



## Allegato 1 Commento alle Misure di prevenzione generali

Le misure di prevenzione generali adottate dall'Ateneo sono **declinate operativamente nell'allegato A** a cui si rinvia.

### **1. Trasparenza - Programma obblighi amministrazione trasparente (POAT)**

Vedi capitolo 2.3.7. della sezione del Piao 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA e allegato C.

### **2. Azioni di accompagnamento, sensibilizzazione e formazione**

L'Ateneo in coerenza con le vigenti disposizioni ha sviluppato nel corso degli anni specifici percorsi formativi al fine di incrementare le competenze relative alle diverse professionalità con particolare attenzione al personale che opera nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. Ha previsto inoltre, l'approfondimento delle norme penali in materia di reati contro la pubblica amministrazione, con particolare riferimento ai contenuti della Legge 190/2012, prevedendo percorsi specifici e settoriali sui temi dell'etica, della legalità e dei codici comportamentali.

Nel **2024** è infatti proseguita l'azione di formazione e aggiornamento del personale nei diversi ambiti.

A tal fine, sono state erogate le seguenti attività formative in cui sono state trattate anche tematiche relative alla prevenzione della corruzione:

- Codice di comportamento generale dei dipendenti pubblici e integrativo di amministrazione 31/12/2024, 82 partecipanti
- Percorso NA - la prevenzione della corruzione e trasparenza 31/12/2024, 89 partecipanti
- Syllabus conoscere le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione base 31/12/2024, 2 partecipanti
- Syllabus conoscere i principi la disciplina le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo codice dei contratti pubblici base 31/12/2024, 1 partecipante
- Syllabus conoscere i principi la disciplina le fasi e le problematiche dell'esecuzione dei contratti pubblici sulla base del nuovo codice dei contratti pubblici introduttivo 31/12/2024, 2 partecipanti
- Accesso agli atti di gara, pubblicità e trasparenza dopo il nuovo codice 15/11/2024, 4 partecipanti



- Syllabus conoscere il principio di trasparenza, la pratica della condivisione delle informazioni e le modalità di attuazione di iniziative accountability nella pa base 30/06/2024, 8 partecipanti
- Syllabus conoscere il principio di trasparenza, la pratica della condivisione delle informazioni e le modalità di attuazione di iniziative accountability nella pa intermedio 30/06/2024, 5 partecipanti
- Il responsabile unico del progetto (RUP) come project manager dei progetti PNRR 19/04/2024, 2 partecipanti
- Dalla digitalizzazione alla trasparenza: come cambiano gli appalti pubblici sottosoglia dal 1° gennaio 2024: anac, mepa, fascicolo virtuale degli operatori economici, il nuovo cig simog 29/02/2024, 7 partecipanti
- aggiornamenti in tema di trasparenza amministrativa alla luce delle ultime delibere ANAC 29/02/2024, 2 partecipanti.

Inoltre, nel novembre dello stesso anno è stato erogato nei confronti del personale di supporto al RPCT il corso di formazione per gestori delle segnalazioni organizzata nell'ambito del progetto WhistleblowingPA.

Per il **2025** in ottica di miglioramento e in continuità con quanto è stato attuato nel 2024 si prevede di erogare e di approfondire la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza anche al fine di supportare la rotazione del personale.

Il settore Formazione della Direzione personale, organizzazione, performance pubblica annualmente il resoconto delle attività svolte e la programmazione per l'anno successivo nella pagina [unica.it](https://unica.it) - [Piani di formazione annuali](#).

### **3. Codice di comportamento**

Con il D.P.R. 16 aprile 2013 è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (Nazionale), a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Il Codice di comportamento si applica al "personale contrattualizzato" dell'Ateneo, ai collaboratori e consulenti dell'Università, agli assegnisti di ricerca e ai titolari di contratti di ricerca, nonché ai titolari di borse di studio e nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Per il personale in regime di diritto pubblico, come previsto dal PNA, le disposizioni del Codice assumono la valenza "di principi di comportamento" in quanto compatibili con le disposizioni speciali.

In Ateneo è attualmente vigente in Codice etico e di comportamento (Codice unico) emanato con Decreto Rettorale n. 274/2019 del 12/03/2019.

Il codice è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente > Disposizioni generali > [Atti generali](#).



Programma per la revisione del Codice di Ateneo.

Come programmato, nel corso del 2024, si è proceduto a revisionare il Codice a seguito dell'emanazione dello D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, Regolamento concernente modifiche al Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29 giugno 2023 n. 150, che ha disciplinato gli aspetti relativi all'uso delle tecnologie informatiche e degli account di social media per i dipendenti della Pubblica Amministrazione. Inoltre, l'Ateneo per i prossimi due anni sarà impegnato nel processo di attuazione della Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) per la creazione dello spazio europeo per la ricerca (SER), attraverso l'implementazione dell'action plan, per la cui attuazione è stato necessario aggiornare il Codice. In particolare, l'action plan ha previsto:

1. l'inserimento del concetto di integrità della ricerca (azione 1). In verità, nell'impianto normativo del Codice è già presente il concetto di integrità della ricerca, ma è stato necessario svilupparlo maggiormente secondo quanto previsto dall'action plan, in ottica di una sempre maggiore attenzione dell'Ateneo ai principi della ricerca e innovazione responsabile;
2. la previsione dell'impegno da parte dei docenti nominati componenti di commissioni per tutte le procedure selettive di dichiarare di aver preso visione del codice etico e di comportamento (azione 13), al fine di prevenire pregiudizi o stereotipi di genere;
3. la previsione del diritto del ricercatore di pubblicare i risultati della propria ricerca indipendentemente dal proprio supervisore (azione 23).

Inoltre, è stata modificata anche la disciplina relativa al conflitto di interessi in aderenza al dettato normativo e alle indicazioni Anac, con la previsione del dovere di rendere la dichiarazione di assenza di conflitto d'interessi sia con riferimento alle procedure di gara e affidamento, sia per i componenti delle Commissioni giudicatrici nelle procedure di concorso. Sono stati oggetto di riscrittura complessiva anche gli articoli relativi al rifiuto di doni e regali, partecipazioni ad associazioni ed organizzazioni, prevenzione della corruzione e contratti e altri atti negoziali.

La proposta di modifica del Codice ha ottenuto il parere positivo della Commissione Etica e del Nucleo di valutazione. A seguito di consultazione pubblica, ai sensi dell'art. 54, comma. 5, d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, sono state formulate osservazioni su alcuni articoli, che sono state in parte recepite. Il testo modificato a seguito della consultazione pubblica è stato nuovamente esaminato dalla Commissione etica sottoposto al parere del Nucleo di Valutazione.

Si prevede che il Codice venga approvato dagli organi di Governo di Ateneo nella prima parte del **2025**.

#### Rotazione del personale

La rotazione del personale è una misura di prevenzione diretta a contenere i rischi di corruzione attraverso la rotazione o alternanza del personale che opera negli uffici considerati a maggior rischio corruttivo.



Ha la finalità di ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

I criteri di applicazione della rotazione sono definiti dal PNA 2019.

Nel 2024 sono stati adottati provvedimenti di rotazione in considerazione del numero di soggetti collocati in quiescenza e dell'immissione in ruolo di personale con elevata professionalità e di funzionari, anche con responsabilità di settore. In particolare, nella presente annualità si sono registrate 47 cessazioni, di cui 19 conseguenti al passaggio di categoria di personale con destinazione nell'area di funzionario e nell'area di elevata professionalità. Inoltre, ulteriori 15 unità hanno assunto la titolarità di posizioni organizzative.

Queste circostanze, unitamente al fatto che per esigenze organizzative dell'Ateneo vi sono stati diversi trasferimenti di personale da un ufficio ad un altro, hanno consentito di variare la composizione degli uffici stessi.

A seguito di nuove elezioni avvenute in luglio sono subentrati nuovi Direttori di Dipartimento e Presidenti di Facoltà, andando a modificare i vertici amministrativi di queste strutture.

Con riferimento ai dirigenti amministrativi si evidenzia che nel 2024 un dirigente si trovava in comando presso altro ente, circostanza che ha determinato la ripartizione delle sue competenze.

Considerato che nel 2026 si esaurirà la fase di gestione del PNRR con la relativa rendicontazione finale si ritiene di valutare nel corso del **2026** uno schema di rotazione da attuare al termine di questa fase.

#### Rotazione "straordinaria"

Per quanto attiene all'istituto della rotazione straordinaria, previsto dall'art. 16, comma 1, lett. l-quater) d.lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, il presente piano intende rimandare alla delibera 2015/2019 dell'ANAC come strumento di interpretazione e gestione delle attività qualora si rilevasse la fattispecie prevista dalla norma.

#### **4. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi**

Secondo l'attuale normativa "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza" (Art. 7 codice di comportamento nazionale).



La specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale, è stata definita nel Codice etico e di comportamento dell'Ateneo, all'articolo 16, e richiamata nell'art. 20 entrambi attualmente in fase di revisione. A tal fine è stato creato un modulo online che consente ai dipendenti di effettuare la segnalazione inviando una mail al responsabile. Il sistema online invia contemporaneamente una notifica al RPCT che può così monitorare gli eventuali conflitti e la loro gestione da parte dei responsabili. Nel 2023, il sistema del conflitto di interessi è stato ulteriormente affinato nell'ambito dei contratti pubblici, sulla base del PNA 2022 Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e a seguito della disciplina prevista dal nuovo Codice dei contratti pubblici, d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36. Con nota prot. n. 0180241 del 20/07/2023 è stato presentato a tutte le strutture il nuovo sistema di gestione del conflitto di interessi. In particolare, sono stati predisposti in sinergia con la Direzione acquisti, appalti e patrimonio, in un'ottica di semplificazione, armonizzazione e di corretta gestione delle dichiarazioni, dei forms on line, con la creazione di due moduli di dichiarazione relativi rispettivamente alla dichiarazione di assenza di conflitto di interessi annuale da compilare a cura di ogni Responsabile di struttura a seguito dell'approvazione del Programma triennale degli acquisti di beni e servizi e del Programma triennale di lavori pubblici, e la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi per singola procedura che deve essere resa dai soggetti coinvolti nelle singole fasi delle procedure di gara/affidamento (RUP, DEC, commissari di gara, componente seggio di gara ecc.). Le dichiarazioni così rese saranno acquisite direttamente dal RPCT, che nell'ambito delle azioni previste dal PIAO potrà effettuare un monitoraggio a campione, riducendo dunque l'impatto organizzativo per le Strutture che non dovranno trasmettere i singoli moduli. In tal modo sarà inoltre più agevole fornire riscontro agli organi di controllo in caso di rendicontazione di progetti o finanziamenti.

Nel corso del 2024 è stato fatto un monitoraggio a campione delle dichiarazioni rese su un totale di dichiarazioni pari a circa 4384, che ha evidenziato una sostanziale adesione ai presidi anticorruzione da parte di tutte le strutture.

Per il 2025 in ottica di continuo miglioramento si prevede di potenziare il monitoraggio soprattutto con riferimento ai progetti finanziati con il PNRR.

#### **5. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)**

L'istituto è stato oggetto di profonde trasformazioni a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 24/2023. In particolare, dal 15 luglio 2023 è prevista la possibilità per il *whistleblower* di segnalare al Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPCT) le violazioni della normativa regionale, nazionale ed europea, lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'Amministrazione, di cui sia venuto a conoscenza nel contesto lavorativo. Possono segnalare tramite il canale *whistleblowing* non solo per i dipendenti dell'Amministrazione, ma anche per i lavoratori autonomi, i collaboratori, i liberi professionisti e i consulenti, i volontari e i tirocinanti anche se a titolo gratuito, che interagiscono a qualsiasi titolo presso l'Ateneo; le segnalazioni anonime sono ammesse solo se adeguatamente circostanziate.



Il Codice di Ateneo, attualmente in fase di aggiornamento, ha esteso la tutela prevista per il segnalante prevedendo all'articolo 19 che tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a garantire l'anonimato del segnalante ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. 24/2023 e ad attuare nei suoi confronti i meccanismi di tutela previsti dalle norme vigenti. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cura e verifica la concreta applicazione dei meccanismi di tutela del segnalante previsti dall'articolo 17 del d.lgs. 24/2023." L'Ateneo ha adeguato sia gli strumenti tecnici che organizzativi alla normativa e alla Linea Guida, delibera n. 311 del 12 luglio 2023 dell'Anac, presentando alle OOSS il giorno 28 settembre 2023 il nuovo canale di segnalazione interna all'Ateneo delle violazioni, ai sensi dell'art. 4, comma 1, d.lgs. n. 24/2023 nonché fornendo ogni indicazione agli interessati attraverso la comunicazione prot. n. 230944 del 10 ottobre 2023. L'Ateneo ha, dunque, introdotto un nuovo sistema di segnalazione di condotte illecite attraverso l'impiego della piattaforma informatica – WhistleblowingPA – che utilizza strumenti di crittografia idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nella segnalazione, del contenuto delle segnalazioni e dell'eventuale documentazione allegata. Inoltre, a dicembre 2023 è stata svolta la formazione specifica dedicata ai Referenti di struttura per le attività in materia di prevenzione della corruzione e dei fenomeni di riciclaggio.

Nel 2025 si prevede di consolidare l'attività in materia di whistleblowing ed effettuare una attività di analisi alla luce dello "schema di nuove Linee Guida in materia di whistleblowing" posto in consultazione dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e di prossima adozione.

#### **6. Commissioni, assegnazioni uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la PA**

La normativa impone il divieto di nominare come membri di commissioni di aggiudicazione di gare, in qualità di segretari, o funzionari di uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie (etc.), soggetti che hanno riportato condanne, anche non passate in giudicato, per reati contro la Pubblica Amministrazione (ai sensi del capo I Titolo II, secondo libro del Codice penale). La finalità è di evitare che, all'interno degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni, vi siano soggetti condannati (anche con sentenza non definitiva) per reati e delitti contro la Pubblica Amministrazione.

#### **7. Patto di Integrità**

In data 30 giugno 2016 è stato adottato dal Consiglio di amministrazione (Del. N. 96/16C) il Patto di integrità elaborato dalla Direzione acquisti, appalti e contratti in collaborazione con il Settore prevenzione della corruzione.

È un documento in cui l'Università degli Studi di Cagliari e l'operatore economico stabiliscono la reciproca formale obbligazione di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza, correttezza nonché l'esplicito impegno anticorruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente.

Il Patto prevede un controllo incrociato e sanzioni nel caso in cui qualcuno dei partecipanti cerchi di eluderlo, è immediatamente applicabile e non comporta alcun costo.



La delibera del CdA dispone che il Patto sia oggetto di sottoscrizione da parte di tutti gli operatori economici per le gare e le procedure di affidamento diretto. A tal fine è stato chiesto ai responsabili delle procedure di affidamento di inserire negli avvisi, bandi di gara, lettere di invito o ordini il Patto di integrità specificando che “Il Patto costituisce parte essenziale dei documenti riguardanti la procedura di affidamento e del relativo contratto di appalto e la sua mancata sottoscrizione è causa di esclusione dalle procedure”.

Nel corso del 2024 con nota n. 129795 del 5/06/2024 è stata approvata la nuova versione del Patto con la modifica di alcuni articoli e con la possibilità di prevedere eventuali eccezioni alla firma dello stesso in presenza di particolari situazioni che devono essere preventivamente segnalate e valutate dal RPCT e rendicontate a fine anno al Consiglio di amministrazione.

Nel **2025** in continuità con quanto già attuato si procederà alla sottoscrizione dei Patti con rendicontazione al Consiglio di amministrazione in merito ad eventuali situazioni particolari.

#### **8. Svolgimento incarichi d’ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali**

È necessario individuare gli incarichi vietati ai dipendenti dell’Ateneo, i criteri generali per il conferimento degli incarichi istituzionali e quelli di autorizzazione per gli incarichi extra-istituzionali. La misura tende a evitare il cumulo in capo a un medesimo soggetto di un’eccessiva concentrazione di potere. In tale direzione sono stati predisposti i regolamenti incarichi dell’Ateneo.

Per il **2025** è previsto l’aggiornamento del Regolamento di Ateneo relativo agli incarichi extraistituzionali dei docenti e ricercatori alla luce decreto legge 22 aprile 2023, n. 44 che ha disposto (con l’art. 9, comma 2-bis) l’introduzione del comma 10-bis all’art. 6 e (con l’art. 9, comma 2-ter) la modifica dell’art. 6, comma 10.

#### **9. Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

L’attuale normativa vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell’Ateneo di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività dell’Università svolta attraverso i medesimi poteri. La finalità della misura è quella di evitare che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituersi delle situazioni di vantaggio, sfruttando a proprio fine la sua posizione e il suo potere all’interno dell’Ateneo per ottenere un lavoro presso il soggetto privato con cui entra in contatto.

L’Anac, nel PNA 2023-2025, ha dato risalto alle misure riferite allo svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro individuando un elenco di misure (non esaustivo) da inserire nella sezione. Per il **2025** è in programma il rafforzamento dei presidi in materia di divieto di Pantouflage anche alla luce delle Linee guida n. 1 adottate con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024 dall’Anac.

#### **10. Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti e incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali (pantouflage – revolving doors)**



Sono state disciplinate con il d.lgs. n. 39/2013 le inconferibilità e le incompatibilità per l'affidamento di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni o a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico. La misura ha la finalità di evitare il rischio che lo svolgimento di certe attività e/o funzioni agevolino il successivo affidamento di incarichi dirigenziali.

Nel **2025** in continuità con quanto già attuato negli anni precedenti si procederà all'acquisizione delle dichiarazioni rese e al contestuale controllo.

### **11. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile**

Il coinvolgimento dell'utenza è particolarmente importante per l'emersione delle situazioni di cattiva amministrazione e di fenomeni corruttivi. A tal fine è importante assicurare la creazione di un dialogo con gli studenti e con gli altri soggetti che entrano in contatto con l'Ateneo (imprese, professionisti, ecc.) per creare un rapporto di fiducia, che può portare alla segnalazione di eventuali fenomeni corruttivi altrimenti non conoscibili.

Considerato l'imminente aggiornamento del Codice di Ateneo, nel **2025** è previsto lo svolgimento di iniziative formative e di sensibilizzazione sul tema della prevenzione della corruzione e sul Codice di comportamento.

### **12. Monitoraggio dei tempi procedurali**

Monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti è una misura prevista dalla L. 190/2012, art. 1 c. 9, lett. d) e risulta una misura di carattere trasversale che permette di far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi.

A ottobre del 2023 in collaborazione con la Direzione personale, organizzazione, performance, a seguito della consultazione avviata a maggio con le strutture di Ateneo, sono state pubblicate gli aggiornamenti della Carta dei servizi e della Tabella procedimenti e misure organizzative in attuazione del "Sustainability Plan" di Ateneo.

Nel **2025**, considerato che verrà avviato l'aggiornamento della Carta e la relativa tabella sui procedimenti amministrativi, si valuterà se vi siano processi in capo a strutture come Facoltà e Dipartimenti che possano avere una rilevanza per l'utenza.

### **13. Iniziative e misure per i Professori e i Ricercatori universitari**

Per i Professori e i Ricercatori universitari il PNA prevede che: "le amministrazioni competenti dovranno assicurare l'adozione di iniziative e misure di prevenzione analoghe a quelle previste per il personale c.d. contrattualizzato, con gli adattamenti e tenendo conto delle specificità di ciascun ordinamento". A tal fine, nel corso del **2025** si procederà alla diffusione di materiale informativo nonché all'organizzazione di incontri su specifici aspetti legati al tema della prevenzione della corruzione con un focus sul Codice di comportamento, in ragione dell'imminente aggiornamento.

### **14. Individuazione di ulteriori aree di rischio, mappatura di ulteriori processi, valutazione del rischio per i nuovi processi e riesame per quelli già valutati, individuazione di ulteriori misure**



È necessario valutare continuamente se nell'Ateneo vi sono ulteriori aree di rischio e individuare e sviluppare nuove misure di prevenzione, anche in considerazione della specificità dell'Ateneo. Portato a termine il primo ciclo di analisi del rischio dei processi (2016-2017) e la fase di aggiornamento e valutazione delle misure specifiche (anni dal 2017 al 2021).

Come già descritto nel PIAO, nel 2024 considerata l'esperienza acquisita nel corso degli anni, è stata portata avanti una analisi e valutazione di ulteriori misure di prevenzione applicabili ai processi, alla luce del Codice dei contratti pubblici, con particolare riguardo ai procedimenti di attuazione del PNRR e alle indicazioni Anac di cui alla delibera n. 605 del 19 dicembre 2023. Per il **2025** si prevede di potenziare le misure anticorruzione in materia appalti, soprattutto in relazione alla fase esecutiva degli stessi ai sensi delibera Anac n. 497 del 29 ottobre 2024, pantouflage di cui alla delibera ANAC n. 493 del 25 settembre 2024, whistleblowing, nonché adeguamento ai nuovi schemi ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC 495 del 25 settembre 2024.

### **15. Comunicazione, condivisione e collaborazione: strumenti**

Una misura trasversale particolarmente importante nella prevenzione della corruzione è la comunicazione/informazione. Nell'Ateneo si declina con una propensione a rendere i dati pubblicati non solo conformi alle previsioni di legge ma rintracciabili e facilmente leggibili. L'idea di base è di accompagnare l'utente - esterno ed interno - in un percorso che, oltre a mostrare il dato, ne faciliti la comprensione e soprattutto stimoli la collaborazione attiva.

Di seguito sono elencati gli strumenti adottati dall'Ateneo:

1. Sottosezione "Istruzioni operative" della pagina "amministrazione trasparente" in cui sono pubblicate diverse guide operative e modelli: [unica.it - Istruzioni operative](https://unica.it)
2. Card "Prevenzione della corruzione": che presenta le principali misure di prevenzione in modo sintetico e accessibile, e rinvia ai moduli di segnalazione di cui la punto 3.
3. Pagina web: "Moduli e dichiarazioni" nella quale sono indicate le dichiarazioni previste dal Codice etico e di comportamento di Ateneo che devono essere rese nell'ambito della prevenzione della corruzione:
  - a. Assenza conflitto di interesse nelle procedure di affidamento e di appalto;
  - b. Obbligo di astensione a causa del conflitto di interessi;
  - c. Regali, compensi e altre utilità;
  - d. Partecipazione ad associazioni e organizzazioni;
  - e. Domande, osservazioni e suggerimenti.
4. Pagina web: "Come segnalare un illecito di interesse generale nell'ambito del contesto lavorativo (whistleblowing)" nella quale viene illustrata la disciplina del whistleblowing



5. Pagina web: “[Referenti per la prevenzione della corruzione](#)” I referenti sono il punto di riferimento interno alla struttura e al proprio Responsabile di struttura con funzioni di supporto e di collaborazione con il RPCT/Gestore di Ateneo per le attività legate alla prevenzione del rischio di riciclaggio di denaro e la gestione delle segnalazioni di operazioni sospette presso la UIF. I referenti sono il punto di riferimento interno alla struttura e al proprio Responsabile di struttura con funzioni di supporto e di collaborazione con il RPCT/Gestore di Ateneo per le attività legate alla prevenzione del rischio di riciclaggio di denaro e la gestione delle segnalazioni di operazioni sospette presso la UIF.

6. Pagina web: “[chiedi l’accesso ai dati, informazioni e documenti](#)”: presenta le tre modalità di accesso ai dati/documenti/informazioni detenuti dall’Ateneo (L. 241/90 e d.lgs. 33/2013 art.5 comma 1 e 2) per accompagnare l’utente a scegliere la tipologia di accesso da utilizzare in caso di richiesta. Sono presenti, inoltre, due moduli online per compilare e inviare correttamente le istanze di accesso civico generalizzato o semplice.

7. Per quanto attiene i dati su eventi o ipotesi di reato verificatesi in Ateneo e su procedimenti disciplinari aventi ad oggetto comportamenti di natura corruttiva si rinvia, **dall'anno 2020**, alla tabella pubblicata nel [Piano integrato attività e organizzazione](#) paragrafo "Analisi interna dei fenomeni corruttivi".

8. “[Registro degli accessi](#)”: elenco delle richieste di accesso (semplice e generalizzato) con indicazione dell’oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione.

Gli strumenti presentati e regolarmente utilizzati saranno oggetto di aggiornamento o modifica sulla base delle variazioni imposte da nuove normative e da eventuali miglioramenti resi necessari per ottimizzare il servizio.