

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020 - 2022

SESTO AGGIORNAMENTO - APRILE 2020

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 12 DEL 30 APRILE 2020



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



REGIONE AUTÒNOMA
DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA
DELLA SARDEGNA

Sommario

PREMESSA	3
1 QUADRO NORMATIVO	6
1.1 <i>OBIETTIVI STRATEGICI</i>	11
1.2 <i>IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA: CRITERI DI SCELTA, REQUISITI SOGGETTIVI, COMPITI E POTERI</i>	16
2 ANALISI DI CONTESTO	24
3 GESTIONE RISCHI	35
4 MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - DESCRIZIONE AZIONI	37
4.1 <i>AREA ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE</i>	45
4.2 <i>AREA AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE</i>	48
4.3 <i>AREA: PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO PER IL DESTINATARIO</i>	50
4.4 <i>AREA: PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO</i>	50
4.5 <i>ATTIVITÀ SOGGETTE A RISCHI E CONFLITTO DI INTERESSE</i>	52
5 FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE	56
6 CODICE DI COMPORTAMENTO	58
7 ALTRE INIZIATIVE	61
7.1 <i>ROTAZIONE DEL PERSONALE</i>	61
7.2 <i>VERIFICHE E CONTROLLI SU CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI</i>	64
7.3 <i>VERIFICHE E CONTROLLI SULLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI E NELLE ASSEGNAZIONI DEGLI INCARICHI: ART.35-BIS DEL D.LGS. N. 165/2001</i>	69
8 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA LA SEGNALAZIONE DI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)	70
9 RISPETTO DEI TERMINI DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI: VERIFICA A CAMPIONE CORRETTEZZA FORMALE DELLE DETERMINAZIONI DEI DIRETTORI DI SERVIZIO	72
10 INIZIATIVE NELL'AMBITO DEGLI APPALTI PUBBLICI: RISPETTO DEI CRITERI DI ROTAZIONE NEGLI AFFIDAMENTI DIRETTI	72
11 INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DI CONCORSI E SELEZIONE DI PERSONALE	74
12 INIZIATIVE PREVISTE NELL'AMBITO DELLE ATTIVITÀ ISPETTIVE E ORGANIZZAZIONE DEL SISTEMA DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PTPC	74
13 TRASPARENZA E INTEGRITÀ	75
13.1 <i>IL RESPONSABILE ANAGRAFE STAZIONE APPALTANTE (RASA)</i>	77
14 ALLEGATO A - CRONOPROGRAMMA	79

PREMESSA

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è il documento previsto dall'art. 1, comma 8, della Legge 6 novembre 2012 n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", attraverso il quale le Amministrazioni Pubbliche approntano le misure da porre in essere per contrastare, contenere e mitigare il rischio della corruzione e dell'illegalità all'interno della propria organizzazione individuando i soggetti preposti a presidiare le iniziative stabilite dalle disposizioni di legge.

Il primo P.T.P.C. 2014-2016 dell'Ente, contenente anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, è stato adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 29 maggio 2014 e definisce, sulla base delle indicazioni presenti nel PNA, l'analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione in relazione al proprio contesto ordinamentale indicando gli interventi organizzativi finalizzati a prevenire i rischi individuati.

Il primo aggiornamento al P.T.P.C.T, per il triennio 2015-2017, è intervenuto con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 29 maggio 2015, mentre il secondo aggiornamento, per il triennio 2016-2018, è stato approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 28 gennaio 2016.

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 26 gennaio 2017 è stato, invece, approvato il terzo adeguamento al P.T.P.C.T, per il triennio 2017-2019, in aderenza al nuovo e primo PNA 2016 adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con deliberazione n. 831 del 3 agosto 2016 e che costituisce (ex art. 41, comma 1 lettera b) del D.lgs. n. 97/2016) un atto di indirizzo generale al quale i soggetti obbligati devono attenersi nella redazione dei loro piani triennali di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Il quarto adeguamento al P.T.P.C.T, relativo al triennio 2018-2020, è stato invece adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 52 del 29 novembre 2018 sulla scorta delle metodologie contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2017. Nell'aggiornamento sono state accolte, altresì, le linee di indirizzo dettate dall'Esecutivo Regionale (Cfr. Deliberazione della Giunta R. n. 15/8 del 27 marzo 2018 che ha approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2018 - 2020).

L'ultimo aggiornamento al P.T.P.C.T, relativo al triennio 2019-2021, è intervenuto con Deliberazione del C.d.A. n. 33 del 3 ottobre 2019 licenziato in linea con l'impostazione seguita nel quarto aggiornamento. L'Ente ha recepito infatti oltre che le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA 2018) - approvato con Deliberazione ANAC 1074 del 21 novembre 2018 - le istruzioni diramate dall'Ente Regione nell'aggiornamento al P.T.P.C. per il triennio 2019-2021 di cui alla Deliberazione della Giunta R. n. 6/1 del 5 febbraio 2019.

L'Ente si appresta anche per il triennio 2020-2022 ad adeguare il P.T.P.C. uniformando la propria azione alle raccomandazioni promulgate dall'ANAC con il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)

2019 - approvato con Deliberazione 1064 del 13 novembre 2019 il quale come ribadisce la medesima Autorità (PNA 2019 Parte I, par.1) delinea le indicazioni rivolte alle p.a. per l'adozione dei relativi Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) quali strumento per coordinare l'attuazione delle strategie protese alla prevenzione e contrasto alla corruzione e all'illegalità nella pubblica amministrazione (art.1 , comma 4, lettera a) della L. 190/2012).

Il presente documento è inoltre condizionato dalle strategie anticorruzione pianificate dalla Regione nel P.T.P.C.T. 2020-2022 approvato con deliberazione della G.R. n.7/14 del 26 febbraio 2020 e che costituiscono atto di indirizzo generale valevoli per l'intero Sistema Regione (istituito con L. R. n. 24/2014 art. 1, comma 2bis) - cui l'E.R.S.U. afferisce quale Ente Strumentale della Regione.

Il predetto P.T.P.C.T. adottato dall'esecutivo regionale contiene le linee direttive che impegnano le amministrazioni destinatarie all'analisi della realtà amministrativa ed organizzativa in cui svolgono le loro funzioni pubbliche a realizzare concrete misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza ed integrità.

L'omogeneità e complementarità delle azioni e misure anticorruzione regionali e dell'Ente risalgono al Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2014 -2016 approvato con Deliberazione G.R. n. 3/7 del 31 gennaio 2014 cui sono acclusi documenti la cui applicazione è obbligatoria da parte degli Enti (Allegato - 1 "Codice di Comportamento" e Allegato 3 - "Vademecum applicativo Amministrazione Aperta").

Parimenti, 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 gennaio 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 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.

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.

Alla stregua dell'impostazione seguita dall'ANAC nell'approvazione del PNA 2019, anche questo documento sviluppa e definisce le fonti normative da cui discende la regolamentazione delle azioni e misure anti-corruttive interne.

In particolare nel PNA 2019 rilevano le disposizioni recate dalla Convenzione delle Nazioni Unite contro la Corruzione (UNCAC) che riguardano il settore della pubblica amministrazione, si osserva che tale Convenzione contiene importanti prescrizioni 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, sempre per rimanere nel campo della prevenzione, si ricorda che la Convenzione richiede che gli Stati aderenti compiano degli interventi normativi in materia di protezione 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 3 agosto 2009, n. 116.

Tra le disposizioni più rilevanti di questa legge di ratifica rilevano l'articolo 5, che integrando il codice di procedura penale con due nuovi articoli, realizza la concreta esecuzione alla disposizione della Convenzione che riguarda *l'asset recovery* in materia di cooperazione internazionale e, l'articolo 6 che istituisce l'Autorità nazionale anticorruzione in attuazione dell'art. 6 della Convenzione stessa.

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" che l'ANAC ha individuato nella Deliberazione n. 215/2019.

L'ambiziosa finalità perseguita dal PTPCT consiste nel potenziamento dell'aspetto preventivo piuttosto che repressivo delle condotte corruttive lesive del principio di imparzialità e del buon andamento inteso quale funzionalità ed economicità.

Nell'elaborazione del presente adeguamento si è tenuto conto delle criticità legate al ruolo svolto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ai suoi rapporti con i referenti e altri soggetti (interni ed esterni) coinvolti nel sistema strategico di prevenzione dell'illegalità, 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 da parte dell'Ente Regione proteso ad omologare all'interno dell'intero sistema medesimi istituti e azioni di governo.

L'adozione definitiva del presente testo è stata preceduta dalla divulgazione del contenuto 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'ERSU.

1 QUADRO NORMATIVO

Nel presente aggiornamento si ritiene utile richiamare la copiosa produzione normativa all'interno della quale si colloca il Piano Anticorruzione connotata dalla coabitazione di interventi di natura legislativa ed interventi di tipo regolamentare (soft law) che promanano dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC). La ricostruzione normativa proposta costituisce un utile ed 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 6 novembre 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 marzo 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 aprile 2013, n. 39 avente ad oggetto *"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*;
- d.lgs. 30 marzo 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 aprile 2013, n. 62 avente ad oggetto: "*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*";
- d. l. 24 giugno 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 agosto 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 aprile 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 aprile 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 maggio 2018;
- d.lgs. 25 maggio 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 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 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 aprile 2017, n. 56 recante "Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50";
- d.lgs. del 25 maggio 2017, n. 75 avente ad oggetto: "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*" che ha introdotto, tra l'altro, il licenziamento disciplinare per gravi o reiterate violazioni dei Codici di comportamento;
- d.lgs. 25 maggio 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 criminali 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 ottobre 2017, n. 161 avente ad oggetto: *"Modifiche al codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, di cui al decreto legislativo 6 settembre 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 novembre 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 agosto 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 aprile 2016."*

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

- Regolamento 9 settembre 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 novembre 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 6 novembre 2012, n.190);
- determinazione 28 aprile 2015, n. 6 avente ad oggetto: *"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)"*;
- determinazione del 17 giugno 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"*;
- delibera del 3 agosto 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 del 16 novembre 2016 in materia di esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell'articolo 47 del D. Lgs. 33/2013;
- delibera del 16 novembre 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 dicembre 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 dicembre 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 8 marzo 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 marzo 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 8 aprile 2013, n. 39, nonché sul rispetto delle regole sull'imparzialità dei pubblici funzionari";
- delibera 29 marzo 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 marzo 2013, n. 33";
- delibera 29 marzo 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 novembre 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 giugno 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 aprile 2016, n. 50 avverso provvedimenti, atti e bandi adottati dalle S.A in violazione del codice dei contratti;
- Regolamento approvato nell'adunanza del 18 luglio 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 2 ottobre 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 ottobre 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 novembre 2018, per l'esercizio della funzione consultiva svolta dall'Autorità nazionale anticorruzione ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dei relativi decreti attuativi e ai sensi del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, al di fuori dei casi di cui all'art. 211 del decreto stesso, che ha abrogato il previgente Regolamento 20 luglio 2016;
- Regolamento in materia di pareri di precontenzioso di cui all'art. 211 del D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, approvato dal Consiglio dell'Autorità con delibera n. 10 nell'adunanza del 9 gennaio 2019,
- delibera del 26 marzo 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 aprile 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 ottobre 2018, n. 1033);
- delibera del 05 giugno 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 luglio 2019, n. 650 concernente il requisito della condotta integerrima del RPCT;
- delibera del 23 luglio 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;
- delibera del 19 febbraio 2020, n. 177 concernente "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche";

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 CIVT 11 settembre 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 n. 12 del 28 ottobre 2015, con la quale sono state fornite indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del PNA 2013;
- PNA 2016, approvato con deliberazione ANAC n. 831/2016;
- PNA 2017, approvato con deliberazione ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017;
- PNA 2018, approvato con deliberazione ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018;
- Aggiornamento 2019 al PNA, approvato con deliberazione ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019.

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 al pianificare concrete ed efficaci misure di contrasto alla corruzione e dell'illegalità dall'altra a promuovere l'etica, 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 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 dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione".

Pertanto la fase dell'individuazione degli obiettivi strategici risulta propedeutica rispetto alla redazione del conseguente aggiornamento annuale al Piano Anticorruzione che ogni pubblica amministrazione è tenuta ad adottare in forza delle disposizioni contenute nel Comunicato del Presidente Autorità del 18 marzo 2018 pena, ex art. 19, comma 5, d. l. 90/2014, l'applicazione per omessa adozione di relativa sanzione pecuniaria nella misura prevista dal Regolamento del 29 marzo 2017 (PNA 2019, Parte II, par. 5).

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 marzo 2017 avvia - a carico dell'organo di indirizzo - un procedimento di vigilanza volto all'emanazione di un provvedimento d'ordine (PNA 2019, Parte II, par. 4.)

In conformità con le soluzioni intraprese per il quinto aggiornamento anche per il triennio 2020-2022, l'Ente ha definito, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 20 febbraio 2020 i propri obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di promozione di maggiori livelli di integrità e trasparenza.

Nella logica della continuità, l'Ente intende conseguire e alimentare nel corso del 2020 e proiettare nel triennio 2020-2022 i fini strategici primari che hanno guidato l'aggiornamento del PTPC per il triennio 2019-2021.

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 controllo e monitoraggio sottesi al buon andamento ed imparzialità dell'azione amministrativa.

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

- a) *attuazione delle azioni di formazione, approvate nel Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019 - 2021, destinata al personale dell'Ente ed eventuale riprogrammazione mirata a nuove esigenze in materia di prevenzione della corruzione mediante la destinazione di adeguati fondi vincolati a tale obiettivo;*
- 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;*
- 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:

- e) *Monitorare i rapporti tra l'amministrazione ed i diversi operatori economici con cui la stessa si rapporta;*
- f) *Monitoraggio del rispetto delle norme comportamentali atte ad evitare il conflitto di interessi, anche potenziale, nel rapporto tra operatori economici e dipendenti dell'Ente.*

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 questo Ente appartiene (PNA 2019, Parte II, par. 4.).

In merito all'obiettivo delineato alla lettera a) si rileva che - l'attuazione delle azioni formative previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione 2019 - 2021 e mirate a riprogrammare, sul piano

organizzativo e culturale l'agire amministrativo - hanno sortito significativi risultati, in termini di buon andamento e l'imparzialità dell'attività amministrativa volta a recepire i nuovi istituti e modelli comportamentali 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. 2020-2022.

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.

Nell'ambito di tale obiettivo l'Amministrazione si impegna a migliorare la fase relativa alla pubblicazione dei dati 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 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 2020, 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'istante, l'Ente dovrà aggiornare la modulistica sulla base dei modelli approvati dall'Ente Regione e obbligatori per tutto il "Sistema Regione".

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 maggio 2018 cui è seguito, sul versante nazionale, il D.lgs. n. 101 del 10 agosto 2018 entrato in vigore il 19 settembre 2018.

Nella gerarchia delle fonti è pacifico il primato della normativa di matrice europea sulle norme interne con 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 recate dal 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.

L'ANAC anche nel PNA 2019 invita le amministrazioni - in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell'azione amministrativa - ad uniformarsi alle indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali nonché di avvalersi del supporto del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) cui competono le funzioni di consulenza e vigilanza, ex art. 39 del Regolamento UE 2016/679, sull'osservanza degli obblighi discendenti dalla normativa sulla privacy.

I recenti orientamenti dell'ANAC suggeriscono alle amministrazioni, per le attività del RPCT, di collaborare e raccordarsi con il Responsabile della Protezione dei Dati (figura introdotta proprio dal Regolamento UE 2016/679) allorché le istanze legate alla trasparenza devono coesistere ed armonizzarsi, senza prevaricazioni e subalternanza, con le tutele alla privacy (PNA 2019, Parte III par. 4.2).

Nel PNA 2019 l'ANAC chiarisce inoltre 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.

Con riguardo all'obiettivo di cui alla lettera c) teso invece a promuovere iniziative, collaborazioni e strumenti in grado di favorire i contatti con l'utenza/studenti per divulgare la cultura della legalità si evidenzia che le politiche dell'Ente sono orientate ad infondere, in seno all'utenza studentesca universitaria, segmento della società civile cui i servizi e le attività dell'ERSU sono principalmente rivolti, 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 divulgazione di valide e percepibili 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.

L'Ente si prefigge, anche nel corso del 2020, 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 e dipendenti dell'Ente.

Ai fini di un rafforzamento del sistema di prevenzione a regime si preannuncia che l'Ente intende, nel corso del 2020, introdurre un sistema di controllo aggiuntivo attraverso l'individuazione di specifiche misure 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) il rispetto del principio di rotazione dei contraenti negli affidamenti diretti di beni, servizi e lavori (par. 9 e 10).

Le misure dissuasive 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, 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.

I precitati obiettivi guidano l'azione di questo Ente e convergono verso l'obiettivo di assicurare un modello in grado di contemperare l'esigenza di uniformità nel perseguimento di effettive misure di prevenzione della corruzione con l'autonomia organizzativa, spesso costituzionalmente garantita, delle amministrazioni nel definire esse stesse i caratteri della propria organizzazione e, all'interno di essa, le misure organizzative necessarie a prevenire i rischi di corruzione rilevati.

Dall'altro canto le misure da adottarsi esplicano 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.

A garanzia della correttezza dell'agire amministrativo da parte di tutti gli attori, il legislatore ha licenziato la Legge n. 179 del 30 novembre 2017 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 - innovando l'art. 54-bis del D.lgs. n. 165/2001 - ha consacrato e perfezionato le tutele apprestate dall'istituto del whistleblowing.

Per l'applicazione dell'istituto si rimanda alle regole emanate dall'ANAC con la delibera 30 ottobre 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).

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

L. n. 190/2012, art. 1, comma 7, prevede che l'organo di indirizzo individui 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 i dirigenti non assegnati ad attività inerenti i settori più esposti ai rischi corruttivi o preposti 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 marzo 2019, n. 215 e deliberazione del 17 luglio 2019, n. 650 (PNA 2019, Parte IV, par. 2).

In virtù della deliberazione del C.d.A. n. 3 dell'8 febbraio 2018 (che ha ridefinito l'organizzazione dell'Ente con conseguente ripartizione delle relative competenze) il Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile per la trasparenza dell'ERSU coincide con la figura del Direttore Generale.

Per effetto della succitata deliberazione n. 8/2018 il Consiglio di Amministrazione ha recepito e regolamentato la prassi coeva all'introduzione del RPC di unire il ruolo di Direttore Generale con quello di RCP e RT in linea con l'art. 1, comma 7 della L. 190/2019 che individua il RPC nelle figure apicali degli Enti e in conformità con l'art. 43 del D.lgs. n. 33/2013 che dispone: *"all'interno di ogni amministrazione il responsabile per la prevenzione della corruzione, di cui all'art. 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, svolge, di norma, le funzioni di Responsabile della trasparenza [...]"*;

L'individuazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nella figura 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 tentativi di condizionamento ed interferenze da parte dell'organo di indirizzo ovvero il Consiglio di Amministrazione.

La nomina del Direttore Generale discende infatti dall'esecutivo regionale ex art 33 della L.R. n. 31/1998 che recita: *"Negli enti, le funzioni di direzione generale sono conferite con decreto del Presidente della Giunta regionale, previa conforme deliberazione della Giunta medesima, ad iniziativa dell'Assessore competente in materia di personale e su proposta dei competenti organi istituzionali degli enti, nel rispetto dei criteri previsti dall'art. 28 della L.R. n. 31/1998. Tuttavia, negli enti non trova applicazione il comma 9 dell'art. 28 soprarichiamato"* (Spoil System).

In applicazione della su richiamata normativa, con Decreto del Presidente della Regione Autonoma della Sardegna del 5 febbraio 2020, n. 11 le funzioni di Direttore Generale dell'E.R.S. U, sono state conferite, per un periodo di 5 anni, all'Ing. Raffaele Sundas a far data dal 10 febbraio 2020.

In data 20 febbraio 2020, l'Ing. Raffaele Sundas è stato conseguentemente investito dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 5/2020 del ruolo di RPCT.

La recente nomina è stata regolarmente comunicata all'ANAC cui compete, ai fini ricognitivi, la tenuta dell'elenco dei RPCT ai sensi della Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del

25 gennaio 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). L'art. 1, comma 8 della legge 6 novembre 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 attribuite ad un Responsabile della Prevenzione della Corruzione cui sono assegnati di norma anche le funzioni di Responsabile per la Trasparenza.

Tale regola di carattere generale può, tuttavia, 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).

Per quanto riguarda i poteri e le funzioni attribuite a tale figura, vi sono ulteriori disposizioni che devono essere richiamate ed, in particolare, il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, il d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, il D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), il d.lgs. 30 marzo 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 ad opera dell'ANAC raccolta nella Deliberazione 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) cui rinvia il PNA 2019. A completare la ricognizione normativa riportata nella suddetta deliberazione n. 840/2018 è intervenuto l'allegato 3 (accluso al PNA 2019) che ricostruisce il complesso e variegato quadro giuridico relativo al RPCT.

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:

- *predisporre 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);*
- *definire 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).*

A tale Organismo (OIV) compete infatti la verifica - anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance - della 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. 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 (art. 1, comma 8-bis);

- al fine di poter vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano con particolare riguardo alle attività ivi individuate, il PTPC 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 2019 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 del D.lgs. n. 33/2013 (ex art. 10, comma 1)".

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 scadenziario 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 nanti il Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo di cui al decreto legislativo 2 luglio 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. 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 3 agosto 2016) coerentemente con le regole di cui alla Delibera ANAC 29 marzo 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 novembre 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, lett. a-bis e lett. c) 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 gennaio 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 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 marzo 2015 come indicato a seguire (Cfr. par.13.1) e cessato il 5 luglio 2019.

- 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 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 ottobre 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 marzo 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 PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare ex art. 1, comma 44, punto 3 della L. n. 190/2012 (PNA 2019, Parte II, par. 2).

2 ANALISI DI CONTESTO

Il presente aggiornamento annuale al PTPCT per il triennio 2020-2022 non poteva prescindere da una disamina, in via preliminare, delle influenze, condizionamenti e ingerenze discendenti dal contesto socio, economico, produttivo e giuridico nel quale l'organizzazione dell'Ente esplica la propria azione istituzionale. Gli strumenti di prevenzione e contrasto alla corruzione contenuti nel Piano devono essere progettati sulla base della loro rispondenza allo specifico contesto esterno ed interno nel quale l'Ente è chiamato ad operare (PNA 2019, Parte II, par.1).

2.1. ANALISI DI CONTESTO ESTERNO

L'E.R.S.U. di Cagliari, istituito con la Legge Regionale 14 settembre 1987, n. 37, è un Ente strumentale della Regione Autonoma della Sardegna 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. ha quale fine istituzionale quello 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.

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 verificarsi 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.

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 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 p.a., dei PTPCT relativamente alla fase della gestione del rischio.

Parimenti, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2020-2022 a cura della Regione Autonoma della Sardegna offre un articolata disamina del contesto socio-economico-culturale fornendo dati ed informazioni ricavati attraverso fonti ISTAT, DIA, Banca d'Italia e Ministero dell'Interno, UIF..) che evidenziano le criticità generate dal disagio economico e sociale sofferto dalla società civile che si traducono, in riferimento alle funzioni e alle attività dell'Ente, in una crescente dispersione scolastica, in una rinuncia agli studi universitari ed un incremento delle richieste di borse di studio, sussidi e sovvenzioni da parte della collettività studentesca. (Rapporto SVIMEZ 2019). Secondo i dati estrapolati emerge che l'isola soffre, rispetto al resto del paese, di un più elevato tasso di disoccupazione unitamente ad una più accentuata decrescita demografica (legata allo spopolamento delle zone interne e al calo delle nascite) e bassi livelli di istruzione.

Con riguardo al livello di istruzione, infatti, 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.

Tuttavia, secondo i dati estrapolati dall'Ateneo di Cagliari si è registrato un debole ma incoraggiante segnale di discontinuità rispetto al passato con un lieve incremento nel corso dell'anno 2019 delle iscrizioni ai corsi universitari cui corrisponde secondo la Banca d'Italia (Rapporto 30 giugno 2019) un incremento del livello di occupazione dei laureati.

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'amministrazione della giustizia presentata in occasione dell'inaugurazione dell'anno giudiziario svoltasi a Cagliari il 25 gennaio 2019 presso la Corte d'Appello.

Il Procuratore della Repubblica di Cagliari nella sua relazione del 26 settembre 2019 rappresenta un crescente incremento delle sopravvenienze riguardanti i delitti contro la pubblica amministrazione con particolare riferimento ai reati di peculato, corruzione e concussione oltre ai reati prodotti dal dilagante disagio economico e sociale (rapine e traffico e spaccio di stupefacenti). La Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata del 2018 a cura del Ministero dell'Interno attesta la presenza, nelle province sarde, di 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). Il Ministero dell'Interno conferma anche per l'anno 2019 il dilagare degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali che si manifestano attraverso minacce, danneggiamenti, esplosioni di colpi da arma da fuoco, incendi.

Con riguardo invece al crimine organizzato straniero, si rileva che anche nell'isola la mafia nigeriana controlla e gestisce il traffico di stupefacenti grazie ai canali di rifornimento privilegiati di stupefacenti garantiti dai corrieri provenienti dall'Africa.

Le informazioni e le disamine contenute nella succitata relazione sono illustrate nel P.T.P.C. 2020 - 2022 allegato alla D GR. n. 7/14 del 26 febbraio 2020.

Soffermando la nostra attenzione, invece, sul contesto ambientale in cui l'Ente si trova ad operare, ossia la città metropolitana di Cagliari, si conferma l'assenza di segnali di operatività e/o infiltrazioni da parte delle tradizionali organizzazioni malavitose di tipo mafioso.

Risulta, confermata la necessità di rafforzare l'attività di predisposizione e la 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. Il settore dei lavori pubblici figura quale quello più a rischio corruttivo come emerge dai dati censiti dall'ANAC nel Rapporto "La corruzione in Italia (2017-2019)" del 17 ottobre 2019.

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

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 pubblicati i bandi di concorso per l'erogazione delle borse di studio, i posti alloggio, 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 9 aprile 2001.

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 della 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 luglio 2018, n. 657 che disciplina gli istituti 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. 2020-2022, all'organo politico compete inoltre assicurare il coordinamento delle misure ed azioni di contrasto alla corruzione con gli obiettivi prestazionali pianificati in base al ciclo della performance ai fini della valutazione complessiva dei risultati (PNA 2019, Parte II, par.8).

Il **Collegio dei revisori dei conti**, nominato con decreto del Presidente della Regione Autonoma della Sardegna (Decreto n. 18 - prot. 4801 - del 13 febbraio 2019), si compone di tre membri eletti dal Consiglio regionale fra gli iscritti nel registro dei revisori contabili di cui al D.lgs. 27 gennaio 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 giugno 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 presidono 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.

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 C.d.A.

Per quanto riguarda il regime giuridico del personale e dell'attività dell'Ente, trovano applicazione, oltre alla legislazione nazionale inderogabile, la L.R. n. 31/1998 "Disciplina del personale regionale e dell'organizzazione degli uffici della Regione" come modificata, tra gli altri, dalla L. R. n. 21 del 12

giugno 2018 che all'art. 5 ha istituito il "ruolo unico del personale regionale", la L.R. n. 14/1995 in materia di "Indirizzo, controllo, vigilanza e tutela sugli Enti, Istituti ed Aziende regionali", la L.R. n. 20/1995 in materia di "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. n. 24 del 25 novembre 2014 che ha istituito il Sistema Regione cui l'Ente afferisce quale Ente strumentale .

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 RPCT. (PNA 2015 par. 4.2, PNA 2018 e PNA 2019, parte II, par .2).

Sui dirigenti gravano 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 aprile 2013), a tutti dipendenti dell'amministrazione chiamati a prestare 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.*

Con riguardo sempre al supporto informativo che deve essere garantito al R.P.C.T. dai diversi soggetti coinvolti nell'attuazione del P.T.P.C., 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 PTPC debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del R.P.C.T., 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 RPCT, l'assetto organizzativo interno deve edificarsi su un modello trasversale teso a rafforzare la struttura di ausilio al RPCT.

Secondo il PNA 2019, Parte IV, par. 3, gli atti organizzativi devono prevedere obblighi di collaborazione con il RPCT a gravare su tutto il personale in tutte le fasi del processo anti corruttivo (fase di formazione del piano, fase di verifica del suo funzionamento in relazione all'attuazione delle misure adottate.) Tale modello consente al RPC di captare e governare tempestivamente le eventuali disfunzioni apprestando le adeguate misure preventive in grado di ostacolare e rimuovere le resistenze e le riluttanze verso il continuo cambiamento culturale e organizzativo.

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

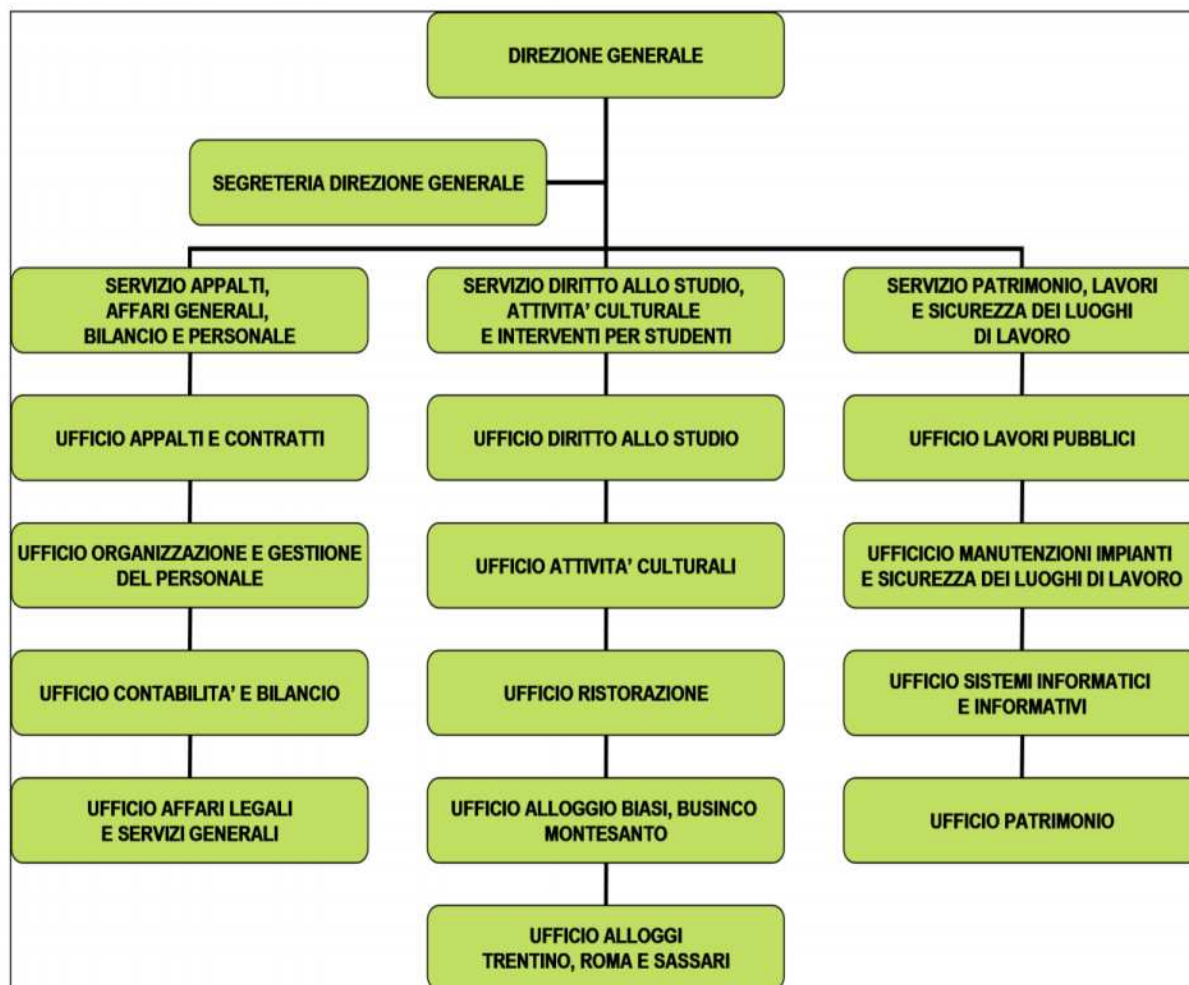
L'assetto strutturale interno è interessato, sul piano organizzativo ed operativo, da una riorganizzazione dei Servizi e degli Uffici avviata con deliberazione del C.d.A. n. 9 del 15 marzo 2017

(approvazione del Piano triennale del fabbisogno riferito al triennio 2016-2018) cui è seguito l'aggiornamento per effetto della sopravvenuta deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 46 del 21 dicembre 2017 recante il "Piano triennale del fabbisogno di personale 2017 - 2019 - Determinazione della capacità assunzionale dell'ERSU di Cagliari", che ha tenuto conto, tra l'altro, degli effetti della L.R. n. 37/2016 che ha previsto disposizioni in merito al superamento del precariato nel sistema Regione (stabilizzazioni).

L'ultimo aggiornamento al piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 55 del 17 dicembre 2018 che prevede, in via generale, una quasi sostanziale riconferma del fabbisogno individuato nella soprarichiamata Deliberazione C.d.A. n. 46/2017. In accoglimento delle direttive impartite a tutto il Sistema Regione dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 36/9 del 17 luglio 2018 e, nel rispetto dei parametri e limiti di spesa ivi indicati, l'Ente ha disposto la proroga dei contratti di collaborazione e a tempo determinato (a valere anche sulle risorse PO FSE nella misura del 9% degli stanziamenti assegnati) ai fini di supplire, parzialmente, alla cronica carenza di personale.

Nel corso dell'anno 2019 si sono sperimentati gli 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.

In forza della Deliberazione del Consiglio di Amministrazione 3 dell'8 febbraio 2018 l'Ente si articola come segue:



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

ERSU CAGLIARI - DOTAZIONE ORGANICA – 01/01/2020						
<i>Elenco Uffici</i>	<i>Dir.</i>	<i>Cat D</i>	<i>Cat C</i>	<i>Cat. B</i>	<i>Totale x Ufficio</i>	<i>TOTALE x Servizio</i>
DIREZIONE GENERALE						3
Direttore Generale	1					
Segreteria - Staff Direzione				1	2	
SERVIZIO APPALTI, AFFARI LEGALI E GENERALI, BILANCIO E PERSONALE						18
Direttore					0	
Ufficio Affari Legali e Servizi Generali		1		6	7	
Ufficio Contabilità e Bilancio		1	3	2	6	
Ufficio Appalti e Contratti		1		1	2	
Ufficio Organizzazione e Gestione del Personale		1	1	1	3	
SERVIZIO DIRITTO ALLO STUDIO, ATTIVITA' CULTURALI ED INTERVENTI PER GLI STUDENTI						52
Direttore	1		1		1	
Ufficio Attività Culturali		1	1	3	5	
Ufficio Diritto allo Studio		2	2	4	8	
Ufficio Alloggi via Monte Santo, via Biasi, Via Businco.				8	8	
Ufficio Alloggi Via Trentino, Via Roma, Via Sassari		1		5	6	
Ufficio Ristorazione		1		23	24	
SERVIZIO PATRIMONIO, LAVORI E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO					0	14
Direttore	1	1			2	
Ufficio Manutenzioni, Impianti, Costruzioni e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro		1	2	3	6	
Ufficio Lavori Pubblici		2			2	
Ufficio Patrimonio		1		1	2	
Ufficio Sistemi Informatici ed Informativi			1	1	2	
TOTALI	2	14	11	59	87	

di cui Personale comandato	Dir	D	C		
Direzione Generale	1				
Servizio Appalti, Affari Legali e Gen.li, Bilancio e Pers.			2		
Servizio Diritto Studio, Attività. Culturali e Interventi per gli Studenti.	1	3	1		
Servizio Patrimonio, Lavori e Sicurezza Luoghi di Lav.	1	2			
Totale unità personale Comandato	2	7	1		10

· di cui Personale a tempo determinato	Dir	D	C		
Totale unità personale a Tempo Determinato	0	2	2		4
· di cui totale unità personale di ruolo	0	5	8	59	72

N.B n. 1 dirigente di ruolo non è compreso nella tabella in quanto in comando presso altra amm.ne del Sistema Regione.

L'organigramma su esposto sarà nel corso dell'anno 2020 ed, in esecuzione della Deliberazione del C.d.A. n. 8 del 27 febbraio 2020, oggetto di una parziale riorganizzazione relativamente all'istituzione all'interno della Direzione Generale di articolazioni denominate "Staff" di supporto ai compiti e attività affidati al Direttore Generale nel rispetto dei vincoli giuridico amministrativi e di bilancio.

In concomitanza con l'istituzione delle nuove articolazioni "Staff" si procederà all'implementazione del sistema anticorruzione approntato dal RPC attraverso delle misure aggiuntive quali una verifica preordinata a sindacare a campione la correttezza formale rivestita dai provvedimenti amministrativi assunti dai dirigenti nonché a controllare l'osservanza, negli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture, del principio di rotazione degli operatori economici.

Come già ribadito nei precedenti aggiornamenti al P.T.P.C., anche nel corso dell'anno 2019 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 2018 - 2020 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 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).

Con riguardo alle figure apicali si rileva:

Nel corso del primo semestre dell'anno 2019 la situazione organizzativa della struttura amministrativa dell'Ente ha beneficiato di un andamento positivo grazie all'acquisizione in comando di due dirigenti cui sono stati conferiti gli incarichi, rispettivamente, di Direttore del Servizio Diritto allo Studio, Attività Culturali ed Interventi per gli Studenti con decorrenza dal 1 maggio 2018 e di Direttore del Servizio Patrimonio, Lavori e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro a partire dal 1 giugno 2018. La Direzione Generale è stata invece ricoperta, sino alla data del 4 luglio 2019 da un Dirigente del ruolo unico dell'amministrazione regionale acquisito in comando che ha preso servizio dal 13

novembre 2017. Sino dunque al 4 luglio 2019 le 4 posizioni dirigenziali risultavano totalmente coperte.

Il secondo semestre dell'anno 2019 si è rivelato particolarmente critico per quanto riguarda le figure apicali poiché sono improvvisamente divenute vacanti le posizioni di Direttore Generale e di Direttore del Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale a seguito di nomina dei titolari presso altra struttura regionale. Infatti con decorrenza dal 4 luglio 2019 ha cessato l'incarico il Direttore Generale in carica dal 13 novembre 2017 le cui funzioni sono state esercitate, in via sostitutiva e per un periodo di 90 giorni (limite temporale previsto dalla L. r. 31/1998), dal Direttore del Servizio Patrimonio Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro. Sempre con decorrenza dal 5 luglio u.s. è vacante anche la Direzione del Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale ricoperta ad interim dal Direttore del Servizio Diritto allo Studio, Attività Culturali e Interventi per gli Studenti sino al 4 ottobre 2019. Pertanto, la dotazione effettiva si è ridotta da 4 a 2 dirigenti.

Nel corso dell'anno 2019, con riferimento al personale non dirigente si conferma la grave carenza di personale destinata ad accentuarsi in forza della riforma pensionistica approvata con il succitato D.L. 4/2019.

Sempre nel corso del 2019 l'Ente ha confermato l'inserimento, di un gruppo di collaboratori a tempo determinato di livello direttivo, selezionati a seguito di procedura ad evidenza pubblica. Si è avvalso, altresì, di personale acquisito in comando, proveniente da altre Amministrazioni, 3 funzionari amministrativi e uno istruttore (amministrativo). Per effetto della riorganizzazione dell'Ente che ha ridefinito le competenze in capo ai Servizi e relativi uffici (articolazioni decisionali di secondo grado), l'attività di supporto alla Direzione Generale nella predisposizione delle proposte in materia di anticorruzione, contrasto all'illegalità, promozione di migliori livelli di trasparenza ed integrità sono assegnati al Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale che, allo scopo, si avvale dell'Ufficio Affari Legali e Servizi Generali.

Dal 1° marzo 2019 presta servizio, sempre in posizione di comando, un funzionario tecnico Cat. D con abilitazione alla professione di ingegnere cui è stato conferito l'incarico di Responsabile d'Ufficio in sostituzione di altro funzionario di pari grado cessato dal servizio per rinuncia anticipata al comando in data 18 marzo 2019.

In data 1° ottobre 2019 ha preso invece servizio un funzionario Cat. D con abilitazione all'esercizio della professione di ingegnere proveniente dal ruolo unico regionale con assegnazione al Servizio Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavori

3 GESTIONE RISCHI

La gestione del rischio quale fase insita in tutte le pubbliche amministrazioni è preordinata a realizzare tre primari obiettivi:

- *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 corruttivo deve tendere a favorire, mediante misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità delle decisioni e dell'attività amministrativa. Il processo di gestione del rischio deve essere progettato ed attuato sulla base di modelli organizzativi appropriati al fine di garantire una più efficace azione di contrasto ed ostacolo agli eventi corruttivi. (PNA 2019, Parte II, par. 1 e Allegato 1 al piano).

I principi di buon andamento ed imparzialità dovranno quindi essere vagliati anche in base alla capacità di attuare concrete misure dissuasive in grado di prevenire e contrastare potenziali rischi di corruzione all'interno dell'organizzazione cui il Piano medesimo è rivolto.

Queste finalità sono riconducibili ad attività che trovano il loro logico presupposto nella partecipazione attiva e nel coinvolgimento di tutti i Dirigenti/Direttori e 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 PTPC 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.

Il sistema di prevenzione della corruzione e del trattamento del rischio deve erigersi secondo i criteri guida esplicitati nel PNA 2019 (Parte II, par. 1) e sviluppati nell'Allegato 1 che costituisce il documento metodologico dal quale ricavare le indicazioni utili per la progettazione, realizzazione e miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo".

In linea con questo orientamento, il RPCT, con il coinvolgimento dei Dirigenti/Direttori, dei responsabili di ufficio, dei referenti, ha aggiornato, all'interno del PTPC, le azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio-corruzione collegato ai procedimenti amministrativi e processi posti in essere dall'Ente.

Gli obiettivi strategici di cui alla Deliberazione del C.d.A. n. 6 del 20 febbraio 2020 individuati, in via preliminare, dall'organo di indirizzo politico recepiscono tali manifeste esigenze emerse nella realtà organizzativa.

La pubblicazione e aggiornamento delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi nel sito Internet dell'Ente 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 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 (2019) 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 redistribuzione funzionale delle azioni che concorrono a realizzare gli obiettivi strategici. In esecuzione della succitata Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8/2018 e susseguente Determinazione del Direttore Generale n. 484 del 22 maggio 2018 si è definita l'organizzazione del lavoro con la distribuzione all'interno dei Servizi e degli Uffici di specifici compiti, funzioni e adempimenti.

Con specifico riferimento alle aree più esposte al rischio corruzione, si è privilegiato - nell'allocatione 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 (RPCT) un controllo penetrante ed incisivo sull'attività in termini di risultati e valori attesi.

Il modello prescelto assicura al Direttore Generale quale RPCT, 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 PTPCT nella logica della complementarietà e non della sovrapposizione dei propri poteri con quelli di altri soggetti interni ed esterni chiamati a giudicare la legittimità e legalità dell'agire amministrativo.

Parallelamente, la progressiva digitalizzazione delle attività amministrativa e dei processi permette di conoscere in tempo reale tutti i provvedimenti amministrativi ascritti alle aree maggiormente a rischio al fine di avviare gli eventuali verifiche di compatibilità e rispondenza alle misure anticorruzione approvate nel nostro piano. I sistemi informatici adottati e quelli in via di implementazione, assicurano di tracciare nel dettaglio le procedure dall'avvio alla conclusione della pratica registrando gli accessi degli utenti 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, di erogazione del servizio mense, delle procedure di gara e affidamenti di appalti realizzata negli ultimi anni ha favorito il lavoro del RPC 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:

<i>Struttura Responsabile</i>	<i>Ambito del rischio</i>	<i>Rischi/comportamenti illeciti prevedibili</i>	<i>Azioni</i>
UFFICI 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 degli Uffici 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 dei Responsabili degli Uffici 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 degli Uffici Alloggi: tutti gli ospiti in ingresso vengono accreditati

			ed autorizzati, previa nota formale, dalla Direzione Generale
	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	Gli Uffici Alloggi collaborano con il Direttore del Servizio Diritto allo Studio, Attività Culturali e Interventi per gli Studenti alla predisposizione dei capitolati d'appalto per i servizi e le forniture di competenza
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 Diritto allo Studio, Attività Culturali e Interventi per gli Studenti alla predisposizione dei capitolati speciali d'appalto per i servizi e le forniture di competenza
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
	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
	Revoca della borsa di studio nei confronti degli studenti iscritti al primo anno che non maturano i requisiti di	Omesso controllo	Trasparenza della procedura e controllo totale attraverso la banca dati dell'Università

	merito previsti dal bando per il mantenimento dei benefici e determinazione degli importi da restituire		
	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
	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,	Trasparenza, controllo totale e costante monitoraggio

		cessione indebita degli stessi a soggetti non autorizzati	
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 Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale. 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.
	Affidamento incarichi professionali	Induzione ad alterare la procedura per favorire singoli, mancato espletamento procedimento nel rispetto dei principi dell'ordinamento	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. Selezione mediante sorteggio degli operatori economici SIA/RAS.
	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 segretate.	Controllo e costante monitoraggio da parte del Direttore del Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale. Supervisione Compartecipazione al procedimento di diversi soggetti: Direttore /Responsabile dell'Ufficio Affari Legali e Servizi Generali e 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 Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale. Compartecipazione al procedimento di diversi soggetti: Direttore/Responsabile dell'Ufficio/ collaboratori
	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
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
	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 C.d.A 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 Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale 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 nonché del Direttore del Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale
SERVIZIO PATRIMONIO, LAVORI E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	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.
	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 Patrimonio, Lavori e Sicurezza nei luoghi di Lavoro 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
	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	Protocollo, 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	Induzione a favorire operatori economici specifici e compiacenti, violazione delle norme in materia di gare pubbliche e omessi controlli e verifiche	Trasparenza della procedura seguita e verifica della sussistenza dei presupposti normativi da parte del Direttore del Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale
UFFICIO AFFARI LEGALI E SERVIZI GENERALI	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)	Dini neghi immotivati, occultamento delle richieste, differimenti ingiustificati.	Controllo da parte dei Direttori dei Servizi Interessati e del Direttore Generale

Nella programmazione delle specifiche azioni da adottare per il triennio 2020-2022 si è tenuto conto delle raccomandazioni recate dal PNA 2019 (Parte II, par. 1) indirizzate alle amministrazioni chiamate a realizzare una graduale integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance. Alla luce delle recenti indicazioni predicate dall'ANAC si evince che alle misure programmate nel P.T.P.C.T. devono corrispondere specifici obiettivi da inserire nel Piano della Performance che nel sistema regione sono indicati nel Piano della prestazione organizzativa.

L'esigenza di coordinare a livello di contenuti i due strumenti è, peraltro, sancita dall'art. 1, comma 8 della legge n. 190/2012.

Il controllo a campione dello svolgimento dei procedimenti amministrativi (compresi i subprocedimenti ed atti istruttori ed endoprocedimentali) e conseguenti determinazioni adottate dai Direttori dei Servizi costituisce un valido strumento aggiuntivo al sistema di misure anticorruptive finora applicato dall'Ente nella politica di dissuasione della corruzione ed illegalità.

In continuità con l'aggiornamento al nostro P.T.P.C. per il triennio 2019-2021 si specificano, per il triennio 2020-2022, le azioni riferite alle sottoelencate vulnerabili aree:

4.1 AREA ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Come anticipato si conferma anche per l'anno 2019 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 uscite effettive sono state 8 sulle 4 previste nel piano delle assunzioni)

Nel corso dell'anno 2019, con riferimento al personale non dirigente:

- Si è conclusa una procedura avviata e pubblicata nel sito dell'Ente, nella sezione "Concorsi" nel corso dell'anno 2018 in esito alla quale è stato possibile reperire mediante l'istituto dell'assegnazione temporanea, entro i vincoli del bilancio dell'Ente, un funzionario tecnico di Cat. D (Ingegnere) con decorrenza dal 01 ottobre 2019 da assegnare al Servizio Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro, al fine della copertura provvisoria delle vacanze di organico;
- Si è avviata una nuova procedura di acquisizione di una unità di personale per la copertura di n. 1 posizione vacante di Cat. D mediante l'istituto del comando, ex art. 40 L.R. n. 31/1998 e art. 30 c. 2-sexies del D.Lgs 165/2001 al momento sospesa;
- Si è provveduto ad attuare il piano assunzioni nella parte relativa all'acquisizione di n. 2 unità di Cat. C (deliberazione del C.d.A. dell'ERSU n. 29/2018 del 28 giugno 2018 relativo alla realizzazione dell'intervento di cui alla deliberazione della G.R. n. 31/14 del 19, il cui costo è totalmente a carico del finanziamento comunitario). Il personale in questione è stato reperito con il ricorso all'utilizzo di graduatorie di altri Enti. Nello specifico si è fatto ricorso alle

graduatorie in corso di validità dell'ERSU di Sassari stante l'analogia delle figure professionali selezionate con le identiche figure professionali ricercate dall'ERSU;

- Sono state effettuate le proroghe dei contratti di collaborazione e dei contratti a tempo determinato in corso fino al 31 dicembre 2020.

Per quanto riguarda le figure dirigenziali, il secondo semestre dell'anno 2019 si è rivelato particolarmente critico come anticipato al precedente par. 4 poiché sono improvvisamente divenute vacanti le posizioni di Direttore Generale e di Direttore del Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Contabilità e Personale a seguito di nomina dei titolari presso altri Enti. La dotazione effettiva pertanto si è ridotta da 4 a 2 dirigenti (peraltro in comando).

In attesa delle nuove nomine si sono attivate le procedure di sostituzione ex art. 30 commi 1 e 4 della L.R. 31/1998:

- con deliberazione del C.d.A n. 22 del 04 luglio 2019 sono state attribuite le funzioni sostitutive di Direttore generale al direttore del Servizio Patrimonio, lavori e Sicurezza dei luoghi di lavoro fino al 04 ottobre 2019;
- con deliberazione del C.d.A n. 23 del 04 luglio 2019 sono state attribuite le funzioni ad interim di Direttore del Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale fino al 4 ottobre 2019;
- con deliberazione del C.d.A. n. 35 del 04 ottobre 2019 sono state poi attribuite le funzioni ad interim di Direttore del Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale al direttore del Servizio Patrimonio, lavori e Sicurezza dei luoghi di lavoro.

Giova rimarcare che - ai sensi dell'art. 30 comma 1 della L.R. n. 31/1998 - a far data dal 04 ottobre 2019 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 e quasi paralisi.

Al fine della copertura delle suddette posizioni a seguito della deliberazione n. 25 del 04 luglio 2019 L.R. 13 novembre 1998 n. 31, artt. 28, 29, 33 e 33 bis - Reperimento figura dirigenziale per la copertura della posizione di Direttore Generale, è stato pubblicato l'avviso pubblico per manifestazione d'interesse per l'incarico di Direttore Generale con scadenza domande al 24 luglio 2019.

La suddetta procedura si è conclusa nell'anno 2020 con il reperimento della figura dirigenziale in oggetto (incarico esterno ai sensi dell'art 29 della L.R. 31/1998 per anni 5 (cinque)).

Inoltre, con deliberazione n. 34 del 04 luglio 2019 è stata attivata la procedura di acquisizione di manifestazione di interesse rivolta ai dirigenti del Sistema Regione e di altre amministrazioni pubbliche mediante l'istituto del comando ai sensi degli art. 39 e 40 della L.R. 31/1998 al fine

dell'attribuzione, ai sensi degli artt. 28 e 33 della L.R. 31/1998, delle funzioni di direttore di Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale.

La procedura suddetta ha dato esito negativo e, pertanto, non è stato reperito alcun dirigente.

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 ricusazione 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 marzo 2017, n. 384 del 29 marzo 2017 e delibera n. 1186 del 19 dicembre 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, attraverso dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato ex art. 46 del D.P.R. n. 445/2000 (art. 20 d.lgs. n. 39/2013), salvo accertamento da parte dell'Ente delle dichiarazioni rese.

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 RPC all'indirizzo direzionegenerale@ersucagliari.it.

Non risulta ancora conclusa invece la procedura risalente al secondo semestre del 2018 - avviata in esecuzione della contrattazione collettiva per tutto il comparto regionale - inerenti le progressioni professionali verticali per il reclutamento di due figure amministrative una di Cat. C e una di Cat. D riservata al personale in ruolo dell'Ente assunto a seguito di espletamento di procedura pubblica concorsuale, attualmente inquadrato rispettivamente nella Cat. B e nella Cat. C. Le procedure relative alle progressioni verticali sono ancora in fase di espletamento.

Tutti gli atti delle procedure concorsuali sopra descritte sono stati inviati all'Assessorato regionale competente (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 dall'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 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 n. 43 del 21 dicembre 2017 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 aprile 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 (oggi CRC RAS) è stato istituito ex art. 9 della Legge Regionale 29 maggio 2007, n. 2 che 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".

Si evidenzia inoltre che - sebbene il 18 ottobre 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.

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 7 marzo 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 RPCT, 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 2018 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 aprile 2016 (Codice dei Contratti Pubblici) dal D.lgs. n. 56 del 19 aprile 2017: "Disposizioni Integrative e correttive al D.lgs. 18 aprile 2016 n. 50" e dall'art. 52 ter del D.L. 24 aprile 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 giugno 2017, n.96), da ultimo modificato dall'art. 1, comma 298, della legge 27 dicembre 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 giugno 2018, n. 572.

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 RPC all'indirizzo: direzionegenerale@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 sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi. 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 seguite.

Anche qualsiasi anomalia riguardante l'emanazione di questa tipologia di provvedimenti può essere segnalata al RPCT all'indirizzo: direzionegenerale@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 (Servizio Diritto allo Studio, Attività Culturali ed Interventi per gli Studenti) che avvalendosi dell'Ufficio Diritto allo Studio fornisce al RPCT i report sull'andamento delle procedure di concorso.

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 2019 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 RPCT, con cadenza annuale, 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.

Anche nel corso dell'anno 2019 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 elaborati 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 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 evidenzia che nel corso dell'anno 2019 l'Ente ha dotato gli utenti - previa registrazione al portale dell'ERSU - di un

applicativo virtuale “QR CODE” scaricabile nel telefono e che consente agli utenti in tempo reale e di accedere al servizio. Nel corso del 2020 è previsto il perfezionamento del sistema in uso che dovrà svilupparsi e tramutarsi 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: direzionegenerale@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.

Il principio di imparzialità che governa l’azione amministrativa impone, infatti, al dipendente che si trovi in una situazione di conflitto di interesse, anche eventuale, di astenersi dal partecipare all’attività istituzionale.

La legge n. 190/2012, nell’intento di rafforzare tale principio, 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.

Secondo l’ANAC il citato art. 6 bis, 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.).

Sempre 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 7 ottobre 2014 e n. 78 del 23 settembre 2014).

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 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 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. 63/2013. 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 necessarie 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 dettate dall'ANAC con le delibere n. 1186 del 19 dicembre 2018 e n. 321 del 28 marzo 2018.

L'ordinamento giuridico regionale ha recepito la disciplina sul conflitto di interessi normandola nelle disposizioni di cui agli artt. 6 e 7 e 14 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 gennaio 2014 che si applica anche a questa Ente.

L'art. 6 del Codice di comportamento regionale rubricato "*Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse*", prevede che il dipendente rilasci le dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi nei seguenti casi:

- *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 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 confliggere o interferire con l'interesse pubblico connesso alle attività e funzioni allo stesso assegnate.

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.

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

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 pubblici 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 interessi introdotto dall'art. 42 rappresenta un corollario dei principi di indipendenza ed imparzialità che devono governare 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 2020-2022 figurano 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 interessi, 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 dall'art. 7 e 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 5 giugno 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).

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

5 FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

La formazione in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza si conferma uno degli obiettivi strategici - di cui alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 6 del 20 febbraio 2020 - che l'Ente intende realizzare anche per il triennio 2020-2022.

L'Ente si propone anche nel presente adeguamento del Piano Anticorruzione per il triennio 2020-2022 di pianificare interventi 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 nuove esigenze in materia di prevenzione della corruzione.

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.

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 PTPC per il triennio 2019-2021.

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 2019 sono state svolte positivamente e anche nel corso del 2020 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 ovvero attraverso iniziative in house.

Nella relazione annuale relativa al 2019 sono stati riportati, sinteticamente, i corsi svolti nell'anno 2019 e che qui si richiamano:

- Corso di formazione in modalità FAD rivolto a n. 60 dipendenti avente ad oggetto "Nuovo regolamento europeo 679/2016 sulla protezione dei dati personali";
- Corso in materia fiscale attinente al personale dipendente di 4 ore rivolto a n. 2 dipendenti;
- Corso in materia previdenziale attinente al personale dipendente di 1 giornata rivolto a n. 3 dipendenti;
- Corso in materia di protezione dati personali /regolamento europeo di 1 giornata rivolto a n. 3 dipendenti;
- Corso in materia di utilizzo della banca dati delle amministrazioni pubbliche di 1 giornata rivolto a n. 3 dipendenti;

- Corso avente ad oggetto: *l'Ufficiale rogante nella P.A. e la firma elettronica* di 1 giornata rivolto a n. 1 dipendente;
- Corso in materia di gestione delle procedure di gara e acquisti telematici di 1 giornata rivolto a n. 3 dipendenti;
- Corso avente ad oggetto: *“Criteri per la progettazione degli uffici pubblici”* di 1 giornata rivolto a n. 5 dipendenti;
- Corso avente ad oggetto: *“Laboratorio Tecnico di edilizia e Sistemi Edilizi”* di 2 giornate rivolto a n. 3 dipendenti;
- Corso avente ad oggetto *“Compiti e Responsabilità del RSPP”* di 1 giornata rivolto a n. 2 dipendenti;
- Master in materia di Appalti Pubblici di Servizi e Forniture e Codice degli Appalti di 5 giornate rivolto a 1 dipendente;
- Master in materia di Project Manager delle Opere Pubbliche di 8 giornate rivolto a 1 dipendente;
- Master breve avente ad oggetto: *“il responsabile per la transizione al digitale Norme, organizzazione e tecnologie”* di 4 giornate rivolto a 5 dipendenti (di cui 4 dirigenti);
- Corso a distanza avente ad oggetto *“I pagamenti informatizzati – linee guida AGID”* rivolto a n. 5 dipendenti;
- Corso in materia di appalti pubblici concernente le procedure di gara di 3 giornate rivolto a 3 dipendenti;
- Corso in house in materia di digitalizzazione della p.a. di 2 giornate rivolto a 48 dipendenti;
- Corso avente ad oggetto la gestione della ragioneria negli EE.LL. di 5 giornate rivolto a 8 dipendenti.
- Master avente ad oggetto: *“il responsabile per la transizione al digitale Norme, organizzazione e tecnologie”* di 4 giornate rivolto a 3 dipendenti.

In continuità con la programmazione formativa realizzata nel 2019, anche nel corso dell'anno 2020 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 1, 4 e 5 (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 PTPC.

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 (RPC).

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 gennaio 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 febbraio 2014); la violazione degli obblighi di comportamento contenuti in esso, ivi compresi quelli relativi all'attuazione del PTPC, è fonte di responsabilità disciplinare a carico di dipendenti e dirigenti, oltre che di eventuale responsabilità civile, amministrative 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.

Ai sensi dell'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 del Codice di comportamento in vigore (con riguardo agli articoli relativi ai conflitti di interesse, alla trasparenza e tracciabilità, nei rapporti privati e prevenzione) è subordinato all'approvazione (prevista entro i primi mesi dell'anno 2019) da parte dall'ANAC delle specifiche linee guida per l'adozione dei nuovi codici di comportamento cui le pubbliche amministrazioni devono attenersi (PNA 2018 par. 8). Nelle more dell'adozione delle linee guida, l'ANAC ha suggerito 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.).

Le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche sono state recentemente approvate, ex art. 54 del D.lgs. n. 165/2001 come modificato dalla L.190/2012,

dall'ANAC con Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 e dovranno necessariamente essere recepite da parte della Regione nell'aggiornamento e adeguamento al Codice in vigore.

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 1 e nella specifica area "affidamento dei lavori, servizi e fornitura" gli obiettivi specifici 4 e 5.

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

Nel corso dell'anno 2019 non si sono ricevute denunce di violazioni al codice di comportamento ricadenti sulle misure previste nel PTPC; in ogni caso, il monitoraggio da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione è costante e nel corso del 2019 sarà incrementato alla luce degli obiettivi strategici approvati con Deliberazione del C.d.A. n. 6/2020 (par. 1.2).

7 ALTRE INIZIATIVE

A rafforzamento delle azioni già a regime e positivamente sperimentate dal RPC, nel triennio 2020-2022, si introdurranno misure di controllo aggiuntive al sistema di prevenzione della corruzione volte a un controllo più incisivo e penetrante sull'attività amministrativa svolta dai Direttori dei Servizi mediante verifiche a campione non programmate sulle determinazioni assunte che si estendono anche agli atti istruttori.

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) 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'ERSU.

Viceversa, con riguardo alle posizioni apicali (Servizi) nel corso dell'anno 2019 è stato possibile attuare, integralmente, il criterio di rotazione fisica per la presenza di due Direttori/Dirigenti acquisiti in comando, oltre al Direttore Generale, in carica dal 13 novembre 2017 e cessato il 4 luglio 2019. La direzione generale è oggi affidata ad un nuovo dirigente in servizio dal 10 febbraio 2020.

Infatti, già dal primo febbraio 2018 le funzioni di competenza della Direzione del Servizio Diritto allo Studio e Attività Culturali sono state attribuite ad un altro dirigente acquisito in comando mentre il Servizio Patrimonio Lavori e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro è stato affidato ad un altro dirigente, acquisito in comando, dal 1° giugno 2018 e i due dirigenti appartengono a professionalità specifiche e tra loro infungibili. Per effetto dell'assegnazione dell'unico dirigente di ruolo dell'Ente ad altra struttura regionale Servizio Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale è stato affidato ad interim al Direttore del servizio Patrimonio, Lavori e Sicurezza dei Luoghi di Lavoro. 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 Appalti, Affari Legali e Generali, Bilancio e Personale che si avvale dell'Ufficio Appalti e Contratti.

Il succitato Servizio gestisce 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 la nuova organizzazione dell'Ente in forza della Determinazione del Direttore Generale n. 484/2018 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 4 previste) e di Responsabili di Ufficio esterni (n. 3 posizioni sulle 13 previste di cui n. 2 vacanti).

Tale istituto 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"*.

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 marzo 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 soggetti a tale misura eccezionale.

7.2 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. 8 aprile 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 e presso 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 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, che prevede i seguenti casi di incompatibilità:

1. Il dipendente non può esercitare attività commerciali, industriali o professionali ovvero assumere impieghi alle dipendenze di soggetti pubblici o privati.

2. Il dipendente può essere autorizzato ad espletare incarichi temporanei a favore di soggetti pubblici o ad assumere cariche in società non aventi fine di lucro.

3. Non è richiesta autorizzazione per le prestazioni rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o presso le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381 e ss. mm. ii., né per il percepimento di compensi derivanti:

- *dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;*
- *dalla utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;*
- *dalla partecipazione a convegni e seminari;*
- *da incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;*

- *da incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;*
- *da incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso di essi distaccati o in aspettativa non retribuita.*

4. Le autorizzazioni sono concesse dal Direttore Generale o dal Consiglio di Amministrazione qualora riguardino il Direttore Generale, nel rispetto dei criteri di cui al comma 8, dopo aver verificato che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e sempreché non ostino ragioni di opportunità in relazione alla necessità di assicurare la trasparenza dell'operato dell'Amministrazione. La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove, entro trenta giorni dalla presentazione, non venga adottata motivata determinazione di diniego.

5. L'Ente non può conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati dalla legge o da altre fonti normative.

6. Gli incarichi che non rientrino nei doveri d'ufficio, conferiti ai dipendenti direttamente dall'ente o, su sua designazione, da altri soggetti pubblici, devono essere svolti fuori dell'orario di lavoro. Può essere consentito che siano svolti durante l'orario di lavoro, con recupero dell'orario stesso, purché ciò non pregiudichi il regolare svolgimento delle attività dell'ufficio.

7. La direzione del servizio competente in materia di personale istituisce l'elenco degli incarichi attribuiti o autorizzati e delle cariche assunte con indicazione dei periodi e dei relativi compensi. L'elenco è annualmente pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

8. La violazione della disposizione di cui al comma 1 e la violazione del provvedimento negativo di cui al comma 3 costituiscono giusta causa di recesso. Le procedure per l'accertamento delle cause di recesso devono svolgersi in contraddittorio tra le parti.

9. Il Direttore del Servizio competente in materia di personale effettua verifiche periodiche anche a campione sui dipendenti dell'Amministrazione finalizzate all'accertamento dell'osservanza delle presenti disposizioni, anche tramite il servizio ispettivo regionale.

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 marzo 2014). Tale attività sarà svolta tutti gli anni.

Il D.lgs. n. 39/2013 prevede inoltre ulteriori ipotesi di inconfiribilità 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 le disposizioni di legge prevedono una inconferibilità assoluta, in tutti gli altri casi le cause di inconferibilità sono legate ad un arco temporale, allo spirare del quale, si dissolvono le limitazioni ostative previste.

La violazione la disciplina sulla inconferibilità 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 delle situazioni di incompatibilità ed inconferibilità.

Sempre in tema di incompatibilità, l'art. 53, comma 16-ter del D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii., 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. 15 del d.lgs. n. 39/2013 al Responsabile per la prevenzione della corruzione spetta la responsabilità di vigilanza 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 inconferibilità o incompatibilità

Completano il quadro normativo le disposizioni contenute nella Determinazione n. 833 del 03 agosto 2016 dell'ANAC, che ha introdotto le Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità 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 inconferibili 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 inconferibilità e di incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento da parte dei pubblici funzionari".

Nell'esercizio dei poteri assegnati dalle norme suseposte, il RPC può esercitare la prerogativa di dichiarare, nell'ipotesi di accertata sussistenza della causa di inconferibilità 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 inconferibilità ed incompatibilità si richiama inoltre la Legge R. 23 agosto 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 ostative allo svolgimento delle funzioni di pubblico amministratore previste dalla legge 18 gennaio 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.

Nel corso dell'anno 2019 non si sono registrate alcuna causa di inconfiribilità ed incompatibilità.

7.3. VERIFICHE E CONTROLLI SULLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI E NELLE ASSEGNAZIONI DEGLI INCARICHI: art.35-bis del D.lgs. N. 165/2001

La norma prescritta dall'art. 35-bis del D.lgs. n. 165/2001 (introdotta dalla L. n. 190/2012) presente 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 (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 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 febbraio 2019). In particolare, l'art. 35 - bis del D.lgs. n.165/2001 prescrive tassative ipotesi interdittive per il personale inciso da sentenza penale anche non passata in

giudicato che si estendono 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.lgs. 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 sentenza di riabilitazione.

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, pertanto, ha adottato 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'ERSU di Cagliari è Ente Strumentale, ha approvato, con deliberazione n. 30/15 del 16 giugno 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 aprile 2015 recante: *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*.

Per completezza si richiama la Legge n. 179 del 30 novembre 2017 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 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 ottobre 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 recentemente modificato con Delibera del 10 aprile n. 312).

I dipendenti sono stati, adeguatamente, informati dell'iter amministrativo 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 2019 non sono pervenute segnalazioni di illecito.

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

Nelle more dell'istituzione degli Uffici di "Staff" di supporto all'attività del Direttore Generale cui devolvere compiti di affiancamento al RPC in materia di anticorruzione, 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 RCP si riserva, nel corso del 2020, 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.

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.*

In caso di approvazione di varianti in corso d'opera, atti aggiuntivi, subappalti, sub affidamenti, proroghe e ripetizione dei servizi è previsto, sempre con cadenza 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 2020-2022 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 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 con le recenti sopra richiamate linee guida n. 15 di cui alla 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 RPC condurrà una aggiuntiva attività ispettiva a mezzo di un controllo diffuso sugli affidamenti diretti di beni, servizi e lavori preordinato a rilevare il rispetto del principio di rotazione nella scelta da parte della p.a. 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 recente L.R. n. 21 del 12 giugno 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."

Pertanto, risultano precluse ogni procedura autonome concorsuale di reclutamento di personale anche concernenti particolari figure professionali, specificamente riconducibili alle funzioni dell'Ente salvo specifiche deroghe concesse dalla Amministrazione regionale.

In tale ottica, sono state svolte, come già detto, nel corso del 2019, delle selezioni di nuovo personale 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 relativi 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 annuale, 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 2020, in attuazione degli obiettivi specifici approvati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 6/2020, 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 dicembre 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 maggio 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 gennaio 2014 succitata.

Sempre sul versante interno il sistema Regione si è, inoltre, dotato di proprie linee guida approvate con Deliberazione della Giunta Regionale n. 55/01 del 13 dicembre 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 PTPC anche oltre al rispetto di specifici obblighi di pubblicazione già contenuti in disposizioni vigenti.

In continuità con il previgente P.T.P.C. 2019-2021 anche per il presente aggiornamento l’organo politico con deliberazione C.d.A. n. 6 del 20 febbraio 2020 ha individuato quale obiettivo strategico basilare nel processo di sviluppo della trasparenza l’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.

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. Gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità operative per le amministrazioni sono raccolti nelle delibere ANAC (nn., 1310/2016, 1134/2017, 217/2017) 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 aprile 2016, pubblicato sulla GUUE il 04 maggio 2016 ed in vigore dal 25 maggio 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 febbraio 2019 quale Responsabile della Protezione dei Dati (DPO) il dott. Alessandro Inghilleri già DPO della Regione Autonoma della Sardegna a seguito di incarico conferito dal Presidente della Regione Sardegna con Decreto n. 47 del 23 maggio 2018 con ruolo e compiti indicati nella Deliberazione G.R. n. 53/1 del 28 novembre 2017.

Il dott. Alessandro Inghilleri sostituisce a far data dal 14 febbraio 2019 il previgente Responsabile della Protezione dei Dati la Società QSC cessata in data 13 febbraio 2019.

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 vigore.

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 PTPC 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 dei contenuti del PTTI all’interno del PTPC, che quindi non rappresenta un atto separato, ma costituisce parte integrante del PTPC come “apposita sezione”, che 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 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

Con il Comunicato del Presidente dell'ANAC del 28 ottobre 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) istituita con la delibera n. 831 del 3 agosto 2016 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016/2018 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) e, quale misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione, a indicarne il nome all'interno del PTPC.

Come già anticipato o 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 marzo 2015. L'assegnazione della Dott.ssa Angela Maria Porcu, il 05 luglio 2019, ad altra struttura regionale ha determinato la vacanza della RASA e, pertanto, si procederà nel corso del presente anno a disporre gli atti per l'individuazione del soggetto preposto all'AUSA.

Il citato documento viene confermato per il prossimo triennio 2020-2022 con automatico aggiornamento del Cronoprogramma.

14 ALLEGATO A - CRONOPROGRAMMA

CRONOPROGRAMMA ATTIVITÀ 2020- 2022																																					
ATTIVITÀ	2020												2021												2022												
	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												
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 trasparenza ed integrità	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																									

CRONOPROGRAMMA ATTIVITÀ 2020 - 2022																																										
ATTIVITÀ	2020												2021												2022																	
	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																	
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																																				

CRONOPROGRAMMA ATTIVITÀ 2020 - 2022																																				
ATTIVITÀ	2020												2021												2022											
	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		