BOZZA PTPCT 2022/2024

Pubblicazione approvata con determinazione n. 767 del 17.12.2021

INDICE

1. IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL PTPCT

1.1. PREMESSA

1.1.1 Cos'è la corruzione

1.1.2 PNA e PTPCT

1.1.3 PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

1.2. RIFERIMENTI NORMATIVI

1.3. CONTESTO ESTERNO

1.4. CONTESTO INTERNO

1.4.1 Obiettivi strategici

2. ORGANIZZAZIONE

2.1 ORGANI ISTITUZIONALI

2.2. ORGANI AMMINISTRATIVI

2.3 ORGANIGRAMMA FUNZIONALE

3. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

3.1. SOGGETTI E RUOLI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE IN EDISU

3.2. PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL PTPCT 2022/2024

3.3. MAPPA DEI PROCESSI ORGANIZZATIVI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

3.3.1. Metodologia di valutazione dei rischi

3.3.2. Trattamento del rischio

3.4 LE MISURE DEL PTPCT 2022/2024

3.4.1 I Controlli

a) Controlli amministrativi trasversali a tutti i settori

b) Controlli specifici su richieste contributi

c) Controlli in ambito contabile

d) Controlli in ambito contrattuale

3.4.2. La Trasparenza

a) Trasparenza e tutela dei dati personali

3.4.3. La Comunicazione

3.4.4. Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento e disciplina del conflitto di interessi

a) Codice di Comportamento e Patto d'Integrità

b) Conflitto di interessi

c) Inconferibilità, incompatibilità, altre verifiche

3.4.5. La Semplificazione

3.4.6. La Regolamentazione

3.4.7. La Formazione

3.4.8. La Sensibilizzazione e la Partecipazione

3.4.9. La Rotazione ordinaria e straordinaria

3.4.10. La Segnalazione e la Protezione

3.4.11. Regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari"

4. MONITORAGGIO E RIESAME PERIODICO

4.1. MODALITA' DI ESECUZIONE

4.2. ESITO MONITORAGGIO 2020

5. CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE

6. COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

1. IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL PTPCT

1.1 PREMESSSA

1.1.1 COS'E' LA CORRUZIONE

La corruzione è un comportamento agito da una persona che, abusando del potere a lui affidato, offre o procura un vantaggio ad altro soggetto in cambio di un beneficio economico personale (denaro o altre utilità).

L'ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione istituita con L. 190/2012 allo scopo di controllare, prevenire e contrastare la corruzione e l'illegalità in sinergia con altri organi specifici- fa coincidere il termine corruzione con il fenomeno della "malamministrazione" intesa come assunzione di decisioni (iter procedimentale, atti, gestione risorse pubbliche) in contrasto con la necessaria cura dell'interesse pubblico causa incuria, incapacità, mancata individuazione delle responsabilità.

Gli interessi economici che ruotano intorno alla corruzione, non facilmente quantificabili in quanto trattasi di fenomeno sommerso, creano un danno economico e di immagine che grava sull'intera collettività.

1.1.2 PNA E PTPCT

Il PTPCT 2022/2024 è predisposto in conformità al Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 19/21 approvato da ANAC con deliberazione n. 1064 del 13.11.2019. Il PNA compendia in un unico documento gli atti di indirizzo precedenti al fine di fornire alle amministrazioni uno strumento di lavoro per lo sviluppo di strategie e misure di prevenzione della corruzione.

Ad oggi l'ANAC non ha apportato aggiornamenti al PNA 2019/2021 limitandosi a fornire un quadro delle fonti normative e delle delibere sopravvenute e rilevanti rispetto alla originaria approvazione del Piano nazionale. Tali atti sono contenuti in una tabella aggiornata alla data del 16.7.2021 della quale si è tenuto conto nella predisposizione del presente documento.

Il PNA fornisce alle amministrazioni una serie di istruzioni utili alla progettazione, alla realizzazione e al miglioramento continuo del sistema di gestione del rischio corruttivo.

Il metodo adottato dall'Ente per la costruzione del Piano 2022/2024 è in linea con tali indicazioni peraltro già adottate a partire dal PTPCT 2020/2022.

1.1.3 PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

Con DL 80/2021 convertito nella L. 113/2021, nell'ottica della semplificazione amministrativa, è stato approvato il Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) che ogni amministrazione dovrà adottare nel 2022 (con provvedimento della Conferenza Unificata delle Regioni datato 2.12.2021, il termine per

l'approvazione è stato posticipato dal 31.1.2022 a data non ancora stabilita).
Si tratta di un documento di durata triennale che, assorbendo i piani di programmazione che ogni amministrazione è tenuta ad approvare annualmente, si pone come strumento unico che, tramite l'individuazione di misure organizzative, percorsi formativi del personale e strumenti di rilevazione dei risultati raggiunti, misure per la trasparenza e la lotta alla corruzione, si pone come obiettivo il miglioramento della qualità dei servizi e la progressiva semplificazione dei processi.

L'art. 6 del DL 80/2021 prevede che il Dipartimento della Funzione Pubblica adotti un Piano tipo al quale le amministrazioni dovranno uniformarsi.

All'atto della pubblicazione della presente bozza il Piano tipo non è ancora stato approvato.

1.2 RIFERIMENTI NORMATIVI

Nella elaborazione del Piano anticorruzione, si è tenuto conto dei seguenti riferimenti normativi e orientamenti dell'ANAC:

- D. Lgs 82/2005 *"Codice dell'Amministrazione digitale"* e s.m.i.
- D. Lgs 150/2009 *"Attuazione della L. 4.3.2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni",* come modificato dal D. Lgs 74/2017;
- L. 190/2012 *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"* e s.m.i.;
- D. Lgs 33/2013 *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"* e s.m.i.
- D. Lgs 39/2013 *"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, c. 49 e 50, L. 190/2012"*
- Circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri dipartimento funzione pubblica: *"Legge n. 190 del 2012 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"***;**
- D. Lgs. 62/2013 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54, D. Lgs 165/2001"*
- Circolare n. 2 del 19 luglio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento funzione pubblica: *"d.lgs. n. 33 del 2013 – Attuazione della Trasparenza";*
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali *per l'attuazione dell'art. 1, commi 60 e 61, della legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" sancita dalla Conferenza unificata in data 24 luglio 2013;*

- Deliberazione del Garante per la protezione dei dati personali n. 243 del 15/5/2014: *"Linee guida in materia di trattamento dei dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati";*
- D. Lgs 97/2016 recante *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della L. 190/2012 e del D. Lgs 33/2013 ai sensi dell'art. 7 della L. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*.
- Determinazione ANAC n. 1309/2016 *"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5, c. 2 del D. Lgs 33/2013"*
- Deliberazione ANAC 1310/2016 *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs 33/2013 come modificato dal D. Lgs 97/2016*
- *D. Lgs 50/2016 e s.m.i. "Codice dei Contratti pubblici"*
- Circolare n. 2/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica istruzione *"Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)"*
- L. 179/2017 *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto pubblico o privato"*
- Deliberazione ANAC n. 469 del 9.6.2021 *"Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 54-bis del D. Lgs 165/2001. (c.d. Whistleblowing)"*
- Legge 9 gennaio 2019, n. 3 "*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici";*
- Linee guida n. 4/2019 della Funzione Pubblica *"Valutazione partecipativa nelle PA"*
- Delibera ANAC n. 177/2020 *"Linee guida in materia di Codici di Comportamento delle Amministrazioni pubbliche"*
- PNA 2013 e 2016 e relativi aggiornamenti (per le parti ancora vigenti)
- PNA 2019/2021 e relativi allegati

1.3 CONTESTO ESTERNO

Nel PTPCT 2021/2023 si dava conto dell'ultimo rapporto di Transparency International Italia sull'indice di percezione della corruzione nel mondo (CPI), misurato annualmente da esperti ed analisti, che poneva l'Italia al 52° posto su 180 paesi con perdita di una posizione rispetto al 2019. In Europa manteneva il 20° posto su 27 paesi.

La stabilità che emerge da tali dati è solo apparente in quanto di fatto interrompe un andamento positivo che si era registrato nel periodo 2012/2019 caratterizzato da molteplici importanti eventi anticorruzione

che hanno permesso all'Italia di scalare 11 posizioni nella classifica: approvazione L. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", istituzione dell'ANAC, rafforzamento dell'istituto del Whistleblowing, introduzione dell'accesso civico generalizzato (FOIA), legge c.d. spazzacorrotti n. 3/2019 con inasprimento delle pene per fatti corruttivi.
La pandemia da Covid – 19, la crisi economica conseguente e le notizie sconfortanti sull'anomalo approvvigionamento di prodotti sanitari da parte di Enti pubblici può aver influito negativamente sulla percezione dell'indice di corruzione.
Transparency International Italia lancia un monito circa la necessità di individuare opportuni presìdi per la gestione dei fondi europei per la ripresa economica al fine di non vanificare i risultati ottenuti dal nostro Paese nella lotta alla corruzione.

I settori più colpiti dal fenomeno corruttivo sono gli appalti pubblici, soprattutto nell'ambito dell'edilizia, la gestione rifiuti e la sanità, con incremento in quest'ultima area nel corso della pandemia.
Nel capitolo dedicato all'Italia del documento di lavoro del 20 luglio 2021 predisposto dai servizi della Commissione europea, viene evidenziato come, durante la l'emergenza sanitaria, sia aumentata la pratica di acquisizione da parte di associazioni criminali di piccole imprese private in difficoltà economiche al fine di facilitare il riciclaggio di denaro.
Anche la DIA, nella relazione sul 2° semestre 2020, pone l'accento sulle mutate strategie delle organizzazioni criminali che, ormai presenti su tutto il territorio nazionale, stanno progressivamente accantonando l'interesse per le azioni cruente a favore di una silenziosa attività di infiltrazione nel sistema imprenditoriale piegato dalla pandemia.
Come rivela l'ANAC anche a livello di contropartita negli anni si è assistito all'introduzione, accanto allo scambio di denaro, di nuovi strumenti corruttivi: il posto di lavoro per parenti e amici del corrotto, benefit di diversa natura, prestazioni professionali, manutenzioni e servizi di pulizia, tinteggiatura anche di modesto valore difficilmente identificabili come ricompense per favori ottenuti.

Secondo l'UE l'incremento di contratti affidati tramite procedure rapide e dirette e l'innalzamento della soglia per gli affidamenti di servizi e forniture da € 75.000 a € 139.000 introdotti rispettivamente dalla L. 120/2020 sulle semplificazioni e l'innovazione digitale e dal decreto Recovery, rischiano di rivelarsi strumenti in grado di facilitare l'illegalità.

Nel ricordare che l'Italia dispone di un Piano Nazionale Anticorruzione che detta la linea strategica nell'ambito dell'anticorruzione per il triennio 2019/2021, l'UE evidenzia che i temi principali sui quali ANAC baserà l'aggiornamento al documento sono i contratti pubblici, con implementazione delle modalità di analisi del rischio, e il ruolo dei responsabili anticorruzione quali figure centrali in ogni amministrazione nella prevenzione della corruzione.

1.4 CONTESTO INTERNO

L'EDISU Piemonte, istituito con L. R. 16/1992, agisce sul territorio regionale, in continuità con l'Opera Universitaria alla quale è subentrato, al fine di assicurare agli studenti italiani e stranieri oltre ai servizi essenziali a concorso, anche attività e strumenti che possano integrarli nel contesto universitario e sociale.

Tenuto conto della tipologia dei principali portatori di interesse, cioè gli studenti universitari, una delle attività più esposte a possibili rischi corruttivi è quella dei servizi e, particolarmente, l'area delle sovvenzioni a concorso o destinate alla generalità dell'utenza.
L'area dei contratti di lavori, servizi e forniture e del patrimonio rappresentano ambiti di intervento ad elevata rilevanza economica per l'Ente: tenuto conto che, come ricordato nel precedente paragrafo, negli ultimi anni il fenomeno mafioso nel territorio piemontese ha esteso i propri interessi in modo sempre più insistente nell'ambito degli appalti pubblici, l'attività di prevenzione in questo settore rappresenta uno degli aspetti a cui l'amministrazione presta più attenzione.

La conoscenza del contesto territoriale e socio culturale e delle relazioni che intercorrono con gli stakeholder risulta fondamentale per focalizzare l'attenzione sulle potenziali pressioni alle quali può essere sottoposta l'attività svolta da EDISU che opera adottando specifiche misure di prevenzione e trattamento dei potenziali rischi corruttivi insiti nei processi.

Si evidenzia che in EDISU non sono mai stati segnalati, anche in forma anonima, né individuati eventi di tipo corruttivo e che il proprio personale non è mai stato sottoposto ad indagine per reati attinenti a tale ambito.

1.4.1 Obiettivi strategici

Il Piano strategico di mandato 2020/2024 approvato dal CdA rafforza l'immagine di un Ente che pone al centro della propria azione princìpi quali la responsabilità, la condivisione e la collaborazione da esplicare internamente e nei rapporti con gli stakeholder esterni, la valorizzazione delle professionalità in un'ottica di crescita personale e miglioramento delle prestazioni, l'inclusione e il senso di appartenenza, la sostenibilità, l'integrità e la semplificazione.
I concetti di integrità e semplificazione, interagendo con gli altri principi ispiratori, rappresentano le parole chiave per un'azione amministrativa basata su valori quali l'etica, la trasparenza e la correttezza e finalizzata all'implementazione di strumenti e sistemi che, in modo sempre più pregnante, permettano di ottimizzare e razionalizzare le risorse e rendano più chiari i flussi delle responsabilità.

Gli obiettivi strategici dell'Ente ai fini della prevenzione e del contrasto alla corruzione sono in linea con le indicazioni dell'art. 1 della L. 190/2012:

- Individuazione di tutti i processi dell'Ente e dei potenziali rischi la cui valutazione sarà completata con il PTPCT 2022/2024 seguendo il principio di gradualità espresso all'interno del presente piano;
- Formazione generale e soprattutto specifica per sensibilizzare costantemente il personale su integrità e trasparenza dell'azione amministrativa;
- Potenziamento dei meccanismi di controllo e monitoraggio sull'attuazione e l'idoneità delle misure specificamente nelle attività maggiormente esposte al rischio rafforzando le interazioni tra i vari presìdi anticorruzione (RPCT, dirigenza e responsabili uffici, OIV, Revisori dei conti, ecc.)
- Supporto al RPCT da parte di specifico ufficio con compiti informativi nei confronti del Responsabile e di coordinamento con i soggetti interni ed esterni coinvolti nelle attività anticorruzione;
- Assicurare la pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni obbligatorie ai sensi del D. Lgs 33/2013 e s.m.i. e della Mappa della trasparenza allegata al presente piano quale parte integrante.
- Revisione/predisposizione di linee guida/regolamenti tenuto conto delle novità normative e delle indicazioni della Funzione pubblica e di ANAC.

2. ORGANIZZAZIONE

2.1 ORGANI ISTITUZIONALI

Il Consiglio di Amministrazione (CdA), svolge le funzioni previste dalla Legge Regionale n. 16 del 1992 e assume un ruolo di indirizzo dell'attività dell'Ente.

Esso è composto da:
a) tre membri nominati dal Consiglio regionale di cui uno con funzioni di Presidente;
b) un rappresentante degli Atenei nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale con funzioni di Vicepresidente;
c) uno studente designato dai membri dell'Assemblea regionale degli studenti per il diritto allo studio universitario e nominato con decreto del Presidente della Giunta regionale.
Dura in carica cinque anni, salvo il rappresentante degli studenti che resta in carica due anni e sei mesi, ferma in ogni caso la decadenza dell'intero CdA al termine del mandato del Consiglio regionale.

Il Presidente del CdA è nominato dalla Giunta Regionale e ha la stessa durata del CdA
Rappresenta legalmente l'Ente, convoca e presiede le sedute del Consiglio e dà esecuzione alle delibere e determinazioni del Consiglio stesso.

L'Assemblea regionale degli studenti per il diritto allo studio è organo consultivo del Consiglio di amministrazione dell'Ente, della Regione e del Comitato regionale di coordinamento delle università del Piemonte. E' composta da 13 studenti in rappresentanza degli Atenei , degli istituti equipollenti e del servizio

abitativo dell'Ente. Il componente all'interno del CdA è designato dall'Assemblea. L'Assemblea formula pareri obbligatori non vincolanti e proposte nell'ambito delle competenze indicate all'art. 23bis, comma 5 della L. R. 16/1992 e s.m.i. Presidente e Direttore dell'Ente partecipano senza diritto di voto alle riunioni dell'Assemblea.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è eletto dal Consiglio Regionale e si compone di 5 membri di cui tre effettivi e due supplenti. Restano in carica per la stessa durata del C.d.A. Ha funzioni di controllo
Il Collegio dei Revisori dei Conti:
a) esamina i bilanci ed i rendiconti dell'Ente e predispone la relazione che li accompagna e vigila sulla regolarità dell'amministrazione;
b) controlla la gestione amministrativa e finanziaria dell'Ente;
c) trasmette annualmente al Presidente della Giunta regionale una relazione sull'andamento della gestione amministrativa e finanziaria dell'Ente a corredo del bilancio consuntivo;
d) esprime pareri su richiesta del CdA.

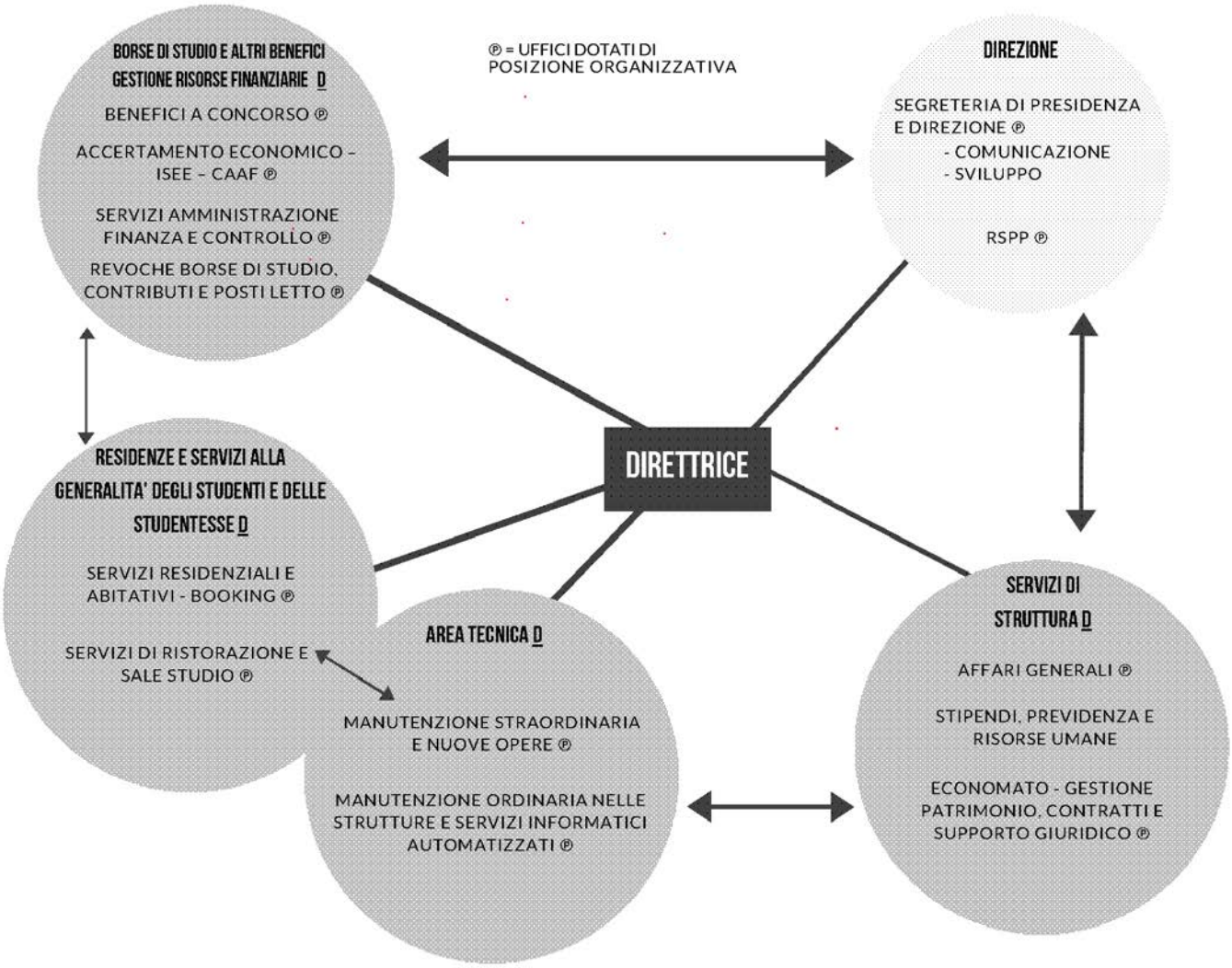
2.2 ORGANI AMMINISTRATIVI

Direttore/Direttrice: nominato dal Consiglio di Amministrazione sulla base di comprovati requisiti tecnico-professionali ai sensi dell'art. 26 della L.R. 16/1992. L'incarico può durare 5 anni ed è rinnovabile.

Al Direttore/Direttrice spetta la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa dell'Ente, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'amministrazione all'esterno che non siano riservati alla competenza degli altri organi. Per l'espletamento delle attività istituzionali, si avvale della collaborazione degli Uffici incardinati in Servizi attribuiti, per competenza, alle figure dirigenziali presenti in Organigramma.

2.3 ORGANIGRAMMA FUNZIONALE

Organigramma approvato con deliberazione n. 46 del 1.6.2021



L'EDISU attualmente impiega 62 lavoratori (compresi direttrice, 2 dirigenti, 3 persone in comando) con funzioni amministrative e tecniche: i servizi di sorveglianza, pulizia, accoglienza residenziale, manutenzione, ristorazione sono affidati ad imprese esterne.

3. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

3.1 SOGGETTI E RUOLI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE IN EDISU

In linea con la normativa vigente, all'interno di EDISU i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione e i relativi compiti e responsabilità sono:

Organo di indirizzo politico-amministrativo

CdA Insediatosi nel mese di gennaio 2020

- definisce le strategie di prevenzione della corruzione e ha un ruolo essenziale nella creazione di un contesto istituzionale che abbia come obiettivo la diffusione della cultura della prevenzione nell'organizzazione;
- designa il RPCT e si accerta che abbia gli strumenti necessari allo svolgimento del compito.
- adotta il PTPCT e i regolamenti in materia;

Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT) coincidente con la figura della Direttrice:

Dott.ssa Donatella D'Amico Nominata con deliberazione n. 33 del 14 maggio 2020

- ha funzioni di coordinamento, di impulso, decisionali, di ispezione e verifica e si relaziona, tenuto conto delle specifiche competenze, con i soggetti interni coinvolti nell'attività di prevenzione, con il CdA, con l'OIV, con ANAC nei casi previsti.
- si avvale del supporto dell'ufficio Affari generali

In seguito all'approvazione del nuovo organigramma funzionale, la direttrice svolge un ruolo di coordinamento dei settori Residenze e servizi alla generalità degli studenti e delle studentesse e Area Tecnica

Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA):

Dott.ssa Anna Maria Critelli Nominata con deliberazione del CdA n. 7/2016

- ha la responsabilità di provvedere alla verifica e all'aggiornamento annuale delle informazioni presenti nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

Dirigenti, referenti per la prevenzione della corruzione e l'attuazione delle misure:

Il nuovo assetto delle strutture derivante dalla riorganizzazione approvata con delibera n. 46/2021 ha ridefinito le attribuzioni dei settori alle figure dirigenziali.

La Dott.ssa Marina Cardona ricopre il ruolo di dirigente dei Servizi di struttura

Il Dott. Renato Viola ricopre il ruolo di dirigente dell'area Borse di studio e altri benefici e gestione risorse finanziarie

- svolgono attività informativa nei confronti dell'RPCT
- partecipano al processo di mappatura e gestione del rischio e propongono le misure di prevenzione
- osservano il Codice di Comportamento e le misure contenute nel PTPCT e ne assicurano l'osservanza da parte delle PO e, tramite queste, dei lavoratori
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale
- garantiscono il regolare e tempestivo flusso di informazioni per pubblicazioni di legge

Ufficio Affari generali:

- fornisce supporto all'RPCT e al Dirigente del servizio di appartenenza, coordina le attività finalizzate all'espletamento degli adempimenti in materia di anticorruzione, trasparenza e privacy collaborando con i dirigenti e con le PO
- monitora la corretta pubblicazione sul sito di Amministrazione Trasparente di dati, documenti e informazioni trasmessi dai soggetti indicati nella Mappa della Trasparenza

Posizioni Organizzative:

- collaborano con i dirigenti e con Affari generali per garantire l'osservanza del Codice di Comportamento e del PTPCT da parte dei lavoratori del loro ufficio
- partecipano attivamente al processo di analisi del rischio nelle attività di competenza, all'adozione delle misure, all'individuazione di misure di trattamento ulteriori
- individuano, all'interno del loro ufficio e in accordo con il Dirigente, le figure di supporto alla realizzazione degli adempimenti in materia

L'all. 1 al PNA 2019/2021 evidenzia il dovere dei responsabili degli uffici di fornire il supporto necessario all'RPCT. Tale dovere, qualora disatteso, può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Tutti i Dipendenti:

- osservano le disposizioni e le misure contenute nel PTPCT
- collaborano, in base alle proprie competenze, all'elaborazione, reperimento, trasmissione dati, documenti, informazioni soggetti a pubblicazione obbligatoria
- osservano le disposizioni del Codice di comportamento
- segnalano casi personali di potenziale conflitto di interessi
- segnalano situazioni di illecito sui luoghi di lavoro avvalendosi della piattaforma Wistleblowing PA accessibile dal sito istituzionale con rinvio ad amministrazione

trasparente, altri contenuti-prevenzione della corruzione.

- partecipano alla formazione generale e specifica in materia

L'all. 1 al PNA 2019/2021 evidenzia il dovere dei dipendenti tutti di fornire il supporto necessario all'RPCT. Tale dovere, qualora disatteso, può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Stakeholders: studenti, Atenei, portatori di interessi collettivi, cittadini

- soggetti da coinvolgere tramite differenti forme di consultazione

Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)

Collocato presso il Settore Stipendi, previdenza e risorse umane sotto la responsabilità del Dirigente di Struttura

- svolge attività di consulenza e supporto al dirigente in merito alla normativa in materia disciplinare e alla sua applicazione

Collaboratori e titolari di contratti di lavori, servizi e forniture

- devono operare nel rispetto del Codice Comportamentale EDISU (per quanto applicabile), del Codice generale (DPR 62/2013) e del Patto di integrità.

Collegio dei Revisori dei Conti composto da 3 membri

- ha funzioni di controllo sulla gestione amministrativa e finanziaria

Organismo Indipendente di Valutazione – OIV (organo collegiale composto da tre membri)

- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità da parte dell'amministrazione verificando la coerenza tra obiettivi del PTPCT e del Piano della Performance
- verifica la correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della Performance;
- supporta l'amministrazione sul piano metodologico
- funge da collegamento tra RPCT e ANAC alla quale riferisce sull'attuazione delle misure degli adempimenti e delle misure di prevenzione

3.2. PROCESSO DI ELABORAZIONE DEL PTPCT 2022/2024

Ad inizio dicembre 2021, nel corso di un incontro tra RPCT, Dirigenti e PO, sono state pianificate le azioni da porre in essere ai fini dell'individuazione delle misure di trasparenza e prevenzione della corruzione.

In particolare è stato approvato il seguente programma di attività, da avviare nel mese di dicembre, che vede il coinvolgimento di tutte le figure responsabili:

- Aggiornamento dei processi organizzativi e del Registro dei rischi corruttivi con analisi delle aree obbligatorie non ancora mappate e individuazione delle misure di prevenzione/contrasto
-Aggiornamento/integrazione delle misure di prevenzione riferite ai rischi trasversali a tutti gli uffici tenuto anche conto degli esisti del monitoraggio di primo livello sulla loro attuazione nel corso del 2021
-Revisione Mappa della trasparenza nella quale vengono individuate le responsabilità in merito agli obblighi di pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del sito.
- Condivisione della bozza del presente documento con tutti i dipendenti e gli altri portatori di interesse interni ed esterni al fine di recepire osservazioni/proposte per la formazione del piano definitivo

La versione finale dei documenti sarà condivisa con l'OIV-Organismo Indipendente di Valutazione per recepirne considerazioni/osservazioni prima dell'approvazione da parte del CdA entro il 31.1.2022.

3.3 MAPPA DEI PROCESSI ORGANIZZATIVI E VALUTAZIONE RISCHIO

Con deliberazione n. 46 del 1.6.2021 è stato approvato il nuovo organigramma funzionale dell'Ente conseguente ad un profondo processo di riorganizzazione interna.
Coerentemente si è provveduto all'aggiornamento della Mappa dei processi organizzativi da considerare quale base per la revisione del Piano delle attività smartizzabili (ex POLA) e per la predisposizione dei Piani di lavoro riferiti a tutto il 2022.

Nella mappa sono state confermate le seguenti categorie nelle quali ascrivere i processi dell'Ente:

- Processi di direzione e controllo (strategici o gestionali): appartengono all'organo di indirizzo politico-amministrativo. Guidano e controllano i processi operativi e di supporto per migliorare gli output cioè i servizi da dare all'utenza. Definiscono la strategia dell'Ente ed individuano le risorse (economiche, umane, strumentali).
- Processi operativi: Sono quelli legati direttamente al fine istituzionale dell'Ente che è quello di erogare i servizi all'utenza (output finale).
- Processi di supporto: sono quelli che supportano i processi operativi presidiandoli in modo da renderli più efficaci e più efficienti. Forniscono output consumati internamente ai fini del raggiungimento dell'output istituzionale ossia l'erogazione dei servizi.

Completata la mappatura dei processi organizzativi si è proceduto alla valutazione dei rischi utilizzando il metodo qualitativo caldeggiato dall'ANAC nell'allegato 1 al PNA 2019/2021 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" e adottato dall'Ente a partire dal 2020.
L'allegato 1 al PNA 2019/2021, ha individuato una serie di aree di rischio comuni a tutte le amministrazioni da sottoporre a valutazione obbligatoria: avviata nel 2020, la mappatura è stata completata entro un biennio come pianificato nel PTPCT 2020/2022.

Nel 2019/2020 sono state mappate:

- Gestione entrate, spese e patrimonio
- Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato sul destinatario
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

Nel 2020/2021, oltre all'aggiornamento delle aree suddette, sono state mappate:

- Acquisizione e gestione del personale
- Contratti pubblici

Nel 2021/2022 si è provveduto all'aggiornamento nonché al completamento della valutazione mappando le seguenti aree:

- Incarichi e nomine
- Affari legali e contenzioso

L'approccio valutativo, basato in parte sull'autovalutazione ed in parte su dati oggettivi, ha coinvolto i Dirigenti e le PO che gestiscono le fasi dei processi da sottoporre ad analisi.

3.3.1 Metodologia di valutazione dei rischi

La valutazione dei rischi presenti nei processi analizzati già a partire dal 2020 sulla base dell'all. 1 al PNA 2019, è stata effettuata:

A) Analizzando i cd "fattori abilitanti" che agevolano il diffondersi di comportamenti illeciti e di eventi corruttivi.

   ANAC propone le seguenti cause abilitanti:

   1. Mancanza di misure di trattamento del rischio e in particolar modo di controlli previsti, attuati e documentati;
   2. Mancanza di trasparenza
   3. Eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento
   4. Responsabilità di un processo in capo a pochi o ad un unico soggetto
   5. Scarsa responsabilizzazione interna
   6. Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi
   7. Inadeguata diffusione della cultura della legalità
   8. Mancata attuazione del principio di distinzione tra Politica e Amministrazione

B) Utilizzando i seguenti indicatori di rischio suggeriti da ANAC:

1. Livello di interesse
2. Grado di discrezionalità decisionale
3. Livello di manifestazione eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata
4. Livello di opacità del processo decisionale
5. Livello di collaborazione del Responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento, monitoraggio del piano
6. Grado di attuazione delle misure di trattamento

C) Esprimendo, sia tramite autovalutazione che tramite l'utilizzo di dati oggettivi, una valutazione sintetica del rischio riferito ad ogni specifico indicatore

D) Elaborando, per ogni processo, un giudizio sintetico complessivo e motivato sul livello di rischio finale misurato secondo la seguente scala ordinale più dettagliata rispetto a quella suggerita da ANAC (basso, medio, alto):

LIVELLO DI RISCHIO	MISURE CONSEGUENTI ALLA VALUTAZIONE
alto	Occorre analizzare tutto il processo al fine di individuarne immediatamente le falle e agire con drastiche misure
medio alto	Occorre analizzare le fasi a rischio e agire immediatamente adottando le misure già in atto, se ritenute valide, e quelle integrative indicate nel Piano ed individuando misure aggiuntive idonee al contenimento del rischio.
medio	Occorre attuare con celerità le misure individuate
medio basso	Le misure adottate risultano idonee ai fini della prevenzione ma occorre perfezionarle ai fini della ulteriore riduzione del rischio
basso	Le misure adottate risultano idonee e non necessitano di ulteriori trattamenti (occorre comunque monitoraggio)

E) Ponderando il rischio individuato al fine di stabilire:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio
- le priorità di trattamento dei rischi considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui l'amministrazione si trova ad operare

La ponderazione può anche portare alla decisione di non sottoporre il processo a misure di trattamento ulteriori rispetto a quelle già individuate che dovranno essere mantenute attive e monitorate.

F) Predisponendo il Registro dei rischi da sottoporre ad aggiornamento/integrazione annuale.

3.3.2 Trattamento del rischio

La fase del trattamento rappresenta la parte essenziale del piano ed è volta all'individuazione dei correttivi

e delle modalità più idonee alla prevenzione dei rischi emersi in sede di valutazione.
In questa fase vengono progettate le misure da mettere in atto ed indicati i controlli da effettuare nel corso dell'anno al fine di attestarne l'attuazione.

Nell'ambito della programmazione degli interventi di trattamento, il PNA 2019 suggerisce l'adozione delle seguenti misure che possono essere applicate sia come "generali", trasversali a tutti i processi, sia come "specifiche" finalizzate alla puntuale gestione di problematiche emerse nell'ambito di particolari processi:

- Controlli
- Trasparenza
- Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- Regolamentazione
- Semplificazione
- Formazione
- Sensibilizzazione e partecipazione
- Rotazione
- Segnalazione e protezione
- Disciplina del conflitto di interessi
- Regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari"

L'individuazione delle misure da applicare nel 2022 al fine di trattare i rischi insiti nei processi EDISU, sarà effettuata non in modo astratto ma valutando di volta in volta la concreta possibilità di applicazione all'interno dell'organizzazione.
Lo scopo è quello di agire sulle potenziali situazioni di rischio e di monitorare l'attuazione delle misure previste.
Nel paragrafo che segue vengono individuate le misure per la gestione del rischio ferme restando le possibili integrazioni/modifiche prima dell'approvazione del Piano e nel corso dell'attività.

3.4 LE MISURE DEL PIANO ANTICORRUZIONE 2022/2024

3.4.1 I Controlli

In linea con le indicazioni ANAC, l'ente ha progressivamente ampliato la sfera dei controlli interni da mettere in atto per contrastare possibili eventi corruttivi.
Nel corso dell'anno, in attuazione di quanto indicato nel PTPCT 2021/2023, sono stati assegnati agli uffici specifici obiettivi finalizzati all'esecuzione di controlli sulla correttezza degli iter procedimentali con particolare riferimento agli affidamenti, alle domande di borsa di studio e al servizio di ospitalità e residenzialità a pagamento.
La relazione su tali controlli sarà predisposta a fine anno.

Si conferma la prosecuzione dei controlli anche nel 2022.

a) Controlli amministrativi trasversali a tutti i settori:

Nel presente piano viene confermata, per tutti i settori, la necessità di effettuare i controlli sulla presenza negli atti di elementi essenziali quali:

-motivazione, affinchè siano sempre chiari i presupposti di fatto e di legge soprattutto laddove si eserciti il potere discrezionale dell'amministrazione;

-riferimenti ai soggetti responsabili dell'istruttoria, dei firmatari, del responsabile Ragioneria negli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno

I controlli devono inoltre essere effettuati al fine di verificare:

- il rispetto dei tempi procedimentali e del divieto di aggravio dei procedimenti;
- il corretto flusso documentale sulle piattaforme informatiche interattive ad accesso tracciato al fine di individuare eventuali falle e attuare le procedure di recupero
- l'assenza di casi di incompatibilità e conflitto di interesse, laddove previsto
- presenza sul sito istituzionale di modelli di istanze per facilitare e semplificare i rapporti con gli stakeholder
- corretta presenza nel sito dei dati/documenti/informazioni a pubblicazione obbligatoria.

b) Controlli specifici su richieste contributi

- verificare il possesso dei requisiti dei richiedenti i benefici
- verifiche a campione su autocertificazioni ISEE degli studenti richiedenti i benefici

-controlli sul permanere dei requisiti di merito

c) Controlli in ambito contabile

- effettuare i controlli contabili sui provvedimenti che impegnino l'amministrazione all'esterno
- nell'ambito della gestione delle entrate: condivisione dei dati dei servizi a pagamento con il settore contabile ai fini della corretta emissione delle fatture e dell'introito delle somme. Tale controllo prevede interazione tra gli uffici interessati

-garantire l'invio dei documenti contabili ai soggetti esterni preposti alle verifiche, all'approvazione, all'emissione di pareri (Regione ed enti collegati, Revisori dei Conti, Assemblea regionale degli studenti)

d) Controlli in ambito contrattuale

- assicurare l'adozione di procedure di rotazione tra le imprese laddove si ricorra agli affidamenti in economia
- assicurare la rotazione tra professionisti tecnici e avvocati inseriti negli elenchi tenuti dall'Ente e aggiornati periodicamente
- verificare la correttezza dell'iter degli affidamenti
- verificare la presenza negli atti di gara del Patto di Integrità e l'accettazione dello stesso e del Codice di

comportamento dell'EDISU, per le parti applicabili, da parte delle imprese.

A valle dell'azione di controllo nella sezione del sito web Amministrazione trasparente>Bandi di gare e contratti, entro il 31 gennaio di ogni anno vengono pubblicati i dati relativi l'anno precedente mediante una tabella riassuntiva in formato digitale aperto comprendente affidamento di lavori, forniture, servizi, nella quale sono indicati tutti i dati riferiti agli affidamenti quali, ad esempio il CIG, l'oggetto del bando, l'aggiudicatario, l'importo di aggiudicazione e le somme liquidate.

3.4.2 La Trasparenza

La trasparenza amministrativa è assicurata:

- Tramite la pubblicazione nel sito e sulle piattaforme social in uso di informazioni e comunicazioni rivolte agli stakeholder dell'ente.
- Tramite inserimento nella sezione Amministrazione Trasparente del sito dei dati, dei documenti, delle informazioni che, ai sensi del D. Lgs 33/2013 e s.m.i, sono soggetti a pubblicazione obbligatoria. Al fine di garantire il corretto flusso documentale dai soggetti che detengono i dati all'ufficio preposto alla pubblicazione, è stata costruita la Mappa della trasparenza approvata con il PTPCT 2020/2022 ed allegata al presente piano per approvarne gli aggiornamenti.

  Nella mappa sono stati individuati i responsabili che detengono i dati, i documenti e le informazioni, gli incaricati alla trasmissione, l'ufficio responsabile della pubblicazione e le tempistiche di pubblicazione laddove la legge non abbia previsto termini tassativi.

  La pubblicazione avviene applicando degli standard volti a garantire la qualità, l'accessibilità e la trasparenza dei dati nel rispetto delle normative sulla privacy.

  L'attività di monitoraggio sulla correttezza delle pubblicazioni viene esercitata dall'RPCT tramite l'ufficio Affari generali che provvede ai solleciti in caso di inadeguatezza.
- Attraverso la piena attuazione dell'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA) che consente a chiunque, previa richiesta, di accedere ai dati, ai documenti e alle informazioni detenute dall'amministrazione ai sensi del D. Lgs 97/2016.

  L'Ente ha provveduto alla pubblicazione in Amministrazione trasparente, Altri contenuti- Accesso civico delle Informazioni e dei Moduli necessari ai fini della richiesta di accesso e della richiesta di riesame.

  E' stato istituito il Registro delle richieste d'accesso tenuto presso l'ufficio di supporto all'RPCT: un estratto debitamente anonimizzato è pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, Altri contenuti-Accesso civico.

  Con deliberazione n. 68 del 13.7.2021 è stato approvato il Regolamento unico per l'Accesso documentale 241, l'Accesso civico semplice e l'Accesso generalizzato.

La misura della trasparenza è volta a tutelare i diritti degli stakeholder che, grazie agli strumenti suddetti,

partecipano all'attività amministrativa esercitando un controllo sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche. Tali forme di partecipazione rappresentano altresì uno stimolo per l'amministrazione verso l'implementazione di misure ed interventi volti ad innalzare l'efficacia dell'azione amministrativa.

a) Trasparenza e tutela dei dati personali

In ottemperanza al Regolamento Generale UE sulla protezione dei Dati Personali (RGDP) n. 679/2016 prima di rendere disponibili sul sito web dati, documenti e informazioni a pubblicazione obbligatoria contenenti dati personali, vengono adottate le misure tecniche/organizzative interne volte ad evitare l'identificazione dei soggetti interessati e l'ostensione di dati eccedenti il fine per il quale vengono esibiti.
Stessa procedura si applica ai documenti in caso di richiesta di accesso.

In seguito all'emanazione del Regolamento UE, l'Ente si è dotato della figura del DPO, responsabile esterno del trattamento, ed ha provveduto all'emanazione dell'Organigramma della privacy il cui aggiornamento è stato approvato dal CdA con delibera n. 97 del 22 dicembre 2020.

Oltre al titolare (EDISU), al delegato del titolare (Direttrice), al DPO e agli incaricati (tutti i lavoratori che nella loro attività trattano dati personali), l'organigramma ha istituito un Team di Coordinamento Privacy ed ha individuato i Referenti privacy per ogni servizio.
Tali profili, interagiscono tra loro e, a diversi livelli, con la DPO al fine di assicurare l'applicazione della normativa, della politica interna sulla privacy e delle policy.

Dopo la formazione sui princìpi del Regolamento UE erogata nel 2019, nel 2020 si è provveduto all'organizzazione di corsi per gruppi omogenei rispetto ai dati trattati, tenuti dalla DPO e attinenti le attività svolte all'interno dell'Ente.
Gli incontri sono stati completati nell'anno in corso.
Nel 2021, la formazione interna è stata integrata da corsi fruibili tramite piattaforma on line.
Nel 2022 saranno individuati specifici percorsi formativi per settore.
Le problematiche sulla privacy inerenti specifiche iniziative, vengono gestite tramite incontri mirati tra DPO e uffici competenti.

3.4.3 La Comunicazione

Il mezzo primario di comunicazione verso tutta l'utenza è rappresentato dal sito istituzionale attraverso il quale l'Ente garantisce un'informazione trasparente e chiara sulla propria attività e promuove relazioni con i portatori di interesse (studenti, operatori economici, stampa, altre PA, cittadini). Al sito web si affiancano i social più diffusi tra i giovani che rappresentano, in qualità di studenti, i principali fruitori dei servizi dell'Ente.

Il sito e le piattaforme social sono costantemente aggiornati da Webredazione grazie anche all'interazione con gli uffici che forniscono la documentazione e le informazioni da pubblicare.

La pianificazione delle attività nell'ambito della comunicazione viene effettuata in funzione dei bisogni informativi degli utenti, della trasparenza e della qualità della comunicazione stessa.
Nel sito vengono segnalati i canali diversificati che gli studenti e gli altri soggetti interessati devono utilizzare per interagire con l'Ente.
Attraverso la piattaforma Ticketing, viene garantita la presa in carico diretta delle richieste degli studenti da parte degli uffici competenti senza passaggi intermedi e con riduzione dei tempi di attesa della risposta.

3.4.4 Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento e disciplina del conflitto di interessi

a) Codice di Comportamento e Patto d'integrità

Con deliberazione n. 12 del 25.02.2021 è stata approvata la nuova edizione del Codice di comportamento dell'EDISU Piemonte.
Il Codice si applica integralmente a tutti i dipendenti, a tempo indeterminato e determinato, al personale con qualifica dirigenziale, nonché a tutti coloro che prestano servizio per l'EDISU anche in posizione di comando o distacco o fuori ruolo.
Esso è parte integrante dei contratti di assunzione nei quali viene richiamato il link per l'accesso telematico al documento pubblicato nel sito e nella intranet istituzionali.

Gli obblighi del Codice si applicano anche ai dipendenti che svolgono attività in modalità agile (c.d. smart working), telelavoro ed eventuali altre modalità e sono estesi, con il limiti della compatibilità, a tutti i soggetti che, anche se non sono dipendenti pubblici, collaborano a vario titolo con l'amministrazione (collaboratori e consulenti; titolari di Organi politici, amministrativi, organi monocratici o collegiali; dipendenti delle imprese fornitrici di lavori, beni e servizi; studenti con contratto relativo a collaborazioni 200h; stagisti, tirocinanti; ogni altro soggetto non ricompreso nelle categorie precedenti a cui la normativa ne estenda l'applicazione).

Al fine di rendere coerente il Patto di Integrità approvato nel 2017 con il Codice di Comportamento, si è provveduto all'aggiornamento del documento che è stato approvato con deliberazione n. 99 del 29.11.2021. Esso viene allegato, quale parte integrante e sostanziale, ai contatti di lavori, servizi e forniture e detta i principi di lealtà, trasparenza, correttezza ai quali le imprese e l'amministrazione devono improntare i loro comportamenti nella gestione di tutte le fasi del procedimento di affidamento ed esecuzione del contratto. Nel 2022 si provvederà al monitoraggio sull'applicazione delle clausole presenti nei due documenti tramite specifico report.

b) Conflitto di interessi

Nella sezione "Prevenire conflitti di interesse reali e potenziali" del Codice di Comportamento dell'EDISU Piemonte vengono analizzate le situazioni che possano determinare un conflitto di interessi e le misure da adottare al fine di prevenire tale evenienza.

Il Codice ha dato particolare rilievo al dovere di astensione da parte dei dipendenti qualora si verificassero situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse che possano mettere a rischio la loro imparzialità nell'esercizio delle funzioni.

La dichiarazione di assenza conflitto di interessi è inserita nel contratto di lavoro del personale: tenuto conto che tale clausola non è presente in tutti i contratti di lavoro stipulati negli anni, si è deciso di far sottoscrivere la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi a tutto il personale attivo.

La dichiarazione sarà rinnovata ogni tre anni salvo intervenute situazioni di potenziale conflitto che determinino la richiesta di astensione.

Gli artt. da 4 a 8, ai quali si rimanda seguendo il percorso edisu.piemonte.it, Amministrazione trasparente, Disposizioni generali, Atti generali, Codice di Comportamento 2021, disciplinano rispettivamente gli "Interessi finanziari e conflitti di interesse", l' "Obbligo di astensione", la "Partecipazione ad associazioni ed organizzazioni", le "Attività extraistituzionali", gli "Incarichi vietati" (c.d. Divieto di pantouflage o Revolving doors).

Il divieto di pantouflage o revolving doors, previsto dall'art. 53, c. 16/ter del D. Lgs 165/2001 e s.m.i., impone ai dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione di non svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività.

Attualmente i dipendenti rientranti in tale casistica sottoscrivono una dichiarazione di conoscenza del divieto alla conclusione del rapporto di lavoro con l'Ente.

L'ANAC suggerisce di inserire la clausola di divieto di pantouflage nei contratti che vengono sottoscritti con i dipendenti in modo tale che conoscano la norma preventivamente.

Si provvederà a fare un punto zero facendo sottoscrivere la clausola da tutti i dipendenti in servizio ed inserendola nei contratti per i nuovi assunti.

Per quanto riguarda gli appalti, la clausola viene richiamata in una specifica dichiarazione che gli operatori economici sottoscrivono in sede di gara.

Negli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, viene richiamata l'assenza di conflitto di interessi, anche potenziale, del RUP.

L'art. 7 del Codice di Comportamento prevede che in attesa di specifico regolamento, per il conferimento di incarichi extraistituzionali ai dipendenti si applichino i Criteri generali in materia di incarichi vietati ai

dipendenti delle amministrazioni pubbliche" adottati in sede di Conferenza unificata funzione pubblica, Regioni ed Enti locali in data 24.7.2013.

Nel corso dell'anno si è provveduto all'aggiornamento del Titolo V, Incompatibilità delle Disposizioni organizzative in materia di personale che, previa informativa ai sindacati, al CUG e all'OIV, sarà portato all'approvazione del CdA nel corso del 2022.

c) Inconferibilità, incompatibilità, altre verifiche

In fase di assunzione, il personale dirigente sottoscrive, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs 39/2012, le dichiarazioni di inconferibilità e di incompatibilità (quest'ultima deve essere rinnovata annualmente e pubblicata nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente).

L'Ente deve verificare d'ufficio la veridicità delle dichiarazioni.

I commissari delle procedure concorsuali e di gara compilano un'apposita dichiarazione di assenza cause conflitto di interessi e incompatibilità. Viene inoltre verificata l'assenza di condanne anche non definite per reati contro PA e vengono acquisiti d'ufficio i certificati penale e carichi pendenti.

3.4.5 La Semplificazione

Nel PNA 2019/2021, ANAC evidenzia l'importanza della misura della semplificazione sino ad allora poco utilizzata dalle PA.

La semplificazione dei processi e delle procedure ha lo scopo di avvicinare l'amministrazione ai cittadini riducendo passaggi complessi ed eccessivi che possono intervenire negativamente sulle tempistiche dei procedimenti e sull'individuazione delle responsabilità.

Al fine di potenziare l'efficacia dell'azione amministrativa e semplificare la gestione dei flussi documentali, nel maggio 2020 è stata attivata un'unica piattaforma con programmi integrati per la gestione, l'archiviazione e al condivisione e l'archiviazione dei documenti (atti del CdA e dirigenziali, protocollo, contabilità, amministrazione trasparente, repertorio contratti).

Il sistema è accessibile per la consultazione a tutto il personale al quale sono state rilasciate apposite credenziali. Le operazioni all'interno dei programmi sono ad accesso tracciato e vengono effettuate dal personale appositamente abilitato e formato rispetto all'attività da gestire.

La validità e la semplicità di gestione del sistema integrato è stata testata positivamente nel corso della pandemia da Covid19 che ha imposto radicali modifiche alle modalità lavorative.

Il supporto di una dotazione tecnologica (hardware e software) sviluppata ed organizzata ha permesso, e permette tuttora, a tutto il personale di svolgere le attività amministrative e di interagire da remoto in piena autonomia e senza ritardi.

Nel 2021 è stata attivato il programma Gmail di posta elettronica: il sistema Google drive permette di condividere documenti con tutto il personale superando problematiche connesse alle dimensioni massime dei files da inviare tramite mail e raggiungendo, in tempo reale, tutti i destinatari.

Al fine di rendere effettiva la misura della semplificazione, fondamentale è anche l'uso del linguaggio che, al di là dell'utilizzo di termini tecnici/settoriali laddove necessario, deve giungere in modo chiaro ai destinatari per non dare adito ad interpretazioni scorrette.

3.4.6 La Regolamentazione

Un'eccessiva e non chiara regolamentazione e un eccesso di procedure può rappresentare un ostacolo alla comunicazione sia internamente che verso l'esterno.

Nel 2021 è stata avviata un'attività di revisione dei regolamenti che ha determinato, come detto in precedenza, l'aggiornamento del Codice di Comportamento, del Patto d'Integrità, della disciplina relativa agli Incarichi extraistituzionali e l'emanazione di un Regolamento unico per l'accesso documentale, civico e generalizzato in luogo di due documenti distinti.

Con deliberazione n. 81 del 31.8.2021 è stato approvato il Regolamento sulla costituzione e il funzionamento dell'OIV-Organismo Indipendente di Valutazione per ottimizzare la gestione degli incontri e delle attività.

Nel corso dell'anno è stata avviata la revisione del Regolamento interno delle residenze al fine di renderlo coerente con le novità gestionali connesse alla pandemia in corso, del Regolamento tassa regionale e delle Linee guida per il recupero crediti.

L'attività di revisione continuerà nel 2022 con l'approvazione delle Disposizioni organizzative in materia di personale, in fase di aggiornamento come detto precedentemente (art. 3.4.4-b) e con l'aggiornamento dell'informativa sull'istituto del Whistleblowing.

Si procederà con l'analisi dei documenti che necessitano di aggiornamento o che si renda necessario predisporre ex novo.

3.4.7 La Formazione

La formazione rappresenta una delle misure principali per innalzare la sensibilità del personale sui temi della trasparenza, dell'etica e dell'integrità e garantire la corretta gestione delle attività.

Per l'ANAC oltre alla formazione generale occorre proporre ai lavoratori dei percorsi mirati affinché acquisiscano conoscenze specifiche applicabili alle attività di competenza.

Nel 2020/2021 la formazione è stata erogata on line attraverso una piattaforma che ha messo a disposizione dei lavoratori 58 corsi dei quali 11 afferenti all'area anticorruzione, trasparenza, privacy e personale e 47 relativi alle aree personale, appalti e contratti, contabilità, bilancio e tributi, amministrazione digitale, benessere lavorativo e organizzativo, procedimenti amministrativi.

Ogni lavoratore ha dovuto svolgere almeno 4 corsi con obbligo di partecipare ad almeno un modulo sulla trasparenza e l'anticorruzione e di indirizzare la scelta degli altri 3 su corsi attinenti all'attività lavorativa di competenza.
L'abbonamento alla piattaforma consentiva di attivare fino a 100 account: considerato che il personale EDISU non supera le 65 unità, l'RPCT su richiesta degli uffici interessati ha accordato la possibilità di estendere la formazione anche ai lavoratori di società esterne che supportano l'Ente nella gestione dei servizi e delle attività amministrative. Tale estensione non ha comportato aggravio di costi per l'Ente e ha permesso di ampliare le conoscenze e le competenze di coloro che prestano attività presso l'amministrazione con conseguente reciproco vantaggio in termini di adozione di comportamenti e procedure omogenei.
Entro il 31.12.2021 il percorso formativo sarà completato da tutto il personale e a gennaio sarà proposta la compilazione di un questionario di gradimento ai fini della programmazione futura. Sarà altresì effettuata una valutazione sulla partecipazione da parte dei lavoratori delle società esterne.

Nel mese di luglio sono stati effettuati incontri formativi durante i quali la Dirigente dei servizi di struttura e la PO di Affari generali hanno presentato a tutto il personale suddiviso in gruppi il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il Codice di Comportamento e il PTPCT 2021/2023: tale modalità è stata apprezzata dai dipendenti che hanno interagito fornendo anche suggerimenti per gli aggiornamenti futuri.

Un'altra tipologia di formazione essenziale è quella mirata all'innalzamento delle competenze informatiche del personale. Essa rappresenta infatti un percorso particolarmente importante ai fini della semplificazione nella gestione delle procedure con ricadute positive sulla trasparenza dell'azione amministrativa, sull'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.
Nel 2022 occorrerà effettuare, laddove necessario, percorsi formativi in tale ambito volti a potenziare le capacità e la consapevolezza del personale, compresi i vertici.

3.4.8 La Sensibilizzazione e la Partecipazione

Come detto nel precedente paragrafo, nel 2021 è stata data particolare importanza ad iniziative formative volte ad innalzare l'interesse del personale nei confronti delle tematiche della trasparenza tramite percorsi sempre più specifici e strutturati.
Oltre a ciò, tenuto conto delle indicazioni della Funzione Pubblica e di ANAC rispetto al coinvolgimento dei portatori di interesse nella formazione degli atti delle amministrazioni pubbliche, dal 2020 sono state potenziate le forme di partecipazione dei dipendenti e degli altri stakeholders interni ed esterni ai quali è stato chiesto di presentare osservazioni/proposte per la formazione del Codice di Comportamento, del PTPCT 2021/2023 e del Patto di Integrità: occorre registrare una certa indifferenza soprattutto da parte dei portatori di interesse esterni dai quali non è pervenuta alcuna osservazione.

Gli esiti della condivisione della presente bozza di piano anticorruzione saranno registrati nel documento definitivo.

Al fine di potenziare la partecipazione degli stakeholder all'attività dell'Ente in ottemperanza alle Linee guida della funzione pubblica del novembre 2019 sulla valutazione partecipativa di cittadini e utenti, l'Ente procede annualmente all'attivazione di forme di verifica sul gradimento dei servizi da parte degli studenti.
I risultati ottenuti permettono così di intervenire capillarmente, se necessario, sulle criticità riscontrate nello specifico ambito analizzato.

A gennaio l'ufficio Benefici a concorso ha proposto un questionario per testare il gradimento degli studenti rispetto ai servizi offerti nel 2020.
Il servizio ristorazione e le residenze stanno attivando le indagini sui rispettivi servizi.
Per il sito web è sempre attiva una customer con banner visibile in home page.
I dati sono raccolti in una relazione/anno dove sono indicate anche le azioni intraprese in risposta alle segnalazioni degli utenti.

L'attivazione di procedure per la valutazione del livello di soddisfazione del personale rispetto ai servizi interni di supporto viene rinviata al 2022: nel 2021 è stata infatti prestata maggiore attenzione al gradimento da parte dell'utenza studentesca dei servizi modificati in seguito alla pandemia.

3.4.9 La Rotazione ordinaria e straordinaria

La rotazione ordinaria è uno strumento organizzativo che prevede l'effettuazione di trasferimenti interni del personale che lavora nelle aree a più alto rischio corruzione.

La riorganizzazione dell'Ente approvata con deliberazione n. 46/2021 ha determinato profonde modiche nel funzionigramma sia a livello di organizzazione degli uffici che di distribuzione delle responsabilità.
Nel nuovo assetto delle strutture viene rafforzata la Direzione con due Posizioni Organizzative in staff.
La Direzione svolge inoltre un ruolo di coordinamento dei settori Residenze e servizi alla generalità degli studenti e delle studentesse e Area tecnica.
E' stata attuata una rotazione tra i due dirigenti rispetto ad alcuni servizi; sono stati apportati opportuni aggiustamenti alle posizioni organizzative per meglio aderire alle nuove competenze affidate ai settori; sono inoltre stati effettuati trasferimenti d'ufficio sia conseguenti alla riorganizzazione che su richiesta.

Non sono in programma procedure di rotazione ordinaria per l'anno 2022: eventuali variazioni a tale decisione, saranno debitamente motivate.

La rotazione straordinaria è una misura da adottare in fase inziale del procedimento penale per "Condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 7 L. 69/2015 al fine di arginare immediatamente eventuali comportamenti lesivi dell'imparzialità e della trasparenza dell'amministrazione.

Come indicato nel Codice di Comportamento dell'EDISU Piemonte, i dipendenti interessati da procedimenti penali in ambito corruttivo hanno l'obbligo contrattuale di segnalarne immediatamente l'avvio al Dirigente Risorse umane e al Dirigente del proprio settore per l'adozione delle necessarie misure di tutela ai sensi della delibera ANAC n. 215/2019.
L'atto conclusivo dell'iter finalizzato al trasferimento ad altro servizio o all'applicazione di misure alternative è approvato dal CdA.

Ai sensi della Delibera ANAC n. 215/2019 la rotazione straordinaria ad altro servizio ha una durata compresa tra l'avvio del procedimento e l'eventuale decreto di rinvio a giudizio fatta salva la possibilità per l'amministrazione di valutare, a seconda dei casi, una durata inferiore adeguatamente motivata.

Ad oggi non si sono verificati casi.

3.4.10. La Segnalazione e la Protezione

Nel 2019 l'EDISU ha aderito alla piattaforma WhistleblowingPA che può essere utilizzata dai dipendenti, dai collaboratori e i lavoratori di imprese esterne che svolgono attività presso l'Ente per segnalare eventuali condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza.
Nella home page del sito istituzionale è riconoscibile il pulsante che rimanda a specifica pagina del sito dove sono presenti la procedura e la piattaforma per la segnalazione nonché la specifica informativa privacy.

3.4.11. Regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari"

I rapporti con gli studenti, che sono i principali portatori di interesse in qualità di fruitori dei servizi erogati, sono regolati dall'art. 23bis della L.R. 16/1992 con il quale viene istituita l'Assemblea Regionale degli studenti per il diritto allo studio universitario.
L'art. 23bis nel definire il ruolo e le competenze dell'Assemblea disciplina chiaramente i rapporti intercorrenti con il CdA all'interno del quale siede il rappresentante nominato dal Presidente della Giunta regionale su designazione dell'Assemblea.

4. MONITORAGGIO E RIESAME PERIODICO

4.1. MODALITA' DI ESECUZIONE

Con il monitoraggio e il riesame periodico vengono verificate l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di

prevenzione e il funzionamento complessivo del processo di gestione e vengono stabilite le modifiche da attuare allo scopo di intervenire tempestivamente laddove ci fossero delle criticità.
La responsabilità del monitoraggio è in capo all'RPCT.
Nel 2021, in linea con le indicazioni del PNA 2019/2021, l'RPCT dell'Ente ha previsto due livelli di monitoraggio:
1° livello: monitoraggio in capo ai responsabili degli uffici ai quali è stato chiesto di compilare una scheda preimpostata sull'effettiva adozione di specifiche misure di prevenzione. Il monitoraggio di primo livello è stato eseguito in modalità "autovalutazione" da parte dei responsabili e si è concluso a novembre.
2° livello: monitoraggio effettuato dall'RPCT coadiuvato dai Dirigenti e dell'ufficio Affari generali sulla valutazione effettuata dalle PO. Le schede pervenute entro la fine di novembre hanno fornito indicazioni su alcune criticità relative a specifici processi: in particolare è emersa la necessità di uniformare alcune procedure afferenti agli appalti.
In sede di riesame del sistema, saranno conferiti all'OIV i risultati del monitoraggio.
Dal canto suo l'OIV, al quale nel mese di novembre è stata sottoposta la scheda tipo relativa al monitoraggio di 1° livello, ritiene che occorra rendere più incisivi i controlli utilizzando più moduli costruiti tenuto conto delle responsabilità/competenze.
Si prevedono pertanto:

1) Un modulo specifico per gli adempimenti dell'RPCT (che saranno recepiti nella Relazione annuale).
2) Un modulo per i Responsabili con specifiche richieste sull'applicazione del Codice di Comportamento da parte del personale in forza al loro ufficio.
3) Un modulo per il monitoraggio delle misure specifiche individuate nel PTPCT

Le dichiarazioni di cui ai moduli 2 e 3 saranno oggetto di verifiche a campione da parte dell'RPCT.

Gli esiti del monitoraggio vengono riportati nella Relazione annuale RPCT e nel PTPCT dell'anno successivo quali presupposti per l'aggiornamento delle misure di trattamento.

4.2. ESITO DI MONITORAGGIO 2021

Nel 2021 sono state adottate le misure trasversali di trasparenza in tutti gli ambiti di intervento dell'Ente.

Gli esiti del monitoraggio 2020 avevano evidenziato la necessità di incidere di più a livello di controlli e di circolazione delle informazioni e delle procedure al fine di garantire un approccio omogeneo a tutte le misure.
Nel 2021 sono stati effettuati:
- i controlli di cui si dà conto nel precedente art. 3.4.1
- sono state attivate procedure per la partecipazione dei dipendenti e di altri portatori di interesse alla

formazione dei documenti dell'ente (vd art. 3.4.8)

- sono stati effettuati gli incontri con il personale per diffondere il Codice di Comportamento e il PTPCT dando particolare evidenza alle misure di prevenzione da attuare trasversalmente in modo uniforme (vd art. 3.4.7) e sensibilizzando il personale sulle responsabilità in capo ad ogni settore rispetto alle pubblicazioni obbligatorie dei dati di competenza di cui all'art. 3.4.2

Per il 2022 si auspica una collaborazione ancora più evidente da parte dei responsabili sia sul fronte dell'individuazione e dell'applicazione delle misure sia sul monitoraggio da effettuare secondo le modalità descritte al precedente art. 4.1.

Per ulteriori informazioni, si rimanda alla Relazione annuale 2021 dell'RPCT che sarà pubblicata nel sito web istituzionale, amministrazione trasparente, altri contenuti, prevenzione della corruzione.

5. CONSULTAZIONE E COMUNICAZIONE

La fase della consultazione e della comunicazione risulta essenziale ai fini del reperimento di suggerimenti e spunti da parte degli interni e degli esterni.

L'efficacia della consultazione è determinata dall'utilizzo di strumenti comunicativi che garantiscano la circolazione dei flussi documentali stimolando una risposta. L'Ente utilizza a tale scopo la mail, per le comunicazioni con dipendenti e portatori di interesse interni, e il sito e altri social per raggiungere gli stakeholders esterni.

I documenti su anticorruzione e trasparenza sono condivisi con tutto il personale sia sulla intranet aziendale sia tramite google drive.

6. COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

In coerenza con quanto stabilito nella L. 190/2012 e s.m.i., "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" nel Piano della Performance 2022/2024 saranno individuati obiettivi specifici connessi all'attuazione delle misure anticorruzione.