ALLEGATO C
PROGRAMMAZIONE MISURE OBBLIGATORIE ED ULTERIORI

Misure Obbligatorie

A) Rispetto del Codice di Comportamento

Descrizione: Il Codice di Comportamento Nazionale dei dipendenti pubblici definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che tutti i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. Le previsioni del Codice sono integrate e specificate dai codici di comportamento adottati dalle singole amministrazioni. L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale è dotata di proprio Codice di Comportamento. Il Codice rappresenta uno strumento che attribuisce particolare importanza al rispetto delle regole di condotta sia in servizio che nei rapporti con il pubblico. Eventuali inosservanze delle norme in esso riportate da parte del personale possono anche determinare azioni disciplinari. Il suddetto Codice di comportamento viene consegnato ai nuovi assunti in modalità informatica, intendendosi per "consegna", nell'ottica della dematerializzazione, l'indicazione del link di riferimento sul sito dell'Ateneo.

Per il 2025/2027 si perseguono le seguenti azioni:

- **Consegna del codice di comportamento a tutto il personale neo-assunto;**
- **Formazione del personale attraverso l'erogazione di corsi che includano anche elementi del Codice di Comportamento.**

B) Astensione in caso di conflitto di interessi

Descrizione: L'Ateneo ha regolamentato gli obblighi di astensione in caso di conflitto di interessi per il proprio personale dipendente, sia all'interno del Codice di Comportamento, sia nella parte specifica degli ambiti della didattica, della ricerca, del personale docente e degli Spin-off. Inoltre, è stato predisposto il Servizio Ispettivo interno all'Ateneo, ai sensi della Legge n. 662/1999 ed Atto di Indirizzo MUR N. 39 del 14/05/2018. Nell'ambito degli appalti pubblici, in particolare, l'ANAC raccomanda alle stazioni appaltanti di prevedere adeguate misure per contrastare frodi e corruzione e per prevenire ogni ipotesi di conflitto di interessi nelle procedure di aggiudicazione degli appalti. A tal fine i membri delle commissioni selettive sono tenuti a rendere apposita dichiarazione di inesistenza di incompatibilità e/o conflitti di interessi.

Stato di adozione: è stata predisposta apposita modulistica che deve essere resa, a norma delle disposizioni vigenti in materia di autocertificazione, dagli interessati quali membri nelle varie commissioni selettive del contraente/affidatario.

Rischio	Misura	Sviluppo della misura	Indicatore
Conflitti di interessi nelle procedure selettive o di gara	Verifica delle autocertificazioni da parte degli uffici che gestiscono le procedure. Erogazione corsi di formazione	Anni 2025-2027. Attività formativa specifica per tutto il personale. Monitoraggio del RPCT sulla applicazione delle indicazioni attraverso le schede di rilevazione annuale	Controllo da parte degli uffici sulle autocertificazioni per un campione nella misura almeno del 10% Partecipazione ai corsi di formazione

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio del RPCT sull'applicazione delle indicazioni attraverso le schede di rilevazione annuale. Analisi e valutazione di soluzioni per situazioni o casistiche che presentino criticità.

C) Incompatibilità ed Inconferibilità degli incarichi

Descrizione: è previsto un sistema di garanzie sulla insussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti che assumono incarichi di titolari di posizioni dirigenziali che l'amministrazione intende conferire.

Stato di adozione della misura: è acquisita e pubblicata apposita dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità ed inconferibilità.

Rischio	Misura	Sviluppo della misura	Indicatore
Mancanza di dichiarazioni di assenza di situazioni di incompatibilità ed inconferibilità	Pubblicazione delle dichiarazioni da parte degli uffici che gestiscono le procedure. Verifica delle autocertificazioni da parte degli uffici che gestiscono le procedure.	Anni 2025-2027. Monitoraggio del RPCT sull'applicazione della misura. Attività formativa per il personale	Regolare pubblicazione delle dichiarazioni da parte degli uffici che gestiscono le procedure

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentino criticità.

D) Attività ed incarichi extraistituzionali

Descrizione: ottemperanza alle previsioni di legge in materia di conferimento di incarichi extra istituzionali. A tal riguardo è opportuno sottolineare che, relativamente alle incompatibilità dei docenti in ambito degli affidamenti di consulenze/incarichi (ad es. CTP e CTU), recenti sentenze della giurisprudenza contabile hanno definitivamente chiarito la legittimità delle consulenze fornite da Professori Universitari a tempo pieno, qualunque sia il loro oggetto ed indipendentemente dalla tenuta di partita IVA del soggetto dichiarante, purché dette consulenze non abbiano il carattere dell'abitudine. Oltre all'autorizzazione richiesta all'interessato per l'espletamento delle consulenze non abituali, l'Area Risorse Umane deve verificare eventuali situazioni che possano determinare conflitto di interessi, anche potenziale, e quindi pregiudizievole per l'esercizio imparziale delle funzioni rivestite. In proposito, con due recenti Sentenze, la Corte dei Conti ha tracciato le coordinate delle cc.dd. 'incompatibilità assolute' e delle cc.dd. 'mere consulenze' espletabili da parte dei Docenti universitari. La Corte dei Conti (Sez. II, 31 ottobre 2023, n. 310) ha chiarito che la scelta fatta dai Docenti universitari del regime d'impegno a tempo definito, seppure indubbiamente renda meno stringente il regime delle incompatibilità, non "sterilizza" totalmente il divieto di assunzione di cariche aziendali presso società private costituite a fine di lucro, rientrando una tale assunzione nel perimetro delle c.d. "incompatibilità assolute". La Corte dei Conti (Sez. III App., 31 ottobre 2023 n. 447) ha inoltre chiarito che è consentito ai Professori e ai Ricercatori a tempo pieno, lo svolgimento di attività extra istituzionali realizzate in favore di privati o enti pubblici ovvero per motivi di giustizia, purché prestate senza vincolo di subordinazione ed in mancanza di un'organizzazione di mezzi e di persone preordinata al loro svolgimento. Trattasi della c.d. "mera consulenza" consentita a patto che, per un verso, deve distinguersi dal lavoro dipendente e, per altro verso, deve distinguersi dall'appalto di servizi e anche dall'attività libero-professionale. Il contenuto deve, cioè, consistere in una prestazione di opera intellettuale, avente necessariamente carattere scientifico, resa da un esperto nel proprio campo disciplinare; deve essere svolta in modo non subordinato, ma anche non organizzato e non implicante il compimento di attività tipicamente riconducibili alle figure professionali di riferimento; non deve comprendere prestazioni di carattere strumentale o esecutivo; deve concludersi con un parere, una relazione o uno studio; deve infine essere svolta in modo occasionale, non abituale, né continuativo.

Stato di adozione: l'Ateneo di Cassino è dotato di apposita regolamentazione disciplinante le

condizioni previste dalla normativa in merito alle autorizzazioni in argomento, prevedendo le tipologie di attività compatibili e quelle che possono precludere l'incarico.

Inoltre, è stato anche predisposto il Servizio Ispettivo interno all'Ateneo, ai sensi della legge n. 662/1999 ed Atto di Indirizzo MIUR N. 39 del 14/05/2018.

Rischio	Misura	Sviluppo della misura	Indicatore
Dichiarazioni mendaci in ordine all'esistenza di situazioni di incompatibilità e conflitti di interessi	verifica delle autocertificazioni da parte degli uffici che gestiscono le procedure	Anni 2025-2027. Monitoraggio del RPCT sugli adempimenti degli uffici relativi alle autorizzazioni necessarie, attraverso le schede di rilevazione annuale. Attività formativa specifica per tutto il personale	Controllo da parte degli uffici sulle eventuali autocertificazioni per un campione nella misura almeno del 10%

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio del RPCT sugli adempimenti degli uffici relativi alle autorizzazioni necessarie attraverso le schede di rilevazione annuale. Analisi e valutazione di soluzioni per situazioni o casistiche che presentino criticità.

E) Rotazione del personale/Segregazione delle funzioni

Descrizione: Lo strumento della rotazione del personale consiste nell'assicurare l'alternanza tra più soggetti nell'assunzione di decisioni e nella gestione di procedure in determinate aree considerate a maggior rischio corruttivo. L'Autorità Nazionale Anticorruzione nei PNA ha sottolineato l'importanza della rotazione distinguendo tra:

Rotazione ordinaria

A tal riguardo, nei provvedimenti di assegnazione del personale a nuovi incarichi, viene indicata l'espressione "*è provvisoriamente assegnato*", in quanto il dipendente interessato, dopo un periodo di permanenza nella struttura di nuova destinazione, potrà essere trasferito in un altro Ufficio. Vale la pena inoltre precisare che tale misura non risulta sempre applicabile nei casi di professionalità infungibili, riguardante cioè quelle figure professionali in possesso di determinate competenze e specifica qualifica professionale (come di seguito precisato per aspetti di abilitazioni, iscrizioni in albi professionali etc.) necessarie per poter prestare la propria attività lavorativa. Sussistono infatti alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente

correlata alle funzioni attribuite ai medesimi uffici. Ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo. La fattispecie in esame, in via esemplificativa, è applicabile agli Avvocati di Ateneo, agli Ingegneri, gli Architetti e ai Geometri abilitati, assegnati alle strutture tecniche dell'Ateneo. Si presti attenzione al fatto che, laddove non sia oggettivamente praticabile la misura della rotazione del personale (oltre che nei casi di infungibilità di alcune professionalità, anche ad es., in quelli di ridotte dimensioni dell'Ente o di appartenenza a tipologie particolari dello stesso), si possono adottare altre scelte organizzative, tra cui: modalità operative che favoriscono la condivisione delle attività fra gli operatori; ovvero la separazione delle attività operative, che i PNA dell'ANAC definiscono "segregazione delle funzioni". Quest'ultimo è uno strumento operativo di genesi aziendalista che ha l'obiettivo di prevenire frodi interne, il "SoD – *Segregation of Duties*" – che tuttavia letteralmente in italiano si traduce "separazione dei compiti", tant'è, che come inteso dalle aziende d'avanguardia, non prevede affatto la frammentazione tra più funzioni del flusso di lavoro operativo, bensì e piuttosto, la separazione delle attività operative, le quali permangono sotto una imputabilità esclusiva, come ad es. l'assegnazione a differenti impiegati di competenze relative a:

- a) svolgimento di approfondimenti istruttori e ricognizioni;
- b) predisposizione di determinazioni;
- c) concretizzazione delle risoluzioni adottate;
- d) posa in essere dei controlli;
- e) ovvero, ancora, separando incombenze di pianificazione, da quelle di messa in opera di accordi, patti, convenzioni, contratti, obbligazioni.

Recentemente è stato disposto il nuovo Organigramma delle strutture dell'Ateneo, pertanto le rotazioni di personale nel periodo 2025/2027 potranno essere riferite anche a quelle unità di personale che in virtù di tale nuovo assetto non siano già transitati nelle nuove assegnazioni di ufficio.

Rischio	Misura	Sviluppo della Misura	Indicatore
Corruzione e cattiva amministrazione	Rotazione Ordinaria	Anni 2025-2027 Rotazione di unità di personale tecnico – amministrativo e bibliotecario compatibilmente con esigenze e dotazioni organiche, salvo i casi di abilitazioni e iscrizioni in	Rotazione dipendenti nella misura minima del 5%

		albi necessarie per determinate professionalità infungibili	
--	--	---	--

Monitoraggio adozione ed efficacia della misura: Nel triennio 2025-2027 si prevede il reclutamento di personale TAB, tramite procedure c.d. ex PEV e/o di Concorso pubblico. Ciò agevererà il reperimento di nuove professionalità e la conseguenza di una più facile applicazione della misura di rotazione ordinaria del personale.

F) Rotazione straordinaria

Descrizione: La rotazione straordinaria è disciplinata dal D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., che attribuisce alle amministrazioni il compito di procedere alla rotazione del personale nel caso di procedimenti penali o disciplinari riferibili a condotte di natura corruttiva e in ogni altro caso previsto dalla vigente normativa. L'ANAC raccomanda alle Pubbliche Amministrazioni di prestare particolare attenzione per la rotazione straordinaria, sollecitando le amministrazioni a gestire le situazioni in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della misura. La rotazione straordinaria è una misura cautelativa che l'Amministrazione valuterà di adottare in caso di ragioni di opportunità, nella pendenza di procedimenti penali per condotte di natura corruttiva a carico del personale dipendente e in ogni altro caso previsto dalla legge vigente, fermo restando quanto previsto altresì in conseguenza di Sentenza definitiva di condanna e quale effetto non discrezionale dei provvedimenti da adottare, anche in relazione al contenuto della decisione giurisdizionale (ad es. pene accessorie etc.). Peraltro è obbligatorio per i dipendenti comunicare all'Amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio e in ogni altro caso previsto dalla legge. L'Ateneo di Cassino ha applicato tale istituto della rotazione straordinaria in anni passati a seguito di situazioni che hanno indotto l'Amministrazione, al fine di salvaguardare i principi della massima correttezza amministrativa, trasparenza e legalità, alla sostituzione del personale preposto alla titolarità organizzativa di alcuni particolari Uffici esposti ad un maggior rischio di corruzione, in conseguenza di eventi aventi rilievo rispetto ai suddetti parametri. Allo stato non si segnalano situazioni tali da indurre l'applicazione dell'istituto medesimo.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: Applicazione della misura da parte dell'Area Risorse Umane al verificarsi dei presupposti di cui all'art. 16, co. 1, lett. 1-quater, del d.lgs. 165/2001 – PNA 2019-

2021 – Delibera ANAC n. 215 del 2019;

Sviluppo della misura per l'anno 2026: Applicazione della misura da parte dell'Area Risorse Umane al verificarsi dei presupposti di cui all'art. 16, co. 1, lett. 1-quater, del d.lgs. 165/2001 – PNA 2019-2021 – Delibera ANAC n. 215 del 2019;

Sviluppo della misura per l'anno 2027: Applicazione della misura da parte dell'Area Risorse Umane al verificarsi dei presupposti di cui all'art. 16, co. 1, lett. 1-quater, del d.lgs. 165/2001 – PNA 2019-2021 – Delibera ANAC n. 215 del 2019.

G) Tutela del Dipendente che effettua Segnalazione di illecito (Whistleblower)

Descrizione:

Il D.Lgs. 24/2023 ha ampliato la gamma di garanzie e l'ambito di applicazione della disciplina già normata dall'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001, aggiunto dall'art.1 c.51 della L. 190/2021, e modificato dalla L. n. 179/2017 "*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di pubblico impiego o privati*". Sono così fornite ampie garanzie al soggetto che segnala illeciti assicurando allo stesso la tutela dell'anonimato, oltre che il divieto di discriminazione e di atti ritorsivi quali conseguenza delle segnalazioni. L'ANAC già con la Delibera n. 469/2021 contenente Linee Guida in materia di tutela del c.d. Whistleblowing, e poi anche successivamente ha richiamato l'attenzione sull'ambito specifico di segnalazione di condotte illecite, ribadendo che il segnalante deve essere garantito da qualsiasi tipo di ritorsione diretta ed indiretta. Con successiva Delibera n.311 del 12 luglio 2023 l'ANAC ha sostituito le Linee Guida adottate dall'Autorità con la Delibera n.469/2021 fatto salvo il regime transitorio. Le nuove Linee Guida sono state riscritte dall'ANAC in conformità al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 che ha recepito la Direttiva (UE) 2019/1937. La nuova disciplina è orientata, da un lato, a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media. Dall'altro, è strumento per contrastare e prevenire la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato. Chi segnala, fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni. Tale protezione viene, ora, ulteriormente rafforzata ed estesa a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione, a conferma dell'intenzione, del legislatore europeo e italiano, di creare condizioni per rendere l'istituto in questione un importante presidio per la legalità e il buon

andamento della pubblica amministrazione.

Al riguardo l'Ateneo di Cassino ha adottato le seguenti misure:

- con D.R. n. 223 del 16/03/2023 è stato emanato il Regolamento interno per la tutela del Whistleblowing;
- è stato attivato apposito canale telematico "WHISTLEBLOWING PA" direttamente accessibile dalla pagina Amministrazione Trasparente, per la segnalazione di illeciti per i dipendenti e tutti gli stakeholders;
- è stato inserito nella sezione Amministrazione Trasparente apposita pagina informativa sui contenuti e modalità delle segnalazioni;

Pertanto si programmano le misure come da tabella che segue:

Rischio	Misura	Sviluppo Misura	Indicatore
Attività corruttive e cattiva gestione del whistleblowing	Applicazione della disciplina di tutela del c.d. soggetto whistleblower	Anni 2025-2027: Esame delle segnalazioni e adozione dei relativi provvedimenti di competenza. Eventuale interazione con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari, con l'Autorità Giudiziaria, con la Corte dei Conti, con l'Anac.	Tipologia delle segnalazioni
	Formazione in ambito di prevenzione della corruzione	Anni 2025-2027 Erogazione a tutto il personale di formazione in materia di prevenzione della corruzione e di altri fenomeni di cattiva amministrazione	Partecipazione ai corsi di formazione

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Esame delle segnalazioni e loro tipologia.

H) Attività di Formazione ed Informazione del Personale

Descrizione: Elemento fondamentale per prevenire il rischio di corruzione, come previsto espressamente dalle disposizioni normative in materia, è rappresentato da un'attività formativa predisposta per sensibilizzare i dipendenti sui temi dell'etica e della legalità. Aspetto sostanziale per le misure indicate nei vari processi amministrativi è quindi la necessità di attivare percorsi formativi. È pertanto prevista annualmente l'approvazione di un piano della formazione, da parte del Consiglio d'Amministrazione previa consultazione delle OO.SS. di Ateneo. Le finalità dell'integrità, della trasparenza e della competenza del pubblico dipendente sono ormai imprescindibili. Per tali

obiettivi, determinati dalle istituzioni nazionali e sovranazionali, viene inoltre inviata a tutto il personale docente, tecnico-amministrativo e bibliotecario, la Circolare “*InForm@Mentis*” a cura dell’Ufficio Anticorruzione e Trasparenza, che è risultato uno strumento utile per le finalità sopra richiamate. Infatti, in adempimento di tali precisi obblighi, la Circolare ha lo scopo di agevolare pertinenti e aggiornate competenze di tutto il personale di Ateneo direttamente alla propria postazione. Il piano prevede la trasmissione di Circolari sul cuore di direttive, orientamenti e pareri della recentissima giurisprudenza, degli organismi nazionali, e delle Authorities di Stato. Particolare attenzione è quindi dedicata all’aggiornamento costante sulle più autorevoli decisioni del Consiglio di Stato, dei Tar, della Corte dei Conti e sulle più attuali risoluzioni ANAC, del Garante Privacy e di altre Autorità Nazionali; tutto ciò a bussola di diritto vivente sulla legittimità delle procedure amministrative, ma anche sulla liceità del contegno individuale di funzionari ed impiegati. L’obiettivo è il *tuning* costante sulla legittimità dei procedimenti amministrativi e sui processi operativi, attraverso un approccio lavorativo lecito che gradualmente diventi sicuro e consapevole, come più volte sollecitato dai Piani Nazionali Anticorruzione (a partire dallo storico PNA 2013, fino agli aggiornamenti più odierni) anche sotto la spinta del GRECO (Gruppo di Stati contro la Corruzione – l’Organo Anticorruzione del Consiglio d’Europa). In un’epoca di stratificazioni di fonti e relative interpretazioni è ormai imprescindibile, imperativo, l’aggiornamento in tali campi che sia continuo e a trecentosessanta gradi, ossia finalizzato a permettere al funzionario di vedere il quadro operativo nel suo insieme, facendo un passo avanti rispetto al singolo procedimento amministrativo in cura. Le Circolari hanno il traguardo di una fruibilità multidisciplinare al fine di sostenere l’integrità comportamentale, la liceità e la trasparenza operativa, ma anche le abilità lavorative, la serenità e la piena tranquillità d’azione; al contempo stimolando le legittime aspettative di crescita professionale e di carriera del personale. Pertanto le Circolari si presentano come uno strumento utile per implementare l’accuratezza operativa, il rigore, la legalità e la legittimità, la chiarezza dei processi; il tutto sia nella prospettiva generale dell’Ateneo che del singolo impiegato anche quale utile strumento di deflazione del contenzioso interno ed esterno. Oggi il termine “corruzione” è spesso abusato, soprattutto in materia penale. Tale termine deriva dal latino “*cum e rumpere*”, dal quale emerge una rottura rispetto all’integrità richiesta per il ruolo pubblico nel quale non può risultare violato il patto di fiducia con chi ha accordato il potere e con la stessa collettività. La corruzione di un funzionario pubblico, di un impiegato, rispecchia questa immagine di rottura di un patto, di sviamento dell’utilizzo di un potere per un fine diverso che non è quello che lo lega alla collettività stessa. In questo senso il funzionario pubblico assolve ad una funzione fondamentale:

quella di latore del pubblico potere, di immedesimazione con lo stesso, di cui è personificazione materiale ed intellettuale. Quindi la lotta alla corruzione si attua anche cambiando la prospettiva del proprio lavoro, tenuto conto del fatto che è emerso che alla base di comportamenti di *malagestio* vi è spesso un aspetto “culturale” e che, quindi, appare utile investire sulla informazione che possa sensibilizzare a far propri i comportamenti di prevenzione di tali eventi e condotte in ambito pubblico, con vantaggio per l’Amministrazione ed il contesto socio-economico collegato.

I) Contrattualistica Pubblica

Descrizione: In riferimento alla prevenzione della corruzione in materia di contrattualistica pubblica sono previste misure per i processi esposti a rischio corruttivo o di cattiva amministrazione. Si prevede una programmazione come da tabelle che seguono:

Rischio	Tipologia di Misura	Sviluppo della misura	Indicatore
Poca chiarezza negli affidamenti. Multipli affidamenti in capo al medesimo operatore economico.	Tracciabilità degli affidamenti diretti. Tracciabilità degli affidamenti diretti in capo agli stessi operatori economici. Verifiche da parte degli uffici che gestiscono le procedure sulle autocertificazioni circa l’inesistenza di conflitti di interesse. Monitoraggio ed eventuale audit da parte del RPCT	Per gli anni 2025/2027 rispetto della disciplina sugli affidamenti attraverso MEPA, e attraverso altre procedure a disposizione dell’Amministrazione.	Gestione degli affidamenti in conformità a leggi e regolamenti
Mancata rotazione dei membri delle commissioni selettive	Monitoraggio ed eventuale audit da parte del RPCT coinvolgendo il Dirigente responsabile dell’Area di riferimento sull’applicazione del principio di rotazione	Per gli anni 2025/2027 monitoraggio ed eventuale audit con particolare riguardo a cause di mancata rotazione dei membri delle commissioni selettive del contraente/affidatario	Assenza della rotazione
Mancato rispetto delle procedure inerenti alla somministrazione e gestione del Patto d’Integrità	Monitoraggio ed eventuale audit da parte del RPCT coinvolgendo il Dirigente responsabile dell’Area di riferimento	Per gli anni 2025/2027 monitoraggio ed eventuale audit sulle cause relative al mancato rispetto delle procedure inerenti alla somministrazione e gestione del Patto d’Integrità	Assenza della predisposizione di procedure ad hoc

Rotazione del personale per commissioni gare d’appalto

Descrizione: rotazione dei membri individuati per le commissioni di gara al fine di evitare che per la stessa tipologia di gara sia nominato più volte consecutive lo stesso membro di commissione.

Stato di adozione: la misura è attuata secondo le compatibilità e le professionalità presenti all'interno dell'organico.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: Monitoraggio ed Audit del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentino criticità.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: Monitoraggio ed Audit del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentino criticità.

Sviluppo della misura per l'anno 2027: Monitoraggio ed Audit del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentino criticità.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Somministrazione di schede e questionari da parte del RPCT sulle verifiche degli adempimenti e sull'attuazione delle misure da parte degli uffici interessati.

J) Formazione delle Commissioni di concorso e di gara ed assegnazione agli uffici

Descrizione: La formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari è disciplinata da disposizioni normative e regolamentari. In particolare, i componenti delle Commissioni di concorso pubblico, presa visione dell'elenco dei candidati devono rilasciare apposita dichiarazione ai sensi dell'art. 47 DPR 445/2000 circa l'inesistenza di situazioni di incompatibilità di cui agli artt. 51 e 52 c.p.c. tra essi e i partecipanti al concorso, dovendo astenersi e segnalare ogni situazione, anche potenziale, di conflitto d'interessi. Nelle Commissioni di concorso per l'assunzione del personale deve essere garantita la rotazione dei membri. Vanno adottate verifiche per le autocertificazioni inerenti al possesso dei requisiti.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: Monitoraggio attraverso le schede di rilevazione annuale ed eventuale audit del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentino criticità.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: Monitoraggio attraverso le schede di rilevazione annuale ed eventuale audit del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentino criticità.

Sviluppo della misura per l'anno 2027: Monitoraggio attraverso le schede di rilevazione annuale ed eventuale audit del RPCT sull'applicazione delle indicazioni. Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentino criticità.

L) Svolgimento attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage)

Descrizione: Con recentissime Linee Guida adottate con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024 (pubblicate il 13 novembre 2024) l'ANAC ha ricordato che tra le misure di prevenzione della corruzione, particolare rilievo assume il divieto di pantouflage. In particolare, tale misura agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro con una pubblica amministrazione. Si tratta di un'ipotesi di incompatibilità successiva che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di inconfiribilità, ossia i divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico, e di incompatibilità, ossia il divieto di cumulo di più cariche o incarichi. In coerenza con le disposizioni normative previste all'art.53 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., è necessario adottare misure atte ad evitare che dipendenti pubblici che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Pubbliche Amministrazioni, svolgano nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione stessa. La normativa sul divieto del pantouflage prevede inoltre particolari conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto conferito in violazione del divieto, e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferiti incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la Amministrazione per i successivi tre anni e sono tenuti a restituire i compensi percepiti ed accertati per tali incarichi.

Per il periodo 2025/2027 si programmano le seguenti misure:

Rischio	Misura	Sviluppo della misura	Indicatori
Incompatibilità successiva (Pantouflage)	Dichiarazione da parte del dipendente da rendere prima della cessazione dal servizio, di impegno a rispettare il divieto di pantouflage	Raccolta da parte dell'Area Risorse Umane delle dichiarazioni "anti-pantouflage" dei dipendenti in procinto della cessazione dal servizio e relative verifiche	Rispetto della disciplina normativa
	Attività di formazione del personale	Organizzazione di corsi di formazione per il personale in servizio	Partecipazione ai corsi di formazione

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentino criticità.

M) Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

Descrizione: ai fini di una efficace strategia anticorruzione sono possibili momenti di confronto e/o

forme di consultazione per il coinvolgimento degli utenti e delle organizzazioni portatrici di interessi collettivi (Stakeholders).

Stato di adozione: L'Ateneo ha negli anni ritenuto utile raccogliere idee e proposte del personale universitario, degli studenti, delle Organizzazioni Sindacali e di altri portatori di interesse.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: L'Ateneo punterà a raccogliere e valutare eventuali suggerimenti formulati dai vari portatori di interesse.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: L'Ateneo punterà a raccogliere e valutare eventuali suggerimenti formulati dai vari portatori di interesse.

Sviluppo della misura per l'anno 2027: L'Ateneo punterà a raccogliere e valutare eventuali suggerimenti formulati dai vari portatori di interesse.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: analisi e valutazione di possibili suggerimenti e idee.

N) Interventi inerenti alla Trasparenza

Descrizione: Il D.Lgs. n. 33/2013 definisce la trasparenza come accessibilità delle informazioni riguardanti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni allo scopo di favorire la visibilità delle funzioni istituzionali. Essa costituisce il presupposto necessario per realizzare una buona amministrazione e prevenire i fenomeni corruttivi. In funzione del suddetto scopo la trasparenza è stata declinata per livelli di fruibilità delle informazioni da parte degli stakeholders. In particolare si assicura l'accessibilità delle informazioni e dati inerenti all'Amministrazione contenuti nella pagina Amministrazione Trasparente. A tal riguardo non va tuttavia sottovalutata la necessità di bilanciare e armonizzare gli obblighi di pubblicazione dei dati e delle informazioni con quanto previsto dal Regolamento Europeo sulla Privacy (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati. Regolamento UE 676/2016) pubblicato nella GUUE L119 del 4 maggio 2016 ed entrato in vigore il 25 maggio 2018. Ai fini del contemperamento tra disposizioni sulla trasparenza e disposizioni in materia di tutela dei dati personali le pubblicazioni vanno effettuate tenendo conto di quanto riportato nell'Allegato D del presente PIAO.

MISURE ULTERIORI

O) Patto di Integrità

Descrizione: il Patto d'integrità stabilisce la reciproca e formale obbligazione dell'Amministrazione e dei partecipanti alle gare a conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e

correttezza nonché l'espresso impegno di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, ai fini dell'assegnazione del contratto e/o per distorcere la relativa corretta esecuzione.

Stato di adozione: il Patto di Integrità è già utilizzato dall'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentino criticità.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentino criticità.

Sviluppo della misura per l'anno 2027: Analisi e valutazione di soluzioni per eventuali situazioni o casistiche che presentino criticità.

Monitoraggio adozione ed efficacia della misura: Monitoraggio del RPCT sull'adempimento e relativa attuazione attraverso le schede di rilevazione annuale.

P) Verifiche su autocertificazioni rese ai sensi del DPR n. 445/2000 e ss.mm.ii.

Descrizione: Considerato il diffondersi del ricorso all'autocertificazione a seguito della disciplina introdotta già dal DPR n. 445/2000, è necessario porre attenzione allo strumento delle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio ricevute nell'ambito dei procedimenti amministrativi attuati dagli uffici.

Stato di adozione: L'utilizzo dell'istituto giuridico delle autocertificazioni e delle dichiarazioni sostitutive di certificazioni è oggi ampiamente sviluppato nell'ambito dei procedimenti curati dagli uffici dell'Ateneo. Ciò in un'ottica acceleratoria e semplificatoria nella gestione delle procedure. È necessario che a tali strumenti di gestione dei procedimenti facciano seguito gli opportuni controlli.

Rischio	Misura	Sviluppo della Misura	Indicatore
Benefici conseguiti a seguito di dichiarazioni mendaci	Verifiche da parte degli uffici che gestiscono le procedure nella misura almeno del 10% delle autocertificazioni ricevute	Anni 2025-2027 verifica delle autocertificazioni da parte dei responsabili dei procedimenti	eventuali dichiarazioni mendaci

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: monitoraggio sull'adempimento della misura da parte del Responsabile anticorruzione attraverso le schede rilevazione annuale.

Q) Attività di monitoraggio interno da parte del RPCT in collaborazione con i titolari di posizioni organizzative

Descrizione: il RPCT svolge attività di controllo interno sugli atti e sui procedimenti prodotti dall'Amministrazione. Il monitoraggio rappresenta il momento per la verifica del buon funzionamento delle misure programmate. È operato un monitoraggio di primo livello che attiene ai processi e sottoprocessi con riguardo all'attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza. Tale monitoraggio è effettuato tramite la compilazione di apposite schede di rilevazione. È altresì operato un monitoraggio speciale di secondo livello che vede il coinvolgimento dei Direttori d'Area e dei referenti dei processi più sensibili.

Stato di adozione: Nel corso del 2024 è stato operato un monitoraggio di primo livello che ha riguardato processi e sottoprocessi con riguardo all'attuazione delle misure di anticorruzione e trasparenza. È stato altresì operato un monitoraggio speciale di secondo livello che ha visto il coinvolgimento dei Direttori d'Area di Ateneo. È stato, inoltre, disposto uno speciale monitoraggio con il Responsabile dei Procedimenti Amministrativi relativi al IX Ciclo di Specializzazione per le attività di sostegno didattico agli alunni con disabilità e con il Responsabile della rendicontazione delle iniziative dell'Ateneo derivanti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il RPCT ha altresì tenuto un approfondito Audit anticorruzione con i Direttori d'Area responsabili delle strutture d'Ateneo.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: il controllo viene effettuato attraverso schede e questionari di rilevazione. È anche eseguito l'audit dei Direttori d'Area responsabili delle strutture d'Ateneo.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: il controllo viene effettuato attraverso schede e questionari di rilevazione. È anche eseguito l'audit dei Direttori d'Area responsabili delle strutture d'Ateneo.

Sviluppo della misura per l'anno 2027: il controllo viene effettuato attraverso schede e questionari di rilevazione. È anche eseguito l'audit dei Direttori d'Area responsabili delle strutture d'Ateneo.

Monitoraggio Adozione ed Efficacia della Misura: Relazione annuale RPCT.

R) Adozione di misure per garantire l'esercizio del diritto di "Accesso Civico"

Descrizione: il D.Lgs. n. 33/2013 ha introdotto importanti innovazioni, tra le quali l'accesso civico, che ha una rilevanza di grande impatto nella Pubblica Amministrazione in tema di Trasparenza degli atti prodotti. L'accesso civico si configura come il diritto di chiunque di chiedere la pubblicazione dei documenti, le informazioni o i dati che le Pubbliche Amministrazioni abbiano omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo. A differenza del diritto di accesso di cui alla legge n. 241/1990 e ss.mm. ii.,

la richiesta è gratuita e non deve essere motivata. Inoltre si differenzia dall'Accesso Generalizzato.

Stato di adozione: sul sito istituzione dell'Ateneo, nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri contenuti" è riportata la procedura per l'accesso civico.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: eventuale aggiornamento delle indicazioni procedurali e dei moduli pubblicati sul sito web.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: eventuale aggiornamento delle indicazioni procedurali e dei moduli pubblicati sul sito web.

Sviluppo della misura per l'anno 2027: eventuale aggiornamento delle indicazioni procedurali e dei moduli pubblicati sul sito web.

S) Diritto all'Accesso Generalizzato

Descrizione: Il D.Lgs. 97/2016 ha modificato e integrato il D.Lgs. 33/2013, introducendo, tra l'altro, il cosiddetto F.O.I.A. (*Freedom Of Information Act*) – Accesso Generalizzato, prevedendo, in particolare una nuova forma di accesso a dati, documenti ed informazioni detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni. Con l'Accesso Generalizzato viene garantito il diritto di chiunque di accedere a tutti i dati, documenti ed informazioni detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori, rispetto a quelli oggetto di obbligo di pubblicazione, ai sensi del precitato D.Lgs. n. 33/2013 art. 5, comma 2, come novellato dal D.Lgs. 97/2016.

Stato di adozione: sul sito istituzione dell'Ateneo, nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Altri contenuti" è riportata la procedura per l'accesso generalizzato.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: eventuale aggiornamento delle indicazioni procedurali e dei moduli pubblicati sul sito web.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: eventuale aggiornamento delle indicazioni procedurali e dei moduli pubblicati sul sito web.

Sviluppo della misura per l'anno 2027: eventuale aggiornamento delle indicazioni procedurali e dei moduli pubblicati sul sito web.

T) Registro degli Accessi

Descrizione: la Delibera Anac n. 1309 del 28 dicembre 2016, con cui sono state adottate le Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui agli articoli 5 e 5-bis D.Lgs. n. 33 del 14/03/2013, così come modificato dal D.Lgs. 97/2016, prevede l'istituzione e la pubblicazione di un Registro per tutte le tipologie di accesso, che

pertanto è stato istituito presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP). È possibile visionare il medesimo documento nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: aggiornamento del Registro a cura del Responsabile dell'URP.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: aggiornamento del Registro a cura del Responsabile dell'URP.

Sviluppo della misura per l'anno 2027: aggiornamento del Registro a cura del Responsabile dell'URP.

U) Assegnazione di obiettivi operativi al personale titolare di posizione organizzative in coerenza con le disposizioni in ambito della prevenzione della corruzione come previsto dal piano integrato di riferimento

In coerenza con le disposizioni contenute nella Legge 190/2012, l'Amministrazione ha individuato per il personale titolare di posizioni organizzative anche obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nell'ottica di integrazione tra i vari documenti di pianificazione. Per l'individuazione degli obiettivi organizzativi ed operativi si fa rimando alla sottosezione Valore Pubblico e Performance del PIAO.

V) Gestione Reclami e Segnalazioni

Descrizione: L'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale, per semplificare e rendere comprensibile l'azione amministrativa, ha redatto apposito Regolamento per la gestione dei reclami e delle segnalazioni da parte dell'utenza e degli *stakeholders*. È stata predisposta apposita modulistica per effettuare le operazioni in questione.

Sviluppo della misura per l'anno 2025: eventuale aggiornamento delle procedure da parte del Responsabile dell'ufficio competente.

Sviluppo della misura per l'anno 2026: eventuale aggiornamento delle procedure da parte del Responsabile dell'ufficio competente.

Sviluppo della misura per l'anno 2027: eventuale aggiornamento delle procedure da parte del Responsabile dell'ufficio competente.

W) Gestione del contenzioso

Descrizione:

Con D.R. nr. 693 del 20/09/2019 è stato emanato il Regolamento di disciplina dei patrocinii legali e

con D.R. nr. 34 Del 16/01/2020 è stato emanato il Regolamento per il funzionamento del Settore Attività Legali. I legali interni sono dotati di discrezionalità professionale e di natura tecnica in ordine alla scelta della tipologia e del contenuto degli atti giudiziari da porre in essere, mentre le scelte discrezionali circa l'attivazione, resistenza nei vari gradi di giudizio, il ricorso al libero Foro, la scelta dei Legali esterni, la convenienza in ordine alla conclusione di accordi transattivi, rimangono riservate in capo al Rettore, al Consiglio D'Amministrazione e al Direttore Generale, ciascuno nell'ambito delle proprie attribuzioni. È dato costante aggiornamento alla Direzione Generale in ordine al corretto e tempestivo espletamento delle attività procuratorie. In relazione al rischio derivante dai relativi processi si prevede l'adozione delle seguenti misure:

Rischio	Misura	Sviluppo della misura	Indicatore
Omissioni o ritardi nelle attività procuratorie	Monitoraggio sul rispetto delle tempistiche di legge	Anni 2025-2027 eventuale implementazione della misura in collaborazione con i legali interni	spese legali e procedimenti di mediazione

X) Servizio Ispettivo di Ateneo

Ai sensi della normativa in materia di Servizio Ispezioni interne alle Amministrazioni (Legge 662/1996), con D.R. n. 872 del 28 novembre 2019 è stato emanato il Regolamento per il funzionamento del Servizio Ispettivo Interno all'Ateneo. Le finalità del documento in questione scaturiscono dalla necessità di accertare l'osservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità, divieto di cumulo di impieghi ed incarichi, conflitto di interessi anche potenziale da parte del personale, anche a tempo determinato, in servizio presso l'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale. La verifica può riguardare l'accertamento, anche sotto il profilo della prevenzione, dell'insorgere di situazioni di conflitto di interessi, richiamando la responsabilità disciplinare del personale Docente, dei Ricercatori, del Personale Tecnico Amministrativo e Bibliotecario e dei Collaboratori Esperti Linguistici in servizio presso l'Università. La competenza allo svolgimento del Servizio precitato è demandata ad un'apposita Commissione costituita da componenti docenti e non docenti.