

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TERAMO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023/2025

PROGRAMMA DI ATTIVITA' PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE - MISURE GENERALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

PROGRAMMA ANNO 2023

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DA IMPLEMENTARE			OBIETTIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE				MONITORAGGIO	RESPONSABILE DEL MONITORAGGIO
MISURA	MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DA IMPLEMENTARE	STRUTTURA / RESPONSABILE MISURE	OBIETTIVI	INDICATORI	TARGET	RISORSE		
Adeempimenti di trasparenza	Pubblicazione nel sito istituzionale dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione secondo le indicazioni contenute nel D. Lgs. 33/2013 e le altre prescrizioni vigenti	Responsabile della struttura coinvolta	Pubblicazione sul sito web di Ateneo, nelle apposite sezioni - sotto-sezioni, dei dati richiesti	Presenza sul sito web di Ateneo, nelle apposite sezioni sotto-sezioni, dei dati richiesti	100%	Risorse umane della struttura	Monitoraggio annuale della sezione amministrazione trasparente del sito web	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
		Aree / Servizi / Uffici Referenti per la trasparenza	Monitoraggio / rendicontazione: trasmissione al Responsabile della trasparenza di report di monitoraggio / rendicontazione	Report trasmessi/non trasmessi	100% entro i termini fissati dall'Ateneo		Analisi Report semestrale dei Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
		Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza	Rendicontazione adempimenti di trasparenza: relazione sull'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione con illustrazione dell'attività svolta in materia di trasparenza	Relazione trasmessa / non trasmessa	100% entro i termini fissati dall'ANAC		Nessun monitoraggio	Nessun monitoraggio
Perfezionamento del processo di gestione del rischio	Organizzazione di appositi incontri informativi e formativi in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza	Responsabile Ufficio Speciale per la trasparenza e l'anticorruzione	Gli incontri sono finalizzati a diffondere una maggiore responsabilizzazione dei referenti ed a fornire un'impronta culturale di più ampio respiro e favorire lo scambio di informazioni	Incontri di struttura attuati/non attuati	Almeno tre nell'anno in corso	Risorse umane della struttura	Rendicontazione annuale	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza

Codice di comportamento/ Codice etico	<p>Previsione, nell'ambito dei contratti e degli atti di incarico o nomina riguardanti i soggetti di cui all'art. 2, comma 3, del Codice di comportamento dell'Università, di apposita clausola di risoluzione del rapporto o di cessazione dalla carica in caso di violazione, accertata dall'Autorità disciplinare competente, degli obblighi derivanti dal Codice</p>	<p>Strutture che stipilano contratti ovvero curano atti di nomina/incarico relativi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - collaborazioni o consulenze esterne, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ivi inclusi gli incarichi di didattica ai sensi dell'art. 23 della Legge 30 dicembre 2010 n. 240; - titolari di organi; - incarichi negli uffici di supporto agli organi di indirizzo politico - collaborazioni a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione; - titolari di contratti di assegni di ricerca di cui all'art. 22 della Legge 240/2010; - titolari di borse di studio e di ricerca; - studenti titolari di contratti di collaborazione a tempo parziale (150 ore); - ogni altro soggetto non ricompreso nelle lettere precedenti a cui la normativa estenda l'applicazione del presente Codice e delle disposizioni collegate o che intrattenga un rapporto formalizzato con l'Ateneo 	<p>Previsione, in tutti i contratti e gli atti di incarico o nomina curati, della clausola di risoluzione del rapporto o di cessazione dalla carica in caso di violazione, accertata dall'Autorità disciplinare competente, degli obblighi derivanti dal Codice</p>	<p>Clausola di risoluzione prevista / non prevista</p>	<p>100% all'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico o della nomina</p>	<p>Risorse umane della struttura</p>	<p>Analisi Report semestrale dei Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia</p>	<p>Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza</p>
	<p>Sottoscrizione e consegna del Codice di comportamento all'atto della sottoscrizione dei contratti di lavoro e all'atto del conferimento di incarico di consulenza e collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale</p>	<p>tutte le strutture che stipilano contratti di lavoro e/o conferimenti di incarichi di collaborazione e consulenza a qualsiasi titolo, anche professionale</p>	<p>Sottoscrizione e consegna del Codice di comportamento all'atto della sottoscrizione dei contratti di lavoro e all'atto del conferimento di incarico di consulenza e collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale</p>	<p>Codice di comportamento consegnato / non consegnato</p>	<p>100% all'atto della sottoscrizione del contratto o del conferimento di incarico o della nomina</p>	<p>Risorse umane della struttura</p>	<p>Analisi Report semestrale dei Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia</p>	

Formazione del personale in tema di prevenzione corruzione e trasparenza	Svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico (art. 54 D. Lgs. 165/2001)	Responsabile Area risorse umane	Organizzazione ed effettuazione di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico (art. 54 D. Lgs. 165/2001)	Cicli formativi svolti/non svolti	100% del personale individuato dalla normativa interessato dalla formazione	Risorse umane della struttura	Analisi Report semestrale dei Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	
	Predisposizione Piano di formazione in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza per le unità non ancora formate		Trasmissione al Direttore Generale / Responsabile della prevenzione della corruzione di una proposta di Piano di formazione comprendente le iniziative in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza	Proposta trasmessa/non trasmessa	100% entro il 31 marzo 2023	Risorse umane della struttura	Analisi della Proposta annuale del Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
Patto di integrità	Approvazione del patto di integrità predisposto nel 2022	Ufficio contratti e gare di appalto (Direzione Generale staff)	Approvazione da parte del DG del patto di integrità trasmesso nel 2022	patto di integrità approvato / non approvato	Approvazione Patto di integrità entro il 31.12.2023	Risorse umane della struttura	Analisi Relazione annuale del Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
	Consegna e sottoscrizione del patto agli O.E. Allegazione del patto già nei bandi di gara/determina	Tutte le strutture che stipulano contratti pubblici	Consegna e sottoscrizione del patto di integrità da parte degli O.E. all'atto della sottoscrizione del contratto Allegazione del patto di integrità al bando di gara/determina	Patto di integrità consegnato-pubblicato/ non consegnato-non pubblicato	100% all'atto della stipula del contratto con l'O.E. ovvero all'atto della pubblicazione del bando di gara/determina	Risorse umane della struttura	Analisi Relazione annuale del Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
	Obbligo per l'operatore economico di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto	Tutte le strutture che stipulano contratti pubblici	Inserimento di apposita dichiarazione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici	Dichiarazione prevista/non prevista	100% all'atto di predisposizione del bando di gara o dell'atto di affidamento	Risorse umane della struttura	Analisi Relazione annuale dei Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza

Divieto del pantouflage	Previsione del divieto di pantouflage negli atti di assunzione del personale	Responsabile Area risorse umane	Inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto del pantouflage	Clausola prevista/non prevista	100% all'atto di assunzione del personale	Risorse umane della struttura	Analisi Relazione annuale del Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
	Obbligo al rispetto del divieto di pantouflage da parte del dipendente che cessa dal servizio	Responsabile Area risorse umane	Previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.	Dichiarazione prevista/non prevista	100% al momento di cessazione dal servizio o dall'incarico	Risorse umane della struttura	Analisi Relazione annuale del Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
Incompatibilità e conflitto di interessi	Verifica delle dichiarazioni sulla insussistenza delle cause di inconferibilità / incompatibilità / conflitto di interessi	Tutte le strutture che ricevono dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità / incompatibilità / conflitto di interessi	Effettuazione verifiche delle dichiarazioni consegnate	Verifiche effettuate / non effettuate	n. verifiche effettuate su n. dichiarazioni pervenute	Risorse umane della struttura	Analisi Relazione annuale dei Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
			Utilizzo dei modelli predisposti dall'Ateneo	Modelli uniformi utilizzati / non utilizzati	Modelli uniformi utilizzati su n. dichiarazioni pervenute	Risorse umane della struttura	Analisi Relazione annuale dei Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
Rotazione del personale e misure alternative	Attuazione del Piano di rotazione del personale/misure alternative idonee operante nelle aree a rischio di corruzione	Area risorse umane / Ufficio personale tecnico e amministrativo.	Attuazione della rotazione e/o delle misure alternative progettate su base pluriennale nel Piano della Rotazione	Piano di rotazione e/o misure alternative attuate/non attuate	100% entro i termini previsti dal Piano	Risorse umane della struttura	Analisi Relazione annuale del Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
	Monitoraggio efficacia criteri di rotazione del personale/misure alternative. Relazione sull'efficacia delle misure. Proposta revisione criteri di rotazione (ove ritenuta necessaria)	Area risorse umane / Ufficio personale tecnico e amministrativo.	Trasmissione al Responsabile della prevenzione della corruzione di una relazione in cui sia analizzata l'efficacia o meno della rotazione/della misura alternativa attuata e sia data evidenza della necessità o meno di revisionare le modalità di attuazione della rotazione e, in caso positivo, siano proposti i nuovi criteri di rotazione da attuare/misure alternative	Relazione trasmessa / non trasmessa	100% entro il 31.12.2023	Risorse umane della struttura	Analisi Relazione annuale del Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza

Monitoraggio dei tempi procedurali (ai sensi dell'art. 1, c. 28, L. 190/2012)	Monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie	Tutte le strutture che pongono in essere procedimenti	Trasmissione di una relazione quadrimestrale al Responsabile della prevenzione della corruzione contenente l'analisi sistematica dei tempi di chiusura dei procedimenti, con individuazione dei procedimenti in ritardo e delle relative cause, con successiva pubblicazione dei risultati in forma statistica	Relazione trasmessa / non trasmessa	100% entro il: 31 maggio 2023; 30 settembre 2023; 31 gennaio 2024	Risorse umane della struttura	Analisi Relazione quadrimestrale del Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
	Revisione/aggiornamento/integrazione delle mappature dei procedimenti	Tutte le strutture che pongono in essere procedimenti	Trasmissione al Responsabile della prevenzione della Corruzione della mappatura dei procedimenti Revisionata/aggiornata/integrata a cadenza annuale	Mappatura aggiornata/ non aggiornata	100% entro il 31.12.2023	Risorse umane delle strutture	Analisi della mappatura dei Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
Segnalazione di illeciti (Whistleblowing)	Diffusione in Ateneo delle modalità di presentazione di una segnalazione Informativa sui diritti e le tutele del whistleblower	Ufficio per la Trasparenza e l'Anticorruzione	Trasmissione via email del regolamento interno sulle segnalazioni di condotte illecite a tutto il personale TAB e docente con sintetica esposizione dei diritti e delle tutele riconosciute al segnalatore	Email inviata/non inviata	100% entro il 31.12.2023	Risorse umane delle strutture	Analisi Relazione annuale dei Referenti per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza
Enti partecipati e attività esternalizzate	Vigilanza sull'adozione, da parte degli Enti controllati dall'Università, del "modello 231/01", nonché sull'adozione delle misure di prevenzione della corruzione	Area affari generali e istituzionali	Trasmissione di una relazione annuale al Responsabile della prevenzione della corruzione nella quale si evinca il rispetto delle disposizioni normative anticorruzione da parte degli Enti controllati dall'Università	Relazione trasmessa Sì / No	100% entro il 31.12.2023	Risorse umane della struttura	Analisi Relazione annuale del Referente per la prevenzione della corruzione e della trasparenza sull'attività svolta in materia	Responsabile della prevenzione della corruzione / Responsabile della trasparenza