



Allegato 1 Commento alle Misure di prevenzione generali

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

1. Trasparenza - Programma obblighi amministrazione trasparente (POAT)

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

2. Azioni di accompagnamento, sensibilizzazione e formazione

L'Ateneo, in conformità alle disposizioni vigenti, ha sviluppato nel tempo percorsi formativi mirati per accrescere le competenze delle diverse professionalità, con particolare attenzione al personale operante nei settori maggiormente esposti al rischio di reati corruttivi, prevedendo percorsi dedicati e settoriali sui temi dell'etica, della legalità e dei codici di comportamento.

Nel **2025** è infatti proseguita l'azione di formazione e aggiornamento del personale nei diversi ambiti. A tal fine, sono state erogate le seguenti attività formative in cui sono state trattate anche tematiche relative alla prevenzione della corruzione:

- Codice di comportamento generale dei dipendenti pubblici e integrativo di amministrazione 66 partecipanti
- La prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione e il codice di comportamento 28 partecipanti
- La trasparenza nella PA tra obbligo di pubblicazione e privacy 18 partecipanti
- Percorso neoassunti - la prevenzione della corruzione e trasparenza 99 partecipanti
- Syllabus integrity management: promuovere la cultura dell'integrità nell'amministrazione livello avanzato 2 partecipanti
- Syllabus la cultura dell'integrità pubblica livello base 5 partecipanti
- Syllabus le competenze per l'integrità pubblica livello intermedio 5 partecipanti
- Syllabus la strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa corso base 13 partecipanti

Per il **2026** in ottica di miglioramento e in continuità con quanto è stato attuato nel 2025 si prevede di erogare e di approfondire la formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza anche al fine di supportare la rotazione del personale.

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



3. Codice di comportamento

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

Il Codice di comportamento si applica al "personale contrattualizzato" dell'Ateneo, ai collaboratori e consulenti dell'Università, agli assegnisti di ricerca e ai titolari di contratti di ricerca, a tutti i componenti degli organi accademici, comitati o commissioni anche se esterni all'Ateneo, nonché ai titolari di borse di studio e nei confronti di collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione.

Per il personale in regime di diritto pubblico, come previsto dal PNA, le disposizioni del Codice assumono la valenza "di principi di comportamento" in quanto compatibili con le disposizioni speciali. Nel 2025 è entrato in vigore il nuovo Codice unico di Ateneo emanato con Decreto Rettorale n. 351 del 3 aprile 2025 come rettificato dal Decreto Rettorale n. 364 del 9.04.2025.

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

Nel corso del 2024 e dei primi mesi del 2025 l'Ateneo ha portato avanti un articolato processo di revisione del Codice etico e di comportamento a seguito dell'emanazione del D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, che ha aggiornato le norme sull'uso delle tecnologie informatiche e dei social media da parte dei dipendenti pubblici, nonché per adeguarlo al processo di attuazione della Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) e del relativo action plan, per la creazione dello Spazio Europeo della Ricerca (SER).

Dopo un primo confronto con la governance, la bozza di modifica ha ottenuto il parere favorevole della Commissione etica e del Nucleo di Valutazione, come previsto dalla normativa vigente.

Successivamente, è stata avviata una consultazione pubblica, con la pubblicazione della bozza nella sezione di Amministrazione trasparente e la comunicazione a tutta la comunità accademica, incluse le organizzazioni sindacali e la RSU. Durante questa fase sono pervenute diverse osservazioni, in particolare su temi come il dual use, la tutela contro le molestie sessuali, la prevenzione delle discriminazioni e la definizione dei comportamenti che possono ledere il prestigio dell'Ateneo. Alcune di queste proposte sono state accolte e integrate nella nuova versione del testo. Il testo modificato a seguito della consultazione pubblica è stato nuovamente sottoposto al parere del Nucleo di Valutazione e della Commissione etica.

Inoltre, alla luce degli obiettivi previsti dall'action plan della strategia HRS4R da raggiungere entro il primo semestre 2025, l'Ateneo ha ritenuto opportuno riaprire la consultazione per introdurre nel Codice etico una nuova figura (azione 24): il Consigliere di Fiducia. La proposta di inserimento ha ottenuto il parere positivo della Commissione etica e del Nucleo di Valutazione.

È stata pertanto approvata la modifica al Codice di comportamento di Ateneo con l'inserimento, all'art. 23 - Applicazione del Codice, della figura del Consigliere, rinviando la disciplina di dettaglio ad uno specifico regolamento attuativo. Il riconoscimento della figura ha consentito quindi di dotare l'Ateneo di uno strumento di prevenzione e gestione dei casi di molestie, mobbing e discriminazione. A seguito dell'introduzione della figura nel Codice di Ateneo, è stato quindi predisposto il relativo regolamento attuativo per la sua disciplina. Il testo è stato elaborato in stretta sinergia con la



delegata del Rettore per l'uguaglianza di genere tenendo conto delle esperienze maturate presso altri Atenei che hanno già istituito la figura del Consigliere/a di Fiducia. La proposta di regolamento è stata inoltre condivisa con la Commissione Etica. Il regolamento è stato emanato con Decreto Rettorale n. 3/2026 del 8/01/2026.

Nel corso del 2026 si procederà alla pubblicazione del relativo bando per la nomina del soggetto chiamato a ricoprire tale ruolo in linea con i requisiti previsti dal regolamento stesso.

4. Rotazione del personale

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

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

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

Nel 2025 non sono stati adottati specifici provvedimenti di rotazione in ragione dell'immissione di personale neoassunto e della mobilità interna tra diverse componenti dell'Amministrazione. Inoltre, come già evidenziato nel precedente PIAO, nel 2024 a seguito di nuove elezioni avvenute in luglio sono subentrati nuovi Direttori di Dipartimento e Presidenti di Facoltà, andando a modificare i vertici amministrativi di queste strutture. Con riferimento ai dirigenti amministrativi si evidenzia che nel 2024 un dirigente si trovava in comando presso altro ente, circostanza che ha determinato la ripartizione delle sue competenze.

Considerato che nel 2026 si esaurirà la fase di gestione del PNRR con la relativa rendicontazione finale si ritiene di valutare nel corso del **2026** uno schema di rotazione da attuare al termine di questa fase. Occorre inoltre considerare che nel breve periodo è previsto il pensionamento di alcune figure dirigenziali, che porterà a un nuovo assetto e una necessaria rotazione delle funzioni esercitate.

Rotazione "straordinaria"

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

5. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi

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



La specifica procedura di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale, è stata definita nel Codice etico e di comportamento dell'Ateneo, all'articolo 16, e richiamata nell'art. 20. A tal fine, è stato introdotto un modulo online che permette ai dipendenti di segnalare eventuali conflitti di interessi tramite e-mail al responsabile, con notifica automatica anche al RPCT per il monitoraggio. Nel 2023 il sistema è stato ulteriormente perfezionato nell'ambito dei contratti pubblici, in conformità al PNA 2022 e al nuovo Codice dei contratti (d.lgs. 36/2023). Con una nota del 20 luglio 2023 è stato presentato alle strutture il nuovo sistema, che include due moduli online: uno per la dichiarazione annuale di assenza di conflitto da parte dei Responsabili di struttura, legata ai programmi triennali di acquisti e lavori pubblici; l'altro per la dichiarazione relativa alle singole procedure di gara, da parte dei soggetti coinvolti (come RUP, DEC e commissari). Le dichiarazioni vengono acquisite direttamente dal RPCT, che potrà svolgere controlli a campione, riducendo il carico amministrativo per le strutture e rendendo più semplice rispondere alle richieste degli organi di controllo.

Nel corso del **2025** è stato fatto un monitoraggio a campione delle dichiarazioni rese su un totale di dichiarazioni pari a circa 9.702, che ha evidenziato una sostanziale adesione ai presidi anticorruzione da parte di tutte le strutture.

Per il **2026** in ottica di continuità, si prevede di proseguire con le attività di monitoraggio anche con riferimento ai progetti finanziati con PNRR.

6. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower)

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

Il Codice di Ateneo ha esteso la tutela prevista per il segnalante prevedendo all'articolo 19 che tutti i soggetti coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a garantire l'anonimato del segnalante ai sensi dell'art. 12 del d.lgs. 24/2023 e ad attuare nei suoi confronti i meccanismi di tutela previsti dalle norme vigenti. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza cura e verifica la concreta applicazione dei meccanismi di tutela del segnalante previsti dall'articolo 17 del d.lgs. 24/2023. Il 28 settembre 2023 è stato presentato alle organizzazioni sindacali il nuovo canale interno di segnalazione delle violazioni, previsto dall'art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 24/2023, mentre agli interessati sono state fornite tutte le indicazioni operative tramite la comunicazione prot. n. 230944 del 10 ottobre 2023.

L'Ateneo ha, dunque, introdotto un nuovo sistema di segnalazione di condotte illecite attraverso l'impiego della piattaforma informatica – WhistleblowingPA – che utilizza strumenti di crittografia idonei a garantire la riservatezza dei soggetti coinvolti nella segnalazione, del contenuto delle segnalazioni e dell'eventuale documentazione allegata.



Per il **2026** si prevede di effettuare una attività di analisi alla luce della delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025 al fine di valutare la necessità di adeguamento della circolare di Ateneo alla predetta delibera.

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

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

8. Patto di Integrità

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

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

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

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

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

Nel **2026** in continuità con quanto già attuato, si procederà alla sottoscrizione dei Patti con rendicontazione al Consiglio di amministrazione in merito ad eventuali situazioni particolari.

9. Svolgimento incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali

È necessario individuare gli incarichi vietati ai dipendenti dell'Ateneo, i criteri generali per il conferimento degli incarichi istituzionali e quelli di autorizzazione per gli incarichi extra-istituzionali.



La misura tende a evitare il cumulo in capo a un medesimo soggetto di un'eccessiva concentrazione di potere. In tale direzione sono stati predisposti i regolamenti incarichi dell'Ateneo.

Nel **2025** è stato aggiornato il Regolamento di Ateneo relativo agli incarichi extraistituzionali dei docenti e ricercatori alla luce decreto legge 22 aprile 2023, n. 44 che ha disposto (con l'art. 9, comma 2-bis) l'introduzione del comma 10-bis all'art. 6 e (con l'art. 9, comma 2-ter) la modifica dell'art. 6, comma 10 emanato con Decreto Rettorale n. 145/2025 del 7/02/2025 e pubblicato nella sezione [Ateneo Normativa -Personale e formazione](#).

10. Lo svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

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

L'Anac, nel PNA 2023-2025, ha dato risalto alle misure riferite allo svolgimento di attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro individuando un elenco di misure (non esaustivo) da inserire nella sezione. Per il **2026** è in programma il rafforzamento dei presidi in materia di divieto di Pantouflage anche alla luce delle Linee guida n. 1 adottate con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024 dall'Anac.

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

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

Nel **2025** si è proceduto all'acquisizione delle dichiarazioni rese e al contestuale controllo che non ha evidenziato alcuna violazione.

Per il **2026**, in continuità con quanto già attuato negli anni precedenti, si proseguirà nello svolgimento del suddetto controllo.

12. Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile

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



Nel **2026** si prevede lo svolgimento di iniziative di formazione e di sensibilizzazione sul tema della prevenzione della corruzione e sul Codice di comportamento, in ragione del recente aggiornamento del Codice di Ateneo.

13. Monitoraggio dei tempi procedurali

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

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

Nel **2025**, in linea con gli obiettivi strategici orientati alla trasparenza e alla qualità dei servizi, e in continuità con l’obiettivo di performance organizzativa “Sustainability Plan” del 2023, è stata aggiornata la Carta dei servizi e la Tabella dei procedimenti pubblicati in Amministrazione trasparente nelle due sezioni “[Servizi erogati](#)” e “[Attività e procedimenti](#)”.

14. Iniziative e misure per i Professori e i Ricercatori universitari

Per i Professori e i Ricercatori universitari il PNA prevede che: “le amministrazioni competenti dovranno assicurare l'adozione di iniziative e misure di prevenzione analoghe a quelle previste per il personale c.d. contrattualizzato, con gli adattamenti e tenendo conto delle specificità di ciascun ordinamento”. A tal fine, nel corso del **2026** si procederà alla diffusione di materiale informativo nonché all’organizzazione di incontri su specifici aspetti legati al tema della prevenzione della corruzione con un focus sul Codice di comportamento, in ragione del recente aggiornamento.

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

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

Come già descritto nel PIAO, nel 2025 è stato dato seguito all’attività di prevenzione del rischio in ottica di continuità rispetto a quanto è stato avviato nel corso del 2024. A tal fine, si è proceduto ad effettuare un rafforzamento delle misure di controllo nella fase esecutiva degli appalti, a seguito della delibera Anac n. 497 del 29 ottobre 2024, con particolare riguardo ai progetti finanziati con il PNRR, nonché la ricognizione e l’aggiornamento delle misure relative al divieto di pantouflage secondo quanto previsto dalle linee guida n. 1 Anac adottate con Delibera n. 493 del 25 settembre 2024.

Per il **2026** in attuazione delle indicazioni del PNA in consultazione, sono state introdotte delle misure di controllo in relazione al subappalto con specifico riguardo alla tracciabilità dei flussi finanziari, alla perdita dell’iscrizione alla White list, nonché obbligo di applicazione dello stesso CCNL o equivalente.



Inoltre, si procederà, all'analisi della nuova delibera Anac n. 479 del 26 novembre 2025 in materia di whistleblowing con l'eventuale aggiornamento della circolare di Ateneo.

16. Comunicazione, condivisione e collaborazione: strumenti

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

Di seguito sono elencati gli strumenti adottati dall'Ateneo:

1. Sottosezione "Istruzioni operative" della pagina "amministrazione trasparente" in cui sono pubblicate diverse guide operative e modelli: [unica.it - Istruzioni operative](https://unica.it)
2. Card "[Prevenzione della corruzione](#)": che presenta le principali misure di prevenzione in modo sintetico e accessibile, e rinvia ai moduli di segnalazione di cui al punto 3
3. Pagina web: "[Moduli e dichiarazioni](#)" nella quale sono indicate le dichiarazioni previste dal Codice etico e di comportamento di Ateneo che devono essere rese nell'ambito della prevenzione della corruzione:
 - a. Assenza conflitto di interesse nelle procedure di affidamento e di appalto;
 - b. Obbligo di astensione a causa del conflitto di interessi;
 - c. Regali, compensi e altre utilità;
 - d. Partecipazione ad associazioni e organizzazioni;
 - e. Domande, osservazioni e suggerimenti.
4. Pagina web: "[Come segnalare un illecito di interesse generale nell'ambito del contesto lavorativo \(whistleblowing\)](#)" nella quale viene illustrata la disciplina del whistleblowing
5. Pagina web: "[Referenti per la prevenzione della corruzione](#)" I referenti sono il punto di riferimento interno alla struttura e al proprio Responsabile di struttura con funzioni di supporto e di collaborazione con il RPCT/Gestore di Ateneo per le attività legate alla prevenzione del rischio di riciclaggio di denaro e la gestione delle segnalazioni di operazioni sospette presso la UIF. I referenti sono il punto di riferimento interno alla struttura e al proprio Responsabile di struttura con funzioni di supporto e di collaborazione con il RPCT/Gestore di Ateneo per le attività legate alla prevenzione del rischio di riciclaggio di denaro e la gestione delle segnalazioni di operazioni sospette presso la UIF.



6. Pagina web: "[chiedi l'accesso a dati, informazioni e documenti](#)": presenta le tre modalità di accesso ai dati/documenti/informazioni detenuti dall'Ateneo (L. 241/90 e d.lgs. 33/2013 art.5 comma 1 e 2) per accompagnare l'utente a scegliere la tipologia di accesso da utilizzare in caso di richiesta. Sono presenti, inoltre, due moduli online per compilare e inviare correttamente le istanze di accesso civico generalizzato o semplice.
7. Per quanto attiene i dati su eventi o ipotesi di reato verificatesi in Ateneo e su procedimenti disciplinari aventi ad oggetto comportamenti di natura corruttiva si rinvia, **dall'anno 2020**, alla tabella pubblicata nel [Piano integrato attività e organizzazione](#) paragrafo "Analisi interna dei fenomeni corruttivi".
8. "[Registro degli accessi](#)": elenco delle richieste di accesso (semplice e generalizzato) con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta nonché del relativo esito con la data della decisione.

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