



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA**

## Relazione dell'attività svolta

**Anno 2013**

articolo 1 comma 14 Legge n. 190 del 6 novembre  
2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della  
corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"

## **Premessa**

In ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, l'Università degli Studi dell'Aquila ha provveduto, con decreto n. 111/2013 del 22 gennaio 2013, alla nomina del Responsabile della prevenzione e della corruzione, nella persona del Direttore Generale e, con delibera 81/2013 del Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2013, all'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per il periodo 2013-2015.

Il Piano è stato pubblicato sul sito internet dell'Ateneo all'interno della sezione “Amministrazione Trasparente”, è stato inviato per posta elettronica a tutti i dipendenti e trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, come previsto dall'art. 1 comma 8 della legge 190/2012.

## **Attuazione del Piano**

Secondo quanto previsto dalla legge n. 190/2012 il Piano Triennale adottato dall'Ateneo illustra le modalità e i criteri individuati per la prevenzione della corruzione con particolare riferimento alla valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio corruzione e all'indicazione degli interventi da porre in essere per prevenire e/o ridurre il rischio.

In particolare, sulla base delle relazioni dei Coordinatori di Area e dei Responsabili dei Settori, sono state individuate le attività con più elevato rischio di corruzione, riportate nella tabella inserita nella sezione 4 del Piano.

Al fine di verificare la legittimità degli atti adottati e di monitorare il rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti, è stato inoltre richiesto ai Responsabili delle strutture che operano in aree maggiormente a rischio di trasmettere semestralmente al Responsabile della prevenzione della corruzione un report avente a oggetto o i procedimenti amministrativi istruiti e i provvedimenti finali adottati, con l'indicazione del Responsabile di ciascun procedimento, i destinatari e i tempi di effettiva conclusione dei procedimenti.

Conformemente al contenuto della sezione 6 del Piano, è stato inoltre segnalato ai responsabili dei competenti uffici la necessità che i dipendenti venissero chiamati a prendere atto del Piano Triennale della Prevenzione all'atto dell'assunzione.

L'entrata in vigore del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici il 19 giugno

2013 e l'approvazione del Piano nazionale Anticorruzione, da parte della CIVIT in data 11 settembre 2013 (delibera 72), hanno poi fornito direttive per l'elaborazione della strategia di prevenzione nell'ambito di ogni amministrazione.

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici è stato pubblicato sul sito di Ateneo alla pagina <http://www.univaq.it/section.php?id=1609> e inviato per posta elettronica a tutti i dipendenti.

Le principali azioni intraprese in attuazione del Piano nazionale Anticorruzione e del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici sono le seguenti:

#### **Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali**

Secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 39/2013, il Direttore Generale ha reso in data 30 aprile 2013 la dichiarazione di insussistenza delle situazioni di incompatibilità previste dal citato decreto. Tale dichiarazione è stata pubblicata sul portale di Ateneo alla pagina <http://www.univaq.it/section.php?id=1484>.

#### **Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

Con nota prot. 32071 del 26/09/2013 sono state impartite direttive interne affinché nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

Con separata nota sono state inoltre impartite direttive affinché nei bandi di gara e negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata:

venga inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi a ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Università degli Studi dell'Aquila nei confronti del soggetto privato per il triennio successivo alla cessazione del rapporto,

venga inserita la condizione di nullità del contratto concluso o dell'incarico conferito in violazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, art. 53, comma 16-ter e sia previsto l'obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti,

sia prevista l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente.

È stata inoltre fornita l'indicazione che, qualora emergesse la violazione delle norme di cui sopra, venga data immediata comunicazione al responsabile della prevenzione

della corruzione, affinché si possa procedere alla conseguente azione in giudizio per ottenere il risarcimento del danno.

### **Schemi tipo di incarico, contratto, bando**

Il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 – Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, in vigore dal 19 giugno, prevede all'art. 2, comma 3, l'estensione degli obblighi di condotta anche nei confronti di tutti i collaboratori dell'amministrazione, dei titolari di organi e dei incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità, nonché nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

In attuazione di quanto sopra, è stato disposto che negli schemi tipo di incarico, contratto, bando venga inserita la condizione dell'osservanza del Codice di comportamento per tali categorie e che gli stessi prevedano la risoluzione o la decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice.

### **Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione**

Con nota 32215 del 26/09/2013 è stata segnalata agli uffici interessati la necessità di verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali per reati contro la pubblica amministrazione a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;

all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;

all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001;

all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

Nella medesima nota è stato disposto che, qualora all'esito della verifica risultassero a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione:

- ci si astenga dal conferire l'incarico o dall'effettuare l'assegnazione,
- vengano applicate le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013,
- si provveda a conferire l'incarico o a disporre l'assegnazione nei confronti di altro soggetto,

- qualora la situazione di inconferibilità si appalesasse nel corso del rapporto, venga data immediata comunicazione al responsabile della prevenzione della corruzione, per la contestazione nei confronti dell'interessato e i conseguenti provvedimenti di rimozione dall'incarico o assegnazione ad altro ufficio.

È stato infine disposto che tutti i provvedimenti adottati e rientranti nell'ambito di applicazione delle norme citate riportino l'attestazione della verifica effettuata.

#### **Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito**

È in fase di redazione uno studio di fattibilità per realizzare un sistema informatico di segnalazione al fine di:

- indirizzare la segnalazione al destinatario competente assicurando la copertura dei dati identificativi del segnalante;
- identificare il segnalante, ove necessario, da parte del destinatario competente nel caso di segnalazione non anonima. Il sistema dovrebbe consentire l'identificazione e la posizione di organigramma del segnalante (nel caso di segnalazione non anonima) solo in caso di necessità, ossia in presenza delle situazioni legali che rendono indispensabile disvelare l'identità, a soggetti autorizzati che siano in possesso delle specifiche credenziali.

#### **Formazione**

Al fine di permettere al maggior numero di dipendenti di avere un'adeguata formazione in materia, nel mese di novembre si è svolto un corso in house della durata di 12 ore, tenuto dal Prof. Luciano Hinna.

Nei giorni 19 e 20 novembre, presso la SNA, ha avuto luogo un corso di aggiornamento in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, cui ha partecipato il Responsabile dell'Ufficio Trasparenza, Garanzia e Relazioni col Pubblico.