

AGGIORNAMENTO AL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE: ANNI 2022/2024



Sommario

Premessa	4
1. ESITI DELLA VALUTAZIONE 2021	4
2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ERSU DI SASSARI	4
2.1 Analisi di contesto interno	4
2.2 Analisi di contesto esterno	4
3. SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	5
3.1 Organo di indirizzo politico	5
3.2 RPCT e RASA	5
3.3 I dirigenti	6
3.4 I dipendenti	6
4. IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO	6
4.1 La mappatura dei processi	7
4.2 La valutazione del rischio	7
4.3 Il trattamento del rischio e le misure preventive	9
4.4 Il monitoraggio delle misure preventive	9
5. INTERVENTI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	10
5.1 La formazione	10
5.2 il Codice di Comportamento dei dipendenti	11
5.3 Compiti delle professionalità di Supporto al PTPCT	11
5.4 Misure ulteriori (specifiche) da attivare nell'ambito dell'”area di rischio contratti pubblici”	12
5.5 La protezione dei dati personali	12
5.6 La piattaforma whistleblowing	12
5.7 Accesso civico generalizzato e documentale	13
5.8 Pantouflage – Revolving doors: Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro ...	13
6. COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	13
6.1 Direttive in materia di inconferibilità e incompatibilità ex art. 18 D.lgs. n.33/2013 mod. e int.	14
7. CRONOPROGRAMMA	15
8. PROTOCOLLI DI LEGALITÀ - PATTI DI INTEGRITÀ	15
9. DISPOSIZIONI FINALI	16
9.1 Informazione e divulgazione del PTPCT	16

SEZIONE TRASPARENZA E INTEGRITÀ	16
PREMESSA	16
1. LINEE OPERATIVE E STRUMENTI PER ACCRESCERE LA QUALITÀ DELLA TRASPARENZA E LA PROMOZIONE DI COMPORTAMENTI IMPRONTATI ALL'INTEGRITÀ	17
1.1 Trasparenza e partecipazione nelle procedure ad evidenza pubblica	17
1.2 Armonizzazione del bilancio e rendicontazione sociale	17
2. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	17
2.1 Informazione e divulgazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	18

Allegati:

- allegato 1: Relazione annuale del RPCT, elaborata ai sensi dell'art. 1, c. 14, della L. 190/2012 su apposita scheda predisposta da ANAC e riferita al grado di attuazione del Piano per l'anno precedente (2021)
- allegato 2: Elenco degli obblighi di pubblicazione - individuazione dei responsabili della trasmissione e dei responsabili della pubblicazione di cui al d.lgs.n. 33/2013
- allegato 3: Elenco dei referenti individuati a supporto dell'attuazione del Piano

PREMESSA

La difficile ripresa dopo le ondate pandemiche, peraltro con un virus ancora circolante ed attivo, impone oggi più che mai un ripensamento dei modelli e degli stili di vita e di lavoro, chiamando tutti ad un impegno maggiore di quello fino ad oggi profuso. La Pubblica Amministrazione sarà strategica ancora una volta per il rilancio del sistema paese, ed è chiamata a nuove e immediate sfide, pensiamo solo al PNRR. La spendita corretta e consapevole delle risorse pubbliche vedrà il PTPCT come uno tra gli strumenti imprescindibili per il consolidamento delle azioni di sistema. Da qui l'esigenza di vivere il Piano non come mero adempimento tecnico ma come strumento concreto di gestione della cosa pubblica.

Anche nel 2022, nonostante la carenza di organico l'Ente ha prodotto un Piano aggiornato completo.

Con l'aggiornamento al Piano, si consolida il percorso per la prevenzione e per la gestione dei rischi corruttivi, applicando un sistema di monitoraggio condiviso dentro l'organizzazione e supportato, finalmente, dalla formazione del personale e dal nuovo sito web.

Il grado di attuazione degli obiettivi indicati dal PTPCT è incluso nella programmazione strategica del 2022 e, conseguentemente nel Piano della Performance e sarà oggetto di monitoraggio e valutazione insieme agli altri obiettivi del POA 2022.

1. ESITI DELLA VALUTAZIONE 2021

Si veda l'allegato n. 1 al presente Piano

2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ERSU DI SASSARI

2.1 Analisi di contesto interno

Si ricapitolano di seguito struttura e mission dell'ERSU di Sassari, già ampiamente illustrate sin dal primo Piano triennale del 2014 e sempre riportate negli aggiornamenti che si sono susseguiti.

L'ente regionale per il diritto allo studio universitario di Sassari, istituito con legge regionale n. 37 del 14 settembre 1987, ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotato di autonomia amministrativa, contabile e gestionale. L'ente ha lo scopo di attuare e promuovere gli interventi per il diritto allo studio universitario a favore degli studenti capaci e meritevoli iscritti all'Università degli studi di Sassari, al Conservatorio di Musica, all'Accademia di Belle Arti e all'Istituto superiore di Scienze religiose. Gli interventi dell'ERSU consistono sia in azioni specifiche, che si attuano per concorso, per studenti capaci e meritevoli ma in condizioni economiche disagiate, che in servizi rivolti alla generalità degli studenti universitari.

Gli organi dell'ente sono:

- il Consiglio di amministrazione;
- il Presidente, Legale Rappresentante;
- il Collegio dei revisori dei conti.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo di conduzione politico - strategico nelle materie finalizzate all'assistenza e al sostegno degli studi universitari e per la loro attuazione affidate dalla legislazione vigente all'ERSU di Sassari. Il Collegio dei Revisori dei Conti, composto da tre membri eletti dal Consiglio regionale fra gli iscritti nel registro dei revisori contabili, vigila sulla regolarità contabile e finanziaria della gestione dell'ERSU di Sassari.

La struttura dell'ERSU è composta da 1 Direzione Generale e da due direzioni di servizio: il Servizio Amministrativo, il Servizio Utenze. All'interno dei Servizi operano attualmente 6 Settori: Affari Generali e Risorse Umane; Appalti Contratti ed Economato – Bilancio e Controllo di Gestione – Diritto allo Studio Attività culturali e Comunicazione agli studenti – Attività ricettive – Mensa Magazzino e Controllo di Qualità. All'interno del Servizio Amministrativo opera un'area tecnica-manutentiva, mentre all'interno della Direzione Generale è collocato l'ufficio dei servizi tecnologici e informatici dell'Ente oltre ad una segreteria ed un'alta professionalità di supporto.

2.2 Analisi di contesto esterno

a) Portatori di interesse – Stakeholders. Ai fini dell'aggiornamento annuale del PTPCT, assume particolare rilevanza l'ascolto dei portatori di interesse (stakeholders), in primis la popolazione studentesca e gli enti di rilevanza pubblica (Università e Comune). L'ERSU di Sassari, pur non disponendo di adeguati mezzi ed unità di personale, potrà avviare seminari ovvero giornate aperte anche alla popolazione studentesca, come spazi idonei al dibattito e al confronto sui temi inerenti la trasparenza e le misure di prevenzione della corruzione.

b) Organismo indipendente di valutazione (OIV). Il D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 mod. e int., in ordine alla ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha

previsto all'art. 14 che ogni Pubblica Amministrazione si doti di un Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, definendone requisiti e compiti.

Con Deliberazione della Giunta regionale n. 27/43 del 28/05/2020 sono stati nominati gli attuali componenti dell'OIV, l'organismo unico, indipendente ed esterno che ha il compito di verificare "...la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati." (art.44 D.lgs. n.33/2013).

A tale Organismo, in quanto attualmente unico per tutto il Sistema Regione, fa riferimento anche l'ERSU di Sassari.

3. SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Si ritiene importante, anche alla luce degli indirizzi dell'ANAC, ridefinire brevemente attori e ruoli che concorrono all'attuazione della complessiva strategia adottata dalla Regione Sardegna per la prevenzione della corruzione e, di conseguenza, anche dall'ERSU di Sassari quale suo Ente strumentale, appartenente al Sistema Regione.

I soggetti che, all'ERSU di Sassari concorrono alla prevenzione della corruzione sono molteplici e sovrintendono alla corretta applicazione della normativa partecipando alla predisposizione e all'aggiornamento del PTPCT.

3.1 Organo di indirizzo politico

Il Consiglio di Amministrazione in materia di anticorruzione ha le seguenti funzioni:

- a) nomina il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, con le due competenze strettamente connesse e per questo ordinariamente riunite in un'unica figura, ai sensi dell'art. 1, comma 7 della L. n. 190 del 2012 mod. e int.;
- b) adotta annualmente, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il PTPCT.

3.2 Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

Come è noto la L. n. 190/2012 individua nel Responsabile per la prevenzione della corruzione il soggetto che assicura la predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione ed il coordinamento delle attività che garantiscono l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, individuati dalla normativa e dalle direttive in materia.

L'azione del Responsabile è finalizzata anche a fornire alle strutture ogni utile supporto atto ad agevolare la corretta applicazione delle predette disposizioni e ad accrescere la consapevolezza dei dirigenti e del personale dell'Amministrazione sulle regole contenute nel Codice di Comportamento.

Attività:

- elaborazione della proposta del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- predisposizione del Catalogo dei processi a rischio corruttivo e suo aggiornamento;
- vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Piano;
- verifica dell'efficace azione del Piano e proposta di eventuali modifiche;
- applicazione delle misure indicate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e vigilanza sull'osservanza delle stesse;
- aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, in stretto raccordo con le attività ricomprese nel Piano della Performance;
- controllo del rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente;
- programmazione delle attività di aggiornamento e formazione del personale, individuato in raccordo con i dirigenti delle strutture interessate e con priorità per il personale che opera in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione compatibilmente con le professionalità presenti in organico;
- verifica annuale del livello di attuazione del Codice di comportamento, e sulla base dei dati ricavati dall'attività di monitoraggio, formulazione di interventi volti a correggere i fattori alla base delle condotte contrarie al Codice stesso;
- verifica della regolare attuazione dell'accesso civico;
- vigilanza sull'applicazione delle disposizioni in materia di rispetto delle norme di inconferibilità e incompatibilità.

L'Ente ha anche provveduto alla nomina del RASA, il responsabile incaricato della verifica e/o della compilazione e del successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante stessa (rif. D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, art. 37 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e comunicato ANAC del 28 ottobre 2013 - modalità operative ed il funzionamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti).

A supporto nello svolgimento delle predette attività sono coinvolti i seguenti soggetti:

Direttore Generale

Dirigenti

Funzionari Responsabili di settore

Funzionari Alte professionalità

3.3 Dirigenti

Le funzioni, i compiti e le responsabilità dei dirigenti sono disciplinate dalla legge regionale 31/98 e succ.mod.int.

I dirigenti, già con l'art. 16 del D.lgs. n. 165/2001 e con l'entrata in vigore dell'art. 38, comma 1, lett. b) del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, hanno obblighi specifici di contrasto e prevenzione dei fenomeni corruttivi nell'ambito degli uffici di rispettiva competenza. Il tutto connesso alla valutazione della Performance quale **contributo** (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto apporta attraverso la propria azione **al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi** ed in ultima istanza, alla **soddisfazione dei bisogni** per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Ai dirigenti spetta il compito di attuare iniziative finalizzate alla prevenzione di fenomeni corruttivi.

In particolare:

- concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- forniscono le informazioni richieste dal Responsabile per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.T. (art. 1, comma 14 della L. 190/2012), la cui violazione costituisce illecito disciplinare;
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- monitorano i rapporti tra la propria struttura amministrativa e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità esistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti della propria struttura che intrattengono rapporti contrattuali di qualsiasi genere con l'Amministrazione.

3.4 I Dipendenti

Tutti i dipendenti del comparto non dirigenziale sono tenuti a:

- osservare le misure contenute nel PTPCT la cui violazione, ai sensi dell'art. 1, comma 14 della Legge 190/2012, costituisce illecito disciplinare;
- osservare le specifiche norme in materia di anticorruzione ed il codice di comportamento
- contribuire, secondo le direttive impartite dal Dirigente di riferimento, alle attività previste per l'attuazione del Piano;
- segnalare casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis, Legge 241/1990; e Codice di Comportamento Regione Sardegna);
- partecipare al processo di gestione del rischio.

4. IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

4.1 La mappatura dei processi

Si prevede, nell'ambito dell'aggiornamento del Piano, un aggiornamento della catalogazione dei procedimenti a rischio sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC.

Attualmente nel contesto dell'ERSU i processi "a rischio" possono essere ricondotti ad una delle seguenti aree generali:

- ❖ Acquisizione e progressione del personale

- ❖ Contratti pubblici
- ❖ Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- ❖ Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio
- ❖ Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni
- ❖ Incarichi e nomine
- ❖ Consulenze
- ❖ Affari legali e contenzioso
- ❖ Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- ❖ Altro

L'aggiornamento dei valori di rischio è uno degli obiettivi dell'aggiornamento del Piano anticorruzione e trasparenza. Negli aggiornamenti al PNA (*Piano Nazionale Anticorruzione*), l'ANAC è ritornata più volte sulla **distinzione tra procedimento e processo**. Come anche già evidenziato nel PNA, *“il concetto di processo è diverso da quello di procedimento amministrativo. Quest'ultimo caratterizza lo svolgimento della gran parte delle attività delle pubbliche amministrazioni, fermo restando che non tutta l'attività di una pubblica amministrazione, come pure di enti di diritto privato cui si applica la normativa di prevenzione della corruzione, è riconducibile a procedimenti amministrativi. Il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo ed è stato individuato nel PNA tra gli elementi fondamentali della gestione del rischio. In ogni caso i due concetti non sono tra loro incompatibili; la rilevazione dei procedimenti amministrativi è sicuramente un buon punto di partenza per l'identificazione dei processi organizzativi”*.

In virtù di queste precisazioni fatte dall'ANAC, si ritiene di dover riconfermare anche per il 2022 la mappatura dei processi a rischio presenti nel piano 2021/2023.

Sarà compito dell'Ente, nell'arco del triennio di riferimento, prevedere la possibilità di inserire accanto alla denominazione del processo un testo descrittivo che individui le fasi, i tempi, le risorse e gli eventuali procedimenti connessi.

4.2 La valutazione del rischio

Al fine di procedere, così come previsto dalla legge 190/2012 -così come modificata dal D.lgs. n. 10 del 22/01/2016-, alla mappatura dei processi dell'amministrazione e alla conseguente valutazione del rischio ad essi collegato, l'ERSU ha sempre realizzato una mappatura dei processi a rischio attribuendo il relativo valore in base a coefficienti mutuati da quelli usati per valutare l'attività dell'Amministrazione regionale e suddivisi in macroaree.

Per il corrente triennio, anche in attuazione delle strategie previste dalla mission dell'Ente, si procederà ad un aggiornamento della mappatura secondo il seguente schema:

- a) Direzione competente
- b) Servizio – Settore competente
- c) Identificazione del numero e dei processi
- d) Identificazione dei procedimenti amministrativi
- e) Identificazione del rischio per ciascun processo
- f) Causa del rischio
- g) Misure di prevenzione collegate.

La fase della valutazione del rischio è la fase del processo di gestione del rischio in cui esso viene identificato, analizzato e misurato per poi individuare, nella successiva fase del trattamento, le misure preventive da associare.

Per attuare tale metodologia si prevede la compilazione di un unico questionario per tutti i processi. La ponderazione del grado di rischiosità dei processi sarà effettuata attraverso l'analisi dell'impatto che il rischio individuato comporta della probabilità che il rischio si verifichi, della causa del rischio stesso.

La predetta analisi ha una duplice prospettiva:

- **soggettiva**, che si ricava dalle considerazioni espresse dai dirigenti responsabili dei processi, rispetto all'esperienza maturata all'interno della propria realtà lavorativa;
- **oggettiva**, che è relativa alla valutazione del rischio sulla base dei dati reali desumibili e riscontrabili negli atti e documenti in possesso dell'Ente (procedimenti in corso, decreti di citazione ed anche l'analisi della stampa per gli aspetti reputazionali).

Il questionario sarà suddiviso in due parti: **la prima generale che analizza dati comuni a tutti i processi rilevati** e una **parte specifica che tiene conto delle peculiarità della tipologia del processo in esame**. Poiché l'analisi e l'impostazione delle domande specifiche richiede un attento esame di ogni singolo processo, con tempi non compatibili con l'esigenza di avere un catalogo completo che tenga conto di questa nuova impostazione del sistema, si reputa, per quanto attiene alla rilevazione che verrà effettuata nel corso del 2022, di procedere alla predisposizione del questionario specifico per un numero limitato di processi, scegliendoli tra quelli considerati a maggior rischio, per arrivare entro il 2024 alla mappatura specifica della totalità dei processi.

Attualmente all'ERSU di Sassari le specifiche aree di rischio sono state, rispetto agli anni precedenti, riesaminate e valutate negli ambiti specifici riportati nella tabella di cui al PTPCT 2021 che si conferma anche per il 2022:

Direzione competente	Servizi e settori coinvolti	Processi (macroaree)	Grado di rischio	Possibili misure di prevenzione
Direzione Generale	Servizio Amministrativo Settore diritto allo studio, attività culturali e comunicazione	Gestione delle procedure concorsuali di assegnazione dei benefici per il diritto allo studio agli studenti (borsa di studio, sussidi, posto letto, ristorazione, contributi attività)	ALTO	Rotazione del personale - Formazione del personale in competenze trasversali e in materia di trasparenza ed anticorruzione - Controllo sul rispetto del codice deontologico
Direzione Generale	Servizio UtENZE Settore Mensa e Magazzino Settore Alloggio e servizi agli studenti	Gestione delle procedure extraconcorsuali per i servizi di ristorazione e assegnazione alloggi	ALTO	Rotazione del personale - Formazione del personale in competenze trasversali e in materia di trasparenza ed anticorruzione - Controllo sul rispetto del codice deontologico
Direzione Generale	Servizio Amministrativo	Gestione procedimenti di pagamento dei benefici assegnati agli studenti Rispetto dei tempi di pagamento dei fornitori e stakeholder	MEDIO MEDIO	Formazione del personale in competenze trasversali e in materia di trasparenza ed anticorruzione - Controllo sul rispetto del codice deontologico
Direzione Generale	Servizio Amministrativo Servizio UtENZE Settori: Diritto allo studio – Alloggio e servizi agli studenti – AA.GG. e RU	Gestione procedure per il recupero dei crediti	ALTO	Rotazione del personale - Formazione del personale in competenze trasversali e in materia di trasparenza ed anticorruzione - Controllo sul rispetto del codice deontologico
Direzione Generale	DG – Servizio Amministrativo – Servizio UtENZE Settori: Ufficio Tecnico – Contratti ed appalti – AA.GG. e RU	Procedure selettive per collaboratori esterni e Consulenti	ALTO	Controllo sul rispetto del codice deontologico e della legislazione vigente in materia Formazione del personale in competenze trasversali e in materia di trasparenza ed anticorruzione - Rotazione del personale addetto all'istruttoria e trattazione delle procedure selettive e concorsuali
Direzione Generale	DG – Servizio Amministrativo Settore AA.GG. e RU	Procedure per l'acquisizione del personale – gestione del rapporto giuridico – economico e fiscale - progressioni professionali - gestione procedure per l'applicazione degli istituti contrattuali	ALTO	Controllo sul rispetto del codice deontologico e della legislazione vigente in materia Formazione del personale in competenze trasversali e in materia di trasparenza ed anticorruzione - Rotazione del personale addetto all'istruttoria e trattazione delle procedure selettive e concorsuali

Direzione Generale	Servizio Amministrativo – Servizio Utenze – Settore AA.GG. e RU	Gestione del rapporto di lavoro del personale dirigenziale e non (nulla osta, attestazione presenze, compensi accessori, valutazione cause di incompatibilità e inconfiribilità, ecc.)	ALTO	Controllo sul rispetto del codice deontologico e della legislazione vigente in materia Formazione del personale in competenze trasversali e in materia di trasparenza ed anticorruzione - Rotazione del personale
Direzione generale	Servizio Amministrativo - Servizio Utenze - Ufficio tecnico della DG - Settore Appalti e contratti	Procedimenti previsti dal codice dei contratti sopra e sotto soglia per: affidamento lavori - affidamento servizi di progettazione, direzione e collaudo di lavori - affidamento servizi e forniture – attestazione di conformità per servizi e forniture- affidamenti diretti – affidamenti servizi di informatica	ALTO	Rotazione del personale Controllo sul rispetto del codice deontologico e della legislazione vigente in materia Formazione del personale in competenze trasversali e in materia di trasparenza ed anticorruzione
Direzione Generale	Servizio Amministrativo - Settore Bilancio Economato	Procedimenti di liquidazione e pagamento servizi e forniture anche tramite carta di credito e/o fondo economale	BASSO	Formazione del personale in materia di trasparenza ed anticorruzione - Controllo sul rispetto del codice deontologico
Direzione Generale	Servizio Amministrativo - Economato	Procedure per la gestione dell'inventario beni mobili	ALTO	Rotazione del personale Controllo sul rispetto del codice deontologico e della legislazione vigente in materia Formazione del personale in competenze trasversali e in materia di trasparenza ed anticorruzione
Direzione Generale	DG	Autorizzazioni per l'utilizzo degli spazi gestiti (sala conferenze – sale riunioni – sale informatiche – sale studio)	NULLO	
Direzione Generale	DG Servizio Amministrativo Settore diritto allo studio, attività culturali e comunicazione	Gestione dei rapporti con associazioni e cooperative studentesche per l'organizzazione di attività rivolte agli studenti	MEDIO	Controllo sul rispetto del codice deontologico e della legislazione vigente in materia Formazione del personale in competenze trasversali e in materia di trasparenza ed anticorruzione

4.3 Il trattamento del rischio e le misure preventive

Il trattamento del rischio è la fase tesa ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi. In questa fase è importante che i responsabili di processo non si limitino a proporre astrattamente le misure. Le misure individuate, correttamente progettate e scadenzate, dovranno essere efficaci, sostenibili e adattate alle caratteristiche specifiche dell'amministrazione. Devono tener conto delle cause che possono generare il rischio e le conseguenti misure devono essere pensate, programmate ed attuate in funzione dell'attenuazione o eliminazione delle cause del rischio.

Tenuto conto dell'impatto organizzativo l'identificazione e la programmazione delle misure deve avvenire con il più ampio coinvolgimento dei soggetti che devono attuarle.

Si manifesta l'esigenza di integrare il sistema con la previsione di:

- individuazione di misure alternative per ciascun processo individuato a rischio;
- segnalazione della mancata attuazione della misura preventiva individuata motivandone le cause (esempio: impossibilità attuale di effettuare in tempi brevi la totale rotazione dei dipendenti per la presenza di un solo dipendente professionalizzato per la gestione di quel processo).

Ciascun dirigente, in questo modo, potrà scegliere una o più misure preventive indicando in un campo descrittivo:

- come intende attuarle;
- **i tempi di attuazione, specificando la data di inizio delle attività correlate alle misure individuate;**
- i responsabili dell'applicazione delle misure preventive selezionate;
- gli indicatori di monitoraggio e i risultati attesi.

Questo sistema consentirà al RPCT il monitoraggio in tempo reale dell'attuazione delle misure previste dalle due diverse strutture, consentendo eventualmente l'adozione di opportuni e tempestivi correttivi nel caso emergano delle criticità.

Si intende implementare nel triennio l'attività di formazione del personale sulla materia con Work shop dedicati, simulazioni, coaching, protocolli con Organismi di Trasparenza, organizzazione di "incontri per la legalità e trasparenza" con giochi di ruolo che coinvolgano tutto il personale.

4.4 Il monitoraggio delle misure preventive

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure preventive viene effettuato dal RPCT.

Anche nel corso del 2022 si continuerà nel monitoraggio dell'attuazione delle misure preventive nei seguenti processi:

- a) Procedure preordinate all'appalto di lavori, servizi e forniture – Fase interna del ciclo dell'appalto ed esecuzione dei contratti.
- b) Procedure preordinate all'erogazione delle borse di studio.
- c) Accertamento e recupero dei crediti.
- d) Procedure di acquisizione del personale.
- e) Procedure di gestione dei flussi documentali.
- f) Pagamenti.
- g) Consulenze.
- h) Tempi di pagamento.
- i) Sicurezza sui luoghi di lavoro.
- j) Monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti.
- k) Individuazione di forme di presa d'atto del presente PTPCT.
- l) Applicazione della normativa sul trattamento dei dati.
- m) Pubblicazioni di legge.

Sempre nel corso del 2022, confermando la linea seguita precedentemente, saranno oggetto di monitoraggio alcune misure preventive di carattere trasversale:

- Verifica rispetto delle clausole contenute nei patti di integrità da parte del Responsabile del procedimento e del responsabile dell'esecuzione del contratto.
- Azioni di sensibilizzazione del personale sulla segnalazione di comportamenti corruttivi col recepimento della procedura e modulistica dedicata.
- Azioni di informazione e divulgazione della normativa sul conflitto di interessi.

5. INTERVENTI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

5.1 La formazione

La formazione è la misura che fa da cardine al complesso delle azioni che l'Ente ha posto e porrà in essere per prevenire il verificarsi di fatti corruttivi e per accrescere le competenze finalizzate ad aumentare il livello di trasparenza.

L'esperienza maturata e l'aggiornamento delle azioni hanno posto in evidenza l'esigenza di un rafforzamento delle competenze sia dei dirigenti che del personale dell'Amministrazione. In particolare nell'accrescimento della capacità di identificare e programmare interventi organizzativi finalizzati a ridurre il rischio corruttivo.

Si è confermata l'individuazione degli interventi nell'aggiornamento al Piano 2021 di cui l'Ente conferma il potenziamento, che riguardano specifici ambiti:

Dirigenti e funzionari di categoria D:

Perfezionamento, attraverso workshop e simulazioni, degli strumenti di valutazione dei rischi e criteri di valutazione dei medesimi con particolare riferimento a:

- affidamento lavori, servizi e forniture;
- metodo di ponderazione del rischio nei processi vincolati o discrezionali;
- conferimento incarichi;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
- metodologia di monitoraggio;
- individuazione delle misure preventive da associare.

Potenziamento della capacità di valutazione con riferimento a:

- requisiti per la corretta applicazione delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità;

- conflitto di interessi;
- istituto dell'autotutela;
- provvedimenti sanzionatori.

Potenziamento dei comportamenti innovativi e virtuosi attraverso il rispetto delle regole comportamentali, di buona amministrazione, efficacia ed efficienza dei processi.

Introduzione di buone prassi e potenziamento di quelle esistenti.

Personale di categoria C e B

Rafforzamento della conoscenza nei seguenti ambiti:

- conflitto di interessi;
- rispetto del codice di comportamento;
- attuazione di comportamenti virtuosi e buone prassi mirati al miglioramento dei servizi ed accrescimento della fiducia dei cittadini ed Utenti dell'Amministrazione

Tutto il personale:

- diffusione ancora più capillare degli obblighi derivanti dal Codice di Comportamento;
- diffusione delle Linee guida sui whistleblower.

Si evidenzia inoltre la necessità di prevedere specifiche attività formative mirate nei confronti dei dirigenti e dei funzionari per gli aspetti inerenti alla corretta applicazione delle misure di prevenzione e controllo antifrode per i procedimenti che prevedono l'utilizzo di Fondi Comunitari.

5.2 Il Codice di Comportamento dei dipendenti

Il Codice di comportamento del personale del Sistema Regione e delle Società partecipate della Regione Autonoma della Sardegna è stato approvato con DGR n. 43/7 del 29/10/2021.

- Il codice definisce, ai sensi del D.L. 165 del 30 marzo 2001, i comportamenti che il personale è tenuto ad osservare, al fine di assicurare la qualità dei servizi e la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo alla cura dell'interesse pubblico. Le disposizioni del Codice integrano e specificano il Regolamento adottato con D.P.R. 16 aprile 2013 e sostituiscono il precedente codice adottato nel 2014 (DGR 3/7 del 31/1/2014). Il codice si applica a tutto il personale dipendente e, per le parti compatibili, ai collaboratori, consulenti e imprese fornitrici di beni e servizi e imprese interessate a lavori e opere a favore dell'Amministrazione.
- Il codice di comportamento è stato pertanto diffuso ai dipendenti oltre ai normali canali interni dell'Amministrazione, attraverso la possibilità di partecipare alla Giornata sulla Trasparenza indetta dalla Regione Autonoma della Sardegna durante la quale veniva illustrato il nuovo Codice. Ai dipendenti non presenti sarà inoltre data la possibilità di seguire la registrazione dell'intervento curato dalla RPCT regionale.
- Il codice di comportamento è inoltre stato diffuso ai fornitori esterni di beni, servizi e lavori attraverso specifica mail.
- I funzionari di ERSU hanno partecipato alla giornata sulla trasparenza ed al corso di formazione sul codice di comportamento in data 15.12.2021

5.3 Compiti delle professionalità di Supporto al RPCT

Le professionalità di supporto al RPCT (Dirigenti, Funzionari Responsabili di Settore), secondo le proprie competenze funzionali sono invitati a:

1. attenersi alle linee del presente Piano anticorruzione;
2. tenere, in qualità di referenti, raccordo e coordinamento con il RPCT, in modo da creare un meccanismo di comunicazione/informazione continua;
3. tenere ai dipendenti del proprio servizio, attività di formazione e informazione, volte a prevenire corrottele;
4. segnalare immediatamente al Responsabile anticorruzione irregolarità e/o atti illeciti riscontrati, dal momento che eventuali omissioni potrebbero presupporre "favoritismi" per l'adozione o meno di provvedimenti amministrativi;
5. in qualità di Dirigenti assegnati ai due servizi:
 - relazionare almeno semestralmente circa l'attività posta in essere nei propri settori di competenza e dal personale preposto ai vari uffici, con appositi carichi di lavoro ben definiti e graduazione delle priorità assegnate evidenziando eventuali motivazioni che non permettono l'adozione o il completamento dei procedimenti richiesti;

- verificare se vengano rispettati, per ciascun procedimento amministrativo, i tempi e termini di conclusione (L. n. 241/90 mod. e int.) e le motivazioni, in fatto e in diritto, che giustificano il ritardo, procedendo alla eliminazione delle anomalie, incaricare e controllare l'implementazione delle pubblicazioni sul sito istituzionale, sulla base dei dettami normativi, di tutti i dati ed informazioni concernenti l'organizzazione e i provvedimenti adottati nelle materie di propria competenza;
- studiare, programmare e redigere entro i termini stabiliti per la presentazione del bilancio il Piano Biennale degli acquisti e quello Triennale delle opere da allegare al Bilancio;
- verificare, di volta in volta, col supporto dei responsabili dei settori assegnati a ciascun servizio, eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i dipendenti interessati ai procedimenti amministrativi e i cittadini richiedenti, evidenziando ciò nelle relazioni che dovranno essere presentate al Responsabile della prevenzione della corruzione;
- verificare la corretta esecuzione dei regolamenti, protocolli, piani triennali (della trasparenza, della performance, anticorruzione,) e procedimenti che disciplinano le decisioni nelle attività a rischio corruzione).

5.4. Misure ulteriori (specifiche) da attivare nell'ambito dell'area di rischio contratti pubblici"

L'Ente fa già ricorso ai sistemi MEPA e CONSIP e CAT Sardegna. Come già da tempo, si continuerà con l'adozione dei patti di integrità secondo quanto previsto dalla Delibera della Giunta Regionale n. 30/16 del 16/6/2015 e all'inserimento di detto strumento quale elemento essenziale dei documenti posti a base delle procedure di affidamento dei servizi di ingegneria e di architettura e di appalto effettuati dall'ERSU di Sassari.

Il ricorso al mercato elettronico della pubblica amministrazione rappresenta per l'Ente una tutela dal rischio di intervento dei privati nella programmazione delle procedure di approvvigionamento, che costituiscono una delle principali cause di fenomeni corruttivi, e maggiore garanzia di attenzione ai processi di analisi e definizione dei fabbisogni.

Pertanto l'ERSU intende continuare, attuare ed applicare elevati standard per la trasparenza in ogni fase del procedimento di approvvigionamento, ivi inclusa la fase di esecuzione dei contratti: la tracciabilità e la trasparenza del processo decisionale nel procedimento di approvvigionamento sono, infatti, essenziali per garantire procedure leali nonché combattere efficacemente la corruzione.

5.5 La protezione dei dati personali

L'Ente è da tempo dotato di impianto normativo in attuazione del Regolamento UE n. 679/16 e di un organigramma. Nel corso del 2021 a seguito della cessazione e/o cambiamento di funzioni da parte di alcuni dipendenti e figure dirigenziali si è provveduto all'aggiornamento dell'organigramma in particolare relativamente alle seguenti figure: Titolare del trattamento – Delegati del titolare del trattamento - Autorizzati al trattamento – Amministratori di sistema – Addetti all'implementazione ed aggiornamento delle schede dei trattamenti sul Registro dei Trattamenti (Redattori) , Responsabile della protezione dati, Referente della Protezione dati. Si è inoltre provveduto alla nomina dei Responsabili esterni del trattamento Dati. L'Ente nel corso dell'anno ha provveduto all'implementazione del Registro dei Trattamenti la cui detenzione è del RDP, attualmente comune alla RAS ed a quasi tutti gli Enti ed Agenzie regionali, che ne controlla conformità e aggiornamento. In raccordo col presente piano, che deve garantire la prevenzione dei processi corruttivi anche attraverso la trasparenza dell'azione amministrativa, la tutela dei dati personali stabilisce i limiti entro i quali le Amministrazioni possono divulgare informazioni contenenti dati personali e detta le modalità per un corretto trattamento, custodia e tutela degli stessi nei vari livelli.

5.6 La piattaforma whistleblowing

Il dipendente che segnala un illecito, una irregolarità o delle situazioni sospette è comunemente denominato anche whistleblower e la sua tutela è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano con la legge n. 90/2012, inserendo l'articolo 54bis "tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" nel D.lgs. 165 del 30 marzo 2001.

L'ordinamento regionale ha recepito tale forma di tutela mediante l'adozione delle "Linee guida per la tutela dei dipendenti e collaboratori della Regione Autonoma della Sardegna, degli Organismi del Sistema Regione e delle Aziende del Servizio Sanitario Regionale, che segnalano illeciti", approvate con Deliberazione della Giunta Regionale n. 30/15 del 16/06/2015.

L'Ersu di Sassari in ottemperanza alle disposizioni di legge, tra cui la recente delibera Anac n° 469 del 9/6/2021, al fine di gestire in modo sicuro le segnalazioni, ha aderito al progetto WhistleblowingPA di Transparency International Italia e del Centro Hermes per la Trasparenza e i Diritti Umani e Digitali, adottando la piattaforma informatica per le segnalazioni. La piattaforma è stata attivata ad aprile 2021, di essa è stata data massima visibilità attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'Ente sia in home page che nella sezione dedicata di Amministrazione Trasparente.

Sono state fatte inoltre comunicazione specifiche ai dipendenti, mentre si prevede nei prossimi mesi d'implementare le modalità di comunicazione rivolgendosi anche ai fornitori esterni di beni, servizi e lavori.

Oltre la piattaforma rimangono comunque ferme le altre modalità di segnalazione tra cui: 1) trasmissione a mano o tramite servizio postale 2) segnalazione verbale 3) segnalazione tramite posta elettronica.

5.7 Accesso civico generalizzato e documentale

L'Ersu di Sassari ha recepito la delibera della Giunta regionale n°5/30 del 16/02/2022 avente ad oggetto Direttiva in materia di diritto di accesso ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e del decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97. Altre tipologie di accesso". L'Ente ha adeguato pertanto il proprio sito istituzionale, così come richiesto dalla delibera, pubblicando nella sezione dedicata al diritto di accesso nell'home page: 1) la nuova direttiva in materia di diritto di accesso 2) le nuove linee guida sui costi di riproduzione di copie dei documenti, sia digitali che cartacei, oggetto delle richieste di accesso 3) il modello unico di richiesta di accesso ai documenti, dati e informazioni.

L'Ente inoltre entro 120 giorni dalla pubblicazione della delibera provvederà all'implementazione del Registro degli accessi, che potrà essere durante il corso dell'anno informatizzato anche attraverso l'utilizzo del software messo a disposizione dalla Regione attraverso Amministrazione Aperta.

5.8 Pantouflage – revolving doors: svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

L'art. 1, comma 42, lettera l) della legge 6 novembre 2012, n. 190 ha modificato l'art. 53 del d.lgs. 165/2001 inserendo il comma 16-ter il quale dispone che "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", ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la fattispecie della c.d. "incompatibilità successiva"

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

La Regione Sardegna con la Direttiva del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) del 13-5-2020 avente al oggetto "Direttiva RPCT – Pantouflage – Revolving doors svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro" ha recepito la normativa di riferimento individuando modalità operative per l'attuazione e per l'individuazione dei soggetti interessati.

L'Ersu di Sassari con specifico riguardo alle procedure di gara in particolare relativamente all'art. 53, comma 16ter del d.lgs 165/2001 e all'art. 80 del D.lgs 50/16 prevede per tutte le procedure sopra i 5.000 euro la compilazione del Dguc in particolare la parte III, punto D7 mentre negli altri casi viene prevista una dichiarazione equivalente.

Per quanto riguarda invece l'assunzione e la cessazione del rapporto di lavoro l'Ente intende adeguarsi nel corso del 2022 alla direttiva regionale e alla relativa modulistica.

6. COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

La Regione ha predisposto le "Linee guida e criteri generali per la definizione del Piano della Performance" adottate dalla Giunta regionale entro il mese di febbraio 2017. Le Linee guida specificano gli attori ed i documenti collegati al Piano della Performance ponendo in relazione tra loro gli obiettivi strategici declinati nei principali documenti di

programmazione che ricomprendono anche il Piano triennale di prevenzione di corruzione. In particolare, spetta al Responsabile per la trasparenza e la prevenzione della corruzione l'individuazione degli obiettivi connessi all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione ed al rispetto degli obblighi di trasparenza derivanti dal predetto Piano. Spetta inoltre al RPCT il monitoraggio dell'attuazione degli interventi di sensibilizzazione e formazione rivolti ai dirigenti ed al personale delle direzioni generali della Regione.

Per il 2022 sarà ulteriormente consolidato lo stretto legame tra gli obiettivi della performance e le misure di prevenzione della corruzione che per essere efficaci devono essere tradotte sempre in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici ed ai loro dirigenti.

6.1 Direttive in materia di inconfiribilità e incompatibilità ex art. 18 D.lgs. n. 33/2013 mod. e int.

Il decreto legislativo n. 39 del 8 aprile 2013 reca disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti pubblici e gli enti privati in controllo pubblico, in applicazione della normativa nazionale anticorruzione (legge n. 190/2012).

Il decreto individua alcune situazioni di inconfiribilità di un'ampia serie di incarichi amministrativi (artt. da ad 8) ed incompatibilità tra incarichi diversi (artt. da 9 a 14).

La vigilanza sul rispetto delle disposizioni del decreto è affidata in primo luogo al Responsabile per la prevenzione della corruzione dell'amministrazione che conferisce l'incarico o presso la quale è svolto l'incarico incompatibile (art. 15). L'art. 16 prevede che l'ANAC possa esercitare, sul rispetto delle disposizioni in materia di conferimento di incarichi, poteri ispettivi e di accertamento, nonché i poteri d'ordine in applicazione del comma 3 dell'art.1 della legge n. 190/2012.

L' ANAC può inoltre, ai sensi del comma 2 dell'art. 16, intervenire nel corso dei procedimenti di conferimento degli incarichi sospendendo le procedure e sollevando rilievi e osservazioni di cui l'amministrazione conferente deve tenere conto.

Si terrà conto degli artt. 17, 18 e 19 del D.lgs. n. 39/2013.

Si recepisce la direttiva in materia predisposta dall'Amministrazione regionale:

Direttiva dell'Amministrazione regionale ai sensi dell'art. 18 del D.lgs. n. 39/2013 – Individuazione delle procedure e degli organi che, in via sostitutiva, possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari nel caso di incarichi dichiarati nulli per incompatibilità e inconfiribilità.

Art. 1 Oggetto della direttiva.

La presente direttiva detta disposizioni di adeguamento dell'ordinamento regionale al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell' articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190), con particolare riferimento alle procedure interne ed agli organi che, in via sostitutiva, possono procedere al conferimento degli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari.

La presente direttiva detta disposizioni di adeguamento dell'ordinamento regionale al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190), con particolare riferimento alle procedure interne ed agli organi che, in via sostitutiva, conferiscono gli incarichi nel periodo di interdizione degli organi titolari.

Art. 2 Ambito soggettivo.

La presente direttiva si applica a tutti gli incarichi effettuati dagli Organi del Sistema Regione che rientrano tra quelli individuati dal D.lgs. 39/2013, nonché agli incarichi conferiti dai commissari che sostituiscono in tutte le loro funzioni i soggetti titolari dell'organo che conferisce gli incarichi di cui al medesimo D.lgs. 39/2013. La presente direttiva si applica a tutti gli incarichi di competenza degli Organi del Sistema Regione che rientrano tra quelli individuati dal D.lgs. 39/2013, compresi quelli conferiti dai commissari che sostituiscono in tutte le loro funzioni i soggetti titolari dell'organo cui spetta il conferimento degli incarichi di cui al D.lgs. 39/2013.

Art. 3 Nullità ed inefficacia degli atti di conferimento degli incarichi.

L'atto di conferimento dell'incarico adottato in violazione delle disposizioni 1. di cui al decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 è nullo.

2. L'atto di conferimento dell'incarico è inefficace, ai sensi dell'articolo 20, comma 4, del D.lgs. 39/2013, qualora non sia stata presentata la dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconfiribilità di cui allo stesso articolo 20 del D.lgs. 39/2013. La dichiarazione deve essere presentata prima dell'atto di conferimento dell'incarico.

Art. 4 Procedura per la dichiarazione della nullità degli incarichi e dell'interdizione del soggetto.

1. I Responsabili per la prevenzione della corruzione dell'Amministrazione regionale e degli organismi del Sistema Regione, provvedono a contestare al nominato e all'organo che ha conferito l'incarico la nullità del medesimo al fine di consentire il necessario contraddittorio al termine del quale dichiarano, ai sensi dell'articolo 17 del D.lgs. 39/2013, la nullità del conferimento medesimo. Dalla data di adozione dell'atto che dichiara la nullità decorre l'interdizione del soggetto che ha conferito l'incarico nullo.

2. I Responsabili per la prevenzione della corruzione dell'Amministrazione regionale e degli organismi del Sistema Regione contestano la nullità dell'incarico al nominato e all'organo che l'ha conferito al fine di consentire il necessario contraddittorio.

3. Al termine del contraddittorio i Responsabili per la prevenzione della corruzione dell'Amministrazione regionale e degli organismi del Sistema Regione dichiarano la nullità del conferimento dell'incarico, ai sensi dell'articolo 17 del D.lgs. 39/2013.

4. Dalla data di adozione dell'atto di cui al comma 2 decorre l'interdizione del soggetto che ha conferito l'incarico dichiarato nullo.

Art. 5 Individuazione degli organi sostituiti e dei sostituti.

1. I componenti degli organi politici e gli organi politici che hanno conferito incarichi dichiarati nulli e che, ai sensi dell'articolo 18 del D.Lgs. 39/2013 mod e int., non possono conferire gli incarichi di loro competenza per tre mesi, sono così sostituiti:

a. il Presidente della Giunta regionale è sostituito dal Vicepresidente;

b. la Giunta Regionale è sostituita dal suo Presidente;

c. il singolo Assessore è sostituito dal Presidente;

d. gli organi di amministrazione degli organismi del Sistema Regione sono sostituiti dall'Assessore competente per materia.

7. CRONOPROGRAMMA

Nel corso del triennio di riferimento l'Ente procederà all'attivazione dei seguenti processi:

- 1) Approfondimento procedure individuazione dei rischi specifici (secondo semestre 2022)
- 2) Monitoraggio attuazione misure preventive (secondo semestre 2022)
- 3) Attivazione del Registro degli Accessi (primo semestre 2022)
- 4) Attuazione interventi formativi e di sensibilizzazione (secondo semestre 2022)

8. PROTOCOLLI DI LEGALITÀ - PATTI DI INTEGRITÀ

Tra le misure adottate dalla Regione Sardegna per la prevenzione dei fenomeni corruttivi rientrano i **Patti di integrità**.

Il patto di integrità è un documento, sottoscritto dalle stazioni appaltanti e dai soggetti che partecipano alle gare d'appalto, che contiene una serie di prescrizioni già previste da norme di legge e regolamenti, quindi non appesantisce in nessun modo l'iter di formazione delle gare e il loro successivo svolgimento. Lo scopo dei patti di integrità è quello di rafforzare, con la forma scritta, l'impegno delle parti ad assumere comportamenti eticamente corretti nell'ottica del raggiungimento del bene e dell'interesse pubblico.

La Regione Sardegna ha adottato i patti di integrità con deliberazione **della Giunta Regionale n. 30/16 del 16.06.2015**, in seguito al protocollo siglato tra la Regione Autonoma della Sardegna, l'ANCI Sardegna e Transparency International Italia il 15.06.2015, ed in applicazione di quanto disposto dall'articolo 4 del Regolamento ANAC 2014, in materia di attività e vigilanza e di accertamenti ispettivi e dall'articolo 1, comma 17 della legge 190/2012 sui patti di integrità.

L'ERSU di Sassari, al fine di ottemperare agli obblighi normativi ad agli inviti espliciti dell'ANAC alle Amministrazioni pubbliche a dotarsi dei **patti di integrità** quando al punto 1.13, **ha obbligatoriamente recepito la Deliberazione della Giunta regionale n. 30/16 del 16.06.2015 dandovi attuazione**. Il Piano Nazionale Anticorruzione 2015 recita: *"le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17 della legge n. 190/2012, di regola, predispongono ed utilizzano protocolli di legalità o patti integrità per l'affidamento di commesse. A tal fine le pubbliche amministrazioni inseriscono negli avvisi o nelle lettere di invito la clausola di salvaguardia che il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara o alla risoluzione del contratto"*

Il "patto di integrità", è dunque finalizzato a realizzare un rapporto di collaborazione fra le parti da applicarsi alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture da parte del Sistema Regione, dei Comuni, delle Unioni di Comuni e degli enti del territorio della Sardegna, comunque denominati, che consenta di prevenire il verificarsi di eventi corruttivi nelle procedure ad evidenza pubblica e favorisca comportamenti volti all'integrità e alla massima trasparenza.

In particolare è stato previsto che i patti siano applicati obbligatoriamente in tutte le procedure ad evidenza pubblica finanziate con fondi che la Regione trasferisce a vario titolo agli enti territoriali laddove diano luogo a procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture. Con la deliberazione della Giunta Regionale n. 30/16 del 2015 sono stati, inoltre, approvati due modelli di patto di integrità: **uno per l'Amministrazione regionale e il Sistema Regione** e uno per gli enti territoriali (Comuni, Unioni di Comuni e Città metropolitana). Le misure contenute nel modello di patto si applicano alle diverse fasi di vita del bando di gara, dalla redazione dei documenti alla fase di aggiudicazione e collaudo. Sono inoltre previste delle misure e delle penali da adottarsi nei casi di violazione dei patti che prevedono,

a seconda della gravità del fatto commesso e del momento del verificarsi del fatto stesso, l'esclusione dalle procedure di gara e/o il recesso del contratto, la possibilità di trattenere in tutto o in parte (dal 10% al 50%) la cauzione fideiussoria, nonché l'eventualità di richiedere il risarcimento del maggior danno subito.

Nell'ottica della funzione ultima del patto di integrità, ossia quella di assumere un impegno di correttezza di comportamento ulteriore rispetto in quanto già disposto dalle norme di legge e di regolamento e di suggerirlo con la forma scritta, l'amministrazione del Sistema Regione, dunque anche l'ERSU di Sassari, ha esteso i patti di integrità a tutte le forme di collaborazione (oltre quelle regolamentate dalla normativa su lavori, servizi e forniture) che si instaureranno con soggetti esterni all'amministrazione stessa. Questo al fine di estendere quanto più possibile la condivisione dei principi su cui si fonda il patto di integrità.

9. DISPOSIZIONI FINALI

9.1 Informazione e divulgazione del PTPCT

Il presente aggiornamento del PTPCT è destinato a tutto il personale dipendente dell'ERSU di Sassari e sarà pubblicato, con valore di notifica a tutto il personale a qualsiasi titolo in servizio presso l'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente". Si provvederà alle notifiche di legge e sarà data comunicazione dell'avvenuta pubblicazione mediante e-mail destinata a tutti i dipendenti ed avviso sull'home page del sito istituzionale.

SEZIONE TRASPARENZA E INTEGRITÀ

PREMESSA

Il presente aggiornamento al programma, interviene a rafforzare il valore di quanto previsto dalla normativa in materia in particolare al D.lgs. n. 33/12 così come modificato ed integrato dal D.lgs n. 97/16 e normativa di settore (Delib. G.R. n. 55/1 del 13.12.2017 ed allegati ecc.) con:

1. identificazione delle attività collegate al rispetto delle azioni promosse dall'Ente in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione affinché costituiscano, anche per il 2022, parte integrante del Piano della performance dell'Ente;
2. aggiornamento costante e tempestivo del sito istituzionale con particolare attenzione per la Sezione Amministrazione Trasparente nell'arco del 2022;
3. adozione di iniziative, collaborazioni e strumenti che accrescano i canali di contatto con i diversi target che compongono l'Utenza dell'ERSU e favoriscano una crescita di conoscenza delle azioni poste in essere dall'Ente (questionari customer satisfaction, incontri con l'utenza, uso dei social);
4. Nel corso del 2022 verrà implementato l'utilizzo dei social (Instagram ecc)
5. Questionario on-line per la rilevazione della customer satisfaction
6. Adesione alla rete dei referenti per la comunicazione del Sistema Regione Sardegna
7. applicazione costante del nuovo GDPR 679/16 in materia di protezione dati.

Per il 2022 rimane fermo il potenziamento degli interventi che orientano l'azione dell'Ente nell'ambito degli obblighi di trasparenza. Insieme al completamento del rifacimento del sito, sarà rivisitata e riordinata la sezione Amministrazione Trasparente con la finalità di adeguamento delle diverse voci presenti ai dettami normativi vigenti in particolare quelli previsti dal D.lgs. n. 97/16, e compatibili col nuovo GDPR n. 679/16. Per adempiere agli obblighi di pubblicazione richiamati nell'allegato 2 al presente documento sono stati nominati e formati nel corso del 2022 n. 13 pubblicatori al fine di facilitare e implementare le pubblicazioni in capo ai Settori competenti così come individuati nell'all. 2.

L'ulteriore sforzo nel triennio sarà teso a mettere in atto tutte quelle azioni utili al rafforzamento della digitalizzazione dei processi e procedimenti dell'Ente, in modo da renderli più fruibili alla visibilità e comprensione da parte dell'utenza istituzionale e della cittadinanza in genere.

La trasparenza nell'Ente sarà implementata cercando di fare propri, in maniera il più possibile strutturata, lo scambio e la partecipazione come strumenti ordinari di confronto con i cittadini continuando a garantire una piena, aggiornata e qualificata varietà di informazioni, cercando di promuovere, proprio attraverso la partecipazione alle azioni congiunte con le istituzioni del territorio e l'Amministrazione regionale, l'apertura di canali di scambio con l'utenza per acquisire suggerimenti, contributi, critiche sulle azioni programmate e dare un quadro aggiornato sullo stato di realizzazione dei progetti e sugli effetti che essi producono.

A tal fine saranno ulteriormente potenziati gli interventi che, attraverso le moderne tecnologie web e di comunicazione, favoriscono:

- l'informazione sui principali processi decisionali;
- la valutazione delle scelte programmatiche;
- il monitoraggio sull'erogazione dei servizi;
- la misurazione della soddisfazione dell'utenza.

1. LINEE OPERATIVE E STRUMENTI PER ACCRESCERE LA QUALITÀ DELLA TRASPARENZA E LA PROMOZIONE DI COMPORTAMENTI IMPRONTATI ALL'INTEGRITÀ

La trasparenza si arricchisce assicurando non soltanto una piena, aggiornata e qualificata varietà di informazioni, ma anche attraverso l'attivazione di canali di scambio con l'utenza per acquisire suggerimenti, contributi, critiche sulle azioni programmate e da programmare e garantire la rendicontazione sullo stato di realizzazione dei progetti e sugli effetti che essi producono.

1.1 Trasparenza e partecipazione nelle procedure ad evidenza pubblica

L'Ente, da subito, ha attuato la normativa che prevede il ricorso al mercato elettronico negli affidamenti superiori ai 1000 euro prima, 5000 euro ad oggi, assolvendo agli innumerevoli compiti relativi a pubblicazioni e comunicazioni alle varie Authority.

Nel corso del triennio, stante l'adesione dell'Ente alle piattaforme informatiche regionali, sono stati ulteriormente potenziati gli strumenti esistenti. Si continuerà ad agire in tale ottica.

1.2 Armonizzazione del bilancio e rendicontazione sociale

E' stato redatto e approvato il Bilancio sociale dell'Ente.

In modo sempre più incisivo, le istanze sociali inducono le pubbliche amministrazioni ad una maggiore trasparenza su come sono spese le risorse e su quali benefici ne trae la collettività, per cui è doverosa una completezza e chiarezza delle informazioni contabili ed extracontabili a disposizione del pubblico.

Il Bilancio sociale è uno strumento di gestione che assolve la funzione di spiegare i comportamenti e le decisioni amministrative su obiettivi di carattere strategico.

Il documento è stato strutturato in una maniera agile, tale da rendere l'idea di un documento di programmazione strutturato in modo tale da consentire una programmazione rendicontabile creando il collegamento fra i risultati attesi dei programmi, il piano degli indicatori di bilancio e le risorse finanziarie attribuite alle azioni.

Si continuerà in tale ottica.

2. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

Sito istituzionale: riammodernamento del sito ed adeguamento costante ai dettami normativi.

L'Ente nel corso del 2021 ha avviato il progetto di adeguamento del sito istituzionale dell'Ente, che è stato messo on line il 7 aprile del 2022. Il sito è in linea con i principi dell'"Open Government" definiti nel D.lgs 33/2013 e mira quindi a rafforzare:

- Trasparenza
- Equità di accesso alle informazioni
- Partecipazione
- Accountability (rendicontazione, trasparenza, responsabilità, attendibilità).

In materia di accessibilità lo sviluppo del nuovo sito ha tenuto conto della Legge 4 del 9 gennaio 2004, detta "Legge Stanca" aggiornata con il decreto legislativo n° 106 del 10 agosto 2018 "Riforma dell'attuazione della direttiva (UE) 2016/2102 relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici"

Sono state inoltre approvate le Linee guida per la pubblicazione del sito e le relative istruzioni operative al fine di garantire: qualità delle informazioni e responsabilità dei soggetti coinvolti. Tale linee guida hanno tenuto conto delle Linee guida di design per i servizi web della PA pubblicate dall'Agenzia per l'Italia Digitale (Agid).

Per quanto riguarda gli obblighi di pubblicazione dei dati e informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale l'Ente si è attenuto a quanto stabilito dal D.lgs. n. 33/2013, così come modificato ed integrato dal D.lgs. n. 97/16, e di quanto previsto in materia di protezione dei dati personali dal Regolamento UE n. 679/16 e normativa dedicata. Le pubblicazioni e gli atti e i provvedimenti adottati hanno pertanto tenuto conto del contemperamento delle esigenze di trasparenza con quelle di protezione dei dati.

2.1 Informazione e divulgazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

Il presente aggiornamento è destinato a tutto il personale dipendente dell'ERSU di Sassari e sarà pubblicato, con valore di notifica a tutto il personale a qualsiasi titolo in servizio presso l'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente". Inoltre, sarà data comunicazione dell'avvenuta pubblicazione mediante e-mail destinata a tutti i dipendenti ed avviso sull'home page del sito istituzionale.