

Allegato IV

SEZIONE 2
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.3
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE

Triennio 2023-2025

INDICE

1	PARTE GENERALE	4
1.1	Premessa.....	4
1.2	L’Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza - DiSCo - e la sua Mission.....	4
1.3	Il processo e le modalità di predisposizione della Sotto Sezione 2.3 del PIAO.....	6
1.4	Gli obiettivi strategici.....	8
1.5	Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione.....	8
1.5.1	Il Consiglio di Amministrazione	8
1.5.2	Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT)	9
1.5.2.1	Sostituto del RPCT.....	10
1.5.3	La Struttura di supporto anticorruzione	11
1.5.4	Struttura deputata ai controlli	11
1.5.5	I Responsabili delle P.O. A2 Patrimonio - Performance e controllo di gestione, P.O. A3 Programmazione, Controllo giuridico e Privacy.	12
1.5.6	I Referenti “Trasparenza e anticorruzione”. Compiti e funzioni, collaborazione con il RPCT e effetti sulla valutazione delle performance.	12
1.5.7	L’Organismo Indipendente di Valutazione.....	13
1.5.8	Il Responsabile della protezione dei dati (RPD o Data Protection Officer) (DPO)	13
1.5.9	Il Responsabile dell’Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA).....	14
1.5.10	Il Responsabile per la transizione al digitale	15
1.6	Modalità di coordinamento fra RPCT e i Responsabili degli uffici dell’Ente che si occupano dell’elaborazione delle altre Sezioni del PIAO in particolare quelle riguardanti la performance e l’organizzazione e il capitale umano.	15
2	ANALISI DEL CONTESTO: CONTESTO ESTERNO.....	16
2.1	Premessa.....	16
2.2	Tecnica PESTLE.....	17
2.3	Analisi del contesto esterno: fattori di tipo politico.....	17
2.4	Analisi del contesto esterno: fattori di tipo economico, sociale e ambientale.....	18
2.5	Analisi del contesto esterno: fattori di tipo tecnologico.....	20
2.6	Analisi del contesto esterno: fattori di tipo legale	22
3	ANALISI DEL CONTESTO: CONTESTO INTERNO	24
3.1	Struttura organizzativa di DiSCo.....	25
3.1.1	Gli organi dell’Ente	25
3.1.2	Il funzionamento dell’Ente	25

3.1.3	Sedi periferiche	26
3.1.4	Il personale: dimensione della struttura in termini di Risorse umane ed economico finanziarie.....	27
3.1.5	Le procedure disciplinari	27
3.1.6	Il Piano della formazione.....	27
3.1.7	Il Contenzioso	28
3.1.8	L'analisi SWOT	29
3.2	La Mappatura dei processi	29
4	LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO.....	30
4.1	L'identificazione del rischio	31
4.2	L'analisi del rischio.....	31
4.3	La ponderazione del rischio.....	34
5	IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	35
5.1	Identificazione e programmazione delle misure.....	35
5.2	Rotazione degli incarichi indicazioni e suggerimenti operativi.....	36
5.3	Incompatibilità successiva del dipendente cessato: Pantouflage o revolving doors (c.d. porte girevoli - art. 53, comma 16ter D.lgs. n. 165/2001 e s.i.m.).....	37
5.4	Patto di integrità.....	37
5.5	Procedure volte a incentivare e/o proteggere e/o tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti.....	38
5.6	Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità.....	41
6	IL MONITORAGGIO.....	43
7	LA TRASPARENZA	44
7.1	Obiettivi strategici in materia di trasparenza e integrità	44
7.2	Collegamento del Piano della performance e Sezione anticorruzione.....	45
7.3	I soggetti responsabili della pubblicazione e l'organizzazione dei flussi informativi.....	45
7.4	Tempi di pubblicazione e archiviazione dei dati	46
7.5	Il trattamento dei dati personali	47
7.6	Controlli, responsabilità e sanzioni	47
7.7	Disciplina sugli accessi, civico semplice e generalizzato	48

1 PARTE GENERALE

1.1 Premessa

La presente Sottosezione 2.3 “Rischi corruttivi e trasparenza”, è stata elaborata tenendo conto dei principi, ormai consolidati, desunti dal quadro normativo di riferimento, vigente in materia di anticorruzione, e dalle indicazioni fornite dall’ANAC nei Piani Nazionali Anticorruzione sin qui adottati e da tutta la produzione di linee guida, vademecum e di atti di indirizzo adottati dall’Autorità.

Il succitato quadro normativo si è arricchito delle novità introdotte dal Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e per l'efficienza della giustizia), convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

L’iter attuativo del PIAO, ha avuto il suo epilogo con l’adozione del DPR del 24/06/2022 n. 81, chiamato a riorganizzare l’assetto normativo per renderlo conforme alla nuova disciplina del PIAO e del Decreto Ministeriale chiamato a fornire le indicazioni per la redazione del PIAO.

Ultimo, ma non meno importante, il PNA 2022 – 2024, approvato dal Consiglio dell’ANAC, in data 16 novembre 2022, preceduto dal documento: *“Sull’onda della semplificazione e della trasparenza - Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022”*, approvato dal Consiglio dell’Autorità il 2 febbraio 2022, che chiameremo in seguito “Vademecum”.

Si rinvia pertanto al PNA 2022 – 2024 per l’elenco dei principali testi normativi di riferimento, e per l’illustrazione dei principi nella prospettiva del PNRR.

Risulta utile, a questo punto, citare la frase con cui l’ANAC apre il nuovo PNA in quanto è una mirabile sintesi del quadro storico in cui le Amministrazioni operano, in un clima di fermento ma costellato anche da tante ulteriori insidie oltre quelle già sperimentate sinora: *“Il presente Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) si colloca in una fase storica complessa. Una stagione di forti cambiamenti dovuti alle molte riforme connesse agli impegni assunti dall’Italia con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per superare il periodo di crisi derivante dalla pandemia, oggi reso ancor più problematico dagli eventi bellici in corso nell’Europa dell’Est. L’ingente flusso di denaro a disposizione, da una parte, e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, dall’altra, ad avviso dell’Autorità, richiedono il rafforzamento dell’integrità pubblica e la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l’attuazione del PNRR siano vanificati da eventi corruttivi, con ciò senza incidere sullo sforzo volto alla semplificazione e alla velocizzazione delle procedure amministrative”*.

1.2 L’Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza - DiSCo - e la sua Mission

La legge regionale 27 luglio 2018 n. 6, recante *“Disposizioni per il riconoscimento e il sostegno allo studio e la promozione della conoscenza nella Regione”* ha riordinato Laziodisu nell’Ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza DiSCo (in seguito DiSCo).

DiSCo è, ai sensi dell'articolo 55 dello Statuto della Regione Lazio, l'Ente pubblico dipendente regionale, dotato di personalità giuridica, di autonomia statutaria, regolamentare, amministrativa, gestionale, patrimoniale e contabile.

L'articolo 3, comma 1, della succitata legge regionale n. 6/2018, individua negli studenti e nei cittadini in formazione, i soggetti destinatari degli interventi, dei servizi e delle prestazioni di competenza di DiSCo.

L'articolo 5 individua gli interventi, i servizi e le prestazioni dell'Ente in favore di tutti i soggetti destinatari che si concretano in:

a) azioni volte ad assicurare agli studenti e ai cittadini in formazione un apprendimento per tutto l'arco della vita, OMISSIS...;

b) attività di informazione, di orientamento formativo e di sostegno all'inserimento nel mondo del lavoro, OMISSIS...;

c) azioni volte a promuovere modelli innovativi di erogazione della formazione professionale, con particolare attenzione alle figure professionali maggiormente richieste dal mercato del lavoro;

d) contributi per la mobilità internazionale;

e) collaborazioni con le maggiori rappresentanze datoriali, allo scopo di definire i percorsi formativi più idonei per l'individuazione delle figure professionali maggiormente richieste dal mercato del lavoro.

Più in dettaglio a favore degli studenti ricordiamo tra i benefici a concorso: borse di studio; posti alloggio e contributi finanziari per la residenzialità; ristorazione gratuita o a prezzo agevolato; borse per esperienze formative all'estero, sussidi straordinari per studenti in condizioni di sopravvenuto disagio economico o per studenti che, pur versando in stato di disagio economico, non hanno potuto usufruire, per gravi motivazioni, dei servizi sopra descritti; misure compensative per studenti rientranti in fasce di reddito medio-basse; misure di sostegno a quelle categorie di soggetti che, pur avendo conseguito un titolo di studio universitario, necessitano di periodi ulteriori di formazione e/o specializzazione, inclusi dottorandi e specializzandi.

Tra i benefici non a concorso figurano azioni mirate all'orientamento al lavoro; supporto alle attività, culturali, turistiche, ricreative e sportive e ai servizi didattico-formativi delle università, delle associazioni studentesche, culturali, di volontariato e delle altre istituzioni, anche con riferimento alla partecipazione e presenza di studenti stranieri; servizi per le locazioni immobiliari; servizi di facilitazione in partenza (outgoing) rivolti agli studenti universitari della Regione che intendono svolgere attività di formazione all'estero; servizi di accoglienza (incoming) rivolti agli studenti stranieri che intendono svolgere attività di formazione nelle università e negli istituti di alta formazione della Regione, anche durante il periodo estivo, avvalendosi anche della collaborazione delle associazioni studentesche presenti negli atenei; misure di sostegno all'utilizzo dei servizi di trasporto finalizzate all'attuazione di programmi universitari per la mobilità degli studenti; orientamento attivo all'accesso degli studenti, in particolare quelli fuori sede, ai servizi forniti dal sistema sanitario regionale, all'utilizzo dei consultori, degli sportelli di medicina preventiva e assistenza psicologica, così come previsto dal d.lgs. 68/2012; progetti di contrasto al razzismo e ad ogni forma di discriminazione; fornitura di ausili, servizi e supporti specialistici in particolare per studenti svantaggiati e in condizioni di disabilità; supporto per

l'inserimento lavorativo, in particolare agli studenti disabili; sostegno agli strumenti di conciliazione della genitorialità; informazione ed orientamento sui percorsi di formazione promossi in collaborazione con le altre istituzioni nonché con gli altri enti pubblici competenti in materia; sostegno diretto e/o indiretto alle attività di socialità, mutuo sostegno, orientamento e tutorato promosse e autogestite da studenti e cittadini in formazione; servizi editoriali e librari consistenti nella produzione e diffusione, senza fini di lucro, di materiale librario e di ogni altro tipo di strumento o sussidio destinato ad uso universitario, favoriti dalla Regione in collaborazione con gli atenei, nel rispetto della disciplina statale vigente in materia di diritto d'autore; individuazione di luoghi di facile fruizione da destinare alle attività culturali promosse, in sinergia con istituzioni comunali, scuole e università, dalle associazioni studentesche; pianificazione di interventi volti alla realizzazione di piccoli impianti sportivi all'interno degli studentati dell'Ente; servizi di connettività e supporto informatico, da realizzarsi tramite contratti di sponsorizzazione che non prevedano costi aggiuntivi a carico dell'Ente; misure di sostegno ai detenuti che frequentano corsi in qualità di studenti all'interno degli istituti di prevenzione e pena.

1.3 Il processo e le modalità di predisposizione della Sotto Sezione 2.3 del PIAO

L'approccio utilizzato nell'elaborazione di un documento di fondamentale importanza nella programmazione delle attività dell'Ente, risiede nell'affermazione di *“riconoscere nel disagio psicologico e nella riprovazione sociale il vero e proprio elemento di dissuasione nell'intraprendere il percorso corruttivo”*¹ facendo dell'elevazione della condotta etica e della promozione dell'integrità nei comportamenti dei pubblici dipendenti, i pilastri su cui fondare tutto il processo anti corruttivo.

Tale approccio, è rafforzato anche dalle attuali prescrizioni contenute nel Decreto Legge 30 aprile 2022 n. 36, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), convertito con modificazioni in Legge 29 giugno 2022 n. 79, che prevedono la formazione, specialmente per i neo assunti, in materia di etica pubblica, modificando così, il comma 7, dell'art. 54, del D. lgs. n. 165/2001 aggiungendo, in fine, il seguente periodo: «Le pubbliche amministrazioni prevedono lo 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, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico». (comma così modificato dall'art. 4, comma 1, lettera b), legge n. 79 del 2022).

Il principio sopra individuato, tuttavia, da un lato potrebbe porre dei problemi di validità giuridica in quanto la sola dimensione etica potrebbe non bastare al fine anti corruttivo, dall'altro (se adottato) comporterebbe un processo di crescita culturale lento e difficile da intraprendere. Considerazioni tali da scoraggiarne l'utilizzo esclusivo. Tale processo, infatti, necessita innanzi tutto di consapevolezza della necessità di sensibilizzare l'Ente al rispetto di comportamenti

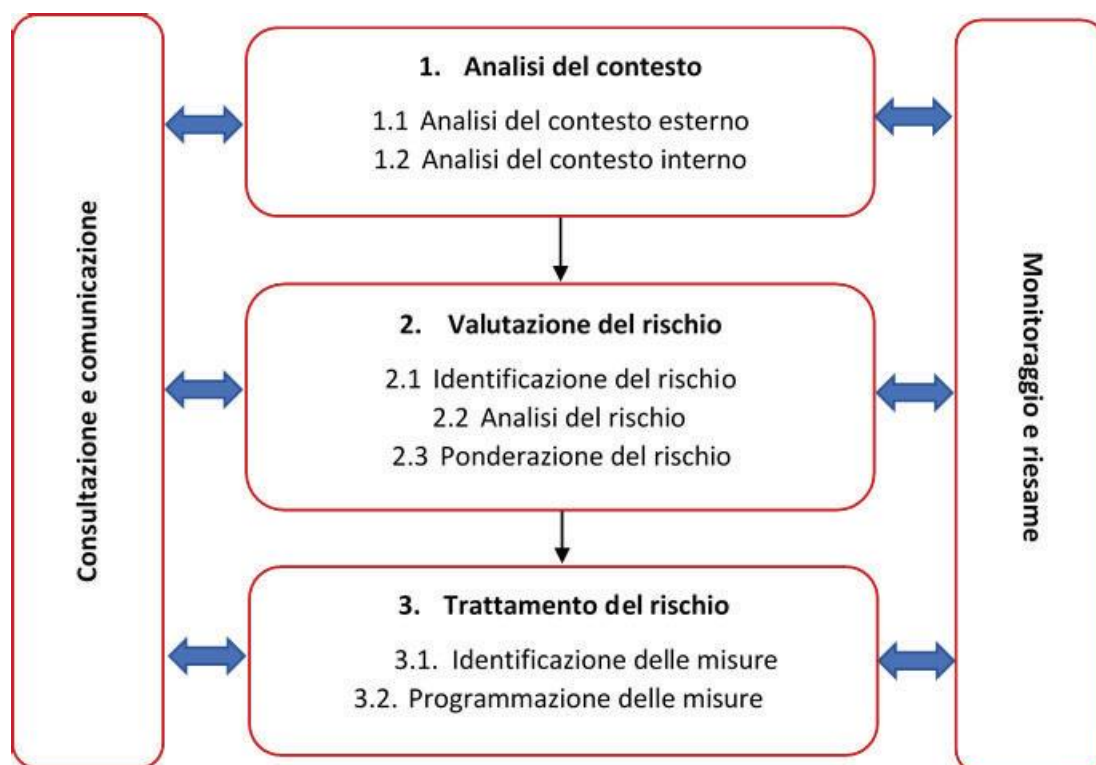
¹ Articolo tratto dalla rivista Amministrazione in Cammino: La misurazione della corruzione: tra attualità e prospettive nell'esperienza italiana di Jacopo Gagliardi Dottore di ricerca in scienze giuridiche presso l'Università di Pisa.

aderenti al concetto d'integrità dell'organizzazione e necessita, poi, di essere "coltivato" attraverso un percorso formativo - di cui dovrà essere testata di volta in volta l'efficacia - che implica sia costi diretti che indiretti per il mancato utilizzo delle risorse durante i momenti formativi.

La discussione è stata orientata quindi sulla riflessione verso l'altro tema fondamentale in materia anti corruttiva, rappresentato dalla promozione della cultura organizzativa all'interno dell'Ente, confermando il ricorso ad una ben definita metodologia per l'elaborazione della Sotto Sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO, quale rappresentata dagli Standard metodologici riconosciuti a livello internazionale per l'impianto del Risk Management.

L'Allegato 1 al PNA 2019 continua ad essere punto di riferimento per l'elaborazione della strategia anti corruttiva dell'Ente, nella misura in cui fornisce le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi cui le Pubbliche Amministrazioni devono ispirarsi, desumendo tali indicazioni metodologiche dagli standard internazionali elaborati in materia di gestione del rischio in particolare lo Standard ISO 31000:2009 che prevede il "Processo di gestione del rischio" sia articolato nelle fasi così rappresentate:

1. Analisi del contesto;
2. Valutazione del rischio;
3. Trattamento del rischio.



1.4 Gli obiettivi strategici

E' doveroso ricordare la rilevanza del ruolo giocato dal C.d.A. dell'Ente nella definizione degli obiettivi strategici, quale fondamento dell'intero impianto del sistema Anti Corruzione di cui l'Ente si vuole dotare, attraverso i principi espressi dall'ANAC nel Vademecum più volte citato, in cui stabilisce che: "Gli elementi essenziali che devono quindi essere contenuti e descritti nella parte generale sono (tra gli altri), proprio gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza individuati dall'organo di indirizzo che, nel PIAO, tengano conto degli obiettivi di valore pubblico indicati nell'apposita parte dello stesso PIAO".

L'Autorità, inoltre, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024, ha ribadito che "L'obiettivo della creazione di valore pubblico ...OMISSIS... va poi declinato in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come **contenuto obbligatorio** dei PTPCT, e, quindi, anche della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO. Essi vanno programmati dall'organo di indirizzo in modo che siano funzionali alle strategie di creazione del Valore Pubblico".

Rilevata quindi l'importanza di questo momento programmatico a cura dell'organo di indirizzo, nel processo di definizione delle strategie di prevenzione della corruzione l'Ente si è proposto e intende implementare i seguenti obiettivi strategici:

Obiettivi strategici
<i>a) l'informatizzazione del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";</i>
<i>b) la realizzazione dell'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione e i sistemi di controllo interno;</i>
<i>c) l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti e verifica dell'efficacia delle iniziative intraprese;</i>
<i>d) l'innalzamento del livello qualitativo e il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.</i>

1.5 Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione

Parlare di soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione potrebbe creare confusione laddove il PNA del 2019 impone il coinvolgimento dell'intera struttura dell'Ente alla elaborazione, attuazione e monitoraggio del PTPCT e delle misure ivi riportate, intendendo una fattiva partecipazione che va dall'organo di vertice, alla platea più ampia rappresentata dal personale in servizio nel suo complesso.

La specifica, quindi, fermo restando quanto sopra, attiene ai compiti, al grado di coinvolgimento e alle responsabilità connesse a tale partecipazione.

1.5.1 Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, definisce gli obiettivi strategici, adotta il PIAO e, con esso, la Sotto Sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"; nomina, infine, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

1.5.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione (RPCT)

Con il PNA 2022 – 2024, l’Autorità, ha approfondito, ridefinendoli, alcuni temi inerenti tale figura quali quelli dei criteri di scelta, dei requisiti, dell’attività e dei poteri connessi al ruolo; l’analisi di tale figura ha riguardato i rapporti con tutti gli altri soggetti interagenti nel sistema di prevenzione della corruzione. L’analisi è stata condotta alla luce delle criticità, emerse, sia nel corso dell’attività di vigilanza svolta dall’Autorità, sia dall’analisi dei dati presenti nella piattaforma ANAC, relativi ai PTPCT adottati nel 2020 e 2021 dalle amministrazioni pubbliche ed enti di diritto privato, ritenendo necessario aggiornare le indicazioni di carattere generale sulla figura del RPCT e sulla struttura di supporto, al fine di orientare le amministrazioni pubbliche, nelle decisioni da assumere per addivenire ad una corretta individuazione del RPCT.

Tra gli indirizzi di carattere generale delineati, l’ANAC suggerisce di selezionare un soggetto che abbia adeguata conoscenza dell’organizzazione e del funzionamento dell’amministrazione, che sia un dipendente dell’amministrazione che assicuri stabilità ai fini dello svolgimento dei compiti. Ancora più rilevante, ai fini della designazione, è che ne sia garantita l’imparzialità di giudizio e l’autonomia nonché sia garantita l’effettività del sistema di prevenzione della corruzione.

Nell’Ente DiSCo il ruolo di RPCT è rivestito dal Direttore Generale, Dott. Paolo Cortesini.

Il Direttore Generale, proprio in virtù del ruolo ricoperto, sicuramente è in possesso di una adeguata conoscenza dell’Amministrazione, di massima autonomia nello svolgimento dei suoi compiti, autonomia garantita anche attraverso una durata adeguata dell’incarico, che ne assicura stabilità e consente di portare a termine almeno un ciclo di programmazione triennale.

Il PNA 2019 già delineava la figura del RPCT come quella di un vero e proprio Risk Manager cui è affidata una attività di impulso e coordinamento della strategia anticorruptiva oltre, ovviamente, i compiti attribuiti dalla L. n. 190 del 2012 e ribaditi, nella sostanza, dal disposto dell’articolo 20, della l. r. n. 6 del 2018 secondo cui:

“1. Al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sono attribuiti funzioni e poteri idonei per lo svolgimento del ruolo.

2. Con riferimento alla prevenzione della corruzione, al responsabile di cui al comma 1 spetta, in particolare:

a) elaborare e proporre al Consiglio di amministrazione il piano di prevenzione della corruzione contenente la mappatura delle attività a rischio di corruzione e le relative misure di prevenzione;

b) definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

c) vigilare sull’attuazione del piano di prevenzione della corruzione, monitorando l’osservanza delle misure di prevenzione e segnalando agli organi competenti ogni eventuale scostamento o inadempimento;

d) aggiornare il piano di prevenzione della corruzione, proponendone la modifica in caso di significative violazioni delle prescrizioni o di mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’amministrazione o per intervenute modifiche legislative in materia;

e) verificare, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi nelle aree a rischio;

f) costituire punto di riferimento nell'Ente per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità.

3. Con riferimento alla trasparenza, al responsabile di cui al comma 1, spetta, in particolare:

a) elaborare e proporre al Consiglio di amministrazione il piano di prevenzione della corruzione, al cui interno sono previste le misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza, provvedendo al relativo aggiornamento;

b) controllare l'adempimento da parte dell'Ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;

c) segnalare al Consiglio di amministrazione, all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) e alla struttura che si occupa dei procedimenti disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e del perseguimento degli inadempimenti che comportino altre responsabilità;

d) controllare ed assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico;

e) proporre misure organizzative indicando le risorse umane e materiali, comprese quelle tecnologiche, necessarie ad attuare la trasparenza obbligatoria e monitorare la regolarità del flusso informativo.

4. Il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza può, altresì, promuovere e proporre iniziative per la trasparenza non obbligatoria, volta alla tutela e alla promozione dell'immagine dell'Ente.”²

1.5.2.1 Sostituto del RPCT

Seguendo le indicazioni del Vademecum (confermate nell'Allegato 3 al PNA 2022-2024), secondo cui “...A fronte di una temporanea ed improvvisa assenza del RPCT, è opportuno che venga nominato un sostituto.... OMISSIS.... prevedendo, ad esempio, una procedura organizzativa interna che, sulla base di criteri prestabiliti, permetta di individuare in modo automatico il sostituto del RPCT...”, rammentando di dover escludere da tale designazione i dirigenti assegnati ad uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva, nonché quelli assegnati a settori che sono considerati più esposti al rischio della corruzione, in caso di temporanea e improvvisa assenza del RPCT, il sostituto sarà automaticamente individuato nella figura del Vice Direttore Generale.

² Cfr. art. 20, l. r.n. 6 del 2018

1.5.3 La Struttura di supporto anticorruzione

L'Allegato 3 al PNA 2022-2024, specifica che alla luce dei delicati compiti che spettano al RPCT, è opportuno che l'organo di indirizzo doti il medesimo di un ufficio di supporto, con personale congruo per numero e professionalità, risorse strumentali e finanziarie.

Il medesimo Allegato peraltro, specifica che qualora per la carenza del personale dell'ente non sia possibile costituire tale struttura dedicata, l'organo di indirizzo può valutare l'adozione di appositi atti organizzativi che consentano al RPCT di avvalersi di personale di altri uffici.

E' quest'ultima la soluzione adottata da DiSCo posto che, stante l'organizzazione dell'Ente, il RPCT si avvale, tra le altre, nella predisposizione degli atti connessi alla sua funzione, del Dirigente dell'Area 7 "Affari Legali – Recupero crediti", della P.O. H2 Trasparenza e supporto anticorruzione – Accesso civico e di un funzionario (afferenti all'Area 7 medesima).

A tale Struttura sono affidate tutte le attività di supporto al RPCT, in particolare: elaborazione della bozza del PTPCT (ora Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza) e aggiornamenti annuali, supporto metodologico nelle fasi di gestione del processo del rischio; predisposizione delle schede per la mappatura dei processi; supporto alla individuazione delle misure; monitoraggio. Rapporto con i Referenti: gestione della corrispondenza e redazione di atti amministrativi. Adempimenti previsti in tema di trasparenza e accesso civico, tenuto conto, con riferimento a quest'ultimo, di quanto previsto dal "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai documenti amministrativi, del diritto di accesso civico e del diritto di accesso civico generalizzato dell'ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (DiSCo).

1.5.4 Struttura deputata ai controlli

Con Decreto del Direttore Generale n. 6 del 28 luglio 2022 è stata nominata la struttura deputata ai controlli al fine di rendere effettiva la misura di contrasto al fenomeno corruttivo attraverso il controllo collegiale degli atti amministrativi secondo disposizioni impartite dal RPCT.

Compito specifico di detta struttura, come si evince dal citato Decreto è quello di sottoporre al controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile i seguenti atti: le determinazioni, i contratti e gli atti endoprocedimentali presupposti. La metodologia di controllo consiste nell'attivazione di un monitoraggio sugli atti con l'obiettivo di verificare: a) la regolarità delle procedure adottate; b) il rispetto delle normative vigenti; c) il rispetto degli atti di programmazione e di indirizzo; d) l'attendibilità e la veridicità dei dati esposti. Qualora dal controllo emergano elementi di irregolarità o illegittimità su un determinato atto, il coordinatore trasmette una comunicazione al RPCT, il quale valutate le risultanze del controllo, trasmetterà lo stesso all'organo o al soggetto proponente/emanante, affinché questi possa valutare l'eventuale attivazione del potere di autotutela amministrativa. In ogni caso, qualora dal controllo effettuato emergano irregolarità, la trasmissione dell'esito del controllo sarà accompagnato da apposite direttive e da possibili soluzioni consigliate per regolarizzare l'atto. Il controllo successivo degli atti si configura come un controllo di tipo "collaborativo" ed è finalizzato ad ottenere un miglioramento organizzativo e ad ottimizzare lo svolgimento dell'attività amministrativa dell'Ente. Anche il Responsabile della P.O. A3 "Programmazione, Controllo giuridico e Privacy"

svolge l'attività di coordinamento del processo di controllo giuridico-amministrativo successivo degli atti, quale misura di prevenzione della corruzione.

1.5.5 I Responsabili delle P.O. A2 Patrimonio - Performance e controllo di gestione, P.O. A3 Programmazione, Controllo giuridico e Privacy.

Nell'organigramma dell'Ente, alle dirette dipendenze del Direttore Generale sono state individuate due posizioni di responsabilità cui sono assegnati, ai fini dell'argomento di cui trattasi, le seguenti responsabilità:

- P.O. A2 Supporto alla fase gestionale di predisposizione della programmazione esecutiva, attraverso l'articolazione e la successiva coerente realizzazione degli obiettivi; predisposizione delle attività di misurazione degli obiettivi, monitoraggio degli stati di avanzamento ed eventuali proposte delle manovre correttive; supporto al miglioramento dei processi decisionali attraverso il rapporto diretto con tutti gli Organi di Controllo, anche esterni, a vario titolo, ed il monitoraggio dei costi e delle entrate di ogni servizio; monitoraggio fra risorse impiegate e risultati assegnati e raggiunti; supporto ed assistenza all'Organismo Interno di Valutazione, cura della comunicazione tra l'OIV e l'Ente;
- P.O. A3 Supporto al Direttore Generale nelle attività di programmazione strategica e di indirizzo finalizzate all'analisi preventiva e successiva della congruenza tra le politiche decise e gli obiettivi strategici realizzati; verifica e controllo della completezza e correttezza dei dati pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente – Sezione Amministrazione Trasparente; supporto nel processo di miglioramento dei flussi procedurali; coordinamento del processo di controllo giuridico-amministrativo successivo degli atti, quale misura di prevenzione della corruzione; assistenza al DPO e coordinamento delle fasi e processi relativi alla privacy; attività di coordinamento e collaborazione per la raccolta ed il trattamento dei dati con il Responsabile del Trattamento dati ai sensi del Codice Privacy – D.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii. e con il Responsabile per la protezione dei dati nominato per l'Ente ai sensi del GDPR - Regolamento Europeo n. 679/2016 e ss.mm.ii.; verifica e supervisione del rispetto degli adempimenti relativi alla trasparenza.

1.5.6 I Referenti “Trasparenza e anticorruzione”. Compiti e funzioni, collaborazione con il RPCT e effetti sulla valutazione delle performance.

La normativa in materia e i PNA adottati negli anni, non lesinano di ricordare che per la stesura di un buon PTPCT (ora Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza) e per la sua riuscita è necessaria la partecipazione attiva dei dirigenti e di tutto il personale dipendente al processo di gestione del rischio, attraverso la messa a disposizione di dati e di informazioni necessarie per realizzare: l'analisi del contesto, la valutazione e il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure.

La valutazione delle performance, dovrebbe tener conto, quindi, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT, cosicché la mancata collaborazione e/o non attuazione degli interventi previsti nel Piano, dovrebbe comportare ripercussioni anche economiche.

Tali concetti sono ribaditi dall'Allegato 3, al PNA 2022-2024.

I dirigenti sono individuati quali referenti per la prevenzione nell'ambito dell'Area e/o presidio territoriale di riferimento. Per l'effetto:

1. svolgono attività di informazione nei confronti del RPCT;
2. partecipano attivamente all'intero processo di elaborazione e gestione del rischio, proponendo in particolare le misure di prevenzione più idonee;
3. vigilano sull'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
4. applicano le misure di prevenzione indicate nel PTPCT (ora Sottosezione 2.3 Rischi Corruttivi e Trasparenza) e gli indirizzi elaborati e diffusi dal RPCT.

A tal fine il RPCT, ha trasmesso a tutti gli anzidetti referenti, le schede standard, per la Mappatura dei processi e la valutazione del rischio, richiedendo loro di completare e/o revisionare le mappature medesime entro un termine prestabilito.

Per stimolare la partecipazione del personale di ciascuna Area al lavoro di stesura del Piano e soprattutto di mappatura dei processi, è stato inoltre richiesto a tutti i dirigenti, di individuare una unità di personale per ciascuna Area e/o Presidio territoriale, affinché si "specializzasse" in materia anticorruzione e fungesse da interlocutore tra l'Area e la Struttura di supporto.

1.5.7 L'Organismo Indipendente di Valutazione

L'OIV, nel corso dell'anno 2022 ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione come previsto dalla vigente normativa. Ha inoltre svolto tutte le funzioni e compiti ad esso attribuiti dalla vigente normativa.

1.5.8 Il Responsabile della protezione dei dati (RPD o Data Protection Officer) (DPO)

Il ruolo di DPO di DiSCo è ricoperto da un professionista che svolge per l'Ente le seguenti attività:

- 1) informare e fornire consulenza al titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai dipendenti che eseguono il trattamento in merito agli obblighi derivanti dal GDPR, nonché da altre disposizioni nazionali o dell'Unione relative alla protezione dei dati
- 2) sorvegliare l'osservanza del GDPR, di altre disposizioni nazionali o dell'Unione relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, compresi l'attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo.
- 3) verificare il rispetto delle norme comunitarie, nazionali e locali in tema di protezione dei dati personali e qualora vengano riscontrate inosservanze al GDPR, predisporre una puntuale relazione contenente le criticità e le violazioni constatate nonché i suggerimenti che si renderanno necessari al fine di garantire o ripristinare la conformità.

3) fornire, se richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e sorvegliarne lo svolgimento ai sensi dell'articolo 35 del GDPR;

4) cooperare con il Garante per la protezione dei dati personali. Sarà compito del DPO fornire la documentazione relativa alle attività di interfaccia con l'Autorità di controllo (es. richieste di informazione, procedure di accertamento o verifica, notifica di eventuali violazioni di dati personali);

5) fungere da punto di contatto con il Garante per la protezione dei dati personali per questioni connesse al trattamento, tra cui la consultazione preventiva di cui all'articolo 36, ed effettuare, se del caso, consultazioni relativamente a qualunque altra questione. A tali fini, spetterà al DPO fornire la documentazione a supporto della richiesta di consultazione preventiva all'Autorità di controllo a seguito di valutazione di impatto ai sensi del GDPR.

6) svolgere ulteriori compiti, quali: predisporre relazioni semestrali sull'osservanza delle norme di legge in materia di protezione dei dati personali; essere il referente del programma di formazione, aggiornamento e consapevolezza di tutti i dipendenti; collaborare con l'Ente nell'attribuzione delle responsabilità, nella definizione del budget, della politica, dei Codici di condotta e delle procedure operative in ambito di trattamento e protezione dei dati personali; collaborare con l'Ente nella valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, nella valutazione del rischio relativo alla sicurezza delle informazioni e nella definizione del piano di trattamento del suddetto rischio; collaborare con l'Ente nella programmazione di audit per la protezione e il trattamento dei dati personali.

Nell'eseguire i propri compiti il DPO considererà i rischi inerenti al trattamento, tenuto conto della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del medesimo.

1.5.9 Il Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (RASA)

Nelle more dell'entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del D. lgs. n. 50 del 2016 (cfr. la disciplina transitoria di cui all'art. 216, comma 10, del d.lgs. 50/2016), l'individuazione del RASA è idonea misura organizzativa di trasparenza in funzione della prevenzione della corruzione.

Per le suddette finalità, in conformità con quanto indicato nella Deliberazione ANAC, n° 831/2016: dato atto che la citata Deliberazione ANAC, n° 831/2016, precisa che *"..Resta salva la facoltà delle amministrazioni, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, di valutare l'opportunità di attribuire a un unico soggetto entrambi i ruoli (RASA e RPCT) con le diverse funzioni previste, rispettivamente, dal d.l. 179/2012 e dalla normativa sulla trasparenza, in relazione alle dimensioni e alla complessità della propria struttura"*, con Decreto del Direttore Generale n. 1 del 02/01/2020, si è provveduto alla nomina del RASA, nella persona del Dott. Paolo Cortesini, Direttore Generale di DiSCo. Il RASA provvede, in attuazione a quanto disposto dall'articolo 33-ter del Decreto Legge del 18 ottobre 2012 n. 179, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 221 del 17 dicembre 2012, all'aggiornamento (almeno annuale) dei rispettivi dati identificativi, necessari per il permanere dell'iscrizione nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA). Fino dell'entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti previsto dall'art. 38 del D. lgs n. 50 del 2016, detto aggiornamento delle informazioni

dell'AUSA, da effettuarsi a cura del medesimo RASA dovrà essere comunque effettuato entro il 31 dicembre di ciascun anno.

1.5.10 Il Responsabile per la transizione al digitale

Con Decreto n. 19 del 9 dicembre 2020, il Direttore Generale, ai sensi dell'art. 17, commi 1 e 1 ter del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 e s.i.m., ha nominato il Dirigente ad interim dell'Area 8 "Servizio ICT sistema informatico" -, quale responsabile per la transizione al digitale (in seguito anche RTD). Al responsabile sono attribuiti tutti i compiti previsti dalla succitata normativa cui si rimanda per miglior dettaglio.

Al fine della definizione della Sotto Sezione 2.3 del PIAO, dedicata alla valutazione del rischio corruttivo e alla trasparenza il RPCT ha richiesto al RTD, di predisporre una relazione esplicativa sull'attività svolta nel corso del 2022, con particolare riferimento alla la prevenzione di attacchi informatici.

Peraltro il potenziamento degli strumenti utilizzati dall'Ente per tutelarsi dagli attacchi informatici è stato oggetto di specifico obiettivo trasversale tra DG (come capo progetto) e l'Area 8. In particolare è stato richiesto al RTD, di illustrare quali misure sono state e/o sono adottabili in tale ambito, se a tale scopo si dispone e/o si potrebbe disporre delle risorse previste dal PNRR.

Alla richiesta di cui sopra il RTD ha opportunamente fornito risposta, trasmettendo la predetta relazione, i cui punti salienti sono riportati nel par. 2.5 "Analisi del contesto esterno: fattori di tipo tecnologico".

1.6 Modalità di coordinamento fra RPCT e i Responsabili degli uffici dell'Ente che si occupano dell'elaborazione delle altre Sezioni del PIAO in particolare quelle riguardanti la performance e l'organizzazione e il capitale umano.

La filosofia che sottende la stesura del Piano integrato di attività e organizzazione, è esplicitata nelle definizioni medesime dello stesso³ secondo cui: *"...Il principio che guida la definizione del PIAO è dato dalla volontà di superare la molteplicità, e conseguente frammentazione, degli strumenti di programmazione oggi in uso ed introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa, e creare un piano unico di governance di un ente. Il PIAO vuole rappresentare, quindi, una sorta di "testo unico" della programmazione, nella prospettiva di semplificazione degli adempimenti a carico degli enti e di adozione di una logica integrata rispetto alle scelte fondamentali di sviluppo delle amministrazioni.*

L'iter di approvazione del PIAO dell'Ente DiSCo è stato avviato dal RPCT, anche nella sua qualità di Direttore Generale dell'Ente, attraverso una interlocuzione con i Responsabili degli Uffici, impegnati nell'elaborazione delle altre Sezioni del PIAO, con specifico riguardo alla performance, all'organizzazione e al capitale umano.

Con particolare riferimento alla programmazione delle misure anticorruzione e al loro successivo monitoraggio, si è ribadito che alla programmazione delle prime, si continuerà con il coinvolgimento di tutti i dirigenti e/o dei referenti dai medesimi indicati, proponendo al RPCT

³ <https://www.agendadigitale.eu/cittadinanza-digitale/piano-integrato-di-attivita-e-di-organizzazione-piao-cose-come-farlo-e-i-vantaggi/>

eventuali parti da implementare e/o modificare, riprogrammando eventuali scadenze, tenuto conto anche della concreta sostenibilità delle misure.

Quanto al monitoraggio (di primo livello e/o automonitoraggio), i dirigenti procederanno con cadenza temporale indicata dal RPCT, a verificare lo stato dell'arte dell'attuazione delle misure, fornendo le risposte richieste negli appositi spazi delle liste di controllo riportate nelle schede in uso.

Si è inoltre ribadita la stretta connessione tra l'apporto fornito in sede di programmazione delle misure anticorruzione e il successivo monitoraggio e la valutazione della performance.

2 ANALISI DEL CONTESTO: CONTESTO ESTERNO

2.1 Premessa

L'ANAC, nel dare indicazioni circa l'elaborazione della strategia anticorruptiva degli enti pubblici, dispone che, la Sotto sezione 2.3 debba rispettare alcuni contenuti minimi e necessari quali quelli riconducibili all'analisi del "contesto esterno" all'Ente. Tale analisi deve contenere la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione, ribadendo quanto già statuito nella Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 – Par. 3.1 in cui sintetizza l'obiettivo dell'analisi del contesto esterno consistente nell' *"evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione"*.

Quanto sopra, ci fornisce gli indirizzi da seguire per delineare l'ambito di quello che è, nella realtà fattuale, il contesto esterno di DiSCo, sviluppato attraverso l'analisi proposta da Transparency International⁴, che opera a livello di corruzione "percepita", e dall'ANAC, attraverso vari documenti tra cui la relazione elaborata nell'ambito del PROGETTO PON 2018_21: "La corruzione in Italia (2016-2019) Numeri, luoghi e contropartite del malaffare"⁵.

Il rapporto dell'ANAC, anche più recente, rilascia una medesima immagine della corruzione in generale, e nel territorio laziale in particolare. I dati illustrano il fenomeno: dal punto di vista numerico, spicca il dato relativo alla Sicilia, dove nel triennio sono stati registrati 28 episodi di corruzione (18,4% del totale) quasi quanti se ne sono verificati in tutte le regioni del Nord (29 nel loro insieme). Ma non meno rilevante risulta che, il secondo posto, sia occupato proprio dal Lazio (con 22 casi).

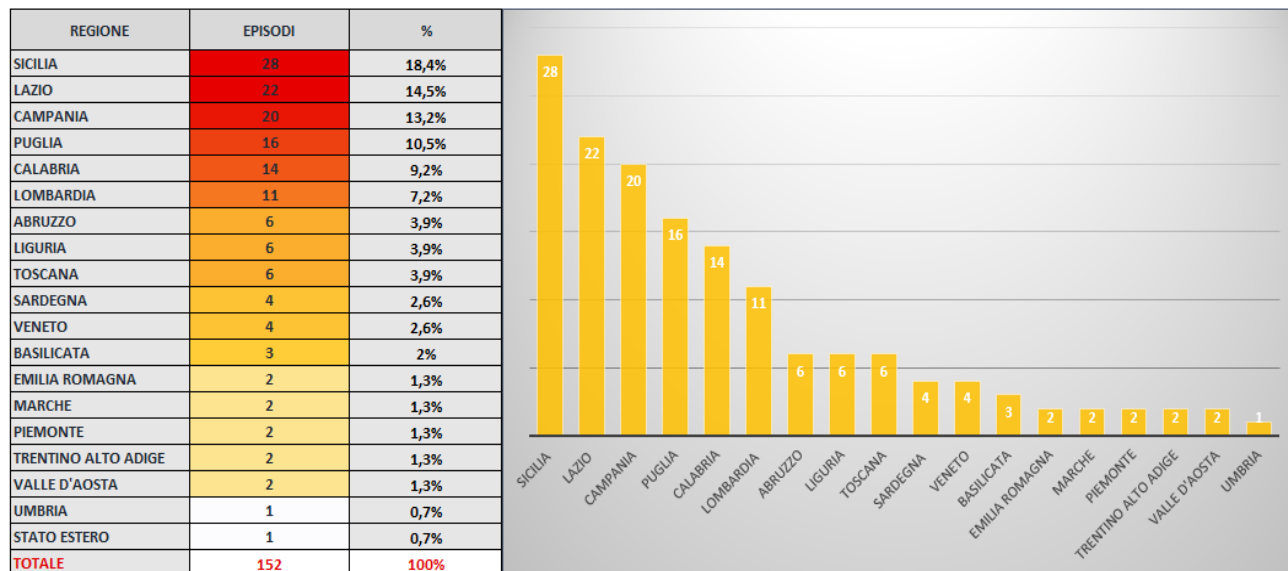
Il 74% delle vicende ha riguardato l'assegnazione di appalti pubblici, il restante 26% è composto da ambiti di ulteriore tipo, quali procedure concorsuali, concessioni edilizie, ecc.

La contropartita privilegiata della corruzione continua a rimanere il denaro, seguita da un posto di lavoro, da consulenze e da regalie in genere.

⁴ Transparency International Italia: Corruption Perceptions Index (CPI) Iole Anna Savini/ 25 Gennaio 2022.

⁵ <https://www.anticorruzione.it/-/la-corruzione-in-italia-2016-2019.-numeri-luoghi-e-contropartite-del-malaffare>.

Tabella: Episodi di corruzione 2016_2019



A livello di DiSCo, si intende avviare un interscambio di idee con gli stakeholders, partendo dai rappresentanti degli studenti in seno alla Consulta. Ogni anno, comunque, si provvede alla preventiva pubblicazione del Piano, al fine di acquisire suggerimenti dagli interessati.

2.2 Tecnica PESTLE

L'analisi del contesto esterno prosegue scendendo ancora di più nel dettaglio attraverso la descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione, avvalendosi dell'analisi PESTLE.

Tale tecnica rappresenta il metodo di analisi migliore possibile per identificare i fattori esterni che influenzano un'organizzazione come gli Enti Pubblici in generale e DiSCo in particolare:

- *Political (factors) = fattori di tipo politico*
- *Economic (factors)= fattori di tipo economico*
- *Social (factors)= fattori di tipo sociale*
- *Technological (factors)= fattori di tipo tecnologico*
- *Legal (factors)= fattori di tipo legale*
- *Environmental (factors)= fattori di tipo ambientale*

2.3 Analisi del contesto esterno: fattori di tipo politico

I fattori politici hanno a che fare, ovviamente, con le decisioni del governo della Regione e con gli effetti che la sua politica ha nel settore economico in generale e, più in particolare, nel settore del diritto agli studi universitari attraverso l'assegnazione di risorse, compiti ed indirizzi di realizzazione.

Si evidenzia che il “Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” (PNRR al cui testo si rinvia per ogni miglior dettaglio e conoscenza),⁶ prevede, infatti, una serie di interventi che incideranno sulle attività proprie di DiSCo, in particolare:

* *“...Per gettare basi solide per il futuro, la Missione 4 interviene su tutto il ciclo dell’istruzione e della ricerca, in risposta alle raccomandazioni specifiche della Commissione europea sull’Italia, che invitano a stimolare gli studi in campi attinenti ai settori ad alta intensità di conoscenza. In particolare, il Piano intende migliorare le competenze di base e la riduzione dei tassi di abbandono scolastico, e permettere allo stesso tempo di ridurre le distanze tra istruzione e lavoro, anche grazie alla riforma e allo sviluppo del sistema di formazione professionale terziaria (ITS). Gli investimenti previsti facilitano l’accesso all’istruzione universitaria, con nuove borse di studio, e le opportunità per i giovani ricercatori, con l’estensione dei dottorati di ricerca...”.*⁷

La misura M4c1 - potenziamento dell’offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università, prevede una serie di riforme e investimenti di interesse per la missione dell’Ente, tra cui di interesse spiccano:

- Riforma 1.7: Alloggi per gli studenti e riforma della legislazione sugli alloggi per studenti;⁸
- Investimento 1.7: Borse di studio per l’accesso all’università;⁹

2.4 Analisi del contesto esterno: fattori di tipo economico, sociale e ambientale.

Quali sono le caratteristiche del contesto (economico) che possono influire sul buon o mal funzionamento dell’Ente stesso? L’aumento dei prezzi può creare difficoltà alle imprese che forniscono i servizi e quindi indurre a non rispettare i contratti?

⁶ https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR_3.pdf

⁷ V. PNRR – Pag. 34

⁸ “Riforma 1.7: Alloggi per gli studenti e riforma della legislazione sugli alloggi per studenti - La misura si basa su un’architettura innovativa ed originale, che ha l’obiettivo di incentivare la realizzazione, da parte dei soggetti privati, di nuove strutture di edilizia universitaria attraverso la copertura anticipata, da parte del MUR, degli oneri corrispondenti ai primi tre anni di gestione delle strutture stesse. L’obiettivo è quello di triplicare i posti per gli studenti fuorisede, portandoli da 40mila a oltre 100 mila entro il 2026. Questa misura sarà resa possibile attraverso la revisione dell’attuale legislazione in merito alla realizzazione degli alloggi per studenti (L. 338/2000 e d.lgs. 68/2012). Le principali modifiche previste sono le seguenti: • Apertura della partecipazione al finanziamento anche a investitori privati, o partenariati pubblico-privati • Supporto della sostenibilità degli investimenti privati, con garanzia di un regime di tassazione simile a quello applicato per l’edilizia sociale, che però consenta l’utilizzo flessibile dei nuovi alloggi quando non necessari l’ospitalità studentesca • Adeguamento degli standard per gli alloggi, mitigando i requisiti di legge relativi allo spazio comune per studente disponibile negli edifici in cambio di camere (singole) meglio attrezzate; • Agevolazioni per la ristrutturazione e il rinnovo delle strutture in luogo di nuovi edifici greenfield (prevedendo una maggiore percentuale di cofinanziamento, attualmente al 50 per cento), con il più alto standard ambientale che deve essere garantito dai progetti presentati • Digitalizzazione della procedura per la presentazione e la selezione dei progetti.” - V. PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (pag. 182/183)

⁹ “Investimento 1.7: Borse di studio per l’accesso all’università La misura mira a finanziare l’aumento del numero di borse per il diritto allo studio a favore degli studenti meritevoli e bisognosi. Con questa misura si persegue l’integrazione delle politiche di contribuzione con quelle per il diritto allo studio attraverso l’incremento delle borse di studio ed estensione delle stesse a una quota più ampia di iscritti. Grazie a questa misura sarà possibile aumentare di 700 euro in media l’importo delle borse di studio, arrivando così ad un valore di circa 4.000 euro per studente e ampliare, nel contempo, anche la platea degli studenti beneficiari.” V. PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (pag. 183)

I fattori economici, in generale, possono includere voci quali i tassi di interesse, il reddito disponibile, le percentuali di disoccupati, l'inflazione, il PIL, i tassi di cambio, la svalutazione, i prezzi delle materie prime e la recessione: tutte realtà che, nel nostro caso, possono incidere indirettamente anche all'interno della realtà delle gare d'appalto, delle potenzialità assunzionali, e della qualità in generale dei servizi offerti agli studenti universitari.

Non di meno l'aumento delle materie prime, il conseguente aumento dei costi in generale, l'aumento dei costi dell'energia ecc., influiscono sui costi di gestione dell'Ente, così da riverberarsi anche sui servizi offerti.

“Secondo il Documento di Economia e Finanza approvato dal Consiglio dei Ministri il 6 aprile scorso, l'indebitamento netto della PA migliora dal 7,2 per cento del Pil nel 2021 al 5,1 per cento nel 2022. Ciò è dovuto principalmente al venir meno dei sussidi che si erano resi necessari per sostenere imprese e famiglie durante la pandemia e alle maggiori entrate dovute ai contributi a fondo perduto erogati dall'Unione Europea per la realizzazione del PNRR. In parte il miglioramento è dovuto al fatto che l'inflazione erode il valore reale di alcune voci di spesa che sono fisse in termini nominali o sono indicizzate con ritardo. La maggior parte delle entrate invece (IVA e contributi sociali) tengono il passo con l'inflazione.”¹⁰

Dal punto di vista di DiSCo, l'aumento dei prezzi potrebbe creare difficoltà, alle imprese fornitrici di beni servizi e/o lavori, in specie con riferimento ai contratti già sottoscritti.

FATTORI SOCIALI: questi in generale, evidenziano qualsiasi cambiamento nelle tendenze della società e il suo potenziale effetto sui consumatori dell'azienda e/o nel nostro caso sugli utenti. Sotto tale aspetto incidono ad esempio la salute, il tasso di crescita della popolazione, della distribuzione per età, carriera e sicurezza, tendenze sociali queste che influenzano la domanda di prodotti di una società e come tale società opera.

Ad esempio, l'invecchiamento della popolazione, può indubbiamente incidere sul numero di iscritti alle università e/o sul numero della forza lavoro disponibile, cosicché è necessario valutare diverse strategie di gestione per adattarsi alle modificate tendenze sociali.

E' evidente per quanto detto che l'andamento dei fattori sociali possono incidere in maniera significativa sulla domanda reale e/o potenziale dei servizi richiesti. In tale contesto, le dinamiche dei fattori sociali andrebbero presidiate, così da consentire all'Amministrazione, se del caso, di adeguare la propria azione.

FATTORI AMBIENTALI: fanno riferimento a situazioni globali come il riscaldamento globale, effetto serra, calamità naturali, ecc. Sotto tale aspetto, non vie è dubbio che la consapevolezza del cambiamento climatico influenza anche le Amministrazioni pubbliche. Sul punto non si può non ricordare come il Ministro della PA,¹¹ parlando della liberalizzazione dei pannelli solari sugli edifici pubblici, precisava «Noi abbiamo un milione di edifici pubblici, pensate cosa vuole dire mettere sui tetti, dove è possibile, il fotovoltaico, pensate all'autonomia, al risparmio energetico». Se non si può che accogliere con favore tale assunto, dal punto di vista

¹⁰ (Testuale da): <https://osservatoriocpi.unicatt.it/ocpi-pubblicazioni-l-impatto-dell-inflazione-su-spese-ed-entrate-pubbliche-nel-2022>

¹¹ R. Brunetta (v. svolta green) - <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/21-04-2022/pannelli-solari-liberalizzati>

dell'anticorruzione, il pensiero va alle procedure ad evidenza pubblica necessarie per raggiungere l'obiettivo programmatico prefissato.

In particolare la gestione dei fondi europei previsti dal PNRR, necessiterà di tenere la debita attenzione verso il fenomeno corruttivo così da impedire una involuzione rispetto agli importanti risultati fin ora conseguiti nella lotta alla corruzione.

Quel che si rileva, nel contesto di cui si scrive è che, a prescindere da ogni misura procedurale e/o sanzionatoria che si volesse adottare, il punto cruciale attiene all'ambiente, alla cultura, all'etica e più in generale all'approccio, per cui parte dei pubblici dipendenti e della popolazione, al di là dello sgomento esteriorizzato, di fatto sono disposti a giustificare tali eventi¹².

La problematica persiste ancor oggi e stante il ricambio generazionale in atto nella PA (punto di forza) auspicato sia sul piano normativo che nel PNRR, comporterà di dover presidiare con apposite misure i connessi rischi.

2.5 Analisi del contesto esterno: fattori di tipo tecnologico

Non c'è dubbio che, negli ultimi anni, i cambiamenti che hanno influenzato maggiormente gli ambienti nei quali operano le aziende private e le istituzioni pubbliche, siano stati proprio di tipo tecnologico.

Complice l'emergenza Covid-19, che ha imposto a DiSCo, come a tutte le Pubbliche Amministrazioni, di ricorrere al c.d. smart working, ci si è resi conto come il settore pubblico fosse estremamente fragile dal punto di vista della sicurezza dei sistemi informatici.

Riveste grande attualità il tema della "guerra informatica", e di come criminali informatici, bucano la rete di sicurezza di aziende private e istituzioni pubbliche per rubare i dati sensibili e chiedere un riscatto. Si parla al riguardo del cosiddetto fenomeno del ransomware, un tipo di virus che prende il controllo del computer di un utente ed esegue la crittografia dei dati, quindi chiede un riscatto per ripristinare il normale funzionamento. Il punto di partenza, per sferrare l'attacco ransomware da parte dei criminali informatici, è sempre quello di individuare una falla nel sistema, un buco di protezione nella rete della vittima, tale da consentire alla minaccia di insediarsi nella rete e attaccarla dall'interno.

Relativamente alla sicurezza informatica, connessa all'utilizzo dello "smart working", giova rilevare che un indirizzo già risultava espresso nella Circolare n. 1 del 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, ove specificava (tra l'altro) "...Tra le misure e gli strumenti, anche informatici, a cui le pubbliche amministrazioni, nell'esercizio dei poteri datoriali e della propria autonomia organizzativa, possono ricorrere per incentivare l'utilizzo di modalità flessibili di svolgimento a distanza della prestazione lavorativa, si evidenzia l'importanza:... dell'utilizzo di soluzioni "cloud" per agevolare l'accesso condiviso a dati, informazioni e documenti;...". La medesima circolare inoltre pone l'accento sull'importanza "...del ricorso alle modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa anche nei casi in cui il dipendente si renda disponibile ad utilizzare propri dispositivi, a fronte dell'indisponibilità o insufficienza di dotazione informatica da

¹² Vedi oltre il "Triangolo della frode": sub – 3.2. L'analisi del rischio

parte dell'amministrazione, garantendo adeguati livelli di sicurezza e protezione della rete secondo le esigenze e le modalità definite dalle singole pubbliche amministrazioni;..."¹³

Anche il PNRR, prevede di *"Digitalizzare la Pubblica Amministrazione italiana, con interventi tecnologici ad ampio spettro accompagnati da riforme strutturali..."*,¹⁴ ed indica in 9,75 miliardi di euro, le risorse complessive da investire per tale scopo.

Pur se non si può opinare che tali interventi, potranno senz'altro essere di validissimo supporto al rilancio della competitività e della produttività della P.A. ampiamente intesa e con essa, del "Sistema Paese" certo è che gli importi preventivati, sono di stura all'aumento del rischio corruttivo. DiSCo ha avviato la predisposizione di atti organizzativi e/o misure atte a prevenire tali rischi.

Non di meno, il PNRR, pur rilevando l'importanza della digitalizzazione, tra le strategie di intervento per la modernizzazione della PA,¹⁵ è ben consapevole che *"...La digitalizzazione aumenta nel suo complesso il livello di vulnerabilità della società da minacce cyber, su tutti i fronti (ad es. frodi, ricatti informatici, attacchi terroristici, ecc.)..."*. Sotto tale aspetto, il rafforzamento delle difese cyber, costituiranno misure, per la trasformazione digitale della PA.¹⁶

D'altro canto non si potrà prescindere, dall'andare incontro ad essa, anche in considerazione del fatto che come indicato dal PNRR *"...L'Italia si posiziona oggi al 25esimo posto in Europa come livello di digitalizzazione (DESI 2020), a causa di vari fattori che includono sia la limitata diffusione di competenze digitali, sia la bassa adozione di tecnologie avanzate, ad esempio le tecnologie cloud..."* è questo *"..Uno dei fattori che limitano la crescita di produttività è il basso livello di investimenti in digitalizzazione e innovazione, soprattutto da parte delle piccole e medie imprese che costituiscono la maggior parte del nostro tessuto produttivo (EC Country Report Italy)"¹⁷*

Né si potrà ignorare che la digitalizzazione comporta e/o comporterà diverse modalità per velocizzare e semplificare le procedure di acquisto di servizi ICT per la PA, cosicché ove necessario si dovranno prevedere misure connesse ai processi di acquisto e/o implementare quelle esistenti.

Altresì, con riferimento alla revisione dell'attuale legislazione in materia di realizzazione degli alloggi per studenti (L. 338/2000 e d.lgs. 68/2012), la "Digitalizzazione" della procedura per la presentazione e la selezione dei progetti, costituirà uno dei capisaldi della relativa riforma, indicata nel PNRR.¹⁸

¹³ V. <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2020/circolare-n1-del-2020> - (3. Misure di incentivazione)

¹⁴PNRR - MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO - M1C1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA – v. pag. 86.

¹⁵ PNRR- M1C1.2 MODERNIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE *"Il PNRR prevede una strategia di intervento profonda e articolata per la modernizzazione della PA, che ne garantisca un deciso miglioramento in termini di efficienza e di efficacia dei processi tramite digitalizzazione, rafforzamento delle competenze (del capitale umano nelle amministrazioni) e una drastica semplificazione burocratica..". V. pag. 92.*

¹⁶ PNRR - Investimento 1.5: Cybersecurity – pag. 90.

¹⁷ PNRR – Pag. 83.

¹⁸ PNRR - Riforma 1.7: Alloggi per gli studenti e riforma della legislazione sugli alloggi per studenti *"...La misura si basa su un'architettura innovativa ed originale, che ha l'obiettivo di incentivare la realizzazione, da parte dei soggetti privati, di nuove strutture di edilizia universitaria attraverso la copertura anticipata, da parte del MUR, degli oneri corrispondenti ai primi tre anni di gestione delle strutture stesse. L'obiettivo è quello di triplicare i posti per gli studenti*

Nel par. 1.5.10 è stato precisato che il RTD, ha trasmesso la relazione esplicativa sull'attività svolta nel corso del 2022, con particolare riferimento alla prevenzione di attacchi informatici.

L'apporto richiesto al RTD, è da intendersi in chiave anticorruzione in quanto rappresenta uno dei soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione della corruzione, inoltre le notevoli migliorie attuate per la sicurezza informatica dell'Ente DiSCo, contribuendo alla tracciabilità, agiscono in maniera rilevante alla diminuzione della probabilità di episodi di maladministration .

2.6 Analisi del contesto esterno: fattori di tipo legale

Il PNRR inoltre si ricorda che ha introdotto una serie di semplificazioni che occorrerà ancora tener presente per i risvolti che esse avranno in materia di anticorruzione.

Si è già avuto modo di accennare al contesto normativo e alle previsioni del PNRR che hanno avuto e/o avranno un sicuro impatto sul sistema di prevenzione della corruzione.

In merito l'ANAC, nella seduta del Consiglio del 21 luglio 2021, aveva fornito un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute rispetto all'aggiornamento del PNA 2019-2021,¹⁹ riportando le relative risultanze in apposite tabelle.

Di rilievo sono risultate le previsioni della normativa emergenziale e derogatoria medio tempore intervenuta e del PNRR.

In particolare, ad esempio, con riferimento alle semplificazioni in materia di contratti pubblici, oggetto di disciplina transitoria ad opera del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito in legge, con modificazioni con Legge 11 settembre 2020, n. 120,²⁰ di interesse appare ancor oggi il differimento, ad opera dell'art. 51, della legge n. 108 del 2021, del termine delle e procedure di affidamento in deroga al D. lgs n. 50 /2016, con riferimento alle soglie di cui all'articolo 36, comma 2 e 157, comma 2, del medesimo decreto legislativo.²¹

fuorisede, portandoli da 40mila a oltre 100 mila entro il 2026. Questa misura sarà resa possibile attraverso la revisione dell'attuale legislazione in merito alla realizzazione degli alloggi per studenti (L. 338/2000 e d.lgs. 68/2012). Le principali modifiche previste sono le seguenti: • Apertura della partecipazione al finanziamento anche a investitori privati, o partenariati pubblico-privati • Supporto della sostenibilità degli investimenti privati, con garanzia di un regime di tassazione simile a quello applicato per l'edilizia sociale, che però consenta l'utilizzo flessibile dei nuovi alloggi quando non necessari l'ospitalità studentesca Adeguamento degli standard per gli alloggi, mitigando i requisiti di legge relativi allo spazio comune per studente disponibile negli edifici in cambio di camere (singole) meglio attrezzate; • Agevolazioni per la ristrutturazione e il rinnovo delle strutture in luogo di nuovi edifici greenfield (prevedendo una maggiore percentuale di cofinanziamento, attualmente al 50 per cento), con il più alto standard ambientale che deve essere garantito dai progetti presentati • Digitalizzazione della procedura per la presentazione e la selezione dei progetti"- V. pag. 182/183.

¹⁹ ATTI DI REGOLAZIONE E NORMATIVI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA SUCCESSIVI AL PNA 2019 DELIBERA N. 1064/2019.

²⁰ Legge 11 settembre 2020, n. 120 - Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante «Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitali» (Decreto Semplificazioni) - (G.U. n. 228 del 14 settembre 2020)

²¹ La legge n. 108 del 2021, ha differito il termine dal 31 dicembre 2021 al 30 giugno 2023, anche con riferimento alle Procedure per l'incentivazione degli investimenti pubblici in relazione all'aggiudicazione dei contratti pubblici sopra soglia (cfr art. 2 Legge 11 settembre 2020, n. 120) "...1. Al fine di incentivare gli investimenti pubblici nel settore delle infrastrutture e dei servizi pubblici, nonché al fine di far fronte alle ricadute economiche negative a seguito delle misure di contenimento e dell'emergenza sanitaria globale del COVID-19 in deroga agli articoli 36, comma 2, e 157, comma 2, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, recante Codice dei contratti pubblici".

Come anche di rilievo appaiono, le “Semplificazioni in materia di esecuzione dei contratti pubblici PNRR e PNC”²² ad opera dell’articolo 50²³ della medesima legge n. 108 del 2021.

Quanto alla materia del reclutamento, già il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80²⁴ ha introdotto disposizioni di carattere generale e/o funzionalmente collegate all’attuazione del PNRR, prevendendo tra le altre a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- modalità selettive volte ad accelerare le procedure per il reclutamento di personale a tempo determinato, da impiegare per l’attuazione del PNRR, per periodo complessivo anche superiore a trentasei mesi, purché non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non eccedente il 31 dicembre 2026.²⁵

²² PNC: il Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, di cui all’articolo 1 del decreto legge 6 maggio 2021, n. 59, finalizzato ad integrare con risorse nazionali gli interventi del PNRR;

²³ V. legge n. 108 del 2021 - art. 50. *Semplificazioni in materia di esecuzione dei contratti pubblici PNRR e PNC: “1. Al fine di conseguire gli obiettivi di cui al regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 febbraio 2021 e al regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, in relazione alla esecuzione dei contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dai citati regolamenti, nonché dalle risorse del PNC, e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell’Unione Europea, si applicano le disposizioni del presente titolo, nonché le disposizioni del presente articolo.*

2. Decorsi inutilmente i termini per la stipulazione del contratto, la consegna dei lavori, la costituzione del collegio consultivo tecnico, gli atti e le attività di cui all’articolo 5 del decreto-legge 16 luglio 2020 n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, nonché gli altri termini, anche endoprocedimentali, previsti dalla legge, dall’ordinamento della stazione appaltante o dal contratto per l’adozione delle determinazioni relative all’esecuzione dei contratti pubblici PNRR e PNC, il responsabile o l’unità organizzativa di cui all’articolo 2, comma 9 -bis, della legge 7 agosto 1990, n. 241, titolare del potere sostitutivo in caso di inerzia, d’ufficio o su richiesta dell’interessato, esercita il potere sostitutivo entro un termine pari alla metà di quello originariamente previsto, al fine di garantire il rispetto dei tempi di attuazione di cui al PNRR nonché al PNC e ai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell’Unione Europea.

3. Il contratto diviene efficace con la stipulazione e non trova applicazione l’articolo 32, comma 12, del decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50.

4. La stazione appaltante prevede, nel bando o nell’avviso di indizione della gara, che, qualora l’ultimazione dei lavori avvenga in anticipo rispetto al termine ivi indicato, è riconosciuto, a seguito dell’approvazione da parte della stazione appaltante del certificato di collaudo o di verifica di conformità, un premio di accelerazione per ogni giorno di anticipo determinato sulla base degli stessi criteri stabiliti per il calcolo della penale, mediante utilizzo delle somme indicate nel quadro economico dell’intervento alla voce imprevisti, nei limiti delle risorse ivi disponibili, sempre che l’esecuzione dei lavori sia conforme alle obbligazioni assunte. In deroga all’articolo 113 - bis del decreto legislativo n. 50 del 2016, le penali dovute per il ritardato adempimento possono essere calcolate in misura giornaliera compresa tra lo 0,6 per mille e l’1 per mille dell’ammontare netto contrattuale, da determinare in relazione all’entità delle conseguenze legate al ritardo, e non possono comunque superare, complessivamente, il 20 per cento di detto ammontare netto contrattuale.”

²⁴ Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 – (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia) - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (in S.O. n. 28, relativo alla G.U. 7/8/2021, n. 188).

²⁵ Cfr. Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (in S.O. n. 28, relativo alla G.U. 7/8/2021, n. 188). art. 1, comma 2;

- che il “...reclutamento è effettuato in deroga ai limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e alla dotazione organica delle amministrazioni interessate...”²⁶
- che “...le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR possono porre a carico del PNRR esclusivamente le spese per il reclutamento di personale specificamente destinato a realizzare i progetti di cui hanno la diretta titolarità di attuazione, nei limiti degli importi che saranno previsti dalle corrispondenti voci di costo del quadro economico del progetto...”.²⁷
- modifiche all'articolo 30, comma 1, del d. lgs n. 165 del 2001 in materia di passaggio diretto di dipendenti tra pubbliche amministrazioni (art. 3, comma 7), sopprimendo l'assenso dell'amministrazione di appartenenza e/o limitandolo ai soli casi in cui si tratti di posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o di personale assunto da meno di tre anni o qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente;²⁸

Le prospettate novelle legislative, imporranno di verificare come tali fattori incidono e/o incideranno sul rischio corruttivo, cosicché non ci si potrà esimere, dal valutare i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione rispetto ad essi, mediante l'utilizzo della metodica SWOT (menzionata e suggerita anche da ANAC), allo scopo di individuare le debolezze dell'amministrazione che potrebbero incidere su tale rischio.

3 ANALISI DEL CONTESTO: CONTESTO INTERNO

L'analisi del contesto interno tende a far emergere, oltre alle eventuali carenze connesse all'organizzazione data, il sistema delle responsabilità dei singoli, rispetto alle funzioni. Di primaria importanza rispetto all'analisi del contesto interno, è inoltre la cosiddetta mappatura dei processi, il cui obiettivo si sostanzia, nell'individuare e analizzare i processi organizzativi, al fine di identificare le attività in cui si evidenzia la probabilità di esposizione a rischi corruttivi.

²⁶ Cfr. Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (in S.O. n. 28, relativo alla G.U. 7/8/2021, n. 188). art. 1, comma 1;

²⁷ Cfr. Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 (in S.O. n. 28, relativo alla G.U. 7/8/2021, n. 188). art. 1, comma 1;

²⁸ V. decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 - convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113: ART. 3 (Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito), comma 7: “All'articolo 30, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) le parole «(, previo assenso) dell'amministrazione di appartenenza» sono soppresse;

b) dopo il primo periodo sono inseriti i seguenti: «E' richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza nel caso in cui si tratti di ((posizioni dichiarate motivatamente infungibili dall'amministrazione cedente o)) di personale assunto da meno di tre anni o ((qualora la mobilità determini una carenza di organico superiore al 20 per cento nella qualifica corrispondente a quella del richiedente)). E' fatta salva la possibilità di differire, per motivate esigenze organizzative, il passaggio diretto del dipendente fino ad un massimo di sessanta giorni dalla ricezione dell'istanza di passaggio diretto ad altra amministrazione. Le disposizioni di cui ai periodi secondo e terzo non si applicano al personale delle aziende e degli enti del servizio sanitario nazionale, per i quali è comunque richiesto il previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Al personale della scuola continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti in materia.”.

3.1 Struttura organizzativa di DiSCo

L'ANAC, nel più volte citato Vademecum, sostiene che: *“la struttura organizzativa seppure elemento fondamentale della sezione dedicata alle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, può certamente essere descritta anche in altre sezioni, ad esempio quella dedicata alla performance o quella dedicata all’organizzazione: è necessario pertanto che il RPCT collabori e indichi le modalità della collaborazione con gli altri responsabili nella predisposizione dell’analisi del contesto interno con chi si occupa di performance e di organizzazione”*.

Si è proceduto, anche al fine del coordinamento delle diverse sottosezioni del PIAO, alla gestione nel suo complesso del documento di cui trattasi, sotto la *“regia”* del Direttore Generale. Peraltro la *“Redazione e approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione in ottemperanza del DL 80/2021, dei termini di legge e delle disposizioni contenute nei decreti attuativi e relativi DPR di abrogazione della normativa in contrasto con le nuove disposizioni”*, ha costituito specifico obiettivo (Trasversale tra DG come capo progetto e Area A02).

Si è già specificato che quel che interessa, con riferimento alla struttura organizzativa, nel contesto della sottosezione 2.3 (Rischi Corruttivi e Trasparenza) è far emergere tra altre, eventuali carenze connesse all’organizzazione data.

3.1.1 Gli organi dell’Ente

La l. r. n. 6 del 2018, all’articolo 6, comma 1,²⁹ individua i seguenti organi dell’Ente:

- a) *il Presidente del Consiglio di Amministrazione;*
- b) *il Consiglio di Amministrazione;*
- c) *il Collegio dei revisori dei conti;*
- d) *la Consulta regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza.*

L’articolo 12, della legge regionale medesima, inoltre demanda allo Statuto dell’Ente, la definizione dei *“...principi di organizzazione, le competenze e le modalità di funzionamento degli organi istituzionali e delle sue articolazioni, in conformità con il principio di distinzione tra attività di indirizzo e attività di gestione e detta criteri generali relativi all’organizzazione, all’ordinamento finanziario e contabile, alla pubblicità degli atti e all’esercizio del diritto di accesso.”*³⁰

3.1.2 Il funzionamento dell’Ente

DiSCo è articolata in una Direzione Generale che sovrintende a tutte le attività dell’Ente, in nove Aree rette ognuna da un Dirigente, e in tre Presidi territoriali di Roma Città metropolitana, Lazio settentrionale e Lazio meridionale, funzionali all’attività dell’Ente medesimo³¹.

Le Aree rappresentano l’ossatura dell’Ente e sono così definite:

- Area 1 Bilancio e Risorse Economiche e Finanziarie
- Area 2 Risorse Umane

²⁹ Pubblicata su BUR Lazio n. 62, del 31/07/2018.

³⁰ Cfr. art. 12, comma 1, l.r. n. 6/2018 e s.i.m.

³¹ Cfr. art. 13 l.r. n. 6 del 2018 e s.i.m.

- Area 3 Gare E Contratti
- Area 4 Benefici agli Studenti
- Area 5 Servizi Tecnici e Manutenzione Patrimonio
- Area 6 Fondi Comunitari e Progetti Speciali
- Area 7 Affari Legali - Recupero Crediti
- Area 8 Servizi ICT e Innovazione Processi
- Area 9 Affari Generali

L'organizzazione risulta essere argomento di specifica trattazione nella Sottosezione 3.1 di Programmazione Struttura Organizzativa del PIAO; l'analisi che qui, brevemente si espone, è declinata esclusivamente in chiave anticorruptiva. Si rappresenta infatti che alcune Aree e/o Presidi sono dirette da Dirigenti "ad interim" e che lo stesso Dirigente, sovrintende le attività di Aree più sensibili dal punto di vista anticorruptivo, accentrando e duplicando in una unica figura la potenziale esposizione ad eventi corruptivi.

Anche alla luce delle Mappature dei processi, ci si riserva di valutare il miglioramento dell'organizzazione e distribuzione dei carichi di lavoro in chiave anticorruptiva.

Nel paragrafo successivo verrà svolta una analisi sui Presidi territoriali quali sedi periferiche dell'Ente in cui sarà valutata l'ipotesi di ripensare tale articolazione (attraverso una successiva revisione della legge), o di farla decollare secondo quanto stabilito dalla l.r. n. 6 del 2018.

3.1.3 Sedi periferiche

Una menzione particolare va fatta riguardo ai Presidi territoriali che, ai sensi dell'art. 13 della l.r. n. 6 del 2018, sono le articolazioni territoriali dell'Ente le cui sedi sono ubicate nell'ambito del territorio delle Università di Roma, dell'Università della Tuscia e dell'Università di Cassino.

Essi fanno di DiSCo un Ente che insiste su tutto il territorio regionale e che, quindi, se si guarda alla Regione Lazio da un punto di vista economico e sociale, è un Ente che nella sua attività, risente delle differenze territoriali della Regione stessa, sia del tenore di vita della popolazione, che di approccio allo studente e nella gestione dei processi.

Un esempio delle differenze economiche può essere rappresentato nella differenziazione del costo degli alloggi per studenti che a Roma è superiore rispetto agli altri ubicati al di fuori del perimetro della Capitale (Viterbo, Cassino).

Ai Presidi, la l.r. n. 6 del 2018, al comma 3, del citato articolo 13, assegna compiti specifici inerenti: a) la presa in carico degli studenti e dei cittadini in formazione, che vengono orientati in percorsi sui servizi offerti dall'Ente e dall'ateneo di riferimento; b) l'erogazione e/o il monitoraggio dei servizi di prossimità agli studenti; c) la facilitazione dell'accesso ai dati informativi e ai servizi per il lavoro fruibili sulle reti dedicate a livello regionale, statale e internazionale; d) la facilitazione dell'accesso alle informazioni e ai servizi in favore degli studenti disabili; e) la facilitazione dell'accesso alle informazioni e ai servizi in favore degli studenti stranieri, anche in lingua; f) l'erogazione di informazioni nell'ambito del servizio per la locazione delle strutture immobiliari di cui all'articolo 5, comma 2, lettera b), numero 4); g) l'erogazione di informazioni sulle condizioni e agevolazioni per l'accesso all'offerta formativa di grado

universitario e all'alta formazione, a livello regionale, statale, europeo e internazionale; h) la vigilanza sul corretto ed efficace funzionamento degli alloggi, delle residenze universitarie e delle altre strutture funzionali al diritto agli studi universitari.

3.1.4 Il personale: dimensione della struttura in termini di Risorse umane ed economico finanziarie

Quel che rileva in questa sede è l'attenzione che occorrerà prestare con riferimento alle misure anti corruzione da approntare in occasione delle connesse procedure di reclutamento del personale.

Il contratto di somministrazione di lavoro, applicato alla pubblica amministrazione, delinea la più elevata forma di operatività del principio di flessibilità. Il ricorso a tale formula, consente la temporanea utilizzazione di particolari professionalità, quando siano necessarie attività connesse a progetti mirati che non possano essere soddisfatti con il personale in servizio.

La PA, può ricorrere a tali formule in presenza di esigenze periodiche e collegate a situazioni di urgenza non fronteggiabili con il personale in servizio e/o con personale reclutabile attraverso le consuete modalità di reclutamento di cui al D.lgs. 30/3/2001 n. 165. Giova rilevare a tal proposito che l'articolo 36, del D. lgs. n. 165 del 2001 e s.i.m., pur consentendo alle PA di *"..... stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche...."*, specifica che *"..... Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35."*

Va da sé, pertanto, che il ricorso a tali formule di lavoro flessibile, costituiscono una eccezione alla regola, volte a sopperire a *"...comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."*. La riduzione dell'utilizzo di personale somministrato è stata oggetto di specifico obiettivo, rinvenibile nell' Allegato B al piano della performance 2022-2024, approvato con determinazione direttoriale n. 1465_2022 al fine della riduzione del ricorso al lavoro interinale ed attingimento delle risorse necessarie dalle graduatorie delle procedure concorsuali in corso di conclusione nell'anno 2022.

3.1.5 Le procedure disciplinari

Nell'Ente non risultano provvedimenti rilevanti ai fini anti corruzione nell'anno 2022.

3.1.6 Il Piano della formazione.

Con Determinazione Direttoriale n. 1540 del 18 giugno 2021, è stato adottato il Piano triennale della formazione 2021/2023 di DiSCo. Come già rilevato in passato, il Piano presenta molti elementi positivi. Si rinvencono temi afferenti a contabilità, appalti, patrimonio, diritto,

informatica, fondi sociali europei, lingue straniere (in considerazione del fatto che il personale dell'Ente interagisce con molti studenti stranieri).

Nella predisposizione del Piano di formazione l'Amministrazione, tiene conto del dettato del comma 7 dell'art. 54 del D. lgs. n. 165/2001, (come modificato dall'art. 4, comma 1, lettera b), legge n. 79 del 2022), giusta cui: «Le pubbliche amministrazioni prevedono lo 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, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

3.1.7 Il Contenzioso

Non si può non tener conto delle vertenze giudiziarie, che hanno visto l'Ente parte in causa. Va da sé che siffatte ipotesi, vagliate dalla magistratura ordinaria e/o amministrativa, potrebbero evidentemente denotare problemi, specie ove i relativi contenziosi dovessero sortire effetti negativi per l'Amministrazione.

Preliminarmente giova specificare che si è ben coscienti che la materia degli affari legali e contenzioso, non contemplata dall'articolo 1, comma 16, della legge 190/2012, è pur sempre a rischio corruzione.

Del resto la citata disposizione normativa fornisce un elenco esemplificativo dei procedimenti, per i quali le pubbliche amministrazioni devono attivarsi per assicurare i livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione (si veda art. 1, commi 15 e 16 legge 190/2012).

Vero è però che questa Amministrazione, ben può ritenere mitigato tale rischio posto che, con DPCM del 28 ottobre 1993, pubblicato su G.U. n. 304 – serie generale – del 29 dicembre 1993 (nonché con ulteriori atti normativi) gode del patrocinio autorizzato dell'Avvocatura dello Stato, mettendola al riparo dai rischi connessi al conferimento di incarichi a legali del libero foro. A tal proposito si rileva che *“...l'Avvocatura dello Stato, in aggiunta al patrocinio obbligatorio in favore delle Amministrazioni dello Stato, può essere autorizzata ad assumere la rappresentanza e difesa anche di altre amministrazioni pubbliche non statali e di enti pubblici, così come disposto dall'art. 43 del T.U. n. 1611/1933 (c.d. patrocinio autorizzato). Condizione necessaria per l'esercizio di questo patrocinio è la esistenza di un provvedimento di autorizzazione che, in virtù di quanto disposto dall'art. 43 cit., può essere costituito da una “disposizione di legge, di regolamento...omissis... Quando interviene il detto provvedimento, la rappresentanza e la difesa sono assunte dall'Avvocatura in via organica ed esclusiva (art. 43 del t.u. così come modificato dall'art. 11 della L. n. 103/1979) e, fatta salva la ipotesi di un conflitto, si applicano le stesse regole del patrocinio obbligatorio: dall'esame di queste disposizione, e nonostante qualche residua incertezza in giurisprudenza, può ben dirsi che è ormai venuta meno la tradizionale distinzione tra patrocinio obbligatorio e facoltativo dell'avvocatura dello stato, essendo, invece, più corretto, parlare di patrocinio “autorizzato”...”*³²

³² si veda <http://www.avvocaturastato.it/node/138#:~:text=L'Avvocatura%20dello%20Stato%2C%20in,n>

Fatta salva la facoltà dell'Ente di potersi avvalere di legali di fiducia esperti della particolare tematica, è evidente che il rischio "corruttivo" appare alquanto mitigato, posto che con riferimento al processo individuato di "Nomina legali per la difesa in giudizio dell'Ente", non sono stati identificati rischi neanche potenziali, né adottate misure specifiche, ma solo generali, mediante richiamo al rispetto/applicazione del codice di comportamento.

3.1.8 L'analisi SWOT

L'analisi SWOT, in generale, è uno strumento di analisi per la pianificazione strategica, che ha come scopo quello di aiutare coloro che devono prendere decisioni in merito a determinati obiettivi da raggiungere.

Per le nostre esigenze, detta analisi, è uno strumento di pianificazione strategica usato per valutare punti di forza, debolezza, opportunità e minacce.

L'analisi SWOT, concerne sia il contesto interno e con esso i punti di forza e debolezza, controllabili con le scelte gestionali, sia il contesto esterno che mette in evidenza, minacce ed opportunità che non possono essere controllate con scelte gestionali.

3.2 La Mappatura dei processi

Le indicazioni per assolvere alla funzione di revisione e completamento della Mappatura dei processi (secondo il principio della "gradualità", fino a completare l'intero elenco delle attività svolte dall'Ente), sono state fornite ai Dirigenti, attraverso note scritte, sia in occasione della prima stesura delle mappature, che per la corrente edizione.

Presso l'Ente, durante i mesi di marzo ed aprile del 2022 si è svolta inoltre la formazione obbligatoria: "L'ingegneria dei processi nella prevenzione del rischio corruzione" durante la quale sono stati compiutamente illustrati i concetti di "processo", di "mappatura dei processi".

Riguardo ad essi, si reputa pertanto doveroso condurre e aggiornare l'analisi dei rischi corruttivi.

Le note scritte da parte del RPCT, hanno rappresentato, nel corso di questi anni, lo strumento più efficace per richiedere alle Aree e Presidi territoriali, l'elaborazione sia della mappatura dei processi, sia della valutazione e trattamento del rischio corruttivo, nonché strumento atto a veicolare le finalità che l'anticorruzione si pone.

Le schede di mappatura sono state elaborate sulla base della declaratoria delle funzioni assegnate a ciascun Dirigente e Responsabile di Posizione Organizzativa con lo scopo di proporre alcuni eventi rischiosi associabili a ciascuna attività di cui si compone un processo.

Con il presente documento, in una logica di continuo miglioramento, si evidenzia l'intento di procedere ad una ulteriore semplificazione nella realizzazione della mappatura dei processi realizzati dall'Ente. Si è estesa infatti all'intero ente una esperienza avviata per alcuni processi (patrimonio, mense, servizi agli studenti) in cui si è focalizzata l'attenzione sui processi, astraendoli dall'Area in cui erano inseriti per riosservarli dal punto di vista di tutti i partecipanti allo svolgimento del processo che, per varie ragioni, sono svolti trasversalmente da più Aree/Presidi, quindi non legandolo ad una Area funzionale ma semmai indicando una Area come capofila.

Con Determinazione Direttoriale n. 1465/2022, è stato approvato il Piano della Performance 2022-2024 con cui sono stati assegnati, tra gli altri, i seguenti obiettivi:

- Predisposizione e approvazione del Piano di valorizzazione degli immobili dell'Ente DiSCo;
- Reingegnerizzazione ed efficientamento del sistema di ticketing degli studenti finalizzato a diminuire i tempi di risposta all'utenza;
- Redazione e presentazione della proposta di revisione del regolamento degli incentivi per le funzioni tecniche;
- Aggiornamento straordinario dell'inventario beni mobili attraverso la ricognizione e catalogazione dei beni presenti in tutte le strutture dell'Ente DiSCo;
- Implementazione di un sistema di gestione degli incarichi delle figure responsabili/tecniche dei contratti compresi quelli ex art. 113 del d.lgs. n. 50/2016 attraverso la costituzione di un apposito albo che favorisca la rotazione nell'attribuzione degli incarichi nell'ambito delle competenze professionali possedute;
- Applicazione del Decreto Ministeriale MIUR n. 1320 del 17 dicembre 2021 il quale apporta rilevanti modifiche al sistema di riconoscimento dei benefici agli studenti in materia di Diritto allo Studio e prevede il trasferimento di risorse del PNRR alle istituzioni deputate al riconoscimento dei benefici agli studenti.
- Predisposizione di linee guida relative alla gestione del conflitto di interesse;
- Predisposizione di linee guida disciplinanti i rapporti fra DiSCo e i portatori di interessi particolari e istituzione dell'Agenda pubblica degli incontri;
- Attività di supporto e assistenza alle aree nell'adempimento degli obblighi di trasparenza di cui al D. lgs n 33 del 2013 e s.i.m. predisponendo prospetti e modelli e/o check list specifici per ciascun obbligo delle Aree anche alla luce delle indicazioni contenute nella deliberazione ANAC 2 febbraio 2022;
- Disciplina degli accertamenti di veridicità delle autocertificazioni presentate per incrementare il recupero dei crediti vantati dall'Ente nei confronti di studenti a seguito di revoca o decadenza di borsa di studio, posto alloggio e altri benefici;
- Potenziamento degli strumenti utilizzati dall'Ente per tutelarsi dagli attacchi informatici e disfunzionali delle infrastrutture ICT.

4 LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Le indicazioni per assolvere alla funzione di valutazione del rischio, sono state fornite, ai Dirigenti dell'Ente, attraverso note scritte, sia in occasione della prima valutazione, che per la corrente edizione. Le note rappresentano, infatti, il veicolo più efficace al fine dell'elaborazione delle fasi del processo di gestione del rischio, tra RPCT, Dirigenti e Delegati.

Con la nota del 17 ottobre 2022, prot. n. 13076 del RPCT, avente per oggetto: Elaborazione PIAO 2023-2025 – Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza – Il processo di gestione del rischio corruttivo: Aggiornamento Schede Mappatura dei processi e valutazione del rischio corruttivo, si

sono ricordati alcuni concetti riconducibili al processo di gestione del rischio, al fine di fornire alcune indicazioni pratiche agli interlocutori.

La Struttura e il RPCT possono fornire indicazioni metodologiche o teoriche ma per espressa previsione dell'ANAC, è chi attua i processi e li conosce in modo approfondito, a dover condurre le analisi ricorrendo alle tecniche di volta in volta suggerite dagli Standard di Risk management.

E' necessario proseguire nell'attività di impulso, volta ad incentivare la partecipazione delle strutture.

Quanto alla presente fase del processo di gestione del rischio, si è richiesto alle strutture di procedere all'identificazione del rischio, all'analisi ed al confronto dei rischi allo scopo di determinare l'ordine degli interventi e le misure correttive e/o preventive da attuare (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio, infatti, si suddivide nelle fasi di seguito indicate:

1. Identificazione del rischio;
2. Analisi del rischio;
3. Ponderazione del rischio.

Le strutture stanno assimilando le problematiche e le metodologie, connesse alla gestione dei rischi e a comprendere che l'atto organizzativo prima oggetto del PTCT ed oggi della Sottosezione 3, del PIAO è strumento idoneo non solo alla gestione dei rischi corruttivi, ma di miglioramento, del benessere organizzativo e procedurale.

4.1 L'identificazione del rischio

Con lo strumento delle note scritte si è chiesto ai dirigenti destinatari di procedere alla "valutazione del rischio" e conseguentemente, all'identificazione degli eventi rischiosi, all'analisi del rischio o dei cosiddetti fattori abilitanti, alla ponderazione del rischio, cioè alla sua pesatura utilizzando il metodo qualitativo, al trattamento, infine, del rischio e con esso la progettazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili.

Si è inoltre precisato che ".....La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili...".

Anche per questa edizione del Piano, avendo riguardo alle schede elaborate dalle Aree e dai presidi territoriali, la colonna relativa alla "Identificazione del rischio" costituirà altresì un "Catalogo dei rischi" cui sarà data successivamente una veste autonoma.

4.2 L'analisi del rischio

Analisi del rischio o dei cosiddetti *fattori abilitanti* cioè quei fattori di contesto, che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

Esempi di fattori abilitanti del rischio corruttivo

1. Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione;
2. Inadeguata diffusione della cultura della legalità;
3. Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
4. Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
5. Scarsa responsabilizzazione interna;
6. Mancanza di trasparenza;
7. Mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli;
8. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
9. Uso improprio o distorto della discrezionalità.

L'analisi del rischio è di fondamentale importanza per l'individuazione dei fattori abilitanti del rischio corruttivo. L'analisi di questi ultimi, consente di definire le misure per il trattamento dei rischi.

Per tali operazioni è indispensabile l'apporto delle Aree e/o presidi territoriali, che meglio conoscono i singoli processi.

E' per tale motivo che la scelta di coinvolgere sempre di più il livello partecipativo delle Aree e/o presidi territoriali, è stata sempre più incentivata e perseguita. E' per tale motivo che per perseguire detto coinvolgimento, si è chiesto ai Dirigenti di individuare una unità di personale con cui avviare un dialogo duraturo.

L'analisi del rischio persegue anche la stima del livello di esposizione al rischio.

Al fine di determinare il grado di esposizione, partendo dai funzionigrammi delle diverse Aree e/o presidi territoriali, individuare i processi e le attività del processo su cui concentrare l'attenzione, si cercherà sempre più, anche per il futuro, di coinvolgere nell'analisi, le Aree e/o presidi territoriali.

Nell'analisi del livello di esposizione, si è operato, convinti che una elevata stima del rischio, indicasse un livello elevato di "maladministration", di non sottostimare i rischi.

Si è spiegato che una stima elevata del rischio, non è sinonimo di "maladministration", ma si sostanzia nel presidiare e/o prevenire, che un evento rischioso accada.

Ai fini della scelta di cui è causa si è proceduto, in coerenza con quanto previsto nell'Allegato 1 al PNA 2019, all'analisi secondo la sequenza di seguito indicata:

- a) scelta dell'approccio valutativo;
- b) individuazione dei criteri di valutazione;
- c) rilevazione dei dati e delle informazioni;
- d) formulazione giudizio sintetico.

Quanto alla scelta dell'approccio valutativo (di cui alla lettera a) si è optato come in passato e secondo le indicazioni ANAC, anche tenuto conto delle competenze disponibili, nonché ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, per una metodologia di tipo qualitativo.

Quanto all'individuazione dei criteri di valutazione (di cui alla lettera b), sono stati individuati indicatori di rischio (*key risk indicators*) di seguito indicati:

- livello di interesse "esterno": in particolare si è tenuto in debito conto dell'analisi del contesto esterno effettuata (ciò in coerenza con l'Allegato 1 al PNA 2019, ove si specifica che *"la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio"*);
- grado di discrezionalità: in tal senso tenendo conto del livello di discrezionalità (alto e/o basso e/o vincolato);
- manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: è evidente che ove nell'attività esaminata, si siano già verificati eventi corruttivi, se ne dovrà tener conto ai fini della valutazione, poiché l'attività medesima è palesemente esposta al rischio;
- opacità del processo decisionale;
- livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano. A tal proposito si conviene con quanto espresso nel l'Allegato 1 al PNA 2019, ove precisa che *"la scarsa collaborazione può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque risultare in una opacità sul reale grado di rischiosità"*,³³
- grado di attuazione delle misure di trattamento. Va da sé che l'attuazione di misure di trattamento del rischio, diminuisce il verificarsi di eventi corruttivi.

Quanto alla rilevazione dei dati e delle informazioni, si è già specificato che si è richiesto ai Dirigenti di individuare una unità di personale con cui avviare un dialogo duraturo sia per la stesura del presente PTPCT, sia per l'adeguamento delle schede per la mappatura dei processi.

Tale supporto è stato ritenuto necessario, al fine di avere un interlocutore fisso per ogni Area e/o presidio territoriale che meglio conosce i relativi processi e/o comunque, meglio può interagire con le dinamiche degli uffici considerati.

Ai fini della stima del Rischio, si è tenuto conto:

- del contenzioso;
- dei precedenti giudiziari e/o dei procedimenti disciplinari, ove esistenti;
- di eventuali segnalazioni pervenute;
- ulteriori dati. In tale contesto, ad esempio, sono state acquisiti articoli "online", soprattutto rilevati nell'ambito del contesto esterno, in cui nell'ambito territoriale del Lazio, risultano eventi corruttivi.

Quanto alla formulazione di un giudizio sintetico, si è preventivamente proceduto tenendo conto degli elementi acquisiti, alla misurazione e alla valutazione del livello di esposizione al rischio, utilizzando l'anzidetta analisi di tipo qualitativo, richiedendo per l'effetto la

³³ Cfr. Pag. 34 - Allegato 1 (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi), alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019).

collaborazione delle unità di personale, individuate da ogni Dirigente per ogni Area e/o presidio territoriale.

4.3 La ponderazione del rischio

La ponderazione del rischio è, infine, quella fase del processo di *“risk management”* volta a stabilire le priorità e l’urgenza di trattamento dei potenziali eventi rischiosi riscontrati e valutati.

Dalla definizione fornita dalla UNI ISO 31000:2010 (Gestione del rischio – Principi e linee guida) si evince che obiettivo della ponderazione del rischio è di *“agevolare, sulla base degli esiti dell’analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione”*.³⁴

Tale fase alla luce delle risultanze dei risultati dell’analisi del rischio, permette di definire le azioni da intraprendere e le priorità di trattamento dei rischi medesimi.

Anche per tale fase non si può prescindere dall’apporto delle Aree e/o presidi territoriali. In tale contesto pertanto si è proceduto coinvolgendo, le strutture medesime e per esse le unità di personale individuate per ogni Area e/o presidio.

Di seguito come si riporta a titolo di esempio:

PONDERAZIONE DEL RISCHIO		
IMPATTO/DANNO	PROBABILITA'	GIUDIZIO SINTETICO
Alto	Alto	Alto

In cui la valutazione complessiva del livello di esposizione al rischio, viene esposta in tabella nel *“GIUDIZIO SINTETICO”*.

Da tale analisi ed in particolare dagli esiti della valutazione effettuata, ha tratto la stura della *“Ponderazione del Rischio”*, attività per quanto detto, che ha permesso di definire le azioni e/o misure generali e/o specifiche per la riduzione dell’esposizione al rischio e l’ordine di priorità di trattamento dei rischi medesimi.

³⁴ Cfr. pag. 36 - ALLEGATO 1 - Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi – al Piano Nazionale Anticorruzione 2019 –Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 - Autorità Nazionale Anticorruzione.

5 IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

In questa fase si individuano le misure, cioè i rimedi e le formule maggiormente rispondenti alla prevenzione dei rischi, tenuto conto degli eventi rischiosi valutati, prendendo in considerazione sia misure generali, che incidono sull'Amministrazione nel suo complesso, che misure specifiche, le quali agiscono su rischi specifici individuati nella fase di valutazione.

5.1 Identificazione e programmazione delle misure

Si ricorda che si è scelto di condurre l'attività di mappatura dei processi congiuntamente all'attività di valutazione del rischio, nelle sue declinazioni: dell'identificazione, della valutazione e del trattamento. L'obiettivo che così si è inteso raggiungere, risiede nella semplificazione dei processi, nella eliminazione delle sovrapposizioni e/o nell'integrazione ed assegnazione di competenze laddove si individuassero campi di attività non trattati da alcun ufficio.

L'apporto delle Aree dell'Ente, continua ad essere fondamentale laddove il livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano, incide sulla stima del livello di esposizione al rischio, anche in funzione del suggerimento proposto nell'Allegato 1, al PNA 2019, giusta cui: *"....È buona prassi, inoltre, soprattutto nelle organizzazioni particolarmente complesse, creare una rete di referenti per la gestione del rischio corruttivo, che possano fungere da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative e nelle eventuali articolazioni periferiche, supportandolo operativamente in tutte le fasi del processo. In ogni caso, la figura del referente non va intesa come un modo per deresponsabilizzare il dirigente preposto all'unità organizzativa in merito al ruolo e alle sue responsabilità nell'ambito del "Sistema di gestione del rischio corruttivo", si è già detto che ".....per stimolare la partecipazione del personale di ciascuna Area al lavoro di stesura del Piano e soprattutto di mappatura dei processi è stato proposto di individuare una unità di personale per ciascuna Area e/o Presidio territoriale".*

A tale fine è stata creata una rete di referenti per la gestione del rischio corruttivo, quali interlocutori stabili del RPCT e della di lui Struttura di supporto, pur restando necessarie attività formative del predetto personale, in particolare con riferimento alle materie relative alla valutazione, identificazione, stima, ponderazione e trattamento del rischio, nonché individuazione delle misure e programmazione delle stesse, con riferimento ai processi di pertinenza delle Aree e/o Presidi territoriali, cui predetto personale afferisce. Nondimeno appaiono funzionali allo scopo, misure di sensibilizzazione e partecipazione che ben possono essere contestuali alle citate attività formative.

Le misure identificate, comunque, sono state individuate attingendo ai suggerimenti forniti dall'ANAC nei vari documenti programmatori succeduti nel tempo.

La tipologia forse meglio riuscita o praticata è quella identificabile nella categoria della *"regolamentazione"*, volta a disciplinare nelle varie fasi *"il chi fa che cosa"* all'interno del processo e incidere per quanto possibile sull'opacità del processo medesimo.

Di non minore rilevanza risultano le misure di controllo previste, che ove correttamente applicate e/o supportate da valido monitoraggio, non solo di primo livello (attuato in autovalutazione per mezzo di appositi *"format"*), ma soprattutto di secondo livello, attuato dal

RPCT,³⁵ ben possono fungere da valido usbergo rispetto alla prevenzione del rischio corruttivo. E' per tale motivo come meglio si esporrà in seguito³⁶ che il Direttore Generale, con Decreto n. 6 del 28 luglio 2022, ha provveduto a nominare, i membri della struttura collegiale afferente al RPCT, avente il compito di eseguire il controllo successivo degli atti amministrativi, con lo scopo di sottoporre al controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile le determinazioni, i contratti e gli atti endoprocedimentali presupposti.

Quanto alle misure per la disciplina del conflitto di interessi, oltre che oggetto di misure generali, con richiamo al rispetto delle disposizioni del codice di comportamento, sono state proposte misure specifiche anche in tale ambito, relative a dichiarazioni ai sensi dell'articolo 6bis della L. n. 241 del 1990 e/o dichiarazioni da rendere.

In merito alla regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari" (lobbies), già nel corso del 2021, la competente struttura (Area 3 "Gare e contratti") ha predisposto e inoltrato all'attenzione del DG, lo "Schema patto di integrità - Patto di integrità in materia di contratti pubblici stipulati", quale documento da allegare agli atti di gara.

Nondimeno in materia di incompatibilità successiva del dipendente cessato³⁷ le relative misure sono già in attuazione, considerato che già nel PTPCT 2021/2023 erano state apposite misure di gestione del rischio e con nota prot. n. 17358/21 del 15/9/2021, il Dirigente dell'Area 3, ha precisato che "...la dichiarazione "antipantouflage" che i concorrenti devono rendere in sede di gara, viene acquisita a mezzo DGUE³⁸ e quindi verificata in sede di verifica della documentazione amministrativa presentata dagli operatori concorrenti...". Parimenti il dirigente dell'Area 2 "Risorse Umane", in sede di monitoraggio di primo livello (attuato in autovalutazione per mezzo di appositi "format"), ha risposto positivamente in merito all'adozione delle relative misure.

5.2 Rotazione degli incarichi indicazioni e suggerimenti operativi

Nella Delibera n. 831 del 3 agosto 2016: Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016, l'ANAC individua nella "rotazione" la *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. D'altro canto, la rotazione, oltre ad assolvere alla funzione anticorruptiva, in quanto coniugata alla formazione del personale da destinare ad altri ruoli, contribuisce ad accrescere le conoscenze e la preparazione professionale del lavoratore senza determinare inefficienze e malfunzionamenti.*

DiSCo, di fatto, ha applicato la misura della rotazione, tra l'altro in settori rilevanti quali quello delle gare e della gestione dei progetti comunitari.

³⁵ Cfr. Pag. 47- Allegato 1 (Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi), alla Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 (Piano Nazionale Anticorruzione 2019).

³⁶ V. Il MONITORAGGIO.

³⁷ Sull'argomento si veda: Incompatibilità successiva del dipendente cessato: Pantouflage o revolving doors (c.d. porte girevoli - art. 53, comma 16ter D.lgs. n. 165/2001 e s.i.m.)

³⁸ Documento di Gara unico Europeo (DGUE)

5.3 Incompatibilità successiva del dipendente cessato: Pantouflage o revolving doors (c.d. porte girevoli - art. 53, comma 16ter D.lgs. n. 165/2001 e s.i.m.)

Come è noto, la legge n. 190/2012, ha inserito all'art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 il comma 16 ter³⁹ con l'obiettivo di evitare che l'ex dipendente pubblico, successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, possa sfruttare la conoscenza delle dinamiche organizzative che connotano gli uffici interni della pubblica amministrazione al fine di trarre vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale, sanzionando con la nullità *"I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione...."*, con il *"...divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."*

Quel che è di interesse in questa sede è che nel PTPCT 2021/2023 erano state apposite misure di gestione del rischio.

In merito giova segnalare che sono state inserite sia nel settore gare *dichiarazioni "antipantouflage" che i concorrenti devono rendere in sede di gara, acquisite a mezzo DGUE⁴⁰ e quindi verificate in sede di verifica della documentazione amministrativa presentata dagli operatori concorrenti..."*.

Per parte sua, anche il settore risorse umane, ha previsto apposite clausole nei contratti individuali, sottoscritti dai dipendenti neo assunti.

5.4 Patto di integrità

L'articolo 1, comma 17, della L. n. 190 del 2012 e s.i.m. dispone che: *"Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara."*

Per quanto di interesse è doveroso riscontrare che la struttura preposta all'espletamento delle procedure di gara, ha predisposto il modello *"Patto di integrità"*, in conformità con quanto disposto dall'articolo 9, del PTPCT 2021/2023, trasmesso al Direttore Generale, ai fini dell'approvazione e del conseguente successivo inserimento nella documentazione di gara.

In merito con Determinazione Direttoriale n. 3280 del 31/12/2021 (avente per oggetto: *"Approvazione del Patto di integrità in materia di contratti pubblici stipulati dall'Ente Regionale per il Diritto allo Studio e la promozione della Conoscenza "DiSCo"*), ha provveduto alla approvazione del *"Patto di integrità"* applicabile sia agli affidamenti sopra soglia comunitaria, sia a quelli sotto soglia, come definiti dagli artt. 35 e 36 del D. Lgs. n. 50/2016, fatti salvi i casi in cui

³⁹ V. D.lgs n. 165/2001 e s.i.m.- art. 53, comma 16ter: *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti."*

⁴⁰ Documento di Gara unico Europeo (DGUE)

sussista già un apposito Patto di integrità predisposto da altro soggetto giuridico (Es. Consip)”, la cui l’espresa accettazione costituisce condizione di ammissione a tutte le procedure di gara indette dall’Amministrazione a far data dal 3 gennaio 2022.

5.5 Procedure volte a incentivare e/o proteggere e/o tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti

Già nei precedenti Piani, DiSCo, nell’ottica di *“Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”*, richiamando il disposto dell’articolo 54-bis del d. lgs. 165/2001 e s.i.m., ha previsto delle forme di tutela idonee ad incoraggiare i dipendenti a denunciare gli eventuali illeciti di cui vengono a conoscenza nell’ambito dell’attività lavorativa, così come previsto, peraltro, dalla normativa regionale, dalla normativa nazionale ma anche dalla Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 (*“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*) e dalla giurisprudenza di legittimità sull’argomento.⁴¹

A tal proposito è stata prevista e si sta procedendo all’attivazione della procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità.

Contesto normativo

La presente procedura disciplina le modalità di segnalazione degli illeciti nell’ambito delle attività di prevenzione della corruzione a tutela del dipendente che segnala illeciti e segnalazioni da parte del cittadino. Com’è noto, l’art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha inserito un nuovo articolo, il 54-bis, nell’ambito del d.lgs. 165/2001, rubricato Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, successivamente modificato dall’art.1 della legge n. 179 del 2017, in virtù del quale è stata introdotta, nel nostro ordinamento, una misura finalizzata a favorire l’emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni come whistleblowing.

⁴¹ Cfr. Cass. pen. Sez. V, Sent., (ud. 21-05-2018) 26-07-2018, n. 35792: *“Il D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 54 bis, introdotto dal D.Lgs. n. 190 del 2012, art. 1, comma 51, nel testo aggiornato dalla L. 30 novembre 2017, n. 179, art. 1, recante disciplina della “segnalazione di illeciti da parte di dipendente pubblico”, intende tutelare il soggetto, legato da un rapporto pubblicistico con l’amministrazione, che rappresenti fatti antiggiuridici appresi nell’esercizio del pubblico ufficio o servizio “ e “l’ultima parte del comma 1 dell’art. 54 bis, prevede che il dipendente virtuoso non possa essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati alla segnalazione effettuata, che deve avere ad oggetto una condotta illecita, non necessariamente penalmente rilevante. Quanto ai destinatari della comunicazione, la stessa può essere rivolta all’autorità giudiziaria ordinaria, alla magistratura contabile ed al superiore gerarchico del segnalatore. In riferimento all’oggetto, la formula riferita al contesto di acquisizione della notizia (“di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro”) esprime che il fatto oggetto di segnalazione possa riguardare -a fini di tutela del dipendente - solo informazioni acquisite nell’ambiente lavorativo. Alle condizioni date, l’art. 54 bis, commi 2 e 4, prevede un articolato sistema di protezione dell’anonimato del segnalante, in una 43 prospettiva palesemente incentivante, escludendo la materia dalla normativa in tema di accesso civico e dall’ambito di applicazione della L. n. 241 del 1990, e limitando la rivelazione dell’identità ai soli casi di indispensabilità per la difesa dell’incolpato. Con l’orientamento n. 40 dell’ANAC, il sistema è stato esteso anche mediante la previsione di informativa in favore del responsabile anticorruzione che viene, in tal modo, a potenziare il ruolo centrale, nell’ambito della singola organizzazione pubblica, in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione.”*

Definizione di whistleblowing/segnalazione

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire. La segnalazione (whistleblowing) è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui il whistleblower contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il whistleblower. Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema reale internamente e tempestivamente senza che tale strumento possa fungere per il discredito immotivato di altro soggetto..

Scopo della procedura

Lo scopo è quello di rimuovere i fattori che possano ostacolare o disincentivare il ricorso all'istituto, ad esempio dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. In tale prospettiva, l'obiettivo perseguito dalla presente procedura è quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative circa oggetto, contenuti, destinatari e modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

Contenuto delle segnalazioni

Il whistleblower deve fornire tutti gli elementi utili affinché gli uffici competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. A tal fine, la segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- a) generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della posizione o funzione svolta nell'ambito dell'Amministrazione;
- b) una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto di segnalazione;
- c) se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi;
- d) se conosciute, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati;
- e) l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- f) l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- g) ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente documento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del denunciato. In mancanza di tale veridicità il

segnalante può incorrere nelle sanzioni previste dal Codice Penale o dall'art. 2043 del Codice Civile.

Modalità e destinatari della segnalazione

A disposizione del dipendente sarà predisposto un sistema informatico differenziato e riservato per l'invio delle segnalazioni. Per inviare una segnalazione, il dipendente utilizzerà il modulo di segnalazione effettuando l'accesso al sistema con le proprie credenziali di dominio (la userID e la password con cui si accede al proprio PC). Se l'autenticazione va a buon fine, viene visualizzato un modulo contenente una serie di campi da compilare. Cliccando sul tasto 'Invia', la segnalazione viene inoltrata alla casella di posta elettronica del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Il testo della segnalazione viene associato ad un codice e cifrato con una password di cui solo il RPCT è a conoscenza (quindi solo il RPCT può visualizzare la segnalazione inviata). Il sistema tiene in memoria solamente il codice della segnalazione e il nome utente che l'ha generata.

Verifica e analisi delle segnalazioni

La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. A tal fine, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza può avvalersi del supporto e della collaborazione delle competenti strutture e, all'occorrenza, di organi di controllo esterni. Qualora, all'esito della verifica la segnalazione risulti fondata, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in relazione alla natura della violazione, provvederà:

- a) a presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- b) a comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile della struttura di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, ferma restando la potestà di adozione del provvedimento finale in capo al Direttore Generale.

Forme di tutela del whistleblower.

Obblighi di riservatezza sull'identità del whistleblower e sottrazione al diritto di accesso della segnalazione.

Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge, (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo) l'identità del whistleblower viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione delle segnalazioni, sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in

particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- vi sia il consenso espresso del segnalante;
- la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive. La segnalazione del whistleblower è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990 e ss.mm.ii. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della l. n. 241/90 s.m.i.

Divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower

Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Amministrazione. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che, valutata la sussistenza degli elementi, attiverà gli opportuni provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Responsabilità del whistleblower

La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile. Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso della presente procedura, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente.

5.6 Vigilanza sul rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità

Il RPCT ha il compito di verificare che, nell'Ente siano rispettate le disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2013 n.39, in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, con riguardo ad Amministratori e Dirigenti.

All'atto del conferimento dell'incarico, ogni soggetto a cui è conferito il nuovo incarico presenta una dichiarazione, da produrre al RPCT, sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità, di cui al decreto legislativo n.39 del 2013.

Ogni incaricato, inoltre, è tenuto a produrre, annualmente, al RPCT, una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità. Le dichiarazioni, sono pubblicate nel sito web dell'Ente.

Salve restando le sanzioni e le decadenze di cui al decreto legislativo n.39 del 2013, in conformità con quanto disposto dall'articolo 17, del medesimo D. lgs n.39 del 2013 *“gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del presente decreto e i relativi contratti sono nulli”*.

Di interesse sull'argomento, giova segnalare la vigenza del “Regolamento per la disciplina degli incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, adottato con Delibera del C.d.A. n. 44/2021. Vieppiù che prendendo le mosse dalla Delibera n. 494 del 5 giugno 2019,⁴² nonché della deliberazione ANAC del e febbraio 2022,⁴³ nel corso dell'anno medesimo, si è provveduto ad assegnare specifico obiettivo in ordine alla “Predisposizione di linee guida relative alla gestione del conflitto di interesse”, materia quest'ultima, che seppur trattata nell'ambito del Codice di Comportamento dei dipendenti DiSCo, si è ritenuto di dover approfondire per valutare eventuali specificazioni e/o fornire indicazioni in merito alla gestione dei conflitti di interesse, individuando le circostanze che generano o potrebbero generare tali conflitti, nonché le misure interne da adottare per prevenire situazioni di conflitto, al fine di ridurre il rischio.

⁴² Linee Guida n. 15 recanti «Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici».

⁴³ Sull'onda della semplificazione e della trasparenza – Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza – Approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022.

6 IL MONITORAGGIO

Nel corso del 2022, si è provveduto alla trasmissione a tutti i dirigenti delle schede per il monitoraggio di 1° livello (autonitoraggio) relativo a ogni Area e/o Presidio dell'Ente, funzionali al monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione che fungono anche da liste di controllo per il monitoraggio medesimo.

Nella fattispecie si è trattato di un autocontrollo, effettuato mediante compilazione delle schede trasmesse, che contengono apposita griglia (Format), che consente due tipi di risposte (SI o NO), rispetto agli adempimenti connessi all'attuazione delle misure anticorruzione. Il format medesimo, consente altresì, di fornire le motivazioni per il caso di monitoraggio negativo e di indicare i termini per l'adempimento /regolarizzazione. Si riporta nella tabella sottostante il relativo "Format".

MONITORAGGIO di 1° livello DEL		
Autonitoraggio		
PREDISPOSTO DA DIRIGENTE AREA		
Rispondere SI in caso di monitoraggio positivo	Rispondere NO in caso di monitoraggio negativo	MOTIVAZIONE DEL MONITORAGGIO NEGATIVO E TERMINI INDICATI PER L'ADEMPIMENTO/REGOLARIZZAZIONE

Oltre a tale formula di monitoraggio, le cui risultanze sono l'esito delle risposte dei dirigenti, interessati, si è provveduto anche ad instaurare forme di controllo successivo.

Per l'effetto, si è già detto che, oltre al controllo/monitoraggio di 1° livello effettuato dai dirigenti responsabili delle Aree e/o dei presidi territoriali, è stata nominata la struttura deputata ai controlli (Controllo successivo atti amministrativi) al fine di rendere effettiva la misura di contrasto al fenomeno corruttivo attraverso il controllo collegiale degli atti amministrativi secondo disposizioni impartite dal RPCT.

Il Direttore Generale, ha provveduto a nominare, i membri della struttura collegiale, avente il compito di eseguire il controllo successivo degli atti amministrativi, con lo scopo di procedere a sottoporre al controllo successivo di regolarità amministrativa e contabile le determinazioni, i contratti e gli atti endoprocedimentali presupposti.

Con riferimento alle funzioni connesse a detto organo collegiale si rinvia a quanto già esplicitato nel par. 1.5.4.

In merito si procederà anche nel corso del 2023, con le medesime modalità di monitoraggio sia di 1° livello (autonitoraggio), sia di secondo livello (Controllo successivo) avvalendosi come detto di apposita struttura collegiale, nella prospettiva migliorare, e se del caso correggere, eventuali criticità.

7 LA TRASPARENZA

Come è noto in virtù della vigente normativa, *“La trasparenza è intesa come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.”*

L'attuazione puntuale dei doveri di trasparenza è elemento essenziale e parte integrante di ogni procedimento amministrativo e coinvolge direttamente ogni ufficio dell'amministrazione, al fine di rendere l'intera attività dell'Ente conoscibile e valutabile dagli organi preposti e, non ultimo, dalla cittadinanza. Gli obiettivi fissati dal Piano della Trasparenza, si integrano con il Piano della performance e con l'attività di prevenzione della corruzione.

Consci di tale stretta relazione, il tema della trasparenza è stato oggetto di specifico obiettivo nel corso del 2022. Per l'effetto è stata elaborata una tabella tenendo conto dell'Allegato 9 allo schema del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 – 2024 (posto in consultazione fino al 15 settembre 2022), sostitutivo degli obblighi elencati per la sottosezione "Bandi di Gara e Contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016. Detta Tabella è stata elaborata per svolgere, un periodico monitoraggio, da parte dei soggetti tenuti a provvedere alle pubblicazioni (autocontrollo) al fine di consentire autonome e tempestive integrazioni e/o rettifiche (monitoraggio di primo livello e/o autocontrollo).

La Tabella medesima (è stata inviata a tutte le Aree e/o presidi dell'Ente richiedendo a ciascun dirigente di eseguire un autocontrollo dei dati (di propria competenza), pubblicati sul sito dell'Ente, utilizzando le tabelle medesime. All'esito la struttura di supporto al RPCT, ha proceduto al "Monitoraggio/ Controllo di Secondo Livello" (degli obblighi di pubblicazione), utilizzando l'apposita sezione della Tabella excel predisposta sul modello e/o check list specifici per ciascun obbligo delle Aree e/o presidi dell'Ente.

Successivamente, il RPCT ha trasmesso alle Aree e/o presidi dell'Ente l'esito del monitoraggio di secondo livello anche al fine di verificare eventualmente, l'esatta titolarità dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione e di ottemperare, quindi, alle norme sulla trasparenza.

In sostanza si è proceduto a standardizzare in controlli di primo (autocontrollo) e secondo livello che seguiranno anche con cadenze temporali.

7.1 Obiettivi strategici in materia di trasparenza e integrità

La trasparenza dell'attività amministrativa è un obiettivo fondamentale dell'Amministrazione e viene perseguita dalla totalità degli uffici e dei rispettivi Dirigenti e Responsabili.

Si è già specificato che il tema della trasparenza è stato oggetto di specifico obiettivo nel corso del 2022, con l'intento di a standardizzare in controlli di primo autocontrollo e secondo livello che seguiranno anche con cadenze temporali. Sono stati coinvolti anche mediante la sottoscrizione di verbali di acquisizione della relativa Tabella, da parte di tutti i dirigenti di Area e/o presidio territoriale, i vari uffici, con l'intento di giungere sia pur gradualmente alla

standardizzazione dei controlli, anche al fine di consentire agli operatori di meglio conoscere gli obblighi connessi alla pubblicazione degli atti di competenza. In ogni caso si cercherà sempre più un coinvolgimento anche collegiale dei dirigenti e/o referenti, al fine di far “metabolizzare” la trasparenza non come mero adempimento, ma come processo funzionale a far divenire sempre più l’Amministrazione, nei limiti previsti dalla normativa, una casa di vetro, così da favorire quelle forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche che sono connaturate all’istituto di cui è causa.

7.2 Collegamento del Piano della performance e Sezione anticorruzione

Nel Piano della Performance - Anno 2022/2024, viene chiaramente evidenziato come *“Al Piano viene data ampia diffusione in modo da garantire trasparenza e consentire agli utenti di valutare e verificare la coerenza dell’azione amministrativa con gli obiettivi strategici delineati e l’efficacia delle scelte operate ma anche l’operato dei dipendenti e le valutazioni dei medesimi. Il Piano, infatti, costituisce lo strumento sulla cui base verranno erogati gli incentivi economici.”*

Si è già richiamata l’attenzione sugli obiettivi assegnati in materia di trasparenza, quali risultanti dall’Allegato B, al Piano della performance. In particolare l’obiettivo connesso predisposizione di prospetti e modelli e/o check list specifici per ciascun obbligo di cui al Dlgs n 33/2013 e s.i.m. (per ogni Area e/o presidio territoriale), finalizzato alla standardizzazione dei controlli, anche al fine di consentire agli operatori di meglio conoscere gli obblighi connessi alla pubblicazione degli atti di competenza, altri non è che una declinazione in obiettivi di performance individuale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. E’ chiaro infatti che l’obiettivo prefissato è quello del continuo miglioramento degli standard di trasparenza utilizzando lo strumento della check list, sia come strumento di controllo di primo livello che di secondo livello. Come per ogni strumento, il suo utilizzo continuo nel tempo migliora le abilità dell’utilizzatore, cosicché sia pur gradualmente si sta tentando di perseguire continui miglioramenti.

7.3 I soggetti responsabili della pubblicazione e l’organizzazione dei flussi informativi

I soggetti responsabili degli obblighi di pubblicazione e della qualità dei dati per come definita dall’art. 6 del D. lgs n. 33/2013, sono i Dirigenti e/o i Responsabili, preposti ai singoli procedimenti, inerenti i dati oggetto di pubblicazione.

I Dirigenti e/o Responsabili dei servizi, compatibilmente con i propri carichi di lavoro, verificano l’esattezza e la completezza dei dati pubblicati, inerenti ai rispettivi uffici e procedimenti segnalando eventuali errori. Sotto questo aspetto, i prospetti e modelli e/o check list specifici per ciascun obbligo di cui al D. lgs. n. 33/2013 e s.i.m. (per ogni Area e/o presidio territoriale), si ritiene siano validi strumenti per agevolare tale compito.

I soggetti responsabili degli obblighi di pubblicazione, avranno cura di fornire dati e documenti pronti per la pubblicazione conformemente all’art. 4 del D.lgs n. 33/2013 e, in

generale, alle misure atte a garantire la tutela della riservatezza in base alla vigente normativa comunitaria ed interna.⁴⁴

L'aggiornamento costante dei dati, nei modi e nei tempi previsti dalla normativa, è parte integrante e sostanziale degli obblighi di pubblicazione.

Ogni singola Area e/o Presidio territoriale che ha proposto l'atto e/o il provvedimento e/o in caso di delega che ha proceduto all'adozione è competente e responsabile in merito agli adempimenti di cui al D. lgs n° 33/2013 e s.i.m., ai fini dei relativi obblighi di pubblicazione.

I flussi informativi sono gestiti e organizzati sotto la direzione del RPCT.

Essi prevedono che gli uffici preposti ai procedimenti relativi ai dati oggetto di pubblicazione, implementino, con la massima tempestività, i file e le cartelle predisposte e organizzate ai fini della pubblicazione sul sito.

Ogni Dirigente ove necessario individua il funzionario preposto alla predisposizione dei dati, e dei documenti oggetto di pubblicazione, e indicando un sostituto nei casi di assenza del primo.

I dati e i documenti, oggetto di pubblicazione, dovranno essere elaborati nel rispetto dei criteri di qualità previsti dal D.lgs n. 33/2013.⁴⁵

7.4 Tempi di pubblicazione e archiviazione dei dati

Ogni dato e documento pubblicato deve riportare la data di aggiornamento, da cui calcolare la decorrenza dei termini di pubblicazione.

Decorso il periodo di pubblicazione obbligatoria, indicato all'art. 8 del D.lgs n. 33/2013, i dati dovranno essere eliminati dalla rispettiva sezione e inseriti in apposite sezioni di archivio, da realizzare all'interno della medesima sezione Amministrazione Trasparente. Decorsi detti termini di pubblicazione obbligatoria, i relativi dati e documenti sono accessibili ai sensi dell'articolo 5, del D.lgs n. 33/2013.

⁴⁴ REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 27 aprile 2016 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) – Pubblicato su Gazzetta ufficiale dell'Unione europea - 4.5.2016 - L 119/1; V. anche DECRETO LEGISLATIVO 10 agosto 2018, n. 101 - Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, 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). Su GU Serie Generale n.205 del 04-09- 2018; v. anche D.lgs n. 30 giugno 2003, n.196 e s.i.m. recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali".

⁴⁵ Cfr. D.lgs n. 33/2013 e s.i.m.- Art. 6 (Qualità delle informazioni): "1. Le pubbliche amministrazioni garantiscono la qualità delle informazioni riportate nei siti istituzionali nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, assicurandone l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità secondo quanto previsto dall'articolo 7. 2. L'esigenza di assicurare adeguata qualità delle informazioni diffuse non può, in ogni caso, costituire motivo per l'omessa o ritardata pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti."

Il RPCT, sentito il DPO ove necessario, potrà valutare ulteriori misure di protezione dei dati personali per i dati oggetto di archiviazione.

7.5 Il trattamento dei dati personali

Una trasparenza di qualità, necessita del costante bilanciamento tra l'interesse pubblico alla conoscibilità dei dati e dei documenti dell'Amministrazione e quello privato, del rispetto dei dati personali e per l'effetto in conformità alla vigente normativa comunitaria ed interna.

In particolare, occorrerà rispettare i limiti alla trasparenza e porre particolare attenzione a ogni informazione potenzialmente in grado di rivelare dati di categorie particolari di dati personali e dati personali relativi a condanne penali e reati. I dati identificativi delle persone, che possono comportare una violazione del divieto di diffusione di dati personali, ivi inclusi quelli di cui agli articoli 9 e 10 del Regolamento (UE) 2016/679, con particolare riguardo agli artt. 26 e 27 del D.lgs n. 33/2013, andranno omessi o sostituiti con appositi codici interni.⁴⁶

Nei documenti destinati alla pubblicazione, dovranno essere omessi dati personali eccedenti lo scopo della pubblicazione e di cui agli articoli 9 e 10 del Regolamento (UE) 2016/679, in conformità con quanto previsto dalla vigente normativa comunitaria ed interna.

La responsabilità per un'eventuale violazione della normativa, riguardante il trattamento dei dati personali è da attribuirsi al Dirigente e/o Funzionario responsabile dell'atto o del dato oggetto di pubblicazione.

Si segnala al fine di consentire una migliore conoscenza della materia, l'Amministrazione ha organizzato il corso di formazione obbligatoria privacy, avente per oggetto "Il Nuovo Regolamento Europeo sulla Protezione dei dati (679/2016)", rivolto ai dipendenti di DiSCo, tenutosi nel novembre 2022.

7.6 Controlli, responsabilità e sanzioni

Il RPCT, ha il compito di vigilare sull'attuazione di tutti gli obblighi previsti dalla normativa, segnalando i casi di mancato o ritardato adempimento all'OIV, all'Organo di indirizzo politico nonché, al Direttore Generale e, nei casi più gravi, all'ANAC e all'ufficio del personale per l'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

In merito ai controlli in materia di trasparenza, la P.O. A3 Programmazione, Controllo giuridico e Privacy (afferente alla Direzione), ha tra le proprie funzioni la "*verifica e supervisione finale del rispetto degli adempimenti relativi alla trasparenza*".

Alla P.O. H2 Trasparenza e supporto anticorruzione – Accesso civico (afferente all'Area 7), spetta il controllo *in ordine alla completezza dei dati pubblicati*, la quale si avvale, di prospetti e modelli e/o check list specifici per ciascun obbligo di cui al D. lgs. n. 33/2013 e s.i.m. (per ogni Area e/o presidio territoriale), e che con cadenza temporale predispone gli atti anche a firma del RPCT, sollecitando il controllo di primo livello entro un termine stabilito, superato il quale provvede al controllo di secondo livello. All'esito di quest'ultimo ove riscontri eventuali anomalie, tramette con le medesime modalità gli esiti del controllo alle Aree e/o presidi territoriali, invitandole a regolarizzarle.

⁴⁶ Cfr. art. 9 e 10 - REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 27 aprile 2016.

Scopo di tale attività, espletata con cadenza temporale, è di tenere costantemente alta l'attenzione delle strutture, tenuto anche conto che gli adempimenti connessi agli obblighi di trasparenza, costituiscono per espressa previsione normativa *"... livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) , della Costituzione..."*.

Va da sé che ove all'esito dei controlli e delle sollecitazioni, si dovessero rilevare inadempienze da parte delle Aree e/o presidi, si terrà conto in sede di valutazione.

L'inadempimento degli obblighi previsti dalla normativa, costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine e sono comunque valutati ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei dirigenti e dei responsabili delle posizioni organizzative, dei rispettivi settori di competenza e dei singoli dipendenti. Il responsabile non risponde dell'inadempimento se dimostra, per iscritto, al RPCT, che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

L'Organismo Indipendente di Valutazione, sulla base delle indicazioni, fornite dall'ANAC, predispone apposita relazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione e sull'adozione del presente programma triennale e ne cura la trasmissione all'ANAC, entro il 31 dicembre di ogni anno, salva diversa indicazione dell'ANAC. Le sanzioni per le violazioni degli adempimenti, in merito alla trasparenza, sono quelle previste dal D. lgs n. 33/2013 e s.i.m., fatte salve sanzioni diverse per la violazione della normativa sul trattamento dei dati personali o dalle normative sulla qualità dei dati pubblicati (Codice dell'amministrazione digitale).

7.7 Disciplina sugli accessi, civico semplice e generalizzato

In materia di accesso, si segnala che già dal 2021, l'Amministrazione si è dotata del "Regolamento per l'esercizio del diritto di accesso agli atti e ai documenti amministrativi, del diritto di accesso civico e del diritto di accesso civico generalizzato dell'ente regionale per il diritto allo studio e la promozione della conoscenza (DiSCo). Detto Regolamento, si sostanzia in un atto organizzativo interno volto a disciplinare l'accesso documentale, l'accesso civico (cd semplice) e l'accesso civico generalizzato.

In esso sono disciplinate le relative responsabilità del procedimento, le modalità di richiesta, le cause di esclusione ecc.

Allegati al regolamento e regolarmente pubblicati, sono disponibili i vari modelli per la presentazione delle istanze.

Di particolare interesse con riferimento all'accesso civico (cd semplice) e all'accesso civico generalizzato è la presenza ed il costante aggiornamento del Registro Accessi.