppone una profonda conoscenza della struttura organizzativa, di come si configurano i processi decisionali (siano o meno procedimenti amministrativi) e della possibilità di conoscere quali profili di rischio siano presenti, sia perché comporta l'individuazione di strumenti di prevenzione che più si attagliano alla fisionomia dell'ente e dei singoli uffici.

In linea con questo orientamento, il R.P.C.T., con il coinvolgimento dei Dirigenti/Direttori, dei responsabili di ufficio, dei referenti e di tutti i soggetti coinvolti nell'attuazione del Piano, ha aggiornato, all'interno del P.T.P.C.T, le azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corruzione collegato ai procedimenti amministrativi e processi posti in essere dall'Ente.

La pubblicazione e aggiornamento delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi nel sito Internet istituzionale è stato ritenuto il metodo fondamentale per il controllo, da parte del cittadino e/o utente, delle decisioni nelle materie a rischio di corruzione disciplinate dal piano, anche alla luce delle modifiche introdotte dal D.lgs. n. 97/2016 in materia di accesso civico che unitamente all'accesso documentale e al FOIA (accesso civico generalizzato) contribuiscono a realizzare una concreta politica di contrasto all'illegalità.

L'ERSU si prefigge di comunicare ed aggiornare, tramite il sito istituzionale: il responsabile del procedimento, il termine di durata dei procedimenti, l'e-mail e il sito internet nel quale sono resi pubblici i dati più rilevanti riguardanti i procedimenti amministrativi di competenza ed in particolare le attività indicate nella tabella di cui al successivo paragrafo 4, i settori e le attività particolarmente esposti alla corruzione del Piano, permettendo di conoscere e verificare gli aspetti tecnici dell'intervento e quelli amministrativi del procedimento.

Il trattamento del rischio si completa con apposite azioni di monitoraggio, ossia la verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati: essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all'interno del processo di gestione del rischio in esecuzione delle misure indicate a seguire.

4 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - DESCRIZIONE AZIONI

Rispetto all'ultimo aggiornamento (2020) del nostro piano (P.T.P.C.T.) si evidenzia che la nuova organizzazione dell'Ente (con attribuzione di compiti e competenze all'interno dei Servizi e relativi Uffici) ha implicato una ridistribuzione funzionale delle azioni che concorrono a realizzare gli obiettivi strategici presenti nei documenti programmatici. In esecuzione della succitata Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 47/2020 e susseguente Determinazione del Direttore Generale n. 10 del 13.01.2021 si è ridefinita l'organizzazione del lavoro con una riallocazione, all'interno dei Servizi e degli Uffici, delle sfere di competenze, funzioni e adempimenti.

Con specifico riferimento alle aree più esposte al rischio corruzione, anche nella nuova riforma dell'Ente, si è privilegiato - nella distribuzione delle funzioni, compiti e competenze ai tre (3) distinti Servizi - un sistema di pesi e contrappesi di tipo orizzontale e a rete che prevede una compartecipazione trasversale, da parte dei dirigenti e/o uffici, alle varie fasi nelle quali si snoda il procedimento e subprocedimento, assicurando al Direttore Generale quale vertice dell'Ente e nella veste di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (R.P.C.T.) un controllo penetrante ed incisivo sull'attività in termini di risultati e valori attesi.

Il modello prescelto assicura al Direttore Generale (Vertice dell'amministrazione) quale R.P.C.T., in sinergia con l'organo di indirizzo politico, con i direttori/dirigenti, referenti e altri soggetti coinvolti, di esercitare i poteri propulsivi di stimolo, promozione nonché di controllo e verifica del rispetto delle misure previste nel P.T.P.C.T. nella logica della complementarità e non della sovrapposizione dei propri poteri con quelli di altri soggetti interni ed esterni chiamati a sindacare la legittimità e legalità dell'agire amministrativo.

Parallelamente, la progressiva digitalizzazione delle attività amministrative e dei processi permette di conoscere in tempo reale tutti i provvedimenti amministrativi ascritti alle aree maggiormente a rischio al fine di avviare le eventuali verifiche di compatibilità e rispondenza alle misure anticorruzione approvate nel piano. Le soluzioni informatiche adottate e quelle in via di implementazione, assicurano di tracciare nel dettaglio tutte le fasi delle procedure, dall'avvio alla conclusione della pratica, registrando gli accessi dei soggetti titolati, per distinti livelli, ad intervenire nel procedimento monitorato e, consentendo, di rilevare eventuali ingerenze e/o intrusioni da parte di soggetti non autorizzati.

La reingegnerizzazione delle procedure concorsuali per l'assegnazione delle borse di studio, di assegnazione dei posti alloggi, concessione dei contributi fitto casa e sussidi, di erogazione del servizio mense, delle procedure di gara e affidamenti dei lavori, servizi e forniture, realizzata negli ultimi anni ha favorito il lavoro del R.P.C. in termini di pianificazione e controllo delle misure anticorruzione divulgate attraverso il P.T.P.C.T.

Considerato l'andamento dei controlli, che non hanno messo in rilievo comportamenti corruttivi e la necessità di individuare, per le attività a rischio di corruzione, più incisivi meccanismi di annullamento o mitigazione del rischio stesso, nonché di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a

prevenirlo, con il presente aggiornamento si definiscono - sempre tenendo conto del già citato PNA 2016 dell'ANAC (aggiornato al 2019) - le seguenti azioni:

Struttura Responsabile	Ambito del rischio	Rischi/comportamenti illeciti prevedibili	Azioni
UFFICIO ALLOGGI	Procedimenti di presa in possesso del posto alloggio, decadenza o rinuncia del posto alloggio, trasferimenti e scambi	Mancato rispetto dei requisiti previsti dai relativi bandi e regolamenti, al fine di favorire particolari studenti ed interessi	Trasparenza e controllo totale nelle procedure, in modo particolare ad opera del Responsabile degli Uffici Alloggi: per la presa di possesso, decadenza o rinuncia del posto alloggio, si opera esclusivamente sulla base dei dati ricevuti a cascata dall'ufficio Diritto allo Studio, elaborati con procedure informatizzate
	Comunicazione di P.S. ed a fini statistici, delle generalità delle persone alloggiate	Omessa comunicazione, parziale comunicazione, alterazione dei dati, al fine di favorire particolari studenti	Trasparenza e controllo totale nelle procedure informatiche e telematiche (servizio alloggiati web e SIREDD), in modo particolare ad opera del Dirigente del Servizio
	Rilevazione assenze studenti titolari di posto alloggio	Mancato rispetto dei regolamenti, al fine di favorire particolari studenti	Trasparenza e controllo totale nelle procedure, in modo particolare ad opera del Responsabile dell'Ufficio Alloggi: verifica quotidiana delle presenze/assenze tramite apposizione di firma su specifico registro
	Registrazione degli ospiti	Mancato rispetto dei regolamenti al fine di favorire particolari studenti	Trasparenza e controllo totale nelle procedure, in modo particolare ad opera del Responsabile dell'Ufficio Alloggi, attraverso la tracciabilità a mezzo di atti formali
	Ospitalità culturale e turistica	Mancato rispetto dei regolamenti al fine di favorire particolari associazioni	Trasparenza e controllo totale nelle procedure, in modo particolare ad opera del Responsabile dell'Ufficio Alloggi: tutti gli ospiti in ingresso vengono accreditati ed autorizzati, previa nota formale, del Direttore del Servizio.
	Progettazione procedure di gara e Predisposizione capitolati	Definizione di requisiti di natura tecnico-economica - amministrativa dei concorrenti/operatori economici al fine di favorire particolari imprese. Uso distorto dei criteri di aggiudicazione finalizzato a favorire particolari imprese	L'Ufficio Alloggi collabora con il Direttore del Servizio Studenti alla predisposizione dei capitolati d'appalto per i servizi e le forniture di competenza. Verifica a campione dell'iter che presiede il provvedimento finale

UFFICIO RISTORAZIONE	Erogazione pasti	Erogazione del servizio a soggetti non aventi diritto. Partecipazione dell'utenza al costo del pasto secondo tariffe non corrispondenti alle fasce di reddito previste nei regolamenti	Controlli quotidiani e puntuali delle quattro mense, presidiate anche dal personale interno: Premuda, Monserrato, Michelangelo e Trentino. Controllo quotidiano di natura documentale sulle mense decentrate di Nuoro e Oristano, (controllo fogli firma degli utenti e telefonate di riscontro agli stessi). Controllo diretto, a campione, per il tramite del personale ERSU, con cadenza almeno trimestrale, sulle mense decentrate di Nuoro ed Oristano.
	Vigilanza sulla regolare e legittima fruizione del servizio mensa da parte dei titolati	Rilascio "QR CODE", che limita l'accesso al servizio, a persone non autorizzate	Trasparenza e controllo totale nelle procedure: si agisce esclusivamente sulla base dei dati ricevuti a cascata dall'Ufficio Diritto allo Studio, elaborati con procedure informatizzate; il rilascio è seguito da personale dell'Ente sotto controllo del Responsabile dell'Ufficio Ristorazione.
	Gestione cassa tramite il fornitore	Occultamento o sottrazione di beni e valori	Controlli amministrativi contabili degli incassi giornalieri. Verifica amministrativa giornaliera degli incassi e delle operazioni di reversali d'incasso da parte dell'Ufficio Contabilità e Bilancio
	Progettazione della gara Predisposizione capitolati	Definizione di requisiti di natura tecnico-economica-amministrativa dei concorrenti al fine di favorire particolari imprese. Uso distorto dei criteri di aggiudicazione finalizzato a favorire particolari operatori economici	Il Responsabile dell'Ufficio Ristorazione collabora con il Direttore del Servizio Studenti alla predisposizione dei capitolati speciali d'appalto per i servizi e le forniture di competenza. Verifica a campione dell'iter che presiede il provvedimento finale
UFFICIO DIRITTO ALLO STUDIO	Procedura concorsuale per l'attribuzione di borse di studio e contributi	Assegnazione illegittima delle borse di studio e dei contributi in assenza dei requisiti previsti	Trasparenza della procedura informatizzata, che consente un controllo totale e monitoraggio periodico. Verifica a campione dell'iter che presiede il provvedimento finale
	Procedura concorsuale per l'attribuzione di posti alloggio	Assegnazione illegittima dei posti alloggio in assenza dei requisiti previsti	Trasparenza della procedura informatizzata, che consente un controllo totale e monitoraggio periodico. Verifica a campione

			dell'iter che presiede il provvedimento finale
	Revoca della borsa di studio nei confronti degli studenti iscritti al primo anno che non maturano i requisiti di merito previsti dal bando per il mantenimento dei benefici e determinazione degli importi da restituire	Omesso controllo	Trasparenza della procedura e controllo totale attraverso la banca dati dell'Università
	Rimborso tassa ERSU agli aventi diritto all'esonero	Erogazione illegittima in assenza dei requisiti previsti	Trasparenza della procedura e controllo totale attraverso la banca dati dell'Università
	Procedura concorsuale per l'attribuzione di Contributi per fitto casa	Assegnazione illegittima dei contributi in assenza dei requisiti previsti	Trasparenza della procedura informatizzata, che consente un controllo totale e monitoraggio periodico Verifica a campione dell'iter che presiede l'adozione del provvedimento finale
	Assegnazione di Sussidi straordinari	Assegnazione illegittima dei sussidi in assenza dei requisiti previsti	Trasparenza della procedura informatizzata, che consente un controllo totale e monitoraggio periodico
	Assegnazione premi di laurea per gli studenti laureati in corso	Assegnazione illegittima dei premi in assenza dei requisiti previsti	Trasparenza della procedura informatizzata, che consente un controllo totale e monitoraggio periodico
	Assegnazione posti alloggio a pagamento nelle strutture dell'Ente	Assegnazione illegittima dei posti alloggio in assenza dei requisiti previsti	Trasparenza della procedura informatizzata, che consente un controllo totale e monitoraggio periodico
	Banche dati	Illegittima gestione dei dati in possesso dell'Amministrazione, cessione indebita degli stessi a soggetti non autorizzati	Trasparenza e controllo totale del trattamento dei dati alla luce della normativa vigente
UFFICIO ATTIVITA' CULTURALI	Procedura concorsuale per l'attribuzione di contributi per attività culturali, sportive e del tempo libero	Assegnazione illegittima dei contributi in assenza dei requisiti previsti	Trasparenza, controllo totale e costante monitoraggio
	Procedura concorsuale per l'attribuzione di contributi per viaggi di gruppo	Assegnazione illegittima dei contributi in assenza dei requisiti previsti	Trasparenza, controllo totale e costante monitoraggio
	Agevolazioni sulle tariffe praticate da organismi convenzionati per l'accesso ad attività culturali e di spettacolo	Autorizzazione alla fruizione dell'agevolazione in assenza dei requisiti previsti	Trasparenza, controllo totale e costante monitoraggio
	Autorizzazione all'utilizzo delle sale per attività culturali	Autorizzazione all'utilizzo in difformità alle condizioni ed alle tariffe previste dal regolamento	Trasparenza, controllo totale e costante monitoraggio

	Banche dati	Illegittima gestione dei dati in possesso dell'Amministrazione, cessione indebita degli stessi a soggetti non autorizzati	Trasparenza, controllo totale e costante monitoraggio
UFFICIO APPALTI E CONTRATTI	Affidamento beni, servizi e lavori con procedure diverse dall'affidamento diretto	Induzione a favorire operatori economici specifici e compiacenti, violazione delle norme in materia di gare pubbliche e omessi controlli e verifiche	Trasparenza, controllo e costante monitoraggio da parte del Direttore del Servizio Tecnico. Compartecipazione al procedimento di diversi soggetti: Direttore/Responsabile dell'Ufficio/ collaboratori Adozione di idonei sistemi automatizzati di protocollazione e produzione atti e provvedimenti amministrativi. Controllo del Direttore del Servizio Studenti. Verifica a campione dell'iter che presiede il provvedimento finale
	Affidamento incarichi professionali	Induzione ad alterare la procedura per favorire singoli, mancato espletamento nel rispetto dei principi dell'ordinamento	Trasparenza, controllo e costante monitoraggio da parte del Direttore del Servizio Tecnico Compartecipazione al procedimento di diversi soggetti: Direttore, RUP, Responsabile dell'Ufficio e collaboratori. Selezione mediante sorteggio degli operatori economici SIA/RAS. Verifica a campione dell'iter che presiede il provvedimento finale
	Stipula contratti	Mancato controllo irregolarità o mancanza requisiti formali, stipula in assenza di determinazione o provvedimento idoneo	Verifica dei requisiti, attraverso un controllo e costante monitoraggio da parte del Direttore del servizio. Compartecipazione al procedimento di diversi soggetti: Direttore/Responsabile dell'Ufficio/ collaboratori
	Accesso atti di gara	Ostensione a chi non abbia interesse diretto giuridicamente tutelato, accesso a parti segrete.	Controllo e costante monitoraggio da parte del Direttore del Servizio Tecnico e/o RUP. Supervisione e Compartecipazione al procedimento di diversi soggetti: Direttore del Servizio interessato, RUP, Responsabile dell'Ufficio Affari Legali e Servizi Generali ed eventuali collaboratori

	Consulenza e supporto per l'espletamento di gare che rientrano nella competenza di altri uffici	Induzione a favorire operatori economici specifici e compiacenti, violazione delle norme in materia di gare pubbliche e omessi controlli e verifiche	Controllo e costante monitoraggio da parte del Direttore del Servizio Tecnico. Compartecipazione al procedimento di diversi soggetti: Direttore/Responsabile dell'Ufficio/collaboratori Verifica a campione dell'iter che presiede il provvedimento finale
	Affidamenti diretti	Inserimento od omissione di dati che falsino l'effettiva situazione degli affidamenti dell'Ente, indebito frazionamento oggetto ed importo gara	Trasparenza, controllo e costante monitoraggio da parte del Direttore del Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale. Compartecipazione al procedimento di diversi soggetti: Direttore/Responsabile dell'Ufficio/ collaboratori Verifica a campione dell'iter che presiede il provvedimento finale
UFFICIO ORGANIZZAZIONE GESTIONE DEL PERSONALE	Acquisizione di personale	Induzione ad alterare la procedura per favorire singoli, predisposizione di un bando o avviso troppo specifico al fine di favorire un partecipante, valutazioni non corrette/inique dei curricula, nomina di commissari compiacenti orientati a favorire un partecipante alla selezione	Trasparenza delle procedure anche con la pubblicazione dei bandi e selezioni sul sito della RAS seguita e monitoraggio sugli esiti delle stesse. Esclusione dalle commissioni di concorso e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del codice penale. Verifica dichiarazioni rese dall'interessato all'atto dell'assunzione e conferimento degli incarichi
	Progressioni professionali	Illecita attribuzione dei requisiti per favorire singoli compiacenti	Trasparenza delle procedure anche con la pubblicazione dei bandi e selezioni sul sito della RAS seguita e monitoraggio sugli esiti delle stesse. Esclusione dalle commissioni di concorso e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del codice penale.
	Erogazione compensi ed indennità di missione al Presidente del CdA ed ai Consiglieri	Erogazioni indennità non dovute, lobbying e pressioni	Trasparenza sulle modalità di erogazione e controllo totale sulla procedura seguita

	Attribuzione retribuzione fissa e accessoria	Conferimento indennità non dovute	Trasparenza sulle modalità di conferimento e controllo totale sulla procedura seguita
	Formazione	Scelta del fornitore in modo da favorire categorie/soggetti specifici	Trasparenza sui criteri posti a fondamento della scelta e controllo totale sulla procedura seguita e rotazione dei formatori
	Rilevazione presenza del personale e gestione istituti contrattuali	Omesso controllo della presenza, rilascio aspettative, congedi e permessi in carenza di requisiti	Informatizzazione rilevazione presenze e controllo costante da parte dei Direttori dei servizi competenti
	Gestione dei procedimenti disciplinari	Applicazione sanzione non corretta	Controllo totale da parte del Direttore Generale
UFFICIO CONTABILITA' E BILANCIO	Gestione cassa economale	Occultamento o sottrazione di beni e valori, violazione delle norme in materia di gare pubbliche, affidamento di servizi e di forniture a società compiacenti, indebito frazionamento piano acquisti	Controllo puntuale sul rispetto del regolamento di contabilità e sul merito delle singole spese, ad opera della Direzione del Servizio Amministrativo e, prima dei pagamenti, da parte del Direttore Generale. Controllo altresì da parte del Collegio dei Revisori dei Conti
	Gestione mandati e reversali	Emissione pagamenti non autorizzati dal provvedimento, omesso controllo	Procedura informatizzata a doppia autorizzazione e controllo totale da parte del Direttore Generale e, a campione, anche da parte del Collegio dei Revisori dei Conti
	Gestione erogazione pagamenti alle imprese	Emissione pagamenti non autorizzati dal provvedimento	Procedura informatizzata e controllo totale da parte del Direttore Generale e dei Direttori di servizio competenti. Pubblicazione dati nella Piattaforma Elettronica Certificazione Crediti
	Erogazione contributi agli studenti	Induzione ad alterare la procedura o i dati per favorire categorie/soggetti specifici	Trasparenza della procedura informatizzata utilizzata e controllo totale sugli esiti della stessa da parte del Direttore del Servizio competente (Servizio Amministrativo) Verifica a campione dell'iter che presiede il provvedimento finale
UFFICIO LAVORI PUBBLICI	Progettazione di lavori (comprese le manutenzioni), servizi e forniture. Predisposizione dei capitolati e documenti tecnici	Indicazione esigenze alterate per favorire singoli	Programmazione e analisi del contesto. Documento preliminare alla progettazione: provvedimento motivato, circoscritto e contestualizzato. Monitoraggio costante sulla procedura seguita e sugli atti adottati. Verifica a campione

UFFICIO MANUTENZIONI, IMPIANTI E COSTRUZIONI, SICUREZZA DEI LUOGHI DI LAVORO			dell'iter che presiede l'adozione del provvedimento finale
	Esecuzione dei contratti e direzione lavori	Violazione delle disposizioni in materia di appalti pubblici, per favorire l'aggiudicatario	Controllo da parte del Direttore del Servizio Tecnico mediante il monitoraggio annuale sul rispetto dei tempi di esecuzione.
	Subappalti e Subaffidamenti	Omesso controllo dei presupposti e dei requisiti	Controllo dei presupposti e limiti di legge da parte del responsabile del procedimento in fase di esecuzione. Controllo dei requisiti da parte del responsabile del procedimento in fase di esecuzione in esito alla verifica effettuata dall'Ufficio Appalti e Contratti. Verifica a campione dell'iter che presiede l'adozione del provvedimento finale
	Atti Aggiunti	Omesso controllo dei presupposti e dei requisiti	Controllo dei presupposti e limiti di legge da parte del responsabile del procedimento in fase di esecuzione. Controllo dei requisiti da parte del responsabile del procedimento in fase di esecuzione in esito alla verifica effettuata dall'Ufficio Appalti e Contratti
	Varianti	Ammissione di varianti da parte del D. L. in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o conseguire extra guadagni	Trasparenza della procedura, controllo specifico e autorizzazione da parte del Responsabile del Procedimento

UFFICIO AFFARI LEGALI E SERVIZI GENERALI	Protocollazione, archiviazione e gestione documentazione	Diffusione di informazioni riservate, sottrazione o ritardata acquisizione al protocollo degli atti e trasmissione documenti	Trasparenza della procedura informatizzata seguita. Controllo specifico da parte del Direttore Generale
	Progettazione approvvigionamento di beni e servizi generali e direzione dell'esecuzione del contratto	Induzione a favore operatori economici specifici e compiacenti, violazione delle norme in materia di gare pubbliche e omessi controlli e verifiche sulla fase di esecuzione del contratto	Trasparenza della procedura seguita e verifica della sussistenza dei presupposti normativi da parte del Direttore del Servizio Amministrativo
	Predisposizione pareri legali rilasciati all'interno dell'Ente	Accordi collusivi con soggetti esterni per formulare pareri compiacenti	Controllo totale da parte del Direttore Generale
	Patrocinio legale	Possibile valutazione compiacente su opportunità del patrocinio	Controllo da parte del Direttore del Servizio competente
	Istanze di accesso documentale (L. n. 241/1990), civico e generalizzato (D.lgs. n. 33/2013)	Dinioghi immotivati, occultamento delle richieste, differimenti ingiustificati.	Controllo da parte dei Direttori dei Servizi Interessati e del Direttore Generale

Nella programmazione delle specifiche misure da adottare per il triennio 2021-2023 si è tenuto conto delle raccomandazioni recate dal PNA 2019 (Parte II, par. 1) indirizzate alle amministrazioni tenute a realizzare una graduale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance. Secondo l'ANAC le misure programmate nel P.T.P.C.T. devono essere associate a specifici obiettivi da inserire nel Piano della Performance. Peraltro, l'esigenza di coordinare a livello di contenuti i due strumenti programmatici è espressamente sancita dall'art. 1, comma 8 della legge n. 190/2012.

Nel "Sistema Regione" gli obiettivi specifici inseriti nel piano della performance corrispondono agli obiettivi direzionali declinati e sviluppati nel Piano della prestazione organizzativa (PdPO).

Il controllo a campione dei procedimenti amministrativi (compresi i subprocedimenti ed atti istruttori ed endo - procedimentali) e conseguenti determinazioni adottate dai Direttori dei Servizi costituisce un sostenibile e valido strumento aggiuntivo al sistema di misure anti corruttive finora applicato dall'Ente nella politica di dissuasione della corruzione ed illegalità. L'efficacia dei provvedimenti finali assunti dai Direttori dell'Ente è inoltre sospesa nelle more degli esiti dei controlli di natura preventiva operati (ex L.R. n. 14/1995) da altre strutture dell'amministrazione regionale nei confronti di specifiche tipologie di atti e provvedimenti che solitamente ricadano nelle arre più esposte ai rischi di corruzione.

In continuità con l'aggiornamento al nostro P.T.P.C. per il triennio 2020-2022 si specificano, per il triennio 2021-2023, le azioni riferite alle sottoelencate vulnerabili aree:

4.1 AREA ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Come anticipato si conferma anche per l'anno 2020 la cronica e grave carenza della dotazione organica aggravata dalla riforma pensionistica introdotta dal D.L. n.4/2019, poi convertito nella Legge n. 26/2019 (cd quota 100) che ha consentito, al personale dell'Ente, l'uscita anticipata in misura molto superiore rispetto al previsto. Le cessazioni effettive dal servizio per quiescenza di personale inquadrato nella categoria B sono pari a numero sette (7) unità.

Nel quadro del nuovo assetto organizzativo è stato approvato, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 15.10.2020, n. 49, il nuovo piano del fabbisogno assunzionale per il triennio 2020-2022.

Nel corso dell'anno 2020, lo stato di attuazione dei piani di assunzione con riferimento al personale non dirigente è il seguente:

Si sono concluse le procedure - attivate con le determinazioni del Direttore Generale nn. 733 e 734 del 02.08.2018 - di selezione interna per titoli ed esame per l'accesso al livello economico iniziale delle Categorie C e D dell'E.R.S.U. di Cagliari, riservate al personale di ruolo per la copertura di 1 posto in categoria C e 1 posto in categoria D. I posti disponibili sono stati però incrementati - con Determinazioni del Direttore Generale nn. 127 e 128 del 03.03.2020 - in relazione al piano 2018/2020.

Gli esiti delle procedure concorsuali sono i seguenti:

- nessun vincitore per la selezione dalla categoria B alla categoria C (determinazione del Direttore Generale n. 524 del 09.09.2020);
- numero 2 vincitori per il transito dalla categoria C a alla categoria D (determinazione del Direttore Generale n. 523 del 09.09.2020) con relativo inquadramento nella nuova categoria a far data dal 01.10.2020.

Sono stati inoltre prorogati per una durata di mesi sei (6) e fino al 06.04.2021, i contratti a tempo determinato delle 2 unità di Cat. C acquisite, a far data dal 07.10.2019 ai sensi della deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 28.06.2018, n. relativa alla realizzazione dell'intervento FSE 2014-2020, di cui alla deliberazione della G.R. n. 31/14 del 2019. Il personale in questione era stato reperito avvalendosi delle graduatorie dell'ERSU di Sassari in ragione dell'analogia delle figure professionali selezionate con le identiche figure professionali ricercate dall'ERSU. I predetti contratti sono stati ulteriormente prorogati sino alla data del 06.10.2021

In data 17.05.2020 un funzionario tecnico di Cat. D (Ingegnere) acquisito in comando dal 01.10.2019, proveniente dall'Amministrazione Regionale e assegnata al Servizio Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro (oggi Servizio Tecnico) ha terminato anticipatamente il comando a far data dal 17.05.2020

Nelle more dell'espletamento delle procedure di stabilizzazione previste dalla L.R. 15.12. 2020, n. 30 (art. 6) si è disposta la proroga di numero 2 contratti di collaborazione e di numero 2 contratti a tempo determinato in corso fino al 31.12.2021 mentre una dipendente di ruolo appartenente alla categoria C è stata assegnata in posizione di comando presso altra struttura del "Sistema Regione".

Con riguardo invece alle figure apicali, giova rimarcare che - ai sensi dell'art. 30 comma 1 della L.R. n. 31/1998 - a far data dal 04.10.2019 e fino al 09.02.2020 la posizione di Direttore Generale è risultata vacante

con grave pregiudizio per l'Ente la cui attività soprattutto quella in capo all'organo di indirizzo ha subito un rallentamento ed una quasi paralisi.

Al fine della copertura della posizione di Direttore Generale (vacante dal 04.07.2019 e colmata sino al 4.10.2019), il Consiglio di Amministrazione, con propria deliberazione del 04.07.2019, n. 25, ha approvato la manifestazione d'interesse per il reperimento, ex artt. 28, 29, 33 e 33 bis della L.R. n. 31/1998, della figura dirigenziale di vertice dell'amministrazione, con pubblicazione del relativo avviso pubblico.

La succitata procedura si è positivamente conclusa con il reperimento un dirigente esterno al Sistema Regione al quale è stata conferito l'incarico di Direttore Generale, ai sensi dell'art. 29 della L.R. 31/1998, per cinque anni a decorrere dal 10.02.2020.

Sempre con riferimento alle figure dirigenziali, il secondo semestre dell'anno 2020 si è rivelato particolarmente critico come preannunciato al precedente par. 2 poiché sono improvvisamente divenute vacanti le posizioni di Direttore dell'ex Servizio Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro (ora Servizio tecnico) e di Direttore dell'ex Servizio Dritto allo Studio, Attività Culturali ed Interventi per gli Studenti (ora Servizio Studenti) a seguito di nomina dei titolari (acquisiti in comando dall'ATS).

La cessazione anticipata dei due dirigenti a far data dal 05.08.2020 è stata parzialmente compensata dal rientro in servizio dell'unico dirigente di ruolo dell'Ente collocato dal 01.07.2019 al 30.06.2020 presso altra struttura dell'Amministrazione regionale con le funzioni di Direttore Generale.

In esecuzione della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 14.05.2020 (che ha ridefinito l'assetto organizzativo dell'Ente) il medesimo Consiglio di Amministrazione con propria deliberazione n. 29 del 16.07.2020, ha disposto l'espletamento delle procedure di acquisizione delle manifestazioni di interesse per la copertura dei 2 servizi incisi dalla riforma ovvero il Servizio Appalti, Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro ed il Servizio Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale.

Nelle more dello svolgimento delle procedure per l'acquisizione delle manifestazioni d'interesse, con la medesima Deliberazione n. 29/202, il Consiglio di Amministrazione ha altresì conferito Pro tempore, all'unico dirigente di ruolo dell'Ente rientrato in servizio il 01.07.2021, le funzioni di Direttore del Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale.

In esito alle procedure indette in attuazione della succitata deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.29/2020 è stato acquisito in comando a far data dal 01.12.2020 un dirigente proveniente dalla Regione Calabria a cui sono state attribuite, prima, le funzioni di Direttore Servizio Appalti, Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro e dal 01.01.2021 quelle di Direttore del Servizio Tecnico istituito in virtù della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 47/2020.

Per colmare invece la vacanza dell'ex Servizio Diritto allo Studio, Attività Culturali ed Interventi per gli Studenti, per effetto delle formali dimissioni dall'incarico del dirigente preposto, in esecuzione del Decreto del Presidente del 04.08.2020, n. 8, con Determinazione del Direttore Generale del 05.08.2020 si è avviata la conseguente procedura di acquisizione di manifestazione di interesse finalizzata al reclutamento della figura alla quale conferire il relativo incarico.

In esito all'avviso pubblicato o ai sensi di legge, il Consiglio di Amministrazione valutate le istanze (numero 7) pervenute, ha conferito con propria deliberazione del 03.09.2020, n. 41 l'incarico di Direttore del Servizio vacante ad un dirigente proveniente dal Comune di Cagliari.

A seguito di rinuncia all'incarico da parte del nuovo dirigente selezionato, il Servizio risulta ancora vacante ed è retto "ad interim" a far data dal 05.08.2020, dal Direttore del Servizio Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale (ora Servizio Amministrativo).

A fronte di numero 4 dirigenti previsti nella pianta organica, allo stato attuale sono in servizio numero 3 dirigenti di cui due in posizione di comando ed un unico dirigente di ruolo.

Per l'espletamento delle predette procedure si è ricorso alla costituzione di una commissione interna per la valutazione delle manifestazioni d'interesse pervenute sulla base dei titoli di studi posseduti e dell'esperienza professionale acquisita, come risultante dai curricula presentati, con conseguente individuazione dei soggetti idonei a ricoprire gli incarichi di interesse per l'Ente.

Nella costituzione della Commissione si è tenuto conto del principio sancito dall'art. 35 bis, comma 1, lett. a), del D.lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 1, comma 46, della L. 190/2012, che stabilisce l'esclusione dalle commissioni di concorso e dai compiti di segretario di coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del codice penale.

In tema di imparzialità dei componenti delle commissioni di concorso per il reclutamento del personale o di selezione per il conferimento di incarichi, alla luce della costante giurisprudenza ed in ossequio ai principi generali di astensione e ricsuzione del giudice (artt. 51 e 52 del c. p. c.) si ritiene che la situazione di conflitto di interessi tra il valutatore e il candidato presupponga una comunione di interessi economici di particolare entità e che tale situazione si configuri solo ove la collaborazione presenti il carattere della stabilità, sistematicità, continuità tale da tradursi in un vero e proprio sodalizio professionale (ANAC delibere n. 209 del 01.03.2017, n. 384 del 29.03.2017 e delibera n. 1186 del 19.12.2018).

Gli esiti relativi alle suddette selezioni sono stati pubblicati sul sito dell'Ente e della Regione, sempre nella sezione "Concorsi", attraverso una comunicazione che ha illustrato i criteri seguiti dalla Commissione di verifica per giungere agli esiti della copertura dei posti oggetto del suddetto avviso.

Al personale di nuova acquisizione è stata richiesta l'assenza di condanne penali e di procedimenti penali in corso ex art. 35 -bis del D.lgs. n. 165/2001 ed art. 3 del D.lgs. n. 39/2013, attraverso dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 (salvo accertamento da parte dell'Ente delle dichiarazioni rese) nonché l'insussistenza delle cause di inconfiribilità ed incompatibilità di cui all'art. 20 d.lgs. n. 39/2013 da autocertificare.

In ogni caso, qualsiasi fatto che possa denotare il mancato rispetto delle procedure relative all'acquisizione di nuovo personale può essere sempre oggetto di segnalazione al R.P.C. all'indirizzo rsundas@ersucagliari.it.

Tutti gli atti delle procedure concorsuali sopra descritte inclusi gli atti adottati dell'organo di indirizzo (Consiglio di Amministrazione/Presidente/Commissario Straordinario) sono stati debitamente inviati, per il conseguente controllo anche nel merito sia all'Assessorato Regionale della Pubblica Istruzione (di cui questa amministrazione è una diramazione operativa) sia al competente Assessorato Regionale (Affari Generali e Personale) per i consueti controlli ai sensi della L.R. n. 14/1995.

4.2. AREA AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

L'area in discorso è di norma individuata quale settore nel quale dimorano, prevalentemente, i rischi corruttivi, di conseguenza anche in tale area si applica il principio di esclusione dalle commissioni giudicatrici di valutazione delle offerte e/o delle anomalie e dai compiti di segretario per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale ex art. 35 bis, comma 1, lett. c), del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art.1, comma 46, della L. 190/2012.

Anche in tale ambito l'accertamento sull'assenza di cause di incompatibilità e di inconfiribilità e sui precedenti penali avviene mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 D.P.R. n. 445/2000 (art. 20 d.lgs. n. 39/2013).

Con riguardo sempre alla costituzione delle Commissioni di gara l'Ente si è dotato di un proprio regolamento interno, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 21.12.2017, n. 43 che disciplina la nomina, la composizione ed il funzionamento sia della Commissione giudicatrice sia dei Seggi di gara nelle procedure di aggiudicazione dei contratti pubblici stabilendo altresì l'entità dei compensi spettanti ai componenti esterni.

Al fine di dipanare ogni dubbio sulla rigosa ed intransigente strategia di contrasto ai fenomeni corruttivi perseguita nell'ambito degli appalti anche il predetto regolamento – in relazione alla figura ed il ruolo del Responsabile del Procedimento - all'art. 3, comma 2 dispone che ai sensi della L. n. 241/1990 e dell'art. 8 della L.R. n. 5/2007 (oggi trasfuso nell'art. 34 della L.R. n. 8/2018) l'Ente procede all'individuazione di un responsabile, rispettivamente, per la fase di progettazione, di affidamento e di esecuzione. Tale regolamento è destinato ad essere revisionato e aggiornato alla luce dell'intervenute modifiche di natura normativa e regolamentare che hanno interessato, direttamente ed in via indiretta, il Codice dei Contratti Pubblici.

In materia è, inoltre, necessario precisare che nell'ambito del Sistema Regione si applica la Legge Regionale 13.04.2017, n. 5 e, in particolare, l'art. 2, comma 2, lettera a) che prevede "le attività del CAT-Centro d'Acquisto Territoriale - oggi Centrale Regionale di Committenza (CRC RAS) - sono svolte a favore non solo della Regione, ma bensì anche a beneficio degli enti e agenzie regionali e aziende del servizio sanitario regionale".

Il CAT- Centro d'Acquisto Territoriale - Sardegna CAT (che opera presso la Direzione Generale - Centrale Regionale di Committenza in seno alla Presidenza della Regione), istituito ex art. 9 della Legge Regionale 29 maggio 2007, n. 2 (come modificato dall'art.1 della L.R. 3/2008), il quale introduce al comma 5 del medesimo articolo 9 "per l'approvvigionamento di beni e servizi ad elevata standardizzabilità, l'obbligo per le amministrazioni ed enti regionali, tra cui l'ERSU di Cagliari, di utilizzare le convenzioni poste in essere nello sviluppo del progetto Sardegna CAT".

Ai sensi della Delibera della Giunta R. 23/2 del 09.05.2017 la Direzione Generale Centrale Regionale di committenza istituita in seno alla Presidenza della Regione è deputata a svolgere, a favore del "Sistema Regione" altresì le funzioni di:

- "centrale di Committenza" di cui agli artt. 3, comma 1, lettera i), e 37, comma 7, del D.lg. n. 50/2016 a favore del Sistema Regione di cui alla L.R. n. 31 del 1998 e ss. mm. ii., degli Enti Locali (legge

regionale n. 2/2016) e delle altre Pubbliche Amministrazioni interessate aventi sede nel territorio regionale;

- "Soggetto Aggregatore regionale" di cui all'articolo 9 del D.L. n. 66/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 90/2014, all'articolo 3, comma 1, lett. n), 2014 e all'articolo 38, comma 1 del D. Lgs. n. 50/2016, per l'aggiudicazione di appalti di forniture e servizi di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11.07.2018 che, in attuazione del già citato D.L. del 24.04.2014 n. 66, ha stabilito le categorie merceologiche per le quali vige il ricorso ai soggetti aggregatori;
- gestione e sviluppo della piattaforma di e procurement SardegnaCAT.

Si evidenzia inoltre che - sebbene il 18.10.2018 sia entrato in vigore l'obbligo di utilizzo da parte delle S.A. dei mezzi di comunicazione elettronici e delle procedure elettroniche nelle gare d'appalto - l'Ente, tramite il servizio preposto, già a partire dall'anno 2015, si è dotato di un software per la gestione delle gare telematiche, dei contratti informatici, di un elenco settoriale di operatori economici e per l'assolvimento degli adempimenti di cui all'art.1 comma 32 della Legge n.190/2012. Poiché il sistema era già a regime a partire dal 2015, il sopravvenuto adempimento non ha comportato criticità e ritardi nello svolgimento dell'attività in capo al competente Servizio. Si evince pertanto che questo Ente ha ormai digitalizzato integralmente le proprie procedure di gara mediante le piattaforme telematiche proprie e/o messe a disposizione dalla Direzione Generale Centrale Regionale di Committenza garantendo la tracciabilità e accessibilità del procedimento elettronico i cui atti sono interamente consultabili e disponibili sul profilo istituzionale all'interno della Sezione Amministrazione Trasparente.

Quanto al monitoraggio del rispetto dei tempi di esecuzione previsti nel cronoprogramma, si è stabilito che entro il 31 dicembre di ogni anno gli uffici che eseguono i contratti trasmettano al Direttore del Servizio competente, per l'inoltro al RPCT, una check-list sul rispetto del tempo contrattualmente previsto, segnalando in modo particolare quelli per i quali lo scostamento ha superato il 20% del tempo fissato.

Grazie al Decreto Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti del 07.03.2018, n. 49 avente ad oggetto: Regolamento recante: "Approvazione delle linee guida sulle modalità di svolgimento delle funzioni del direttore dei lavori e del direttore dell'esecuzione" che ha introdotto l'obbligo a carico del Direttore dell'esecuzione di presiedere l'attività a mezzo di un sistema informatico, l'andamento della prestazione (lavori, forniture e servizi) risulta rilevato e monitorato in tempo reale.

Anche in relazione agli affidamenti diretti, è previsto che entro il 31 dicembre l'Ufficio Appalti e Contratti e gli altri uffici che eseguono, in via residuale, affidamenti diretti trasmettano al Direttore del Servizio competente, per l'inoltro al R.P.C.T, i provvedimenti di affidamento diretto di lavori, servizi e forniture aggiudicati nell'anno precedente ai fini del controllo del rispetto dei presupposti di legge e del criterio di rotazione.

In base a quanto stabilito dal PNA 2019 e conseguenti documenti regionali anche questo adeguamento conferma le ulteriori modifiche di natura normativa e regolamentare in materia di prevenzione della corruzione, di pubblicità e di trasparenza, apportate al D.lgs. n. 50 del 18.04.2016 (Codice dei Contratti Pubblici) dal D.lgs. n. 56 del 19.04.2017: "Disposizioni Integrative e correttive al D.lgs. del 18.04.2016 n. 50" e dall'art. 52 ter del D.L. del 24.04.2017, n. 50: "Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure di sviluppo»

(convertito nella Legge 21.06.2017, n.96), da ultimo modificato dall'art. 1, comma 298, della legge 27.12.2017, n. 205.

L'art. 52 *ter* soprarichiamato - nel riformulare l'art. 211 dell'attuale Codice dei Contratti Pubblici - ha attribuito all'A.N.AC., ex comma 1 bis, la legittimazione ad agire in giudizio in caso di violazioni del medesimo Codice prevedendo un nuovo potere di impugnazione, che l'Autorità ha disciplinato, ex comma 1-ter, con proprio regolamento approvato con Delibera 13.06.2018, n. 572.

Per completezza si ricorda inoltre che a partire dal secondo semestre del 2020, l'Ente ha adeguato le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture alle sopravvenute norme del D.L. n. 76/2020 convertito in L. 120/2020 che hanno apportato significative deroghe, nell'ottica della semplificazione, al Codice dei Contratti consentendo alle pubbliche amministrazioni di snellire i procedimenti di affidamento degli appalti elevando la soglia abilitante il ricorso anche agli affidamenti diretti.

In ogni caso, qualsiasi fatto che possa prefigurare il mancato rispetto delle procedure relative all'affidamento di lavori, servizi e forniture può essere sempre oggetto di segnalazione al R.P.C. all'indirizzo: rsundas@ersucagliari.it.

4.3 AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO PER IL DESTINATARIO

In questa area si è gradualmente realizzato il passaggio da una amministrazione per atti ad una amministrazione per processi mediante l'implementazione dei sistemi informatizzati con istruttorie tracciate e tracciabili in ogni fase. Si è previsto, inoltre, il monitoraggio a mezzo di campionamento sugli obblighi dichiarativi ascritti ai dipendenti e al dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi oltre che una verifica preordinata a sindacare sempre a campione la correttezza formale rivestita dai provvedimenti amministrativi assunti dal dirigente. In analogia con il precedente adeguamento anche nel corso del presente anno, si prevede altresì, un controllo a campione sui provvedimenti adottati dal Direttore del Servizio mediante una analisi dell'istruttoria e delle regole di legalità seguite.

Qualsiasi anomalia riguardante l'emanazione di questa tipologia di provvedimenti può essere segnalata al RPCT all'indirizzo: rsundas@ersucagliari.it

4.4 AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO.

L'emanazione di questi provvedimenti è oggetto di un continuo e costante monitoraggio da parte del Servizio principalmente coinvolto ovvero il Servizio Amministrativo che a decorrere dal 01.01.2021 ha assorbito le procedure assegnate al soppresso "Servizio Diritto allo Studio, Attività Culturali ed Interventi per gli Studenti" oggi riconvertito nel "Servizio Studenti". Il Servizio Amministrativo avvalendosi dell'Ufficio Diritto allo Studio fornisce i report periodici sull'andamento delle procedure di concorso al R.T.P.C. che coincide con il Direttore Generale.

Il R.P.C.T nella veste di Direttore Generale e, dunque, vertice ed organo sovraordinato è deputato a decidere sui ricorsi gerarchici da parte degli studenti avverso le graduatorie delle borse di studio e alloggi bandite annualmente in corrispondenza degli anni accademici, le graduatorie per l'attribuzione contributo

fitto casa, per l'attribuzione di sussidio straordinario e conducendo un sindacato sull'attività amministrativa svolta dal Servizio che ha adottato il gravato provvedimento finale.

Nel corrente anno è stato altresì bandito una procedura di natura straordinaria per il rimborso del canone di locazione agli studenti universitari anno 2020 che prevede analoghi meccanismi di partecipazione e di riesame delle relative graduatorie stilate in base al solo requisito del reddito con esclusione dei crediti maturati (merito).

Si precisa che l'erogazione delle provvidenze (borse di studio, contributi e sussidi) a favore della collettività studentesca universitaria è il risultato di una procedura concorsuale informatizzata presieduta da regole e norme inderogabili imposte dal MIUR che ostacolano ogni forma di discrezionalità amministrativa nella valutazione dei requisiti di natura reddituale e di merito richiesti ai candidati. Il potenziamento ed implementazione del sistema informatizzato automatizzato con tracciatura delle fasi introdotto nel 2018 garantisce la minimizzazione di ogni forma e tentativo di condizionamento in chiave corruttiva delle procedure concorsuali. Nel corso del 2020 l'Ente ha sostanzialmente automatizzato l'intera procedura di concorso compresa l'eventuale fase del riesame e/o ricorso avverso i provvedimenti di assegnazione delle provvidenze salvo i ricorsi gerarchici ancora gestiti analogicamente.

Le graduatorie sono infatti stilate sulla base dei valori ISEE elaborati dall'INPS e per gli anni successivi al primo anche in relazione al raggiungimento dei crediti la cui maturazione è attestata dall'Ateneo di Cagliari o Istituto equipollente di appartenenza del beneficiario.

Le medesime graduatorie di merito sono, inoltre, trasmesse alla competente Guardia di Finanza per i pertinenti controlli e/o verifiche sui dati ed informazioni che hanno concorso a determinare il livello ISEE attribuito dal Sistema al beneficiario. La Guardia di Finanza svolge un controllo totale delle autocertificazioni prodotte per il conseguimento delle borse medesime (in misura pari al 100%).

Il Responsabile dell'Ufficio Diritto allo Studio quale referente relaziona, previa condivisione con il Direttore di Servizio, al R.P.C.T., con cadenza semestrale, sugli esiti dei controlli effettuati che hanno evidenziato discrepanze rispetto a quanto dichiarato dai beneficiari i quali ad ogni modo possono, in sede di riesame, proporre chiarimenti e giustificazioni a confutazione delle anomalie riscontrate. Nell'ipotesi di revoca definitiva dal beneficio si applica integralmente il regolamento interno approvato con deliberazione del C.d.A. n. 39/2017 che disciplina i criteri e modalità di irrogazione delle sanzioni in caso di revoca della borsa in misura proporzionale all'indebito vantaggio economico conseguito.

Nel corso del 2020 non sono pervenute segnalazioni, richieste o pareri al RPC.

Nel corso del 2020 il Direttore del Servizio, per il tramite del Responsabile dell'Ufficio Diritto allo Studio, ha relazionato al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, come da cadenza annuale prevista dall'adottato PTPC, sugli esiti relativi ai controlli effettuati dalla Guardia di Finanza che hanno evidenziato discrepanze rispetto a quanto dichiarato dai beneficiari. Si premette che l'Ente si è dotato di un proprio regolamento interno che disciplina i criteri e modalità di applicazione delle sanzioni in caso di revoca della borsa in misura proporzionale all'indebito vantaggio economico conseguito.

Anche nel corso dell'anno 2020 la Guardia di Finanza ha operato le verifiche sulla regolarità delle dichiarazioni sulla situazione reddituale e patrimoniale presentate on line dagli studenti per la partecipazione al concorso per l'attribuzione della borsa di studio.

Sulla base delle incongruenze ed irregolarità segnalate dalla Guardia di Finanza si è disposto, nei confronti di 4 beneficiari, la revoca del beneficio ed all'applicazione della sanzione, in attuazione del succitato regolamento.

Numero 3 pratiche sono state invece archiviate mentre altre numero 3 pratiche sono in valutazione al fine di verificare se, alla luce dei dati segnalati dalla Guardia di Finanza, gli studenti mantengono il diritto al beneficio. Rispetto ad altre numero 3 pratiche sono state attivate le procedure per il ricalcolo dell'importo della borsa di studio spettante.

È in ogni caso fatta salva la denuncia all'autorità giudiziaria qualora si ravvisino gli estremi di reato.

I dati forniti dall'Ufficio Diritto allo Studio e raccolti nei report sono illustrati anche nella Relazione annuale a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Sistema sopradescritto che prevede la partecipazione al procedimento di erogazione delle borse di studio, anche di soggetti esterni (Università degli Studi di Cagliari/Istituti equipollenti – Guardia di Finanza - INPS-MIUR - Ente Regione) assicurando il controllo simultaneo ed incrociato dei dati realizza la minimizzazione del rischio corruttivo nel settore maggiormente interessato da finanziamenti e trasferimenti pubblici la cui destinazione ed utilizzo risultano, grazie alle procedure digitalizzate, integralmente tracciate.

Tale sistema unitamente ai controlli preventivi esterni esercitati, ex L.R. n. 14/1995, dall'Ente Regione sui provvedimenti di spesa di entità uguale e/o superiore a € 500.000,00 assunti dall'Ente (quale Ente Strumentale della Regione) rafforzano le azioni interne tese a perimetrare l'ambito nel quale la corruzione possa risiedere e prosperare.

Con riguardo invece al servizio mensa erogato a favore degli studenti universitari si ricorda che l'Ente già a partire dall'anno 2019 ha dotato gli utenti - previa registrazione al portale dell'ERSU - di un applicativo virtuale "QR CODE" scaricabile nel telefono e che consente ai fruitori di accedere in tempo reale e di accedere al servizio. Nel corso del 2020 il sistema avviato nel 2019 è stato perfezionato sviluppandosi e tramutandosi in un applicativo mobile (app.).

Qualsiasi anomalia riguardante l'emanazione dei provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari può essere segnalata al RPCT all'indirizzo: rsundas@ersucagliari.it.

4.5. ATTIVITÀ SOGGETTE A RISCHI E CONFLITTO DI INTERESSE

Le altre attività esposte al rischio di corruzione corrispondono a quelle in cui sia ravvisabile un conflitto d'interessi, ossia quella situazione in cui un interesse privato del dipendente (c.d. interesse secondario) interferisce, anche solo potenzialmente, con l'interesse pubblico (c.d. interesse primario), che il dipendente dell'Ente deve perseguire. Nel PNA 2019, Parte III, par. 1.4, è testualmente ribadito che la tutela preventiva di fenomeni corruttivi si realizza anche attraverso l'individuazione e gestione del conflitto di interessi.

In via genarle, il principio di imparzialità che governa l'azione amministrativa impone al dipendente pubblico che si trovi in una situazione di conflitto di interesse, anche eventuale, di astenersi dal partecipare all'attività istituzionale

L'art. 1, comma 41 della legge n. 190/2012, nell'intento di rafforzare tale principio di terzietà, ha innovato la Legge n. 241/1990 introducendo l'art. 6 bis rubricato "*conflitto di interesse*" che prevede l'obbligo di astensione ed il dovere di segnalare ogni situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, da parte del

responsabile del procedimento e dei titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali, nonché da parte del soggetto competente ad emanare il provvedimento finale.

L'ANAC ha precisato: "nel caso in cui sussista un conflitto di interessi anche potenziale, l'obbligo di astensione dei pubblici dipendenti di cui all'art. 6 bis, della legge n. 241/1990 costituisce una regola di carattere generale che non ammette deroghe ed eccezioni" (Cfr. Orientamenti ANAC n. 95 del 07.10.2014 e n. 78 del 23.09.2014).

Sempre a parere dell'ANAC, il citato art. 6 bis L. 241/1990 persegue una finalità preventiva della corruzione che si realizza concretamente mediante l'astensione dalla partecipazione alla decisione (sia essa endoprocedimentale o meno) da parte del titolare dell'interesse, che potrebbe porsi in conflitto con l'interesse perseguito mediante l'esercizio della funzione e/o con l'interesse di cui sono portatori il destinatario del provvedimento, gli altri interessati e i contro interessati (PNA 2013 Allegato 1, par. B6 e PNA 2019 Parte III, par. 1.4.).

Il quadro normativo deve essere integrato, inoltre, con quanto disposto dal D.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento) che all'art. 6 stabilisce a carico del dipendente l'obbligo di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione all'ufficio, i rapporti intercorsi negli ultimi 3 anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. L'obbligo di comunicazione si estende anche ai rapporti intercorsi o attuali dei parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o del convivente con soggetti privati. Il dipendente è inoltre tenuto a specificare se i soggetti privati abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, con riferimento alle questioni a lui affidate (PNA 2019 Parte III, par. 1.4.1.).

Il D.P.R. n. 62/2013 (Codice di comportamento) introduce inoltre all'art. 7 una tipizzazione delle ipotesi di conflitto di interesse mediante una declaratoria delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interesse ovvero le "gravi ragioni di convenienza" che impongono al dipendente di astenersi alla stregua di quanto disposto all'art. 51 c.p.c. per l'astensione del giudice.

Il conflitto di interessi in ambito di "Contratti ed altri atti negoziali," postulato dall'art. 14 del DPR n. 62/2013 interviene invece a specificare la previsione sancita dal precitato art. 7 prevedendo al comma 2, l'obbligo di astensione del dipendente nel caso di stipula di contratti e accordi con imprese con cui il medesimo dipendente abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto utilità nel biennio precedente. Nella ipotesi prospettata si ritiene opportuno che il dipendente comunichi la situazione di conflitto di interesse conformemente a quanto previsto dall'art. 7 del DPR n. 62/2013. L'astensione del dipendente è obbligatoria con relativa comunicazione nel caso invece di stipula di contratti a titolo privato con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, finanziamento o assicurazione, per conto dell'amministrazione (art. 14, comma 3, del DPR 62/2013).

Le segnalazioni di conflitto di interessi sopra descritte devono essere tempestivamente indirizzate al dirigente, al superiore gerarchico o in assenza di quest'ultimo all'organo di indirizzo per le necessitate valutazioni in ordine alla potenziale lesione dell'imparzialità dell'agire amministrativo. Si rammenta che le istruzioni operative da seguire nei casi di conflitto di interessi sono riportate nelle delibere ANAC n. 1186 del 19.12.2018 e n. 321 del 28.03.2018.

L'ordinamento giuridico regionale ha recepito la disciplina sul conflitto di interessi normandola nelle disposizioni di cui agli artt. 5, 6, 7, 14 e 15 del Codice di comportamento del personale della Regione

Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle società partecipate, allegato al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2014-2016 approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 3/7 del 31.01.2014 che si applica anche a questa amministrazione.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Si considerano potenziali quei conflitti nei quali, gli interessi finanziari e non, di un dipendente potrebbero configgere o interferire con l'interesse pubblico connesso alle attività e funzioni allo stesso assegnate.

Il comma 2 dell'art. 6 e l'art. 7 del Codice di Comportamento recano una tipizzazione delle relazioni personali professionali sintomatiche di un possibile conflitto di interesse nel quale può versare il dipendente collegandolo al dovere di astensione del giudice previsto dall'art. 51 c.p.p.

Alla luce delle precitate norme, il dipendente, oltre all'obbligo di astensione, la cui violazione può comportare l'illegittimità del provvedimento, è tenuto a segnalare al Direttore/Dirigente e/o al Responsabile dell'Ufficio, l'esistenza di eventuali situazioni di conflitto, anche potenziale.

Ad ogni modo compete al Direttore/Dirigente valutare la situazione e decidere se sussistano le condizioni per la partecipazione al procedimento e a svolgere le funzioni assegnate da parte del dipendente.

I vincoli comportamentali di astensione si integrano e completano con gli obblighi dichiarativi previsti dall'art. 5 e art. 6, comma 1 del Codice di Comportamento.

In ossequio all'art. 5 il dipendente è tenuto ad informare - sia al momento dell'adesione sia per sopraggiunta interferenza con i doveri d'ufficio - il dirigente della struttura di appartenenza della sua partecipazione:

- Attività associative o in organizzazioni (esclusi i sindacati e le formazioni politiche).

L'art. 6 del Codice di comportamento regionale rubricato "*Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse*" prevede nell'ipotesi di "Attività di collaborazione o consulenza a favore di privati" che il dipendente rilasci le dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse:

- *al momento dell'assunzione;*
- *all'atto dell'assegnazione a nuovo ufficio/servizio/struttura regionale;*
- *ogniquale volta le sue condizioni personali si modifichino in modo tale da configurare una ipotesi di conflitto di interesse.*

Il conflitto di interesse può essere coevo all'assunzione di un incarico ovvero sopraggiunto ed include i rapporti direttamente intrattenuti dal dipendente e/o per interposta persona ovvero da propri congiunti, parenti e affini con persone fisiche e giuridiche (anche senza scopo di lucro).

Nel caso in cui la situazione di conflitto sussista in capo al Direttore/Dirigente, la valutazione è demandata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

4.6 Il conflitto di interesse negli appalti e nelle commissioni di concorso e di gara

Una particolare ipotesi di conflitto di interesse è prevista dall'art. 42 del D.lgs 50/2016, introdotto nell'ambito delle procedure di affidamento degli appalti e delle concessioni pubbliche che mira a disciplinare

il conflitto di interesse in un'area particolarmente esposta al rischio di interferenze, a tutela del principio di concorrenza, imparzialità, indipendenza laddove un interesse finanziario, economico, patrimoniale o altro interesse di natura personale da parte dei dipendenti dell'Ente o di un operatore economico possa essere percepito come una minaccia alla autonoma determinazione della Pubblica Amministrazione ledendone l'integrità ed il prestigio. (PNA 2019, Parte III, par. 1.4.2). Il conflitto di interesse introdotto dall'art. 42 rappresenta un corollario dei principi di indipendenza ed imparzialità che presiedono l'intera procedura di gara di affidamento di un contratto pubblico o di una concessione.

Il conflitto d'interesse previsto all'art. 42 del D.lgs. 50/2016 grava, quindi, non solo sul personale della stazione appaltante ma anche sull'operatore economico il quale ai sensi dell'articolo 80, comma 5, lett. d) del medesimo decreto è escluso dalla gara qualora la sua partecipazione determini una situazione irrisolvibile di conflitto di interesse contemplato dall'articolo 42, comma 2, del D.lgs. n. 50/2016.

La ratio della norma discende principalmente dalla necessità di prevenire frodi e corruzione da parte dell'amministrazione aggiudicatrice che nella scelta del contraente può essere sviata e/o condizionata da interessi soggettivi privilegiando le utilità private su quelle pubbliche.

Tenuto conto della particolare vulnerabilità del settore, tra gli obiettivi strategici individuati dall'Ente, per il triennio 2021-2023 si conferma il monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione ed i diversi operatori economici con cui la stessa si rapporta anche mediante una più diffusa e costante vigilanza sul rispetto delle norme comportamentali atte ad evitare il conflitto di interesse, anche potenziale, nel rapporto tra operatori economici e dipendenti dell'Ente.

Il personale che versa nelle ipotesi di conflitto di interesse è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni. Fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione costituisce, comunque, fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente pubblico. A ben vedere ed in particolare il comma 2, dell'art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 è strettamente collegato alle norme previste dagli artt. 7 e 14 del DPR 62/2013.

Sempre in materia di appalti, si richiamano inoltre le specifiche disposizioni racchiuse nell'art. 15 rubricato: "Contratti ed altri atti negoziali" del Codice di Comportamento interno che ricalcano le norme recate dall'art. 14 del DPR 62/2013.

A corredo delle analisi sopra descritte si osserva che proprio nell'area affidamento di lavori, servizi e forniture (par. 4.2), ordinatamente più incline al rischio corruzione, l'Ente ha introdotto nel P.T.P.C. (già a partire dal 2014) quale valida misura dissuasiva e di contrasto alla corruzione ed illegalità una organizzazione interna del lavoro che prevede la ripartizione tassativa tra i vari Servizi delle fasi di programmazione/ progettazione, di affidamento e di esecuzione nelle quali si snoda la procedura di gara.

Tale scissione trifasica della procedura di gara con conseguente suddivisione dei compiti e relative responsabilità realizza, indubbiamente, nella logica della compartecipazione, collaborazione e condivisione del procedimento di gara, l'atteso risultato di minimizzare ogni forma o tentativo di rischio corruttivo in una area tradizionalmente reputata foriera di corruzione.

In effetti tale soluzione organizzativa alternativa (anche rispetto al criterio della rotazione del personale) s'ispira al criterio della c.d. "segregazione delle funzioni", che consiste nell'affidamento delle varie fasi del

procedimento appartenente a un'area a rischio a più persone, avendo cura di assegnare la responsabilità del procedimento ad un soggetto diverso dal Dirigente cui compete l'adozione del provvedimento finale. A tal fine, dovrebbero attribuirsi a soggetti diversi compiti relativi a: a) svolgimento d'istruttorie e accertamenti; b) adozione di decisioni; c) attuazione delle decisioni prese; d) effettuazione delle verifiche.

In realtà l'impostazione sperimentata dall'Ente - a partire dal 2014 ed ancora in vigore - trova una valida conferma nelle recenti Linee guida (n. 15) adottate dall'ANAC con deliberazione del 05.06.2019, n. 494 laddove in merito all'individuazione degli eventi rischiosi nelle varie fasi delle procedure di gara e le relative misure di prevenzione al punto 10.1. dispongono: *"Le stazioni appaltanti individuano preventivamente possibili situazioni di rischio che possano far emergere, nelle varie fasi della procedura, conflitti di interesse non dichiarati o non comunicati. L'individuazione del rischio è particolarmente rilevante nei casi in cui maggiore è la discrezionalità riconosciuta alla stazione appaltante"*. Tali linee guida - di natura non vincolante per i destinatari - sono finalizzate ad agevolare le stazioni appaltanti nell'attività di individuazione, prevenzione e risoluzione dei conflitti di interessi nelle procedure di gara favorendo la standardizzazione dei comportamenti e delle buone pratiche che le amministrazioni aggiudicatrici sono tenute a seguire nel rispetto dei principi di imparzialità, efficienza, trasparenza, efficacia dell'azione amministrativa (PNA 2019, Parte III, par. 1.4.2).

Recentemente con Delibera n. 25 del 15.01.2020 l'Autorità ha fornito nuove indicazioni, anche alla luce delle pronunce giurisprudenziali più rilevanti, per la gestione delle situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni di concorso e di gara di contratti pubblici.

Anche riguardo a tali attività è, dunque, previsto il monitoraggio a mezzo di campionamento sul dovere di informazione e di astensione, con possibilità di segnalazione di qualsiasi situazione di conflitto d'interessi, anche solo potenziale, all'indirizzo: rsundas@ersucagliari.it.

5 FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

Ai sensi della Deliberazione del Commissario Straordinario n. 08 del 24.02.2021, la formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza si conferma uno degli obiettivi strategici che l'Ente intende realizzare anche per il triennio 2021-2023 in raccordo altresì con gli obiettivi direzionali impartiti con deliberazione del Commissario Straordinario del 16.03.2021, n.11 che la struttura amministrativa dovrà sviluppare e realizzare nel Piano della Performance (Piano della Prestazione Organizzativa).

L'Ente si propone anche nel presente adeguamento del Piano Anticorruzione per il triennio 2021-2023 di pianificare percorsi formativi di livello generale rivolti al personale e percorsi formativi di livello specifico per i dipendenti impegnati in attività maggiormente a rischio di corruzione.

Fondi e risorse adeguate dovranno essere vincolati per l'attuazione delle azioni di formazione (già approvate nei pregressi Piani di prevenzione della corruzione e della trasparenza), rivolta al personale dell'Ente con eventuale riprogrammazione mirata a conciliare le nuove esigenze in materia di prevenzione della corruzione con lo smart-working.

In tale contesto rileva la promozione dell'utilizzo degli strumenti e delle misure di prevenzione previste dalla normativa vigente (legge n. 190/2012, D. Lgs. n. 33/2013 e D. Lgs. n. 39/2013) e dal Piano Nazionale Anticorruzione nonché incentivare le iniziative tese a migliorare il patrimonio delle conoscenze del

personale dipendente al fine di innalzare i livelli qualitativi e prestazionali dello stesso migliorando la consapevolezza dei rischi per sé e per l'utenza connessi all'espletamento delle proprie attività lavorative; il tutto attraverso anche l'ammmodernamento hardware e software degli strumenti di gestione delle comunicazioni e del personale.

L'introduzione, dal 2012, di una normativa volta a prevenire fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle pubbliche amministrazioni ha inciso sulla conformazione dell'Amministrazione, con immediati riflessi anche di natura organizzativa. L'impatto della normativa in esame ha comportato una comprovata rivisitazione, anche di natura culturale, dell'approccio all'agire amministrativo, al fine di garantire il buon andamento e l'imparzialità dell'attività amministrativa.

La prevenzione della corruzione e dell'illegalità investe l'intera struttura organizzativa e tutti i processi decisionali dell'Ente e, pertanto, può essere perseguita anche attraverso l'elaborazione e la realizzazione di effettive e concrete misure di formazione indicate nel presente adeguamento del P.T.P.C. per il triennio 2021-2023.

La formazione del personale costituisce, dunque, uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione in quanto favorisce:

- decisioni assunte con maggior cognizione di causa, in quanto una più ampia e approfondita conoscenza riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in modo inconsapevole;
- conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione.

Partendo da tali considerazioni, la formazione in tema di prevenzione della corruzione si pone i seguenti obiettivi:

- iniziative formative per tutti i dipendenti sui temi dell'etica e della legalità, in particolare relativamente al contenuto del Codice di comportamento e al Codice disciplinare sulla base dell'esame di casi concreti;
- percorsi di formazione specialistica per il RPCT, per i Dirigenti e per i Referenti con particolare riguardo ai profili di responsabilità, sia sul piano della prevenzione della corruzione, che su quella della promozione della trasparenza;
- interventi di formazione in materie direttamente ed indirettamente collegate alla normativa anticorruzione che ne costituiscono il completamento e l'integrazione.

Il personale da coinvolgere nei percorsi formativi viene individuato, di concerto con il direttore/dirigente del Servizio di appartenenza, dal RPCT, tenendo presente il ruolo affidato a ciascun soggetto e le aree a maggior rischio di corruzione individuate nel PTPC.

Tutte le attività previste per l'anno 2020 sono state svolte positivamente e anche nel corso del 2021 l'Ente intende programmare ulteriori giornate di formazione, sia di livello generale che di livello specifico, anche attraverso la partecipazione a seminari e giornate di aggiornamento organizzati da istituzioni pubbliche e private, per completare ed implementare l'attività formativa in materia attraverso iniziative da remoto.

Nella relazione annuale relativa al 2020 sono stati riportati, sinteticamente, i corsi svolti nell'anno 2020 principalmente da remoto e che qui si richiamano:

Corsi FAD on-line in differita – Forniti da PA360 tramite RAS - Durata di ciascun corso 3 ore

TITOLO	DOCENTE
Corsi ANTICORRUZIONE SVOLTI DA N. 30 DIPENDENTI	
L'IMPARZIALITA' DEL DIPENDENTE PUBBLICO QUALE MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	FRANCO NICASTRO
LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ED IL WHISTLEBLOWING NELLA P.A.	FRANCO NICASTRO
OBBLIGHI DEI LAVORATORI, CODICI DI COMPORTAMENTO E PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE	FRANCO NICASTRO
ALTRI CORSI (SVOLTI DA 30 DIPENDENTI CON OBBLIGO DI 3 CORSI A SCELTA ALLA SETTIMANA per un TOTALE di 40 corsi ciascuno)	
ACCERTAMENTI ANAGRAFICI, RESIDENZA IN TEMPO REALE E ABUSIVISMO	ROBERTO GIMIGLIANO
AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE, OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE, PRIVACY E PERFORMANCE	ANNA BARBATO
BENESSERE LAVORATIVO E ORGANIZZATIVO	MIRCO TURCO
BORSE DI STUDIO E ASSEGNI DI RICERCA	ROLANDO VIVALDI
COMPILAZIONE DELLE FATTURE ELETTRONICHE NELLA PA: CONSERVAZIONE, SDI, PCC, DURC, EQUITALIA E IMPOSTA DI BOLLO	CORRADO COPPOLECCHIA
CONCORSI, ASSUNZIONI E MOBILITA' DOPO LA L. 56/2019 (LEGGE CONCRETEZZA)	ULDERICO IZZO
CONTABILIZZAZIONE E PAGAMENTO DELLE FATTURE ELETTRONICHE NELLA PA: DOCUMENTAZIONE, IVA, SPLIT PAYMENT E REVERSE CHARGE	CORRADO COPPOLECCHIA
DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI E DOCUMENTO INFORMATICO NELLA P.A.	ALFONSO PISANI
FIRME DIGITALI, SIGILLI ELETTRONICI, MARCHE TEMPORALI E POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA	ALFONSO PISANI
GDPR: AUTORITA' DI CONTROLLO INDIPENDENTE E COMITATO EUROPEO PER LA PROTEZIONE DEI DATI	ANNA BARBATO
GESTIONE DEI GRUPPI E DEI CONFLITTI	MIRCO TURCO
GESTIONE DOCUMENTALE INFORMATIZZATA, FASCICOLO ELETTRONICO E CONSERVAZIONE DEI DOCUMENTI ELETTRONICI	ALFONSO PISANI
GLI ACQUISTI DI BENI E SERVIZI SOTTO SOGLIA DOPO LA LEGGE 14/06/2019, N. 55 (CD. SBLOCCA CANTIERI)	ALESSANDRO QUARTA
GLI INCARICHI DI LAVORO AUTONOMO A PERSONALE ESTERNO DELLA P.A.	CORRADO COPPOLECCHIA
GLI STRUMENTI DI ATTUAZIONE DEL REGOLAMENTO UE 2016/679 (GDPR) E DEL D.LGS. 101/2018 NELLA P.A.	STEFANO PAOLI
I PROCEDIMENTI DISCIPLINARI DEI DIPENDENTI PUBBLICI	LUCA BUSICO
IL BILANCIO DEGLI ENTI LOCALI	ULDERICO IZZO
IL CONTENZIOSO TRIBUTARIO NEGLI ENTI LOCALI	ULDERICO IZZO
IL DIRITTO DI ACCESSO NELLA P.A.: DOCUMENTALE, CIVICO E GENERALIZZATO	ANNA BARBATO
IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO NELLA P.A. - DURATA 3 ORE	
IL LAVORO AUTONOMO NELLA P.A.: ASPETTI GIURIDICI ED AMMINISTRATIVI	LUCA BUSICO
IL LAVORO AUTONOMO NELLA PA: ASPETTI PREVIDENZIALI E FISCALI	ROLANDO VIVALDI
IL RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO E GLI ADEMPIMENTI DI GESTIONE DI UNA PROCEDURA DI GARA	ALESSANDRO QUARTA
IL SUBENTRO DEI COMUNI NELLA ANAGRAFE NAZIONALE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE: SUGGERIMENTI OPERATIVI	ROBERTO GIMIGLIANO
INCOMPATIBILITA' ED ATTIVITA' EXTRA ISTITUZIONALI DEI DIPENDENTI PUBBLICI	LUCA BUSICO
L'IMPOSTA DI BOLLO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI	ROLANDO VIVALDI
L'ISCRIZIONE ANAGRAFICA	ROBERTO GIMIGLIANO
LA FATTURA ELETTRONICA: CORSO OPERATIVO E CASI PRATICI	ROLANDO VIVALDI
LA MODULISTICA DEGLI ATTI DI GARA NEGLI ACQUISTI DI BENI E SERVIZI SOTTO SOGLIA	ALESSANDRO QUARTA
LA REDAZIONE DEGLI ATTI AMMINISTRATIVI NELLA P.A.	ULDERICO IZZO
LA RISCOSSIONE DELLE ENTRATE NEGLI ENTI LOCALI	ULDERICO IZZO
L'APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO UE 2016/679 (GDPR) NELLA P.A.: INDICAZIONI OPERATIVE	STEFANO PAOLI
LE SOCIETA' A PARTECIPAZIONE PUBBLICA	ULDERICO IZZO
LE SOCIETA' IN HOUSE	ULDERICO IZZO
L'ISCRIZIONE DEI CITTADINI STRANIERI	ROBERTO GIMIGLIANO
MEPA: SIMULAZIONI OPERATIVE SU ODA, TRATTATIVA PRIVATA DIRETTA E RDO	ALESSANDRO QUARTA
MESSI NOTIFICATORI	ULDERICO IZZO
O.I.V. E NUCLEI DI VALUTAZIONE	ULDERICO IZZO
PERSUASIONE E MOTIVAZIONE	MIRCO TURCO
SERVIZI DEMOGRAFICI, ACCESSO E PRIVACY	ROBERTO GIMIGLIANO
TRASFERTE E RIMBORSI SPESE NELLA P.A.	CORRADO COPPOLECCHIA
VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE NELLA P.A.	ULDERICO IZZO
VIDEOSORVEGLIANZA E PRIVACY: INDICAZIONI OPERATIVE E CONSIGLI PRATICI PER IL TRATTAMENTO LEGITTIMO DEI DATI	STEFANO PAOLI

Nel corso dell'anno 2020 si sono svolti i **MASTER** effettuati in relazione a **ValorePA** tramite l'INPS (gratuiti per l'Ente). A ciascun Master ha partecipato 1 funzionario (master via web):

- 1) Sviluppare competenze per la gestione delle persone e dei conflitti nella PA (II livello) 80 ore;
- 2) Capacità di gestione delle risorse umane, di gestire i conflitti (II livello) 80 ore;
- 3) Progettazione Europea (II livello) 40 ore;
- 4) Le nuove tecnologie per la PA del Futuro (II livello) 40 ore.

Corsi a catalogo -via web/n. dipendenti/giornate o ore durata:

- Corsi in materia pensionistica e previdenziale, n. 2 dipendenti, 3 giornate.
- Master Gli Appalti pubblici in Sardegna, n. 3 dipendenti, 42 ore.
- Corsi in materia di appalti pubblici, n. 4 dipendenti, 4 giornate.
- Master innovazioni nel procedimento e nel provvedimento amministrativo, 1 dipendente, 6 giornate.
- Corsi in materie tecniche e sicurezza sul lavoro, n 2 dipendenti, 20 giornate.

In continuità con la programmazione formativa realizzata nel 2020, anche nel corso dell'anno 2021 l'amministrazione ha programmato e già realizzato diverse iniziative formative su tematiche trasversali riconducibili alla materia della prevenzione della corruzione e trasparenza che coinvolgono tutto il personale dell'Ente.

6 CODICE DI COMPORTAMENTO

Nell'ambito degli obiettivi strategici a), d) e f (par. 1.2), il vigente Codice di Comportamento costituisce un'efficace misura di prevenzione della corruzione, in quanto si propone di indirizzare l'operato dei dipendenti pubblici in senso eticamente corretto e in funzione di garanzia della legalità, anche attraverso specifiche disposizioni relative all'assolvimento degli obblighi di trasparenza e delle misure previste nel P.T.P.C.

In particolare rilevano le misure rientranti nel monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione ed i diversi operatori economici con cui la stessa si rapporta anche mediante una più diffusa e costante vigilanza sul rispetto delle norme comportamentali atte ad evitare il conflitto di interessi, anche potenziale, nel rapporto tra operatori economici e dipendenti dell'Ente che si realizzano attraverso l'obbligo di segnalazione, esteso a tutto il personale, al Responsabile della Prevenzione della Corruzione (R.P.C.).

In ossequio a quanto previsto dall'art. 54, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'articolo 1, comma 44, della legge n. 190/2012 e alla luce del D.P.R. n. 62/2013, in data 31.01.2014 la Giunta Regionale, con deliberazione n. 3/7, recante "Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2014/2016 ai sensi della legge n. 190/2012 e nel rispetto delle direttive di cui alla delibera n. 72/2013 della CIVIT/ANAC di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione", ha approvato il Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle Società partecipate.

Pertanto, come preannunciato nel par. 1 "Premessa", il vigente Codice costituisce un documento allegato (1) - per farne parte integrante - al Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2014-2016 (obbligatorio per tutto il Sistema Regione).

Il Codice è stato, tempestivamente, diffuso tra tutto il personale dell'Ente (Nota R.A.C. n. 00988 del 05.02.2014); la violazione degli obblighi di comportamento contenuti in esso, ivi compresi quelli relativi all'attuazione del P.T.P.C, è fonte di responsabilità disciplinare a carico di dipendenti e dirigenti, oltre che di eventuale responsabilità civile, amministrativa e contabile.

L'art. 8, comma 1 del Codice di comportamento precisa: "Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione". In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione, presta la sua collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnala al proprio dirigente, il quale riferisce al Direttore generale e al Responsabile della prevenzione della corruzione, eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui sia a conoscenza, oppure informa direttamente il Responsabile della prevenzione della corruzione. Ai sensi dell'art. 18 del medesimo Codice di comportamento, la violazione dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità civile, amministrativa o contabile del dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Secondo l'art. 2 del Codice di comportamento del personale della Regione, anche i collaboratori esterni (coloro che, in forza di rapporti di lavoro autonomo o di altro genere, sono inseriti, per ragioni professionali, nelle strutture dell'Amministrazione regionale, compresi i titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche o collaboratori di imprese fornitrici di beni, servizi o opere in favore dell'amministrazione) sono tenuti:

- *all'osservanza del Codice di comportamento;*
- *all'osservanza delle misure di prevenzione contenute nel presente PTPCT;*
- *a segnalare i possibili illeciti (penali, disciplinari, amministrativo-contabili) di cui vengono a conoscenza.*

In tale contesto si colloca la clausola inserita dall'Ente nei bandi/avvisi di concorso e di gara (negli atti prodromici agli affidamenti) secondo la quale il candidato/operatore economico assume l'obbligo, nell'esecuzione del contratto concluso con l'Ente, ai sensi dell'art. 54, comma 5 del D. Lgs. 165/2001, di rispettare, e di far rispettare dai propri dipendenti o collaboratori, il Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, di cui, come già detto, l'ERSU è Ente strumentale.

Il suindicato Codice è, inoltre, consegnato a tutti i soggetti terzi che trattengono, a qualsiasi titolo, con l'Ente rapporti giuridici. La violazione degli obblighi di comportamento implicherà per l'Ente la facoltà di risolvere il contratto qualora, in ragione della gravità o della reiterazione, la stessa sia ritenuta grave, previo espletamento di un procedimento in contraddittorio. Tale clausola perentoria in uso presso la Regione Sardegna è oggi postulata dall'ANAC (PNA 2019, Parte III, par. 1.3.2.) medesima individuando quali destinatari del codice di comportamento anche i soggetti terzi a qualsiasi titolo (collaboratori esterni, titolari di organi, professionisti, operatori economici e loro dipendenti).

In relazione alla sua importanza, il Codice è stato oggetto di studio ed approfondimento nel corso delle giornate di formazione svolte nel corso del 2015 ed è, attualmente, pubblicato nel sito web istituzionale nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Programma per la trasparenza e l’integrità”.

L’aggiornamento e revisione del vigente Codice di comportamento (con riguardo agli articoli relativi ai conflitti di interesse, alla trasparenza e tracciabilità, nei rapporti privati e prevenzione) è subordinato all’approvazione da parte dall’ANAC delle specifiche linee guida per l’adozione dei nuovi codici di comportamento da parte delle pubbliche amministrazioni (PNA 2018 par. 8).

Le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche sono state approvate, ex art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 come modificato dalla Legge 190/2012, dall’ANAC con Delibera n. 177 del 19.02.2020 e dovranno necessariamente essere recepite da parte della Regione nell’aggiornamento e adeguamento del Codice in vigore. Nelle more dell’aggiornamento del Codice interno, l’ANAC suggerisce di privilegiare un approccio concreto in modo da consentire al dipendente di comprendere agevolmente il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche individuando modelli comportamentali per i vari casi da valutarsi anche attraverso un confronto circa la condotta da seguire. (PNA 2019, Parte III, par. 1.3.2.).

Tuttavia, l’attenta e rigorosa applicazione del menzionato Codice di comportamento del personale della Regione Autonoma della Sardegna, degli Enti, delle Agenzie e delle Società partecipate” contribuisce a creare quel contesto sfavorevole alla corruzione cui mirano, in via generale, l’obiettivo strategico a) e nella specifica area “affidamento dei lavori, servizi e fornitura” gli obiettivi specifici d) e f).

Al fine di ridurre il rischio corruttivo, il codice di comportamento dovrà essere elaborato in stretta sinergia e complementarietà con il P.T.P.C.T. introducendo nel medesimo Piano obiettivi di performance consistenti nel rigoroso rispetto delle norme compartimentali e dei doveri del personale.

Nel corso dell’anno 2020 non si sono ricevute denunce di violazioni al codice di comportamento ricadenti sulle misure previste nel P.T.P.C.; in ogni caso, il monitoraggio da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione è costante e nel corso del 2021 sarà incrementato alla luce degli obiettivi strategici approvati con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 8/2021 (par. 1.2).

7 ALTRE INIZIATIVE

A rafforzamento delle azioni già a regime e positivamente sperimentate dal RPC, nel triennio 2021-2023, si confermano le misure di controllo aggiuntive al sistema di prevenzione della corruzione volte a sindacare l’attività amministrativa svolta dai Direttori dei Servizi mediante verifiche a campione non programmate sulle determinazioni assunte che si estendono anche agli atti istruttori operando un controllo sul rispetto dei doveri comportamentali del dipendente (art. 5, 6, 7, 8 e 15) e dei dirigenti (art.14).

In particolare, nell’ambito degli affidamenti diretti di servizi, forniture e lavori il controllo verterà sul rigido rispetto del principio di rotazione degli operatori economici individuati dal Dirigente del Servizio.

7.1. ROTAZIONE DEL PERSONALE

Nell’ambito del PNA ANAC 2018 la rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie

nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi utenti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate. Il PNA 2019 ribadisce l'importanza strategica, in termini di risultati ed efficacia, della rotazione ordinaria quale generale misura di prevenzione della corruzione nelle aree a più elevato rischio, (PNA 2019, Parte III, par. 3).

L'Amministrazione, tuttavia, come già evidenziato nell'aggiornamento al Piano relativo ai precedenti trienni - in ragione delle ridotte dimensioni e del numero limitato di personale operante al suo interno ed in armonia con il PNA 2016 - applica il principio di rotazione del personale nel rispetto dei principi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, tali da garantire la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai propri utenti.

Sebbene l'istituto della rotazione ordinaria del personale all'interno delle pubbliche amministrazioni (ex art. 1, comma 5, lettera b) della L. 190/2012), sia volto a conseguire la finalità di prevenire i fenomeni corruttivi e di "mala gestio" indipendentemente dal verificarsi degli stessi, non deve, tuttavia, dar luogo a inefficienze nel suo funzionamento. Pertanto, la rotazione quale strumento ordinario di organizzazione per l'utilizzo ottimale delle risorse umane va adattata alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici, *"indicando ove non sia possibile applicare la misura (per carenza di personale, o per professionalità con elevato contenuto tecnico) di operare scelte organizzative o adottare altre misure di natura preventiva con effetti analoghi (PNA 2016 par. 7.2.2.)"*.

L'Ente ha prescelto tale opzione alternativa alla rotazione fisica con riguardo essenzialmente ad alcuni Uffici con compiti e funzioni che precludono ogni forma di discrezionalità amministrativa e tecnica (Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale, Ufficio Alloggi, Ufficio Attività Culturali) e/o per la natura del lavoro e le modalità di svolgimento a mezzo di sistemi e piattaforme digitali sulle quali sono registrate le operazioni del procedimento monitorato (Ufficio Contabilità e Bilancio, Ufficio Diritto allo Studio e Ufficio Affari Legali e Generali preposto al protocollo).

Come preannunciato (par. 2.2, 4.1., 4.2. 4.4) l'organizzazione del lavoro imperniata su un sistema di ripartizione delle funzioni, compiti e adempimenti distribuiti tra i vari Servizi che prevede la compartecipazione ai procedimenti realizza l'atteso risultato di mitigare il rischio corruttivo considerato altresì i controlli preventivi da parte dell'Ente Regione sugli atti degli organi amministrativi e di indirizzo politico dell'E.R.S.U.

Viceversa, con riguardo alle posizioni apicali (Servizi) nel corso dell'anno 2020 è stato possibile attuare, integralmente, il criterio di rotazione fisica per la presenza di due Direttori/Dirigenti acquisiti in comando, oltre al Direttore Generale, incaricato per 5 anni a far data dal 10.02.2020.

Infatti, già dal 01.02.2018 i due dirigenti acquisiti in comando hanno guidato i Servizi dell'Ente garantendo ad interim la copertura anche dell'unico Servizio vacante sino alla data del 05.08.2020 per dimissioni anticipata dall'incarico rassegnate contestualmente da entrambi i dirigenti per assegnazione presso altro ramo dell'amministrazione regionale.

Solo il 01.12.2020 è stato acquistato in comando un dirigente proveniente dalla Regione Calabria al quale è stato affidato il Servizio Appalti, Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro (oggi trasfuso nel

Servizio Tecnico) resosi vacante dal cessato dirigente tecnico mentre la vacanza del Servizio Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale (oggi Servizio Amministrativo) è stata sopperita dall'unico dirigente in ruolo dell'Ente assente dal 01.07.2019 e rientrato in servizio il 01.07.2020 che dirige ad interim anche il Servizio Studenti (ex Servizio Diritto allo Studio, Attività Culturali ed Interventi per gli Studenti).

Dal 05.08.2020 sino alla data del 01.12.2020, i tre Servizi - Servizio Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale (Titolare), Servizio Appalti, Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro e Servizio Diritto allo Studio, Attività Culturali ed Interventi per gli Studenti (ad interim) - sono stati quindi retti dall'unico dirigente di ruolo dell'Ente con aggravio dei compiti e lavoro.

Allo stato attuale a fronte di numero 4 dirigenti previsti in pianta organica svolgono servizio solo 3 dirigenti.

Parimenti ai fini di soddisfare la rotazione, quale misura di prevenzione contro la corruzione, questo Ente, in linea con quanto suggerito dal PNA 2016 dell'ANAC in relazione a tale evenienza, ha operato una scelta organizzativa che vede, nel settore particolarmente nevralgico dell'affidamento dei lavori, servizi e forniture, la distinzione delle fasi di progettazione, di affidamento e di esecuzione in capo ai tre (3) Direttori di Servizio, al fine di evitare la concentrazione della procedura a favore di un solo soggetto. La fase di affidamento di tutte le procedure di gara esperite dall'Ente rientra nella sfera di esclusiva competenza del Servizio Tecnico, istituito con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 47/2020 e che subentra al soppresso Servizio Appalti, Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro.

Il succitato Servizio gestisce, avvalendosi dell'Ufficio Appalti e Contratti, la fase di affidamento, redigendo tutti gli atti di gara, curandone la pubblicazione sino alla stipula del contratto. Infatti, la concentrazione di più mansioni e più responsabilità in capo ad un unico soggetto può esporre l'amministrazione a rischi come quello che il medesimo soggetto possa compiere errori o tenere comportamenti scorretti senza che questi vengano alla luce. Inoltre, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento ai fini dell'interlocuzione esterna, si giunge all'apprezzabile risultato che più soggetti condividano le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria. Anche il nuovo assetto organizzativo dell'Ente in forza della Determinazione del Direttore Generale del 13.01.2021, n. 10 conferma la suddivisione delle fasi che funge da solida misura alternativa alla rotazione fisica. Ad ogni modo sia il PNA 2016 che l'aggiornamento al PNA del 2018 e al PNA 2019, raccomandano l'adozione, da parte delle pubbliche amministrazioni, della rotazione ordinaria ritenendola strumento idoneo a *"limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione"*.

A fine di mitigare l'eventuale rallentamento dell'attività ordinaria e considerato il significativo impatto che la rotazione genera sull'intera struttura organizzativa, si ritiene appropriato programmare la stessa secondo un criterio di gradualità a partire dal momento in cui si sarà completata l'acquisizione e messa in produzione dei "diversi gestionali" che assicurano la tracciabilità informatica delle varie transazioni. Oltre il criterio della gradualità nella sua applicazione, viene in rilievo l'esigenza, allo scopo di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, che essa sia accompagnata da adeguate misure di formazione e aggiornamento continuo per assicurare competenze e professionalità trasversali. (PNA 2019, Parte III, par. 3).

In luogo della rotazione fisica anche nel PNA 2019 è previsto che le amministrazioni possano avvalersi della “segregazione delle competenze” mediante modalità operative che favoriscano la condivisione delle attività tra tutti i dipendenti coinvolti nel procedimento assicurando la trasparenza “interna”.

Giova, peraltro, sottolineare che il criterio di rotazione non può che concernere professionalità "fungibili". Sull'istituto della rotazione ordinaria si richiama anche l'atto di indirizzo adottato dal Coordinamento delle Regioni, nell'ambito della Conferenza delle Regione e Province Autonome, laddove indica i peculiari aspetti di cui è necessario tener conto nella programmazione e attuazione della rotazione compatibilmente col modello organizzativo interno. Nello specifico:

- *l'analisi del livello di esposizione al rischio dei processi quale presupposto per ricorrere all'istituto della rotazione;*
- *le categorie di soggetti a cui applicare la rotazione;*
- *la durata degli incarichi;*
- *la formazione.*

Poiché la rotazione è l'esito di un percorso articolato e complesso che si fonda sulla presenza di specifiche condizioni (es. esiti rivenienti dall'attività di analisi dell'esposizione al rischio di corruzione dei processi, pre-definizione della durata degli incarichi a seconda del grado di rischio, ecc..) propedeutiche all'applicazione effettiva dell'istituto, detto percorso seguirà le Linee guida che la Regione intende adottare entro il corrente anno. L'Ente in sede di prima applicazione ha già provveduto alla nomina di Dirigenti esterni (n. 3 posizioni sulle n. 4 previste) e di Responsabili di Ufficio esterni (n. 4 posizioni sulle n. 13 previste di cui n. 2 vacanti ed 1 ricoperta ad interim).

Ad ogni modo il nuovo assetto organizzativo dell'Ente configurato dalla Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 47/2020 ed in vigore dal 01.01.2021 ha determinato una redistribuzione delle competenze e funzioni all'interno dei Servizi ed in seno agli uffici nei quali i Servizi si articolano in concomitanza con l'istituzione presso la Direzione Generale dell'Ufficio Segreteria e del trasferimento dal Servizio Tecnico dell'Ufficio Sistemi Informativi.

La responsabilità dei suddetti Uffici (quale Titolare e ad interim) è stata recentemente affidata ad un dipendente di Cat. D che non mai rivestito il ruolo di Titolare di Ufficio. Ad altro funzionario tecnico (CAT D), nel corso dell'anno 2020, è stato invece attribuita la Responsabilità dell'Ufficio Lavori Pubblici in luogo di altro cessato dipendente.

Con decorrenza dal 01.05.2021, l'Ufficio Attività Culturali (presso il Servizio Studenti) le cui attività risultano a tutt'oggi inibite dalle misure restrittive anti covid-19, è vacante di un Responsabile titolare.

Posto quanto sopra, nel corso del triennio 2021-2023 potranno essere comunque individuati uno o più incarichi di responsabilità di ufficio e/o di procedimento che potranno essere oggetto di rotazione in relazione alle particolari condizioni di esposizione ai fattori di rischio corruttivo.

7.2 LA ROTAZIONE STRAORDINARIA

L'istituto della rotazione ordinaria va, comunque, distinto dalla rotazione "straordinaria" prevista dall'art. 16, c. 1, lett. quater del D.lgs 165/2001, che testualmente recita: *"I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"*.

Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione.

Fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, è necessario che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione (PTPC) delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentirne la migliore applicazione, sulla cui adozione ed attuazione l'ANAC detiene poteri specifici di vigilanza.

A colmare la predetta disposizione, carente sotto il profilo della tipizzazione dei reati cui la rotazione straordinaria si applica, è intervenuta l'ANAC con delibera del 26.03.2019, n. 215 avente ad oggetto: "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l- quater, del d. lgs. n. 165/2001" contenente una declaratoria degli illeciti gravati da tale misura eccezionale. Sulla base dei reati presupposto estrapolati dall'ANAC, per i delitti rilevanti che impongono l'applicazione della misura della rotazione straordinaria si rimanda agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale e alla luce dell'art.7 della legge n. 69/2015, per "fatti di corruzione" possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva".

7.3 VERIFICHE E CONTROLLI SU CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI

Con l'obiettivo di prevenire situazioni ritenute anche potenzialmente portatrici di conflitto di interessi, comunque, ogni possibile situazione contrastante con il principio costituzionale di imparzialità, il d.lgs. del 08.04.2013, n. 39, in attuazione dell'art. 1, commi 49 e 50 della L. n. 190/2012, detta disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni, gli enti pubblici e gli enti privati in controllo pubblico.

Dall'art. 1, comma 2, lett. g) del suddetto decreto l'inconferibilità viene definita come la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi previsti dal decreto a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a coloro che siano stati componenti di organi di indirizzo politico. (PNA 2019, Parte III, par. 1.5.)

L'incompatibilità viene, invece, definita dalla stessa disposizione di legge (art. 1, comma 2 lettera h) come l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di quindici giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico,

lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico (PNA 2019, Parte III, par. 1.5.).

In sostanza (poiché lo svolgimento di determinate attività o funzioni può consentire di preconstituire situazioni favorevoli ad un successivo conferimento di incarichi dirigenziali (attraverso accordi corruttivi per conseguire il vantaggio in maniera illecita), così come il contemporaneo svolgimento di talune attività può inquinare l'imparzialità dell'agire amministrativo, Il D.lgs. n. 39/2013 disciplina:

- *particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;*
- *situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa;*
- *ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali/funzionari responsabili di posizione organizzativa per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Capo I, Titolo II del Libro secondo del Codice penale (art. 3, comma 1, lett. a e c) del D.lgs. n. 39/2013.*

In tale ambito s'inserisce l'art. 44 della L.R. 31/1998, come recepito recentemente anche nella Deliberazione del Commissario Straordinario del 24.02.2021, n. 07, che disciplina in modo puntuale i casi di incompatibilità e conferibilità/inconferibilità degli incarichi ai dipendenti dell'Ente, che qui deve intendersi integralmente richiamato.

Con riferimento alle suddette ipotesi ed alle ulteriori disciplinate dal testo di legge (incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico ecc.), l'Ente ha richiesto apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del D.P.R. n. 445 del 2000 (Nota D.G. n. 02271 del 19.03.2014). Tale attività sarà svolta tutti gli anni.

Il D.lgs. n. 39/2013 prevede inoltre ulteriori ipotesi di inconferibilità rivolti (ex art. 7, comma 1, lett. a) ai componenti di organo politico di livello regionale o locale", a quali non possono essere conferiti gli incarichi amministrativi di vertice della Regione e gli incarichi dirigenziali nell'amministrazione regionale, qualora siano stati:

- *nei due anni antecedenti, componente della Giunta Regionale o del Consiglio regionale della Sardegna;*
- *nell'anno antecedente, componente di un consiglio di una provincia o di un comune con popolazione superiore a 15.000 abitanti della medesima regione (o di una forma associativa tra comuni che raggiungano assieme la medesima popolazione);*
- *nell'anno antecedente, presidente o amministratore delegato di un ente di diritto privato in controllo pubblico da parte della Regione Sardegna o da parte di uno degli enti locali di cui al presente comma. Inoltre, l'art. 4 del medesimo D.lgs 39/2013 prevede che anche "coloro che, nei due anni precedenti, abbiano svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato o finanziati dall'amministrazione o dall'ente pubblico che conferisce l'incarico ovvero abbiano svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dall'amministrazione o ente che conferisce*

l'incarico, non possono essere conferiti gli incarichi amministrativi di vertice della Regione Sardegna; omissis ...;

- *gli incarichi dirigenziali esterni, comunque denominati, nella Regione Sardegna.*

Dai precetti soprarichiamati si desume che, nell'ipotesi di condanna per illeciti penali di cui agli artt. 314, 316, 316 bis, 316 ter, 317, 318, 319 ter, 319 quater, 320 e 322, le disposizioni di legge prevedono una inconfiribilità assoluta, in tutti gli altri casi le cause di inconfiribilità sono legate ad un arco temporale, allo spirare del quale, si dissolvono le limitazioni ostantive previste.

La violazione la disciplina sulla inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi comporta, ex art. 17 del D.lgs. n. 39/2013, la nullità degli atti di conferimento e la risoluzione del relativo contratto.

L'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 pone a carico dell'interessato l'obbligo di rendere all'atto di nomina idonea dichiarazione di insussistenza di una delle situazioni di incompatibilità mentre nel corso dell'incarico l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità, pena nell'ipotesi di dichiarazione mendace, ex art. 76 del D.P.R. 445/2000, per l'autore il divieto di ricoprire alcuno degli incarichi di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 (ex art. 20, comma 5 del D.lgs. n. 39/2013).

Ai sensi dell'art. 15 del d. lgs n. 39/2013 al Responsabile per la prevenzione della corruzione spetta l'onere di vigilare sul rispetto delle disposizioni del decreto da parte dell'amministrazione che conferisce l'incarico o presso la quale è svolto l'incarico e ha, tra l'altro, il compito di contestare all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità o incompatibilità.

Completano il quadro normativo le disposizioni contenute nella Determinazione n. 833 del 03.08.2016 dell'ANAC, che ha introdotto le Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del RPC e l'attività di vigilanza e poteri di accertamento della stessa Autorità in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili nonché la Deliberazione n. 328 del 29 marzo 2017 dell'ANAC recante il "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di inconfiribilità e di incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento da parte dei pubblici funzionari".

Nell'esercizio dei poteri assegnati dalle norme suesposte, il RPC può esercitare la prerogativa di dichiarare, nell'ipotesi di accertata sussistenza della causa di inconfiribilità dell'incarico, la nullità della nomina e procedere alla verifica dell'elemento soggettivo del dolo o della colpa, anche lieve, in capo ai soggetti che hanno conferito l'incarico ai fini dell'applicazione della sanzione inibitoria prevista dall'art. 18 del D.lgs. n. 39/2013.

In materia di inconfiribilità ed incompatibilità si richiama inoltre la Legge R. del 23.08.1995, n. 20 avente ad oggetto: "Semplificazione e razionalizzazione dell'ordinamento degli enti strumentali della Regione e di altri enti pubblici e di diritto pubblico operanti nell'ambito regionale" che introduce all'art. 4 i divieti che seguono:

3. Non possono essere nominati amministratori, e se nominati decadono d'ufficio dalla carica, coloro che vengano a trovarsi in una delle condizioni ostantive allo svolgimento delle funzioni di pubblico amministratore previste dalla legge del 18.01.1992, n. 16.

4. Non possono essere nominati amministratori di un ente i dipendenti del medesimo ente.

5. L'incarico di amministratore è incompatibile:

a) con la carica di sindaco e assessore comunale di comune con oltre 5.000 abitanti, Presidente e assessore di comunità montana, Presidente e assessore provinciale, consigliere regionale, parlamentare nazionale ed europeo;

b) con la qualità di componente di un organo o ufficio tenuto ad esprimere pareri o ad esercitare controlli su atti dell'ente per il quale si procede alla nomina;

c) con l'ufficio di magistrato ordinario o delle giurisdizioni contabili, amministrative e speciali, di avvocato o procuratore presso l'Avvocatura di Stato;

d) con l'appartenenza alle forze armate in servizio permanente effettivo;

e) con la posizione di dipendente, anche a tempo determinato, dell'Amministrazione regionale o degli enti soggetti alla normativa sullo stato giuridico ed il trattamento economico del personale regionale;

f) con l'appartenenza all'ufficio di gabinetto del Presidente della Giunta o di un Assessore;

g) con l'incarico di amministratore in altro ente tra quelli elencati all'articolo 1;

h) con la posizione di dipendente dello Stato in qualifica dirigenziale.

6. Coloro che successivamente alla nomina vengano a trovarsi in una delle condizioni di cui ai commi 4 e 5 devono provvedere alla rimozione della sopravvenuta causa di incompatibilità entro i termini di cui al comma 8, a pena di decadenza dalla carica.

7. Le cause di incompatibilità previste dal comma 5 non hanno effetto se l'interessato cessa dalle funzioni per dimissioni, revoca dell'incarico o collocamento in aspettativa.

8. La sopravvenuta causa di incompatibilità è immediatamente contestata dal Presidente della Giunta regionale all'interessato, che ha sette giorni di tempo dalla notifica per rimuoverla. Decorso tale termine senza che sia venuta meno la causa di incompatibilità, il Presidente della Giunta regionale pronuncia con proprio decreto, da notificarsi all'interessato, la decadenza dalla carica, a decorrere dalla data in cui si è verificata la causa di incompatibilità e fatta salva la validità degli atti compiuti.

9. La nomina ad amministratore di un ente determina, per i dipendenti dell'amministrazione regionale e degli enti soggetti alla normativa sullo stato giuridico ed il trattamento economico del personale regionale, il collocamento in aspettativa senza assegni, utile ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza e dell'anzianità di servizio. Le amministrazioni di provenienza provvedono a versare i relativi contributi, comprensivi delle quote a carico del dipendente nonché dei contributi assistenziali, calcolati sul trattamento stipendiale spettante al medesimo, ed a richiedere il rimborso del relativo onere all'ente interessato, il quale procede al recupero delle quote a carico dell'amministratore. Non possono essere collocati in aspettativa i dipendenti assunti a tempo determinato.

10. L'incompatibilità con le cariche di amministratore locale non si applica ai componenti dei consigli di amministrazione dell'I.S.R.E., limitatamente al sindaco di Nuoro, dell'E.S.A.F., limitatamente al componente di cui al comma 2 dell'articolo 23, e dell'A.R.S.T., limitatamente ai componenti di cui alla lettera a) dell'articolo 25.

Ai fini dell'attuazione della misura, all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato deve rendere esplicita dichiarazione sulla insussistenza delle cause di inconferibilità ed incompatibilità (art. 20, comma 1 e 2 D.lgs. 39/2013) annualmente nonché sull'assenza di condanne anche non definitive per i reati contro la pubblica amministrazione sulle quali si esercitano i controlli ai sensi dell'art. 71 e 77 del D.P.R. n. 445/2000.

Nel corso dell'anno 2020 non si sono registrate, alcuna causa di inconferibilità e d'incompatibilità.

7.4 PANTOUFLAGE: INCOMPATIBILITA' SUCCESSIVA

In tema di incompatibilità, il comma 16 -ter dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001 (inserito dall'art. 1, comma 42 della L. 190/2021) stabilisce il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente; infatti nei contratti di assunzione del personale è inserita la clausola che prevede tale divieto. Ai sensi dell'art. 21 del D.lgs. n. 39/2013, il divieto si applica a tutti i soggetti titolari di uno degli incarichi disciplinati dal medesimo decreto compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione pubblica, gli enti pubblici e l'ente di diritto privato in controllo pubblico instaura un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Il divieto si applica, tuttavia, a decorrere dalla cessazione dell'incarico

Con riguardo all'ambito oggettivo, nella categoria dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti riguardanti la conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la pubblica amministrazione che i provvedimenti che incidono, unilateralmente, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari. L'ANAC, nel suo parere AG 2/2017 approvato con delibera n. 88 del 08.02.2017, ritiene *inoltre che fra i poteri autoritativi e negoziali sia da ricomprendersi l'adozione di atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere*".

Secondo l'ANAC (PNA 2019) il divieto si estende a titolo esemplificativo: *"ai dirigenti, ai funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell'art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente. Si intendono ricompresi i soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice, quali quelli di Segretario generale, capo Dipartimento, o posizioni assimilate e/o equivalenti. L'eventuale mancanza di poteri gestionali diretti non esclude che, proprio in virtù dei compiti di rilievo elevatissimo attribuiti a tali dirigenti, sia significativo il potere di incidere sull'assunzione di decisioni da parte della o delle strutture di riferimento"*. Il divieto di pantouflage può riguardare non solo l'autore dell'atto finale ma altresì il dipendente che abbia partecipato in maniera significativa all'iter procedimentale con potere di incidere e condizionare in maniera determinante il contenuto della decisione finale attraverso la predisposizione di atti endo procedimentali vincolanti ed obbligatori (pareri, autorizzazione, perizie). I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti.

La causa ostativa mira a sfavorire comportamenti impropri del dipendente, il quale durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione e il potere all'interno dell'amministrazione per precostituirsi

situazioni lavorative vantaggiose e privilegiate presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in occasione del rapporto di lavoro. La norma, in sostanza, prevede una limitazione della libertà negoziale del dipendente, per un determinato periodo successivo al collocamento in quiescenza o, qualunque sia la causa della cessazione, al termine del rapporto di lavoro, al fine di scoraggiare la "convenienza" di accordi fraudolenti. Nel contempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti nei confronti del dipendente di un'amministrazione nello svolgimento dei compiti istituzionali, prospettandogli opportunità future di assunzione o incarichi, una volta cessato dal servizio. All'ANAC spetta il compito di accertare l'inserimento nei P.T.P.C.T. delle pubbliche amministrazioni di misure adeguate volte a prevenire il fenomeno del pantouflage (Sentenza del Consiglio di Stato n. 7411 del 29.10.2019).

La misura si applica mediante l'inserimento esplicito della norma e delle sanzioni previste in caso di violazione nei bandi di gara, negli atti prodromici, negli atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, contributo, sussidio, vantaggio economico di qualunque genere a persone, ad enti pubblici e privati e nelle convenzioni.

Parimenti nei contratti di assunzione del personale deve essere inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa, a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente e che sia stata sottoscritta la prevista informativa, previa verifica di tutti i contratti stipulati.

Segnatamente negli atti di cessazione del personale dal servizio deve essere inserita la specifica clausola informativa sul divieto per il soggetto interessato di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Amministrazione regionale, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati nei confronti dei quali abbia esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione.

Nel corso del triennio 2021-2023 la norma sarà oggetto di costante monitoraggio.

7.5 VERIFICHE E CONTROLLI SULLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI E NELLE ASSEGNAZIONI DEGLI INCARICHI: art.35-bis del D.lgs. n. 165/2001 e art. 3 D.lgs. n. 39/2013

La norma prescritta dall'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 (introdotta dalla L. n. 190/2012) presenta analogie con l'art. 3. del D.lgs. n.39/2013 laddove l'affidabilità dell'interessato sia incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per i reati contro la pubblica amministrazione previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale ovvero i delitti di cui agli artt. 314, 316, 316 bis, 316 ter, 317, 318, 319, 319 ter, 319 quater, 320, 322, 322 bis, 323, 325, 326, 328, 329, 331, 334 e 335 (PNA 2019, Parte III, par. 1.6).

Ai fini del conferimento degli incarichi di cui all'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 e di cui all'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013 non devono sussistere, a carico dei dipendenti e dirigenti, precedenti penali (delibera ANAC n. 159 del 27.02.2019). In particolare, l'art. 35 - bis del D.lgs. n.165/2001 introduce tassative ipotesi interdittive per il personale inciso da sentenza penale anche non passata in giudicato che si estendono, nell'area "affidamento dei lavori, servizi e forniture" anche alle commissioni giudicatrici in forza del richiamo operato dall'art. 77 del D.lgs. n. 50/2016.

Pertanto, i requisiti di moralità e di onorabilità richiesti per le attività ed incarichi di cui all'art. 35-bis del D.gs. n. 165/2001 e all'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013 coincidono automaticamente con l'assenza di precedenti penali senza alcun margine di apprezzamento da parte dell'amministrazione.

I divieti decadono per sentenza, anche non passata in giudicata, di assoluzione per il medesimo delitto o per sopraggiunta sentenza di riabilitazione.

Al fine di presidiare il rischio, le verifiche sono esercitate all'atto della formazione delle commissioni di concorso nonché per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, servizi e forniture e all'atto della costituzione delle commissioni per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Inoltre i controlli si esplicano all'atto dell'assegnazione di dipendenti agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati nonché all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e di vertice e degli altri incarichi specificati dall'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013.

8 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)

Il sistema di prevenzione della corruzione e della illegalità si basa anche sulla sensibilizzazione e l'educazione alla legalità dei soggetti che operano nella pubblica amministrazione, i quali sono chiamati, oltre che al rispetto delle regole, a mettere in luce fatti e situazioni che possono degenerare in fenomeni corruttivi o comunque illeciti, anche solo sotto il profilo disciplinare.

L'Ente ha adottato, pertanto, misure a tutela del dipendente che dovesse segnalare situazioni di illecito, onde evitare che lo stesso possa essere indotto ad omettere la denuncia per timore di ritorsioni e conseguenze pregiudizievoli.

La tutela del dipendente si realizza su tre fronti:

▪ *tutela dell'anonimato: le segnalazioni sono inoltrate al RPCT il quale garantisce la riservatezza e non divulga, direttamente o indirettamente, l'identità del denunciante in ogni contesto successivo alla segnalazione, salvo specifici obblighi di legge. L'identità del segnalante, nell'eventuale procedimento disciplinare, potrà essere rivelata all'Ufficio Procedimenti Disciplinari e all'incolpato esclusivamente nei seguenti casi:*

- *su consenso del segnalante;*
- *quando la contestazione sia fondata sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità si riveli assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato (questa circostanza può emergere solo a seguito dell'audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento).*

▪ *Divieto di discriminazione: il dipendente non può essere penalizzato per aver effettuato una segnalazione di illecito. Conseguentemente, qualsiasi provvedimento sanzionatorio da proporre nei confronti del dipendente in un momento successivo alla segnalazione di illecito di quest'ultimo, dev'essere comunicato al RPCT, che nell'Ente coincide con il Direttore Generale. Qualora la proposta di sanzione disciplinare si riveli*

priva di fondamento, il RPCT valuterà le iniziative da assumere nei confronti del Dirigente che l'ha avanzata, non ultima un'eventuale azione di risarcimento per danno all'immagine dell'Ente;

- *sottrazione della denuncia al diritto di accesso: la denuncia è sottratta al diritto di accesso e non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della legge n. 241/1990 e ss. mm. e ii.*
- *sottrazione della denuncia agli istituti dell'accesso civico semplice e accesso generalizzato ex artt. 5, commi 1e 2 del D.lgs. n. 33/2013.*

In riferimento alla comunicazione delle misure per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito, la Regione Sardegna, di cui l'E.R.S.U. di Cagliari è Ente Strumentale, ha approvato, con deliberazione n. 30/15 del 16.06.2015, le Linee guida per la corretta segnalazione di fatti corruttivi da parte dei dipendenti, anche alla luce della Determinazione ANAC n. 6 del 28.04.2015 recante: *"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*.

Per completezza si richiama la Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che modificando l'art. 54 bis del D.lgs. n. 165/2001 ha ampliato e rafforzato le misure di tutela del dipendente pubblico avverso comportamenti ritorsivi.

In esito al mutato contesto normativo il dipendente pubblico autore della segnalazione può usufruire, in via generale, dell'anonimato rispettivamente, nei procedimenti penali sino alla conclusione delle indagini preliminari, nei giudizi contabili/erariali sino alla chiusura dell'istruttoria. Nei procedimenti disciplinari l'identità può essere disvelata solo su espresso consenso dell'autore salvo i diritti di difesa dell'incolpato. Il divieto di rivelazione dell'identità è invece assoluto qualora la contestazione disciplinare si fondi su altri accertamenti oltre alla segnalazione.

La legge ha poi espressamente codificato la nullità degli atti ritorsivi inflitti in dipendenza della segnalazione e la reintegra nel posto di lavoro.

L'ANAC ha poi adottato (con delibera del 30.10.2018 n. 1033) il Regolamento sull'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 come modificato con Delibera del 10.04.2019, n. 312.

Con Delibera del 01.07.2020, n. 690 l'ANAC ha invece fornito un ulteriore strumento normativo di cui possono avvalersi le pubbliche amministrazioni approvando: "Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001".

I dipendenti sono stati, adeguatamente, informati dell'iter procedurale da seguire per effettuare la segnalazione e delle forme di tutela e anonimato ad essi riconosciuti, richiamando la loro attenzione sulla necessità che la denuncia sia "in buona fede", ossia effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione; l'istituto, quindi, non deve essere utilizzato per esigenze individuali, ma finalizzato a promuovere l'etica e l'integrità nella pubblica amministrazione.

Al RPCT spetta l'onere di istruire la pratica mediante una attività di verifica e di analisi imparziale della fondatezza dell'illecito con esclusione di ogni sindacato di legittimità e di merito sul provvedimento gravato da segnalazione e di accertamento di eventuale responsabilità individuale.

Le segnalazioni di cui sopra sono gestite ed indirizzate al RPCT al seguente indirizzo di posta elettronica: rsundas@ersucagliari.it.

Nel corso del 2021 non sono pervenute segnalazioni di illecito.

9 RISPETTO DEI TERMINI DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI: VERIFICA A CAMPIONE CORRETTEZZA FORMALE DELLE DETERMINAZIONI DEI DIRETTORI DI SERVIZIO

Il monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali si configura quale utile strumento per valutare eventuali comportamenti che potrebbero ricondurre a ipotesi di "corruzione", rilevanti scostamenti della media (sia in positivo che in negativo) dei tempi di conclusione dei procedimenti potrebbero dipendere da trattamenti preferenziali, omissioni o ritardi derivanti da fenomeni corruttivi.

Partendo da tale presupposto, i dirigenti ed i dipendenti appartenenti agli uffici che svolgono le attività a rischio di corruzione, così come individuati nel P.T.P.C., sono stati informati dell'obbligo di relazionare ogni sei mesi al Direttore Generale, in qualità di RPCT, riguardo al rispetto dei tempi procedurali o, diversamente, di qualsiasi anomalia accertata, come i procedimenti per i quali non siano stati rispettati i tempi di conclusione, anche in termini percentuali rispetto al totale dei procedimenti istruiti nel periodo di riferimento, nonché quelli per i quali non sia stato rispettato l'ordine cronologico di trattazione, con le relative motivazioni.

Il RPCT si riserva, nel corso del 2021, di operare un controllo a campione sull'attività amministrativa procedimentale ed istruttoria svolta dal Dirigente al fine di verificare la correttezza formale che sorregge, sotto il profilo della legittimità ed opportunità, il provvedimento amministrativo monitorato.

10 INIZIATIVE NELL'AMBITO DEGLI APPALTI PUBBLICI: RISPETTO DEI CRITERI DI ROTAZIONE NEGLI AFFIDAMENTI DIRETTI

Al fine di creare un efficace sistema di monitoraggio dei rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, con riferimento all'acquisizione di servizi, e forniture e lavori, si è previsto che ciascun Direttore di Servizio rediga, entro il 31 dicembre di ogni anno, l'elenco degli affidamenti assegnati nel corso dell'anno di riferimento, con l'indicazione, per ciascun contratto:

- *dell'importo contrattuale;*
- *del nominativo o ragione sociale del soggetto affidatario;*
- *della data di sottoscrizione del contratto.*

Tali adempimenti si estendono anche ai subappalti, sub affidamenti, proroghe e ripetizione dei servizi e ogni altra modalità di estensione temporale del contratto originario.

Con riferimento all'affidamento di lavori, è prevista la redazione (entro il 31 dicembre) dell'elenco degli affidamenti assegnati nell'anno di riferimento, con l'indicazione per ciascun contratto:

- *della tipologia di lavori assegnati;*
- *dell'importo dei lavori stimato e la percentuale di ribasso applicata;*
- *dell'importo contrattuale;*
- *del nominativo o la ragione sociale dell'aggiudicatario;*
- *della data di sottoscrizione del contratto;*
- *dell'indicazione se trattasi di lavori di somma urgenza.*

Nell'ipotesi di subappalto, si rileva che l'ANAC con Delibera del 22.04.2020, n. 344 ha chiarito che non sussiste un obbligo da parte della stazione appaltante di escludere dalla gara il concorrente che intende avvalersi come subappaltatore di un operatore economico che ha in corso un contratto con l'amministrazione.

Il parere esitato dall'ANAC in materia di rotazione degli inviti e degli affidamenti, specifica i vincoli e i limiti contenuti nelle Linee Guida n. 4 "Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici" di cui alla delibera n. 1097 del 26.10.2016 e successivi aggiornamenti di cui alla delibera n. 206 del 01.03.2018, e delibera n. 636 del 10.07.2019.

In caso di approvazione di varianti in corso d'opera, atti aggiuntivi, subappalti, sub affidamenti, proroghe e ripetizione dei servizi è previsto che i soggetti interessati, sempre con cadenza almeno annuale (entro il 31 dicembre), un elenco delle varianti in corso d'opera approvate nel corso dell'anno con l'indicazione di:

- *estremi del contratto originario e data di sottoscrizione;*
- *nominativo o ragione sociale dell'aggiudicatario;*
- *tipologia dei lavori;*
- *importo contrattuale originario;*
- *importo dei lavori approvati in variante;*
- *indicazione della fattispecie normativa alla quale è ricondotta la variante.*

In esecuzione degli obiettivi strategici per il triennio 2021-2023 il personale coinvolto e/o che partecipa alla fase ascendente degli appalti è tenuto a riferire, direttamente, al Responsabile del Prevenzione della Corruzione l'eventuale o potenziale collisione delle proprie aspettative con gli interessi dell'amministrazione nei rapporti con i contraenti esterni.

Trattasi di un rafforzamento ed estensione degli obblighi discendenti dagli art. 6, 7, 14 e 15 del Codice di Comportamento e dall'art. 42 del D.lgs. n. 50/2016 che l'Ente ha inteso perseguire interpretando lo spirito della legge nel senso attualmente predicato dall'ANAC nelle linee guida n. 15 approvate con Delibera n. 494 del 5 giugno 2019.

L'obbligo di informazione cui è tenuto il dipendente si estende anche nei confronti di parenti e soggetti afferenti al proprio nucleo familiare portatore di interessi confliggenti con i fini perseguiti dall'Ente.

Nel corso del triennio, il R.P.C. condurrà una aggiuntiva attività ispettiva a mezzo di un controllo diffuso sugli affidamenti diretti di beni, servizi e lavori preordinato a rilevare, nell'ambito degli affidamenti diretti, il rispetto, tra gli altri, del principio di rotazione degli operatori economici.

11 INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DI CONCORSI E SELEZIONE DI PERSONALE

Si ritiene che non potranno essere svolti direttamente concorsi per figure professionali generiche considerato che, ai sensi dell'art. 54 della L.R. 31/1998, alle assunzioni per concorso del personale dell'Amministrazione e degli enti si provvede con procedure unificate per qualifiche funzionali e profili professionali identici o assimilabili in ragione della tipologia delle prestazioni e dei requisiti per l'accesso.

Tale orientamento è sorretto anche dalla sopraggiunta L.R. n. 21 del 12.06.2018 recante: "Misure urgenti per il reclutamento di personale nel sistema Regione. Modifiche alla legge regionale n. 31 del 1998, alla legge regionale n. 13 del 2006, alla legge regionale n. 36 del 2013 e alla legge regionale n. 37 del 2016" che all'art. 5 ha istituito "il ruolo unico regionale del personale" mentre all'art. 6, comma 2 sancisce: "l'Assessore competente in materia di personale, sulla base delle necessità di personale definite dall'Amministrazione e dagli enti del sistema Regione ed alle quali non si possa far fronte mediante processi di mobilità, fissa il contingente dei posti da mettere a concorso, definito per specifiche professionalità e sedi di destinazione."

In via generale all'Ente è consentito esperire autonomamente, previa osservanza di ogni formalità di natura giuridica ed economica, le procedure di mobilità tra pubbliche amministrazioni, i concorsi per assunzioni a tempo determinato, le procedure concorsuali per particolari figure professionali, specificamente riconducibili alle funzioni dell'Ente.

Pertanto risultano precluse ogni altra procedura autonoma concorsuale di reclutamento di personale, salvo specifiche deroghe concesse dalla Amministrazione regionale quali le disposizioni previste dall'art. 6, comma 6 della L. R. 15.12.2020, n. 30 di disciplina del piano di superamento secondo le recenti direttive dettate dalla G.R. 16/11 del 05.5.2021.

In tale ottica, sono state svolte, come già detto, nel corso del 2020, delle selezioni di nuovo personale acquisito in comando e le iniziative assunte hanno riguardato l'assoluta trasparenza delle procedure seguite e dei criteri che hanno condotto alla scelta dei soggetti idonei a ricoprire gli incarichi di interesse per l'Ente.

12 INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ ISPETTIVE E ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC

Come sottolineato dall'ANAC nel PNA 2016 e confermato nei susseguenti aggiornamenti, il sistema di monitoraggio sull'implementazione del P.T.P.C. è necessario per assicurare l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione delle singole amministrazioni, con l'obiettivo d'intraprendere tempestivamente le iniziative ritenute più opportune per evitare, rimediare o recuperare eventuali scostamenti.

Proprio al fine di consentire al RPCT di monitorare costantemente l'andamento di attuazione del Piano, lo stesso ha individuato, oltre che tre referenti, uno per Servizio, anche i funzionari (dipendenti di categoria

D), che sono assegnati alle strutture decentrate con compiti di direzione e coordinamento, al fine di vedersi garantito, con cadenza semestrale, un report specifico circa l'applicazione della disciplina nei singoli Uffici.

Una volta pervenuti i report di cui sopra e considerati gli esiti del costante monitoraggio effettuato secondo le modalità appena analizzate, il Responsabile provvederà ad inserire i risultati nelle proposte di aggiornamento del P.T.P.C., che verranno trasmesse al Consiglio di Amministrazione per la loro approvazione.

Nel corso dell'anno 2021, in attuazione degli obiettivi specifici approvati dal Commissario Straordinario con deliberazione n. 8/2021, l'obbligo di relazione al RPCT è esteso anche a tutti i dipendenti che, nell'ambito della propria attività lavorativa, possono trarre vantaggio, direttamente ed indirettamente dagli operatori economici selezionati dall'Ente.

13 TRASPARENZA E INTEGRITÀ

L'attuale quadro normativo in materia di trasparenza ha subito rilevanti innovazioni: l'art. 6, del D. Lgs. 97/2016 nel novellare l'art. 5 del D. Lgs. 33/2013, ha disciplinato anche un nuovo accesso civico, molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

In materia oltre alle Linee Guida approvate dall'ANAC con deliberazione n. 1309 del 28.12.2016 che delineano i criteri operativi ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti al nuovo accesso civico generalizzato (FOIA) si richiama altresì la Circolare n. 2 del 30.05.2017 del Ministro per la Semplificazione della Pubblica Amministrazione che detta regole e principi volti all'attuazione delle norme dell'accesso civico universale.

Recentemente, il Ministro per la Pubblica Amministrazione è intervenuto, con propria Circolare n.1/2019, a diramare delle raccomandazioni operative allo scopo di integrare le istruzioni contenute nella precitata Circolare FOIA n. 2/2017 in ordine ai seguenti profili:

- *criteri applicativi di carattere generale;*
- *regime dei costi;*
- *notifica ai controinteressati;*
- *partecipazione dei controinteressati alla fase di riesame;*
- *termine per proporre l'istanza di riesame;*
- *strumenti tecnologici quali direttive rivolte nei confronti dei Responsabili per la transizione digitale.*

Sul versante interno il Sistema Regione - cui afferisce anche questa amministrazione quale Ente strumentale - si è dotato di uno strumento unitario il "Vademecum applicativo inerente Amministrazione aperta" che costituisce un documento allegato (3) al Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2014/2016 approvato con Deliberazione G.R. n. 3/7 del 31.01.2014 succitata.

L'Ente Regione si è, inoltre, dotato di proprie linee guida approvate con Deliberazione della Giunta Regionale n. 55/01 del 13.12.2017 "Direttiva in materia di diritto di accesso ai documenti amministrativi del Sistema Regione. Legge n. 241/1990 e D.lgs. n. 33/2013".

Essendo la trasparenza strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, l'Autorità raccomanda alle amministrazioni di rafforzare tale misura nei propri P.T.P.C. anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti.

In continuità con il previgente P.T.P.C.T. 2020 -2022, anche per il presente aggiornamento l'organo politico ritiene la trasparenza la misura radicale per contrastare il fenomeno corruttivo. Gli obiettivi di trasparenza e promozione dell'integrità sono stati formulati nella programmazione strategica ed operativa del processo di sviluppo ed implementazione della Sezione Amministrazione Trasparente. L'art. 10, comma 3, del d.lgs. 33/2013, come novellato dall'art. 10 del d.lgs. 97/2016, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali. In tal caso, ad esempio, può darsi come indicazione quella di pubblicare "dati ulteriori" in relazione a specifiche aree a rischio.

Per assicurare che la trasparenza sia sostanziale ed effettiva, anche per l'anno 2021, la comunicazione dovrà ricorrere ad un linguaggio semplificato, rimodulato in funzione della piena comprensibilità del contenuto dei documenti da parte di chiunque e non solo degli addetti ai lavori.

Il sito istituzionale (web) è il principale mezzo di comunicazione, il più accessibile ed il meno dispendioso, attraverso il quale l'Ente garantisce un'informazione trasparente ed esauriente circa il suo operato, promuove la collaborazione con l'utenza, incentiva le relazioni con gli operatori economici e le altre PA, pubblicizza e consente l'accesso ai propri procedimenti e servizi, bandisce le procedure concorsuali e di gara e consente la partecipazione dei cittadini ai procedimenti, consolida la propria immagine istituzionale. Le informazioni, documenti e dati da pubblicarsi presso "Amministrazione Trasparente" sono organizzati in sotto - sezioni di primo e secondo livello secondo la struttura recata nell'apposito allegato A del D. lgs. n. 33/2013 e delle linee guida fornite dall'ANAC.

La recente istituzione dell'URP all'interno dell'Ufficio Segreteria in seno alla Direzione Generale che, tra gli altri, mediante un back office permanente, presiede e filtra le istanze di accesso civico semplice e generalizzato (FOIA) ha di fatto contribuito a cementare il processo di costruzione ed aggiornamento della Sezione "Amministrazione Trasparente". L'URP è deputato, nella nuova organizzazione dell'Ente, a garantire un costante monitoraggio delle richieste ed istanze da parte dell'utenza previo coinvolgimento degli uffici titolari dei procedimenti cui le istanze si rivolgono previo coordinamento con l'Ufficio Affari Legali e Servizi Generali depositario delle pratiche sull'accesso documentale disciplinato dalla 241/1990 (art. 22 e ss.) alla quale rinvia anche il D.lgs. n. 50/2016 circa l'esercizio del diritto di accesso agli atti di gara (art. 53).

Oltre a predetti obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013 e dalla normativa vigente, le amministrazioni e gli enti possono pubblicare i c.d. "dati ulteriori", come espressamente previsto dalla L. 190/2012, art. 1, co. 9, lett. f) e dall'art. 7-bis, co. 3 del D. Lgs. 33/2013 anche in relazione a specifiche aree a rischio.

Gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità operative per le amministrazioni sono raccolti nelle delibere ANAC (nn. 1310/2016, 1134/2017, 214/2017) cui si rimanda.

Quanto all'ostensione on line di questi dati deve avvenire nel rispetto della normativa sulla tutela della riservatezza e procedendo a rendere anonimi i dati personali eventualmente presenti anche alla luce del recente GDPR - Regolamento UE 2016/679 del 14.04.2016, pubblicato sulla GUUE il 04.05.2016 ed in vigore dal 25.05.2018. In applicazione del predetto regolamento i dati devono essere pubblicati sui siti web, nel rispetto dell'art.5 in ordine al trattamento dei dati personali. (PNA 2019, Parte III, par. 4.2).

In virtù del predetto Regolamento cui è seguito il D.lgs. n. 101/2018 (che ha innovato il D.lgs. n. 196/2013) l'Ente ha nominato con Decreto del Presidente n. 2 del 12.02.2019 quale Responsabile della Protezione dei Dati (DPO), il DPO della Regione Autonoma della Sardegna a seguito di incarico conferito dal Presidente della Regione Sardegna con Decreto n. 47 del 23.05.2018 con ruolo e compiti indicati nella Deliberazione G.R. n. 53/1 del 28.11.2017.

Il nuovo DPO sostituisce a far data dal 14.02.2019 il previgente Responsabile della Protezione dei Dati la Società QSC cessata in data 13.02.2019 e si avvale nello svolgimento delle attività di un referente interno individuato nel funzionario titolare dell'Ufficio Affari Legali e Servizi Generali.

In linea con tali prescrizioni e nel rispetto della normativa sulla privacy a tutela della protezione dei dati, è intendimento di questo Ente individuare questi "dati ulteriori", partendo dalle richieste di conoscenza dei propri portatori di interesse e analizzando le richieste di accesso documentale (ai sensi della legge n. 241/1990) per individuare tipologie di informazioni che, a prescindere da interessi prettamente individuali, rispondono a richieste frequenti e risultano perciò pubblicabili nella logica dell'accessibilità totale. I dati ulteriori saranno pubblicati in una delle sottosezioni in cui si articola la sezione "Amministrazione trasparente".

Con riguardo alla protezione dei dati personali, il sistema informatico in dotazione per l'attività di protocollazione e di elaborazione, redazione degli atti, provvedimenti, determinazioni nonché successiva fase di pubblicazione prevede l'anonimizzazione ed oscuramento dei dati ed informazioni sottratti all'accesso ai sensi della normativa in vigenza.

In un'ottica di responsabilizzazione maggiore delle strutture interne delle amministrazioni ai fini dell'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza, auspicati dall'ANAC, possono interpretarsi le modifiche, apportate sempre dal summenzionato art. 6 del d.lgs. n. 97/2016, all'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013. In base a queste ultime, il P.T.P.C. deve contenere in una apposita sezione, l'individuazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. 33/2013.

Sempre in tale ambito di trasparenza, costituisce obiettivo del prossimo triennio implementare l'informatizzazione del flusso di pubblicazione dei dati, direttamente dagli uffici originatori alla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, in modo da rendere automatica la pubblicazione dei dati, con risparmio di tempo e risorse umane e per assicurare massima trasparenza alle informazioni e ai documenti pubblicati.

Essendo la trasparenza una misura di estremo rilievo per la prevenzione della corruzione, è stata prevista, già nel PTPC 2014-2016, la confluenza, all'interno del P.T.P.C. dei contenuti del Piano della Trasparenza ed

Integrità che non rappresenta un atto separato, ma costituisce parte integrante del P.T.P.C. come “apposita sezione” e quindi il documento unitario deve contenere le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l’adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente.

Questo modo di operare, in linea con quanto indicato dal PNA 2016 ANAC e successivi aggiornamenti, si perfeziona con uno schema temporale di realizzazione degli impegni assunti e il cui rispetto deve essere reso conoscibile all’opinione pubblica attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

13.1 IL RESPONSABILE ANAGRAFE STAZIONE APPALTANTE (RASA)

Ogni stazione appaltante è tenuta a nominare il soggetto responsabile (RASA) dell’inserimento e dell’aggiornamento annuale degli elementi identificativi della stazione appaltante stessa ai sensi dell’art. 33-ter del decreto legge 18.10.2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17.12.2012, n. 221.

Con il Comunicato del Presidente dell’ANAC (ex AVCP) del 28.10.2013 sono state fornite le indicazioni operative per la comunicazione del soggetto Responsabile dell’Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell’Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). Con delibera n. 831 del 03.08.2016 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 è stato rappresentato che, al fine di assicurare l’effettivo inserimento dei dati nell’Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), il R.P.C.T. è tenuto a sollecitare l’individuazione del soggetto preposto all’iscrizione e all’aggiornamento dei dati (RASA) indicandone il nome all’interno del PTPC.

Come specificato nel comunicato ANAC del 20.12.2016 la nomina del RASA si configura come una misura organizzativa obbligatoria di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione e, pertanto, ai sensi del Comunicato del Presidente dell’ANAC (ex AVCP) del 20.12.2017 ‘Richiesta ai Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza sulla nomina del Responsabile dell’Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)’ i Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) sono chiamati a verificare che il RASA della propria Stazione Appaltante, indicato nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, si sia attivato per l’abilitazione del profilo utente di RASA secondo le modalità operative indicate nel Comunicato del 28.10.2013.

Come già anticipato al par. 1.3 del presente documento, il soggetto preposto all’iscrizione e all’aggiornamento dei dati nell’Anagrafe unica delle stazioni appaltanti è stato individuato nel Direttore del Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale (ex Servizio Amministrativo) nominato con Determinazione del Direttore Generale n. 50 del 19.03.2015. L’assegnazione della Dott.ssa Angela Maria Porcu, il 05.07.2019, ad altra struttura regionale ha determinato la decadenza del RASA. A seguito del trasferimento dell’Ufficio Appalti e Contratti in seno al Servizio Tecnico, il RASA (soggetto preposto all’AUSA) è stato individuato con Determinazione del Direttore Generale n. 243 del 26.04.2021, nel Direttore che regge il Servizio Tecnico.

13.2 IL RESPONSABILE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE (R.T.D).

Con deliberazione del Commissario Straordinario del 20.02.2021, n. 5 è stato attribuito l’incarico di Responsabile della transizione alla modalità operativa digitale (R.T.D.) e, ai sensi dell’art. 17 del D.lgs. 07.03.2005, n. 82 Codice dell’amministrazione Digitale” all’Ing. Raffele Sundas il quale nella veste di Direttore Generale sovrintende all’Ufficio “Sistemi Informativi” transitato, a seguito della nuova riforma

organizzativa, dal Servizio Tecnico alla Direzione Generale e coordinato da un funzionario responsabile con incarico *“ad interim”* .

Il R.T.P svolge le sue funzioni trasversalmente al fine di attuare gli interventi per la riorganizzazione e digitalizzazione dell'amministrazione secondo le linee direttive e strategiche definite dall'Esecutivo Centrale con il compito di predisporre il Piano triennale per l'informatica dell'E.R.S.U. previo coordinamento con quello regionale in previsione della condivisione dei medesimi sistemi informatici ed informativi.

Il citato documento viene confermato per il prossimo triennio 2021-2023 con automatico aggiornamento del Cronoprogramma.

14 ALLEGATO A - CRONOPROGRAMMA

CRONOPROGRAMMA ATTIVITÀ 2021– 2023																																						
ATTIVITÀ	2021												2022												2023													
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D		
Ricognizione dati pubblicati e da pubblicare sul sito dell'Ente ai sensi della normativa vigente	x						X						x						X						X						X							
Aggiornamento pubblicità dei dati	x	x	x	x	x	x	X	x	x	x	X	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
Monitoraggio semestrale in materia di corruzione, trasparenza ed integrità	X						X						x						X						x						X							
Interventi formativi in tema di trasparenza, etica, integrità, anticorruzione					X	X	X												X	X	X										X	X	X					
Aggiornamento annuale del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"											X	x												X	x													x

CRONOPROGRAMMA ATTIVITÀ 2021 – 2023																																					
ATTIVITÀ	2021												2022												2023												
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	
Interventi di informazione per la diffusione della conoscenza del "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"	X											X	x											X	X												X
Aggiornamento aree a rischio corruzione art. 1°, comma 4, legge n.190/2012	X											X	X												x												
Elaborazione dell'Aggiornamento del "Piano triennale di prevenzione della corruzione"	X												X												X												
Approvazione e pubblicazione dell'Aggiornamento del "Piano triennale di prevenzione della corruzione"	X												X												X												
Valutazione pubblicazione dati ulteriori					x	x												x	x												x	x					



ENTE REGIONALE PRO SU DERETU A S'ISTUDIU UNIVERSITARIU DE CASTEDDU
 ENTE REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO DI CAGLIARI



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
 REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

CRONOPROGRAMMA ATTIVITÀ 2021 – 2023																																						
ATTIVITÀ	2021												2022												2023													
	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D		
Attività di controllo a campione procedimenti interni									X													X														X		