

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE ALLEGATO 4 – RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA 2023-2025

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 21/03/2023

INDICE

PREMESSA	3
1. PARTE GENERALE	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1.1 - Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza	4
1.2 - Collegamento alla performance	4
1.3 - I soggetti	4
2. PARTE I – L’ANALISI DEL CONTESTO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
2.1 – Contesto esterno	8
2.2 – Contesto interno	9
3. PARTE II – LA VALUTAZIONE E IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
3.1 – La valutazione del rischio	10
3.2 – Le misure di prevenzione	10
3.2.1 - Le misure generali	10
3.2.2 - Le misure specifiche	19
4. PARTE III – LA TRASPARENZA	20
4.1 – Strumenti per l’attuazione della trasparenza	20
4.2 – Trasparenza e privacy	20
4.3 – Trasparenza in materia di appalti	20
4.4 – Misure organizzative per la regolarità e tempestività dei flussi informativi	21
5. PARTE IV – IL MONITORAGGIO E IL RIESAME	22
5.1 – Monitoraggio	22
5.2 – Il riesame	23

Premessa

La presente sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” si pone in continuità con i Piani di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) sino ad oggi approvati dall’Ateneo ed in particolare con il PTPCT relativo al triennio 2022-2024 adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 gennaio 2022 e con il PIAO 2022-2024 adottato il 21 giugno 2022. Finalità della presente sottosezione è la programmazione per il triennio 2023-2025 delle azioni da porre in essere per ridurre i rischi di “corruzione” nell’Ateneo, partendo dalla disamina delle azioni già poste in essere negli anni precedenti. L’accezione “corruzione” in tale contesto include non solo le condotte penalmente rilevanti, ma qualsiasi condotta con cui il dipendente pubblico antepone i propri interessi personali agli interessi pubblici che è tenuto a perseguire.

Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione e la trasparenza contribuiscono a generare “valore pubblico”, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio, riducendo in tal modo gli sprechi e orientando correttamente l’azione amministrativa.

La presente sottosezione è stata redatta dal RPCT con il supporto del Settore per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, raccordandosi con i Responsabili della predisposizione delle altre sezioni del PIAO, in particolare della sottosezione 2.2 *Performance* e 3. *Organizzazione e capitale umano*, sulla base delle indicazioni contenute:

- nei PNA ed in particolare nel PNA 2022 adottato dall’ANAC con delibera n. 7 del 17.01.2023;
- nel documento ANAC approvato il 2 febbraio 2022 recante “Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza”.

1. Prevenzione della corruzione

1.1 - Obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza

Le strategie poste in essere dall'Ateneo sono declinate nel [Piano Strategico](#) al quale si rinvia, in cui sono esplicitate missione, scenari, obiettivi e linee d'intervento dell'Ateneo per il triennio di riferimento nell'ambito della didattica e dell'orientamento, della ricerca e della terza missione.

Per quanto di specifico interesse in questa sede e tenendo presente che le attività finalizzate alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza sono e creano Valore Pubblico come sopra richiamato, costituiscono obiettivi strategici in tale materia per il triennio di valenza della presente sottosezione:

- la semplificazione amministrativa, che si realizza in primis con la razionalizzazione della regolamentazione interna, mediante la rivisitazione della stessa con un linguaggio semplice, omogeneo, essenziale e di facile comprensione, e con l'armonizzazione delle norme al fine di evitare duplicazioni e sovrapposizioni;
- la gestione informatizzata dei processi già prevista come obiettivo strategico nei precedenti PTPCT e nel PIAO 2022-2024, che continua ad avere rilevanza quale strumento di razionalizzazione e miglioramento in termini di efficienza ed economicità delle attività;
- l'arricchimento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza in favore dei dipendenti ed il monitoraggio sulla qualità della formazione erogata;
- l'implementazione dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente", nonché l'adozione di ulteriori misure per rendere pienamente operativo ed esercitabile l'accesso civico;
- l'aggiornamento continuo e tempestivo della sezione "Amministrazione Trasparente" e la pubblicazione di dati ulteriori rispetto a quelli obbligatori per legge;
- l'incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni;
- la collaborazione con altri enti, al fine di approfondire tematiche di interesse comune e promuovere la condivisione di esperienze e buone pratiche;
- il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e dei fondi del PNRR. A tal ultimo proposito si rappresenta che con DDG prot. n. 86787/23 del 14 febbraio 2023, è stata costituita una task force di Ateneo, che ha lo scopo di supportare il personale docente nella tempestiva e corretta attuazione delle procedure connesse all'implementazione dei progetti PNRR. Inoltre con DR prot. 0127737 del 2 marzo 2023 è stata istituita la Governance PNRR, ossia una struttura di governance delle attività progettuali finanziate a valere sulle risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, di cui la suddetta task force fa parte;
- il miglioramento della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente.

1.2 - Collegamento alla performance

La rilevanza strategica della prevenzione della corruzione comporta che le attività da porre in essere vengano considerate per la programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel paragrafo 2.2 del PIAO, relativa alla Performance. Quindi sono stati inclusi negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività posti in essere per l'attuazione delle misure di prevenzione programmate.

In tal modo, le attività svolte per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione di quanto indicato nella presente Sottosezione vengono introdotte in forma di obiettivi nel paragrafo 2.2 del PIAO.

Il RPCT considererà i risultati riportati nella suddetta Relazione per comprendere le cause degli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi, per individuare insieme ai dirigenti gli eventuali correttivi da porre in essere.

1.3 - I soggetti

La strategia di prevenzione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza nell'Università di Milano-Bicocca si attua attraverso la sinergia e la collaborazione di una pluralità di soggetti, tutti chiamati a gestire e prevenire il rischio corruttivo, ciascuno sotto gli aspetti della relativa competenza di seguito esplicitati.

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione quale organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Ateneo:

- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- nomina il RPCT e dispone eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurargli funzioni e poteri idonei allo svolgimento del ruolo con autonomia ed effettività;
- adotta il PIAO;
- adotta il Codice di comportamento ed i successivi aggiornamenti;

- riceve la Relazione annuale del RPCT che dà conto dell'attività svolta e può chiamare quest'ultimo a riferire sulle attività poste in essere;
- riceve dal RPCT segnalazioni su eventuali disfunzioni riscontrate inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione e trasparenza.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Il [RPCT](#), nel rispetto delle linee strategiche dettate dall'organo di indirizzo, coordina tutte le azioni finalizzate a contrastare i fenomeni corruttivi all'interno dell'Università e ad attuare la trasparenza.

In caso di assenza temporanea del RPCT o qualora lo stesso versi in una situazione di conflitto di interessi, le sue funzioni sono esercitate dal Direttore generale, come indicato altresì nel [sito](#).

Nell'espletamento dei propri compiti il RPCT è coadiuvato dal *Settore per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza*.

II RPCT:

- predispone la presente sottosezione che va redatta in tempo utile per consentire l'adozione del PIAO da parte del Consiglio di Amministrazione nei termini previsti dalla legge, coordinandosi con i responsabili degli uffici che elaborano le altre Sezioni del PIAO, in particolare quelle che riguardano la performance, l'organizzazione e il capitale umano;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- verifica l'efficace attuazione del sistema di misure di prevenzione adottate e la sua idoneità, e ne propone la modifica in caso di accertamento di significative violazioni, ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nelle attività dell'Università;
- verifica la rotazione degli incarichi negli Uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione, anche avuto riguardo a quanto previsto nelle Linee Guida sulla rotazione ordinaria adottate dall'Ateneo;
- trasmette, entro il 15 dicembre di ogni anno, al Nucleo di valutazione in qualità di OIV e al Consiglio di Amministrazione, una Relazione recante i risultati dell'attività svolta, la pubblica nel sito web dell'Ateneo, nonché riferisce sull'attività qualora lo ritenga opportuno o su richiesta del Consiglio di Amministrazione;
- vigila sul rispetto delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. 39/2013 in materia di conferimento di incarichi dirigenziali e di incarichi amministrativi di vertice;
- cura la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione dei relativi esiti sul sito istituzionale e la comunicazione degli stessi all'ANAC;
- segnala al Consiglio di Amministrazione e al Nucleo di Valutazione le eventuali disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure di prevenzione ed indica all'UPD i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le predette misure;
- gestisce le segnalazioni di illeciti pervenute ai sensi dell'art. 54bis D.Lgs. 165/2001.

In materia di trasparenza il RPCT:

- controlla l'adempimento degli obblighi di pubblicazione dei Dirigenti previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate e segnalando al Consiglio di Amministrazione, al Nucleo di valutazione, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'UPD, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- riceve le eventuali istanze di accesso civico aventi ad oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente;
- decide con provvedimento motivato in merito alle richieste di riesame delle istanze di accesso civico generalizzato rigettate.

Al fine di adempiere alle proprie funzioni il RPCT può:

- chiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e di diritto che hanno condotto all'adozione del provvedimento;
- chiedere delucidazioni orali o scritte a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare anche solo potenzialmente ipotesi di corruzione e illegalità;
- effettuare controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione, l'introduzione di meccanismi sistematici di monitoraggio;
- valutare i risultati derivanti da indagini di customer satisfaction ove emergano elementi che riconducano a fenomeni di cattiva gestione nonché elementi derivanti dall'attività di comunicazione dell'Ateneo;
- chiedere informazioni agli uffici sull'esito delle istanze di accesso civico.

Il RPCT non può invece accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile a cui sono deputati altri organi dell'Ateneo.

I Referenti per l'anticorruzione e la trasparenza

Stante la complessa e articolata organizzazione dell'Università, il RPCT si avvale della collaborazione dei [Referenti per l'anticorruzione e la trasparenza](#), individuati dal Direttore Generale su proposta dei Dirigenti.

I Referenti sono i principali collaboratori del RPCT nell'attuazione delle strategie finalizzate a prevenire e contrastare fenomeni corruttivi, partecipando alle attività e alle azioni per la programmazione e il monitoraggio delle misure di prevenzione e di trasparenza. Essi garantiscono un supporto effettivo al RPCT assicurando il necessario raccordo tra lo stesso e tutte le strutture dell'Ateneo.

In particolare essi:

- forniscono le informazioni necessarie al RPCT ai fini dell'individuazione delle aree a più elevato rischio corruzione;
- supportano il RPCT, unitamente al Dirigente, in tutte le fasi di "gestione del rischio";
- formulano specifiche proposte volte all'adozione di misure di prevenzione del rischio;
- provvedono a supportare il Dirigente durante l'attività di monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione di competenza;
- garantiscono tempestività e buon andamento dei flussi informativi.

Il Rettore

Il Rettore ha la rappresentanza legale dell'Ateneo e funzioni di indirizzo, iniziativa e coordinamento delle attività didattiche e scientifiche, ha poteri di proposta del documento di programmazione triennale di Ateneo, del bilancio di previsione annuale e triennale e del conto consuntivo e di proposta al Consiglio di Amministrazione della nomina del Direttore Generale, nonché potere di iniziativa dei procedimenti disciplinari nei confronti dei docenti e ricercatori. In base alla previsione statutaria, presiede il Senato Accademico ed il Consiglio di Amministrazione. Il ruolo e la posizione di centralità ricoperti nell'ambito delle principali decisioni strategiche dell'Ateneo si estendono pertanto anche alla politica di prevenzione della corruzione. E' coadiuvato da un Pro-Rettore-Vicario e da altri Pro-Rettori.

Il Direttore Generale

È posto al vertice dell'apparato amministrativo dell'Ateneo ed è il soggetto a cui è attribuita, sulla base degli indirizzi forniti dal Consiglio di Amministrazione, la complessiva gestione e organizzazione dei servizi, delle risorse strumentali e del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Il ruolo centrale rivestito nell'ambito della gestione amministrativa dell'Ateneo, con l'ulteriore funzione dell'attribuzione degli obiettivi di performance individuale ai singoli Dirigenti, richiede un necessario coordinamento con le attività poste in essere dal RPCT, sia in fase di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione sia in fase di monitoraggio sulla realizzazione delle stesse, vista la natura trasversale delle suddette misure e il riflesso sul complessivo andamento dell'azione amministrativa. Egli è inoltre competente a ricevere le comunicazioni dei dirigenti sulla sussistenza di conflitti di interesse e assume le funzioni di RPCT nel caso in cui quest'ultimo versi in una situazione di conflitto di interessi o sia assente temporaneamente.

I Dirigenti

I Dirigenti operano in stretto raccordo con il RPCT:

- nello svolgimento dell'attività di risk management fornendo i dati e le informazioni necessari per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione e il trattamento del rischio;
- nell'attività complessiva di monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure programmate;
- nell'individuazione dei dipendenti da indirizzare ai percorsi formativi ai fini della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Essi inoltre:

- vigilano sul rispetto dei Codici di comportamento, nazionale e di Ateneo, da parte dei dipendenti afferenti all'Area;
- favoriscono la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione;
- adottano le misure di prevenzione individuate in fase di programmazione che costituiscono altresì parte integrante degli obiettivi dirigenziali, cui è connessa l'indennità di risultato e dunque la valutazione della performance;
- garantiscono la pubblicazione dei documenti, dei dati e delle informazioni di competenza nella sezione "Amministrazione trasparente".

Oltre a quanto sopra esposto, si sottolinea il ruolo fondamentale dei Dirigenti nella valorizzazione dei dipendenti assegnati alle rispettive Strutture di cui sono responsabili, nell'ottica di un coinvolgimento di tutto il personale nelle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza mediante un approccio consapevole, anche attraverso l'individuazione di percorsi di formazione ad hoc in materia di etica pubblica.

Il Nucleo di Valutazione (in qualità di OIV)

Tale organo:

- esprime parere obbligatorio sulla conformità della procedura adottata per l'adozione e l'aggiornamento del Codice di comportamento di Ateneo alle Linee guida emanate in materia da ANAC;
- vigila, unitamente ai dirigenti e all'UPD, sull'applicazione dei Codici di comportamento, nazionale e di Ateneo, riferendone nella Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni;
- effettua un controllo sull'attuazione e sul rispetto dei Codici da parte dei Dirigenti, i cui risultati sono considerati in sede di formulazione della proposta di valutazione della performance annuale;

- verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, che il presente documento sia coerente con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta in rapporto agli obiettivi concernenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza. A tal fine può chiedere al RPCT le informazioni e i documenti necessari per lo svolgimento del controllo e può effettuare audizioni di dipendenti;
 - riferisce all'ANAC sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
 - riceve, unitamente al Consiglio di Amministrazione, le segnalazioni del RPCT concernenti le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
 - risponde all'ANAC in caso di richiesta di ulteriori informazioni sul controllo dell'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente;
 - favorisce l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance ed il ciclo di gestione del rischio corruttivo;
 - redige l'attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione. Le [relazioni ed attestazioni dell'OIV](#) sono rinvenibili in "Amministrazione Trasparente".

Il Collegio dei Revisori dei Conti

La rilevanza di tale organo nell'ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza si rivela in modo evidente ove si pensi alla funzione di controllo svolta sulla regolarità della gestione amministrativo-contabile, e dunque sulla regolarità delle procedure adottate e dell'utilizzo delle risorse pubbliche messe a bilancio, con particolare attenzione ai finanziamenti pervenuti dal PNRR.

Il Responsabile della Protezione Dati (RPD)

Il [RPD di Ateneo](#):

- fornisce informazioni e consulenze in materia al Titolare del trattamento o al responsabile del trattamento nonché ai soggetti autorizzati al trattamento;
- monitora l'osservanza, nelle pratiche di Ateneo, della normativa di protezione dei dati, nonché delle relative politiche stabilite dall'Ateneo stesso in quanto Titolare del trattamento, o dai Responsabili esterni del trattamento;
- provvede alla sensibilizzazione e alla formazione di tutto il personale che partecipa ai trattamenti;
- fornisce, quando richiesto, un parere in merito alla valutazione d'impatto delle procedure sulla protezione dei dati e ne sorveglia lo svolgimento;
- coopera con l'Autorità di controllo nonché funge da punto di raccordo tra l'Ateneo e gli interessati al trattamento.

La collaborazione tra il RPCT e il RPD è fondamentale soprattutto per gli aspetti relativi alle pubblicazioni dei dati ai fini della trasparenza e della gestione delle richieste di accesso civico.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)

Il [RASA](#) è il soggetto designato dall'Ateneo per compilare e aggiornare l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA).

Tale sistema comprende i dati anagrafici delle stazioni appaltanti, dei relativi rappresentanti legali nonché informazioni classificatorie associate alle stazioni appaltanti stesse. La responsabilità dell'iniziale verifica o compilazione delle informazioni contenute nell'AUSA, nonché dell'aggiornamento annuale dei dati identificativi delle stazioni appaltanti è attribuita al RASA.

L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) e il Collegio di Disciplina

L'UPD:

- cura l'aggiornamento del Codice di comportamento di Ateneo;
- esamina le segnalazioni di eventuali violazioni dei Codici di comportamento (nazionale e di Ateneo);
- cura la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, assicurando le garanzie di cui all'art. 54bis D.lgs. 165/2001.

Il Collegio di Disciplina cura i procedimenti disciplinari a carico del personale docente.

Tali organi si relazionano con il RPCT per dati e informazioni circa la situazione dei procedimenti disciplinari, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali.

Il Settore legale

La collaborazione con tale Settore risulta fondamentale per l'acquisizione di dati essenziali concernenti gli aspetti patologici dell'agire amministrativo. In particolare ai fini della gestione del rischio e conseguentemente per definire e rafforzare il sistema delle misure di prevenzione il RPCT acquisisce annualmente dal Settore Legale, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali, le informazioni relative ai:

- contenziosi civili, amministrativi ed innanzi al giudice del lavoro definiti o pendenti, in cui l'Ateneo sia attore/ricorrente o convenuto/resistente ed i motivi che ne hanno comportato l'avvio;
- ricorsi straordinari al Presidente della Repubblica avverso provvedimenti dell'Ateneo ed i motivi dei singoli ricorsi;
- transazioni concluse o ancora in corso di definizione;
- segnalazioni alla Procura della Repubblica, con riferimento a notizie di reato a carico di studenti, personale docente, ricercatore, tecnico amministrativo e dirigenti, nonché di qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti a vario titolo con l'Università;

- procedimenti penali pendenti, sentenze penali definitive e non passate in giudicato, decreti di citazione a giudizio riguardanti i reati contro la PA, il falso e la truffa con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640bis c.p.) nei confronti dei soggetti di cui al punto precedente;
- procedimenti pendenti e sentenze della Corte dei Conti nei confronti del personale dell'Ateneo.

Tutto il personale

Al fine di realizzare un'efficace strategia della prevenzione della corruzione è richiesta la collaborazione fattiva dei soggetti che partecipano alla vita dell'Ateneo, ovvero tutti i dipendenti ed i collaboratori esterni, quali principali attori dello svolgimento delle attività didattiche, di ricerca e amministrative. Il dovere di collaborazione, peraltro richiamato nel Codice di comportamento di Ateneo, si concretizza nella disponibilità a trasmettere ogni utile informazione ai fini della prevenzione della corruzione e della trasparenza ed a rispondere esaurientemente ad ogni eventuale richiesta del RPCT. La mancata collaborazione del personale costituisce illecito disciplinare nonché elemento di valutazione della performance individuale. Inoltre il ruolo del personale emerge, a vario titolo e in base alle competenze, nella partecipazione attiva al processo di autoanalisi organizzativa e di mappatura dei processi ed in fase di attuazione delle misure di prevenzione.

1.4 – Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui una PA opera, nonché delle relazioni esistenti tra essa e gli stakeholder, al fine di comprendere come queste ultime possano influire sull'attività istituzionale dell'amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi. Tale analisi risulta indispensabile per predisporre il presente documento in modo non avulso dalle specificità che caratterizzano l'ambiente nel quale opera l'Ateneo, rendendolo più efficace riguardo al risultato finale che si prefigge, ovvero la diminuzione del rischio di eventi corruttivi.

Per effettuare l'analisi del contesto esterno relativo all'Ateneo sono stati acquisiti ed elaborati dati di varia natura, tra cui principalmente le Relazioni che il Ministero dell'Interno presenta annualmente al Parlamento con riferimento alle attività poste in essere dalle forze dell'ordine, studi e documenti in materia, nonché le notizie contenute nella rassegna stampa condivisa quotidianamente con il Settore per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dalla Struttura competente. Sono stati inoltre consultati i dati contenuti nel portale ANAC dedicato al progetto "[Misurazione del rischio di corruzione](#)".

L'ubicazione dell'Università nel territorio lombardo determina la inevitabile relazione con una realtà permeata da ingerenze di natura criminale, con distinte caratteristiche e *modus operandi*. In tali Relazioni si legge che la città metropolitana di Milano, e il suo hinterland in particolare, evidenziano un'innegabile complessità sociale, economica e politica che la rendono unica nel suo genere.

Ad una non elevata estensione territoriale fa da contraltare una popolazione complessiva tra le più consistenti del nostro Paese, di cui fa parte una considerevole percentuale di stranieri residenti che risulta la più alta rispetto alla media regionale del territorio della città metropolitana milanese e delle province limitrofe. Questa zona costituisce, a livello nazionale, un punto strategico sia sul piano economico che sul piano finanziario. La contemporanea presenza di questi elementi da anni attrae anche la criminalità organizzata di matrice mafiosa; nel milanese risultano insediate da tempo alcune articolazioni mafiose (per lo più di origine calabrese, seguita da quella siciliana e da quella campana), strettamente collegate con le rispettive regioni di appartenenza che hanno saputo sfruttare le opportunità offerte dal territorio sviluppando dinamiche criminali tese ad interagire con l'economia legale.

Alla predetta criminalità organizzata mafiosa si affianca pure il crimine autoctono nonché quello di matrice straniera che non disdegnano di trovare punti di sinergia per la conduzione di affari illeciti. Le mafie, in particolare, più che esercitare il controllo "militare" dell'area, prediligono operare sottotraccia al fine di gestire le numerose attività legali ed illegali tese ad alimentare i circuiti del riciclaggio che coinvolgono gruppi creditizi e finanziari nazionali ed esteri. Il predetto *modus operandi* si è palesato attraverso i casi di corruzione, concussione, estorsione, abuso d'ufficio e falso, che ha coinvolto anche parte di amministratori e funzionari pubblici. La consumazione di questo tipo di reati ha delineato un quadro della situazione dalla quale risulta che al fine di aggiudicarsi gli appalti della Pubblica Amministrazione, oltre alle organizzazioni mafiose, sono interessati ad intrecciare rapporti anche personaggi scorretti appartenenti alla politica e all'imprenditoria. I predetti sodalizi manifestano il proprio interesse in diverse condotte illecite, tra cui il narcotraffico (anche internazionale), l'usura, le estorsioni, i delitti contro il patrimonio, il traffico di armi, la bancarotta fraudolenta, la corruzione, le truffe, i reati di natura fiscale, il riciclaggio e l'impiego di capitali di provenienza delittuosa anche tramite intestazioni fittizie di beni.

Attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) verranno avviati una serie di investimenti volti al rilancio delle economie dei Paesi membri dell'UE. Contestualmente verranno condotti una serie di monitoraggi e di contromisure a tutti i livelli istituzionali utili a contrastare, oltre al probabile diffondersi di fenomeni corruttivi, le mire della criminalità organizzata attirata dall'imponenza di tali flussi di denaro. Pertanto permane il rischio che i sodalizi più evoluti e con una maggiore vocazione "imprenditoriale" avendo la capacità di adattarsi rapidamente ai mutamenti socio-economici sappiano approfittare delle nuove opportunità di investimento inserendosi nel circuito dei finanziamenti anche con forme di "assistenza sociale" alternativa.

Dall'analisi della documentazione suindicata è emerso che il settore più a rischio si conferma quello legato ai lavori pubblici, in un'accezione ampia che comprende anche interventi di riqualificazione e manutenzione. Si rappresenta che notizie di cronaca hanno

poi evidenziato criticità nelle procedure concorsuali per il reclutamento del personale docente, ricercatore e assegnisti poste in essere da altri Atenei.

In riferimento ai soggetti portatori di interessi l'Università, nel perseguimento delle finalità istituzionali di didattica, ricerca e "terza missione", realizza molteplici attività che comportano l'instaurazione di rapporti con soggetti pubblici e privati, che vanno ad aggiungersi alla tradizionale e principale categoria di stakeholder rappresentata dagli studenti: istituti scolastici, altre Università del territorio, agenzie europee ed extraeuropee, aziende ospedaliere, società ed enti controllati o partecipati dall'Ateneo oltre ad imprese, fondazioni bancarie, amministrazioni centrali e locali, operatori economici. Tali rapporti sono in grado di influenzare il buon andamento dell'azione amministrativa risultando pertanto vulnerabili a potenziali fenomeni di *maladministration*; anche per tale ragione il contesto esterno è stato preso in considerazione durante il processo di valutazione dei rischi, in particolare quale uno dei principali "fattori abilitanti" (presenza di interessi anche economici e di benefici per i destinatari del processo).

1.5 – Contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura di una PA al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.

Attività ed organizzazione

Per quanto concerne l'organizzazione e le attività istituzionali dell'Ateneo si rinvia a quanto esplicitato rispettivamente nella Sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" del PIAO.

Si rappresenta che è in atto in Ateneo un processo di riorganizzazione delle strutture amministrative volto a migliorare l'attuale assetto in un'ottica di maggiore efficacia ed efficienza delle attività e dei servizi prestati agli stakeholder. Il Consiglio di Amministrazione di Ateneo nella seduta del 29.11.2022 ha approvato la proposta di macro organizzazione delle strutture amministrative con la costituzione delle seguenti aree dirigenziali, oltre alla Direzione Generale:

- Area Ricerca e Terza Missione
- Area Didattica e dei Servizi e agli Studenti
- Area Risorse Finanziarie e Bilancio
- Area Infrastrutture e Approvvigionamenti
- Area Sistemi Informativi
- Area Affari Generali e Sistemi di Programmazione
- Area Servizi Culturali e Documentali
- Area del Personale e Organizzazione

Con DDG n. 4804/2022 del 02.12.2022 sono stati definiti i Settori in cui saranno articolate le singole Aree rinviando a successivo provvedimento l'individuazione della data di decorrenza dell'operatività delle Aree e dei Settori ed all'esito della procedura già avviata per la copertura delle posizioni organizzative di Capo Settore, l'adozione dell'atto di micro-organizzazione delle strutture sulla base delle proposte presentate dai dirigenti.

Si rappresenta pertanto sin d'ora che la presente sottosezione ed i relativi allegati dovranno essere adeguati al nuovo assetto organizzativo, quando esso diventerà operativo.

Mappatura dei processi

La mappatura dei processi dell'Ateneo costituisce il fulcro del contesto interno. Un processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione. Il concetto è dunque più ampio di quello di procedimento amministrativo, ricomprendendo anche le procedure di natura privatistica.

La mappatura si sostanzia nell'individuazione dei singoli processi, delle attività relative a ciascuno di essi e delle responsabilità correlate, e consente di delimitare le aree di rischio in relazione alle quali si effettua, in un successivo momento, la valutazione del rischio. Oltre a tale finalità, la mappatura risulta fondamentale ai fini dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, consentendo talvolta di evidenziare duplicazioni di procedure o di allocazione di risorse.

Nella [Sezione Amministrazione Trasparente](#) è riportata la mappatura dei processi di Ateneo posta in essere nel 2017/2018 nonché quella realizzata nel 2019-2022, quest'ultima caratterizzata da una diversa metodologia al fine di razionalizzare processi omogenei e trasversali a più Strutture. All'esito di tale attività per ogni processo sono stati elaborati i seguenti documenti:

- Scheda del processo in cui sono descritti: cliente, scopo, campo di applicazione, soggetti coinvolti, Responsabile del processo, attività.
- Eventuale modulistica e istruzioni.

Il processo è stato descritto con diagramma di flusso inter-funzionale che mette in evidenza il gruppo di soggetti coinvolti, i compiti di ognuno e le relazioni, nonché le istruzioni e i moduli utilizzabili. Con tale nuova metodologia sono stati mappati dal 2019 ad oggi n. 21 processi in relazione ai quali si è proceduto alla valutazione del rischio secondo le indicazioni dell'*Allegato 1* al PNA 2019.

I processi risultanti dalla mappatura sono stati poi ricondotti alle aree di rischio generali (ovvero comuni a tutte le amministrazioni) e specifiche (ovvero dipendenti dalle caratteristiche peculiari delle attività svolte dall'Ateneo). Alla mappatura dei processi si accompagna, in quanto collaterale e rilevante ai fini della prevenzione della corruzione sotto molteplici aspetti, la mappatura dei procedimenti amministrativi di Ateneo.

1.6 – La valutazione del rischio

Si tratta della macro-fase del processo di gestione del rischio in cui ogni evento rischioso è identificato, analizzato e confrontato con altri rischi per individuare le priorità di intervento.

I nuovi criteri di valutazione del rischio delineati nel PNA 2019 sono stati adottati dall'Ateneo a partire dal 2020 e applicati ai processi mappati nel 2019/2022. Per la valutazione del rischio dei processi mappati nel periodo 2017-2018, si è invece ritenuto opportuno mantenere l'impostazione originaria basata sui criteri indicati nei PNA precedenti e descritta nel [PTPCT 2019-2021](#) al quale pertanto si rinvia. Per tali processi sarà adottata la metodologia di valutazione del rischio indicata dal PNA 2019 in seguito alla loro rivisitazione secondo i nuovi criteri di mappatura.

Per il dettaglio delle modalità adottate per la valutazione del rischio effettuata ai sensi del PNA 2019 si rinvia all'**Allegato 4/A** "*Valutazione del rischio*". I rischi così individuati sono stati riportati nella scheda di programmazione delle misure specifiche (**Allegato 4/B** "*Programmazione misure di prevenzione generali e specifiche*" *Tablelle 1.2, 1.3*, rispettivamente nella colonna F per i processi mappati nel 2017/2018 e nella colonna E per i processi mappati nel 2019/2022).

1.7 – Le misure di prevenzione

Il trattamento del rischio consiste nell'individuazione, progettazione e programmazione delle misure generali e specifiche finalizzate a ridurre il rischio corruttivo, avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili. Le misure di prevenzione oltre ad essere a protezione del valore pubblico sono esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali al raggiungimento di risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con conseguente impatto sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

Le **misure generali** intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e per la loro stabilità nel tempo.

Le **misure specifiche**, che si affiancano ed aggiungono alle misure generali, agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi e si caratterizzano per l'incidenza su problemi peculiari individuati in fase di analisi.

L'individuazione e programmazione delle misure di prevenzione ha richiesto il coinvolgimento delle strutture organizzative; la proposta di una misura di prevenzione, infatti, non è compito esclusivo del RPCT ma è responsabilità di ogni Dirigente che, in quanto a conoscenza dei processi e delle attività di competenza, è il soggetto più idoneo ad individuare misure più efficaci per prevenire i rischi. Le misure sono state individuate:

- avendo cura di verificare quelle già esistenti e la loro efficacia;
- valutando la capacità di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio;
- tenendo conto della loro sostenibilità economica e organizzativa.

Le misure generali e specifiche programmate per il triennio di riferimento del PIAO sono riportate nell'**Allegato 4/B** *Programmazione misure di prevenzione generali e specifiche* *Tablelle 1.1, 1.2, e 1.3*.

Tutte le attività di valutazione e di trattamento del rischio condotte in attuazione di quanto previsto nel PNA così come sopra dettagliatamente descritte, sono state documentate in file .xls compilati dai Referenti di concerto con i Dirigenti e il RPCT ciascuno per i processi di relativa competenza e conservati agli atti dal RPCT.

1.7.1 - Le misure generali

Le singole misure generali trovano elencazione nei paragrafi che seguono con l'indicazione, per ognuna di esse, delle azioni finora realizzate dall'Ateneo. In apposito box è riportato il "consuntivo" delle attività poste in essere nel 2022 così come risultanti dal monitoraggio effettuato dal RPCT.

Le misure generali programmate per il triennio di riferimento del PIAO sono riportate nell'**Allegato 4/B** "*Programmazione misure di prevenzione generali e specifiche*" *Tabella 1.1* e per ognuna di esse sono stati indicati:

- la descrizione dell'attività in cui si concretizza la misura;

- lo stato di attuazione;
- la tempistica di attuazione;
- l'indicatore di monitoraggio;
- il target (o risultato atteso);
- la struttura deputata a dare attuazione alla misura;
- il soggetto responsabile dell'adozione della misura.

Trasparenza

Le misure e gli adempimenti in materia di trasparenza sono oggetto di disamina al paragrafo 2.3.12 e seguenti a cui si rinvia.

Codice di comportamento di Ateneo

L'Università di Milano-Bicocca, in attuazione di quanto previsto dall'art. 54 c. 5 D.lgs. 165/2001 ha adottato il proprio [Codice di comportamento](#) nel 2014 poi modificato nel 2015.

Le disposizioni ivi contenute si applicano ai Dirigenti, al personale tecnico-amministrativo, ai collaboratori e consulenti nonché ai collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi e che realizzano opere in favore dell'Ateneo. Per il personale in regime di diritto pubblico (ad esempio i docenti) esse costituiscono principi di comportamento, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti.

Le relazioni annuali del RPCT recanti i risultati del monitoraggio sull'attuazione dei Codici sono pubblicate in "[Amministrazione trasparente-Altri contenuti-Prevenzione della Corruzione-Dati ulteriori](#)".

Il quadro delle norme comportamentali a cui sono soggetti tutti coloro che operano all'interno dell'Università a vario titolo è completato dal "[Codice etico dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca](#)" adottato in attuazione dell'art. 2 c. 4 L. 240/2010. Tale codice determina i valori fondamentali della comunità universitaria, promuovendo il riconoscimento e il rispetto dei diritti individuali, nonché l'accettazione di doveri e responsabilità nei confronti dell'istituzione di appartenenza, dettando altresì le regole di condotta nell'ambito della comunità, oltre alle sanzioni da irrogare in caso di violazioni del codice stesso.

Al fine di attuare quanto previsto nell'Aggiornamento 2017 al PNA con DR n. 21123/2018 è stato costituito un tavolo tecnico composto da professionalità con competenze multidisciplinari e coordinato dal RPCT, con il compito di redigere un documento unico che coniughi le finalità del Codice etico e del Codice di comportamento adottato dall'Università.

Ad oggi è stata redatta una prima bozza del documento che dovrà essere rivista alla luce di quanto previsto:

- dalle "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020;
- dalle Linee Guida di settore (richiamate anche nelle suindicate Linee Guida generali) che ANAC dovrebbe emanare;
- dall'aggiornamento del Codice di comportamento nazionale in via di approvazione definitiva.

Rotazione ordinaria

La rotazione del personale (dirigenziale e non dirigenziale) è stata introdotta dal legislatore come una delle misure organizzative generali ad efficacia preventiva che può essere utilizzata nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione. L'alternanza del personale nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure ha infatti lo scopo di ridurre il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra dipendenti pubblici e utenti/clienti/fornitori con conseguente pericolo dell'affermarsi di dinamiche improprie nella gestione amministrativa dovuto alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

In attuazione di quanto indicato nel PNA, l'Università ha adottato le "[Linee Guida di Ateneo sulla rotazione ordinaria](#)". Esse disciplinano i criteri di programmazione da adottare per la rotazione del personale dirigenziale, dei dipendenti con funzioni di responsabilità (titolari di Posizione Organizzativa e Responsabili del Procedimento) e del restante personale, cercando nel contempo di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

Nel periodo antecedente l'emanazione delle suddette linee guida, la rotazione è stata di fatto attuata negli anni attraverso mutamenti organizzativi avvenuti all'interno dell'Amministrazione che hanno determinato effetti analoghi a quelli a cui tale misura è finalizzata e di cui è stato dato atto nei consuntivi riportati ogni anno nei PTPCT, unitamente all'adozione di altre misure di prevenzione complementari quali ad esempio l'adozione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, c. 10, lett. b) della L. 190/2012, il RPCT ogni anno effettua il monitoraggio sullo stato di attuazione della rotazione mediante la condivisione informatica di un file che consente di acquisire dall'Area del Personale i dati concernenti la rotazione dei dipendenti.

Rotazione straordinaria

La rotazione c.d. straordinaria è una misura di natura non sanzionatoria ed eventuale, finalizzata a garantire che nella Struttura ove si sono verificati i fatti oggetto di un procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva, sia valutata l'eventuale

assegnazione del dipendente ad altro servizio. La misura può sostanziarsi in un trasferimento di sede o nell'attribuzione di un diverso incarico nella stessa sede dell'amministrazione. In caso di oggettiva impossibilità, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento. Per la descrizione più dettagliata dei presupposti oggettivi e soggettivi, nonché per la procedura da seguire si rinvia all'**Allegato 4/C "Rotazione straordinaria"**.

Conflitto di interessi

Il conflitto di interessi si realizza quando il dipendente, che deve perseguire l'interesse pubblico (cd. interesse primario), si trova in situazioni riferibili a interessi privati (cd. interessi secondari) tali da compromettere, anche solo potenzialmente, l'imparzialità del suo agire. Si tratta quindi di una condizione che determina il rischio di comportamenti dannosi per l'Amministrazione a prescindere che ad essa segua o meno una condotta impropria.

La disciplina generale in materia di conflitto di interessi è di particolare rilievo per la prevenzione della corruzione. Il legislatore è intervenuto sia nel Codice di comportamento per i dipendenti pubblici, sia nella legge sul procedimento amministrativo (L. 241/1990) in cui è previsto l'obbligo per il dipendente/responsabile del procedimento di comunicare la situazione di conflitto e di astenersi.

Procedura. L'Università ha integrato la disciplina nazionale in materia, anche in ossequio a quanto previsto dal PNA, con apposite disposizioni previste nel Codice di comportamento adottato dall'Ateneo (art. 7) e nel Regolamento di Ateneo di attuazione della L. 241/1990 (art. 9), in cui è descritta la procedura da rispettare in caso si verifichi una situazione di conflitto di interessi, indicando il soggetto competente a ricevere la relativa comunicazione e a decidere sul caso specifico.

I soggetti che ritengono di trovarsi in una situazione di conflitto di interessi, anche potenziale, hanno il dovere di segnalarlo tempestivamente al Dirigente o al superiore gerarchico che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. La relativa decisione in merito deve essere comunicata al soggetto interessato. Per il personale docente e ricercatore la dichiarazione va resa, con riferimento alla fattispecie concreta, al soggetto/organo che ha conferito l'attività/incarico da svolgere (ad es. Direttore di Dipartimento, Rettore).

Il responsabile (Dirigente o superiore gerarchico) competente deve acquisire e conservare tutte le dichiarazioni in materia di conflitto di interessi connesse a situazioni e procedure di competenza della struttura. La dichiarazione resa dai Dirigenti deve essere acquisita e conservata dal Direttore Generale; quella resa da quest'ultimo va acquisita e conservata dall'Ufficio di supporto al Consiglio di Amministrazione.

Conflitto di interessi in materia di contratti pubblici

La gestione del conflitto di interessi assume uno speciale rilievo nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, uno dei settori a maggior rischio corruttivo. L'art 42 del Codice dei contratti pubblici riporta una specifica disciplina in materia, anche avendo riguardo all'esigenza di garantire la parità di trattamento tra gli operatori economici. L'art. 42 si applica ai contratti d'appalto, subappalto e di concessione pubblici, sia nella fase di gara che in quella esecutiva, nei settori ordinari e speciali, sia sopra che sotto-soglia, nonché agli affidamenti gestiti mediante albi dei fornitori, con particolare riferimento agli affidamenti diretti.

In dettaglio, si ha conflitto d'interessi quando il personale della stazione appaltante o di un prestatore di servizi - che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato - ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nell'ambito della procedura di appalto o di concessione. Per le situazioni che determinano l'obbligo di astensione si richiama l'art. 7 DPR 62/2013 che riporta una tipizzazione delle relazioni personali o professionali sintomatiche del possibile conflitto di interessi.

Lo stesso art. 42 c. 3 individua, quali rimedi nel caso in cui si verifichi il rischio di un possibile conflitto di interessi, l'obbligo per il dipendente di darne comunicazione al dirigente e al RUP e di astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione dell'appalto e della concessione, pena la responsabilità disciplinare e fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale.

La principale misura di prevenzione, dunque, è costituita dalle dichiarazioni che devono essere rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti, dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall'ufficio competente e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.

Innanzitutto, occorre considerare la **dichiarazione da rendere al dirigente all'atto dell'assegnazione all'ufficio, secondo quanto previsto dal Codice di comportamento** (art. 6 c. 1 DPR 62/2013). Secondo le indicazioni del PNA 2022, per i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscono un aggiornamento della dichiarazione resa ai sensi dell'art. 6 DPR 62/2013 con le informazioni significative in relazione all'oggetto dell'affidamento. Resta fermo comunque l'obbligo per il RUP (LL.GG. n. 15/2019) e per i commissari di gara (art. 77 D.lgs. 50/2016) di rinnovare tale dichiarazione per ogni singola gara (anche per quelle relative ai contratti che non utilizzano fondi PNRR).

Il RUP, i Commissari di gara e gli altri soggetti indicati di seguito sono inoltre tenuti a rendere, con riferimento ad ogni procedura di gara **la dichiarazione sull'assenza di conflitto di interessi**, ai sensi dell'art. 42 D.lgs. 50/2016 in combinato disposto con l'art. 7 del Codice di comportamento nazionale e delle LG ANAC n. 15/2019:

- Il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato
- Soggetti che, in base ad un valido titolo giuridico, legislativo o contrattuale, siano in grado di impegnare l'ente nei confronti dei terzi o comunque rivestano, di fatto o di diritto, un ruolo tale da poterne obiettivamente influenzare l'attività esterna (ad es. Direttore generale)
- i prestatori di servizi coinvolti nell'affidamento (ad es. progettisti esterni, commissari di gara, collaudatori)
- I soggetti coinvolti nella fase di esecuzione dei contratti pubblici (ad es. il Direttore dei lavori/Direttore dell'esecuzione e ove nominati, eventuali loro assistenti, il coordinatore per la sicurezza, l'esperto per accordo bonario, gli organi coinvolti nella valutazione delle transazioni, i collaudatori/soggetti competenti alla verifica di conformità ed eventuali loro assistenti)
- I professionisti coinvolti per conto della stazione appaltante negli affidamenti legati ai fondi del PNRR
- Il Presidente e tutti i componenti, sia di parte pubblica che di parte privata, dei collegi consultivi tecnici

Il soggetto competente:

- acquisisce le dichiarazioni e provvede a protocollare, raccogliere e conservare le stesse;
- l'ufficio competente può effettuare controlli a campione sulle dichiarazioni, ivi comprese quelle del RUP. Tali controlli devono essere posti in essere ogni volta che sorga il sospetto della non veridicità delle informazioni riportate.

Le verifiche sono svolte in contraddittorio con il soggetto interessato e mediante, ad esempio, l'utilizzo di banche dati, liberamente accessibili o alle quali l'Ateneo abbia abilitazione (ad es. Telemaco, BDNCP), informazioni note o altri elementi, nel rispetto della normativa sulla tutela della privacy.

In caso di omissione delle dichiarazioni, da rendere secondo quanto previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (art. 6, DPR 62/2013), o di mancata segnalazione di situazioni di conflitto di interessi, nonché laddove il dipendente non si astenga dal partecipare ad una procedura di gara, si configura "un comportamento contrario ai doveri d'ufficio", sanzionabile disciplinarmente.

In particolare il RUP è tenuto a:

- acquisire le dichiarazioni rese dai soggetti all'atto della partecipazione ad una procedura di gara e sollecitarne il rilascio ove non siano state ancora rese;
- effettuare una prima verifica di tali dichiarazioni controllando che siano state rese correttamente e vigilare sul corretto svolgimento di tutte le fasi della procedura e, nel caso in cui rilevi un conflitto di interessi, segnalarlo al dirigente dell'ufficio del dipendente o agli uffici competenti per le successive valutazioni.

La verifica sulla dichiarazione del RUP viene svolta dal soggetto che lo ha nominato o dal superiore gerarchico.

Al fine di agevolare la presentazione tempestiva della dichiarazione di assenza di conflitto di interessi sarà predisposta apposita modulistica per le fattispecie sopra dettagliate, in ossequio alle indicazioni del PNA 2022, nonché per acquisire, previa individuazione e comunicazione da parte dell'operatore economico, dei dati del titolare effettivo che dovrà dichiarare altresì l'assenza di conflitto di interessi.

La definizione e la disciplina del titolare effettivo mutuata dal D.Lgs. 231/2007 sull'antiriciclaggio, sono funzionali a garantire la riconducibilità di un'operazione alla persona fisica che, di fatto, ne trae vantaggio, al fine di evitare che altri soggetti e, in particolare, strutture giuridiche complesse - società e altri enti, trust e istituti giuridici affini - siano utilizzati come schermo per occultare il reale beneficiario e realizzare finalità illecite.

In relazione alla suesposta disciplina è fondamentale lo scambio di informazioni tra RUP e RPCT per consentire a quest'ultimo di attivare le procedure di verifica ex post dell'idoneità delle misure previste nella presente sottosezione del PIAO.

Formazione. Le situazioni tipiche di conflitto di interessi nel contesto universitario sono state oggetto di approfondimento in alcuni corsi di formazione rivolti a tutto il personale. Il tema de quo in ambito universitario è stato poi oggetto di studio del Tavolo tecnico istituito ad ottobre 2020 tra questo Ateneo, l'Università degli Studi di Milano e l'Università dell'Insubria. In particolare il tema è stato approfondito nell'ambito di un corso di formazione inter-istituzionale tenutosi nel 2021 mediante la disamina di alcune casistiche tipiche del contesto universitario. Nel corso della vigenza del presente PIAO, saranno organizzate attività formative in materia di conflitto di interessi.

Misure in atto per prevenire conflitto di interessi

<p>Reclutamento del personale docente e ricercatore</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● relativamente alla composizione delle Commissioni di valutazione, nel <i>Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di I e II fascia</i> e nel <i>Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 L. 240/2010</i> è stato introdotto, rispettivamente all'art. 5 e all'art. 7, il principio della prevalenza dei componenti esterni nonché il meccanismo del sorteggio per la loro individuazione; <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ● è stata predisposta apposita modulistica per verificare che i commissari nominati non incorrano nelle cause di astensione previste dalla normativa; <ul style="list-style-type: none"> ● è stato applicato anche alle procedure di reclutamento dei ricercatori a tempo determinato il criterio sancito dall'art. 18 c. 1 lett. b) della L. 240/2010 secondo cui non possono partecipare alle procedure di chiamata dei professori di I e II fascia coloro che abbiano un grado di parentela o di affinità, fino al quarto grado compreso, con un professore appartenente al dipartimento o alla struttura che effettua la chiamata ovvero con il rettore, direttore generale o un componente del Consiglio di Amministrazione dell'ateneo.
<p>Procedure per il conferimento degli assegni di ricerca, delle borse di studio per attività di ricerca, degli incarichi di collaborazione esterna e degli incarichi di tutorato</p>	<p>Il criterio di cui all'art. 18, c. 1, lett. b) L. 240/2010 è stato applicato anche alle procedure aventi ad oggetto il conferimento degli assegni di ricerca, delle borse di studio per attività di ricerca, degli incarichi di collaborazione esterna e degli incarichi di tutorato.</p>
<p>Reclutamento del personale PTA</p>	<p>Con riferimento alla composizione delle Commissioni di valutazione, nel <i>Regolamento per la selezione per l'accesso ai ruoli del personale tecnico-amministrativo</i> è stato introdotto il principio di rotazione dei componenti e la regola che almeno uno di essi sia esterno all'Ateneo.</p>
<p>Affidamento di incarichi di consulenza</p>	<p>È stata introdotta la seguente procedura:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● la compilazione di un modello di dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, con l'indicazione dei soggetti (pubblici o privati) presso i quali l'interessato ha svolto o sta svolgendo incarichi/attività professionali o abbia ricoperto o ricopra cariche; ● l'obbligo per l'interessato di comunicare tempestivamente la situazione di conflitto di interessi insorta successivamente al conferimento dell'incarico; ● la verifica delle suddette dichiarazioni da parte dell'ufficio o del soggetto competente a conferire l'incarico anche mediante la consultazione delle banche dati liberamente accessibili ai fini della verifica, nonché mediante l'acquisizione di informazioni da parte dei soggetti (pubblici o privati) indicati nelle dichiarazioni presso i quali gli interessati hanno svolto o stanno svolgendo incarichi/attività professionali o abbiano ricoperto o ricoprono cariche, previa informativa all'interessato. Al fine della verifica gli interessati possono essere sentiti per chiarimenti sulle informazioni contenute nelle dichiarazioni o acquisite nell'ambito delle verifiche.
<p>Procedure di gara</p>	<p>Con riferimento alle procedure dei contratti pubblici in attuazione dell'art 216, c. 12, D.lgs. 50/2016, l'Ateneo ha adottato le "<i>Linee guida per la formazione delle commissioni di gara</i>", le quali disciplinano la nomina e il funzionamento delle Commissioni giudicatrici nelle procedure di aggiudicazione dei contratti pubblici indette dall'Università con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa (art. 95 D.lgs. 50/16), fino all'adozione dell'Albo di cui all'art 78 del medesimo decreto, nel rispetto delle vigenti normative.</p> <p>È stata inoltre elaborata apposita modulistica al fine di accertare eventuali situazioni di incompatibilità dei commissari.</p>

Disciplina delle attività ed incarichi extraistituzionali

I criteri e le procedure per l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi esterni da parte del personale docente e ricercatore sono disciplinati da apposito Regolamento di Ateneo che disciplina numerosi aspetti delle attività extraistituzionali in coerenza con le indicazioni fornite dal MIUR con l'Atto di Indirizzo n. 39 del 14 maggio 2018.

Quanto al personale tecnico-amministrativo è in corso di aggiornamento il "*Regolamento interno per il rilascio dell'autorizzazione al conferimento di incarichi, non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, al personale tecnico amministrativo ed ai collaboratori ed esperti linguistici da parte di enti pubblici e privati, nonché per il conferimento di incarichi a dipendenti di altre amministrazioni o soggetti privati*".

Inconferibilità ed incompatibilità di incarichi dirigenziali e incarichi amministrativi di vertice

La procedura adottata dall'Ateneo per il rispetto delle disposizioni contenute nel D.lgs. 39/2013 consta dei seguenti passaggi:

- preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico dirigenziale o dell'incarico amministrativo di vertice ai sensi degli artt. 46 e 47 DPR 445/2000;
- verifica sulla veridicità di quanto dichiarato, prima del conferimento dell'incarico;
- conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso);
- pubblicazione in "Amministrazione trasparente" dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 D.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20 c. 3 D.lgs. 39/2013;
- acquisizione a cadenza annuale di una dichiarazione ex art. 46 e 47 DPR 445/2000 sull'assenza di cause di incompatibilità e relativa pubblicazione in "Amministrazione trasparente";
- segnalazione al RPCT, da parte degli uffici competenti, degli esiti dei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni acquisite ex art. 20 D.lgs. 39/2013.

Attività successive alla cessazione dal servizio (cd. pantouflage)

La parola di origine francese, "pantouflage", viene utilizzata nel linguaggio corrente per indicare il passaggio di dipendenti pubblici al settore privato. Tale fenomeno, potrebbe, in alcuni casi non adeguatamente disciplinati dal legislatore, rivelarsi rischioso per l'imparzialità delle pubbliche amministrazioni.

La L. 190/2012 ha introdotto, pertanto, all'art. 53 D.lgs. 165/2001 il comma 16ter che dispone il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

In caso di violazione del divieto, i contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire i compensi eventualmente percepiti e accertati, riferiti a detti contratti o incarichi.

La *ratio* del divieto di pantouflage è volta sia a garantire l'imparzialità delle decisioni pubbliche e in particolare a scoraggiare comportamenti impropri e non imparziali da parte del dipendente che, nell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali, potrebbe precostituirsi situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro, sia a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione l'opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio. Tale norma disciplina dunque una "incompatibilità successiva" alla cessazione dal servizio del dipendente pubblico.

I dipendenti cui si riferisce l'art. 53, c. 16-ter sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della p.a. i poteri autoritativi e negoziali. Il PNA 2022 ha specificato che con tale espressione il legislatore abbia voluto considerare tutte le situazioni in cui il dipendente ha avuto il potere di incidere in maniera determinante su un procedimento e quindi sul provvedimento finale.

Rientrano pertanto in tale ambito i Dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali (ad es. ai sensi dell'art. 19 c. 6 D.lgs. 165/2001), coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente, inclusi i soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice e/o equivalenti. Il rischio considerato dalla norma da qua può configurarsi altresì in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione. L'ANAC ha chiarito che nel novero dei poteri autoritativi e negoziali rientrano sia i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere.

Il PNA 2022 precisa che il divieto di pantouflage si applica ai dipendenti a tempo indeterminato, a tempo determinato e ai titolari degli incarichi di cui all'art. 21 del D.lgs. 39/2013.

Il divieto di pantouflage, secondo le indicazioni del PNA 2022, non si applica invece:

- 1) quando l'incarico ha ad oggetto un'attività occasionale
- 2) quando l'attività lavorativa o professionale è svolta a favore di una società/ente in house o di costituzione successiva alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente a condizione che non presenti profili di continuità con enti/società già esistenti
- 3) ai soggetti che le amministrazioni reclutano con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione ed a cui vengano conferiti incarichi non dirigenziali al fine di dare attuazione ai progetti del PNRR.

Per prevenire le situazioni vietate dalla norma l'Ateneo ha previsto:

- l'inserimento negli atti di conferimento degli incarichi amministrativi di vertice, degli incarichi dirigenziali o di altri incarichi che implicano l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali di una specifica clausola che richiama il divieto previsto dall'art. 53, c. 16 ter D.lgs. 165/2001;
- l'inserimento di una clausola negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di pantouflage;
- l'obbligo al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico di sottoscrivere una dichiarazione con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, per evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- che nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici sia indicato l'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, per quanto di conoscenza;
- che vengano effettuate verifiche con cadenza periodica annuale sul personale cessato nell'anno di riferimento che ha rivestito incarichi dirigenziali o comunque incarichi che implicano l'esercizio di poteri autoritativi o negoziali (le verifiche sono ripetute per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico). Le verifiche vengono condotte dal competente ufficio dell'Area del Personale, anche attraverso l'interrogazione di banche dati, liberamente consultabili o cui l'ente abbia accesso per effetto di apposite convenzioni, nonché per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali (ad es. Telemaco). Nel caso in cui dalla consultazione delle banche dati emergano dubbi circa il rispetto del divieto di pantouflage, il RPCT, previa interlocuzione con l'ex dipendente, trasmette ad ANAC una segnalazione qualificata contenente le predette informazioni.

Le misure poste in essere dall'Ateneo per garantire il rispetto dell'art. 53, c. 16 ter D.lgs. 165/2001 saranno eventualmente riviste alla luce delle Linee Guida che ANAC, come preannunciato nel PNA 2022, dovrebbe adottare a breve.

Cause ostative all'assegnazione agli uffici e per l'attribuzione di incarichi nell'ambito di commissioni

L'art. 35bis, inserito dalla L. 190/2012 nell'ambito del D.lgs. 165/2001, prevede per coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del libro secondo del Codice penale una serie di inconferibilità di incarichi, ossia:

- A. non possono far parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, nè far parte di commissioni di gara per l'affidamento di lavori, servizi e forniture, per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- B. non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati (a tale proposito il PNA 2019 precisa che l'ambito soggettivo comprende i dirigenti, i funzionari e i collaboratori qualora questi ultimi svolgano funzioni dirigenziali o siano titolari di posizioni organizzative).

L'accertamento sull'insussistenza di sentenze penali di condanna è effettuato dal Responsabile del procedimento prima della formazione della commissione nel caso A) e dagli uffici competenti dell'Area del Personale prima dell'assegnazione all'ufficio nel caso B) con le seguenti modalità:

- d'ufficio (ossia mediante acquisizione dei certificati del casellario giudiziale e dei carichi pendenti);
- mediante acquisizione di dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini ed alle condizioni dell'art. 46 DPR 445/2000. In tal caso sono effettuati tempestivamente i controlli sulla veridicità dei relativi contenuti mediante consultazione del casellario giudiziale e dei carichi pendenti (di tale attività è tenuta traccia nel relativo fascicolo).

Tutela del whistleblower

L'art. 54-bis D.lgs. 165/2001, come modificato dalla L. 179/2017, disciplina la tutela del dipendente pubblico - ivi compresi quelli assunti con un contratto a tempo determinato - nonché dei lavoratori e collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore di una PA i quali, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnalano al RPCT condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro (cd. "whistleblower").

L'Università ha attivato sin dal 2014 un canale informatico per la segnalazione di illeciti mediante l'adozione di un sistema appositamente predisposto dall'Area Sistemi Informativi dell'Ateneo per garantire l'anonimato del segnalante. Dal 1° ottobre 2019 tale sistema è stato sostituito con una piattaforma informatica idonea a garantire il rispetto dei criteri introdotti dalla L. 179/2017.

La piattaforma, accessibile sia ai dipendenti che ai collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Università, garantisce la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante in quanto prevede una netta separazione tra i dati personali del segnalante e il contenuto della segnalazione. I soggetti deputati a gestire la segnalazione (RPCT e i componenti del Settore per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza specificamente individuati dal Consiglio di Amministrazione) potranno infatti vedere il contenuto della segnalazione ma non anche i dati personali del segnalante. Inoltre il sistema garantisce la crittografia sui contenuti testuali e sui file allegati: la crittografia non richiede azioni specifiche da parte degli utenti. Il sistema crittografico, garantisce che i messaggi ed i relativi allegati possano essere letti esclusivamente dal mittente e destinatario attraverso l'abbinamento della "chiave crittografica" pubblica e privata.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 296/2022 del 22.03.2022 sono state adottate le nuove "[Linee Guida di Ateneo in materia di Whistleblowing](#)", al fine di adeguare quelle adottate nel 2019 alle Linee Guida ANAC emanate con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021.

Dal 2014 ad oggi è pervenuta una sola segnalazione tramite il sistema informatizzato.

Formazione

Le iniziative formative di Ateneo in materia di anticorruzione e trasparenza sono strutturate su due livelli:

- livello generale: l'attività formativa è rivolta a tutto il personale dell'Ateneo (docenti, ricercatori, PTA, dirigenti nonché coloro che collaborano a vario titolo con l'Ateneo). I corsi hanno ad oggetto principalmente i temi dell'etica e della legalità, le norme fondamentali in materia di anticorruzione e trasparenza ed il Codice di comportamento, con un approccio pratico, basato sull'analisi di tipiche situazioni del contesto universitario;
- livello specifico: le attività formative sono rivolte ai Referenti ed al personale che in ragione dei settori/ambiti di afferenza, o del ruolo rivestito in Ateneo svolge attività rientranti nelle "aree di rischio generali" (concorsi, appalti ecc.) o nelle "aree di rischio specifiche" e che, pertanto, necessita di un aggiornamento costante.

Sin dal 2013 l'Ateneo ha favorito e agevolato la formazione in materia di anticorruzione organizzando periodicamente corsi in house, sia di livello generale che specifico. Alcuni percorsi formativi organizzati in house sono stati realizzati in modalità e-learning per agevolare la fruizione del corso da parte dei dipendenti, seguita da verifiche dell'apprendimento tramite test finale.

Il RPCT rende nota l'organizzazione delle attività programmate e degli incontri mediante emanazione di apposite circolari e/o utilizzo di canali informativi interni all'Ateneo (mailing list, pubblicazione nell'apposita sezione "Personale" della pagina web di Ateneo).

Il riscontro della formazione erogata in house avviene generalmente attraverso la somministrazione di questionari ai partecipanti.

Alla formazione in house si affianca altresì la formazione erogata da soggetti esterni, pubblici e privati.

In armonia con il Piano della Formazione di Ateneo, il RPCT solleciterà i dipendenti che svolgono attività maggiormente esposte al rischio corruttivo a partecipare a corsi di formazione specifici aventi ad oggetto le materie di interesse (appalti, reclutamento del personale, ecc.) sia in house che mediante partecipazione a corsi esterni.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile - Diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi

Le azioni di sensibilizzazione sono volte a creare un dialogo con gli utenti dell'Ateneo per realizzare un rapporto di fiducia e agevolare l'emersione di fenomeni corruttivi "silenti".

Tenuto conto dell'ampio ventaglio di stakeholder dell'Università, la Struttura che occupa un ruolo fondamentale per il miglioramento del rapporto con la società civile è il Settore Rapporti con il Territorio, Certificazioni Digitali, Competenze trasversali e Assicurazione di Qualità che favorisce la trasparenza amministrativa ed il confronto con gli utenti, curando le comunicazioni, rispondendo a richieste di informazioni e segnalazioni, accogliendo reclami e suggerimenti, nonché supportando l'utenza a orientarsi tra le competenze ed i servizi offerti dai vari uffici.

Nell'ambito della diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi gioca un ruolo decisivo l'Area Affari Istituzionali, Legali e Comunicazione in quanto struttura deputata ad un continuo monitoraggio di fatti di cronaca che abbiano un riflesso nella vita dell'Ateneo e per evidenziare, d'altro canto, casi da cui emergano azioni positive meritevoli di essere adeguatamente diffuse.

Si evidenzia altresì che tra i doveri dei Dirigenti, in base a quanto previsto dal DPR 62/2013 e dal Codice di comportamento di Ateneo, vi è anche quello della diffusione "(...) della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione".

Dal 2015 la casella di posta elettronica anticorruzione@unimib.it rappresenta il canale telematico di riferimento per l'utenza per eventuali segnalazioni relative a fenomeni di mala gestio.

Monitoraggio dei tempi procedurali

In attuazione di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 1 c. 9, lett. d) e del c. 28 della L.190/2012, l'Ateneo effettua un monitoraggio annuale sul rispetto dei tempi procedurali. Su tali attività vigila il RPCT.

Monitoraggio rapporti amministrazione e soggetti esterni

Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 1 c. 9 lett. e) L. 190/2012 vengono acquisite dalle singole Aree le dichiarazioni dei soggetti esterni (persone fisiche e giuridiche) che hanno stipulato con l'Università contratti o che sono stati destinatari dei provvedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere al fine di accertare eventuali rapporti di parentela o affinità con Dirigenti e dipendenti dell'Ateneo.

La dichiarazione deve essere resa dal soggetto esterno ai sensi dell'art. 47 DPR 445/2000 utilizzando i moduli appositamente predisposti dall'Ateneo e resi disponibili sul sito web istituzionale. Sulle dichiarazioni acquisite vengono poi effettuati controlli sulla veridicità di quanto in esse contenuto nella misura di almeno il 10%.

Protocolli di legalità e patti di integrità

I protocolli di legalità e i patti di integrità sono strumenti negoziali che integrano il contratto originario tra amministrazione e operatore economico con la finalità di prevedere una serie di misure volte al contrasto di attività illecite e assicurare il pieno rispetto dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa (ex art. 97 Cost.) e dei principi di concorrenza e trasparenza che presidiano la disciplina dei contratti pubblici.

Si tratta di un sistema di condizioni la cui accettazione è presupposto necessario e condizionante la partecipazione delle imprese alla specifica gara, finalizzate ad ampliare gli impegni cui si obbliga il concorrente, sia sotto il profilo temporale - nel senso che gli impegni assunti dalle imprese rilevano sin dalla fase precedente alla stipula del contratto di appalto - che sotto il profilo del contenuto - nel senso che si richiede all'impresa di impegnarsi, non tanto e non solo alla corretta esecuzione del contratto di appalto, ma soprattutto ad un comportamento leale, corretto e trasparente, sottraendosi a qualsiasi tentativo di corruzione o condizionamento dell'aggiudicazione del contratto (PNA 2019)

L'Ateneo ha adottato uno schema di patto di integrità che è divenuto parte integrante dei documenti richiesti agli aspiranti concorrenti nell'ambito di tutte le procedure aperte, ristrette, o negoziate ex art. 36, c. 2 lett. b) D.Lgs 50/16.

1.7.2 - Le misure specifiche

Anche per le misure di prevenzione specifiche è prevista una fase di programmazione, caratterizzata dalla stretta collaborazione tra RCPT, Dirigenti e Referenti per i rispettivi ambiti di competenza, ed una fase di consuntivo che riporta i risultati ottenuti, nella tempistica e modalità prestabilita, a seguito dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT a cadenza annuale.

Le misure specifiche, programmate per il triennio 2023-2025, sono descritte nell'**Allegato 4/B** "Programmazione misure di prevenzione generali e specifiche" Tabelle 1.2, 1.3.

La tabella 1.2 relativa ai processi risultanti dalla mappatura condotta nel 2017/2018, riporta:

- le aree di rischio;
- i processi, le relative fasi e le singole attività risultanti dall'attività di mappatura;
- gli attori (ufficio/soggetto che operativamente svolge l'attività);
- la descrizione dell'eventuale rischio identificato e correlato alla singola attività considerata;
- il livello del rischio individuato secondo la modalità descritta nel PTPCT 2019-2021;
- le misure di prevenzione programmate ai fini del trattamento del rischio;
- la tipologia della misura;
- lo stato di attuazione della misura, al fine di garantire continuità con le azioni poste in essere negli anni precedenti;
- la tempistica prevista per l'attuazione della misura;
- l'indicatore, ossia il parametro oggettivo dell'attuazione della misura;
- il target, ossia il livello atteso per considerare attuata la misura di prevenzione programmata;
- il soggetto/ufficio che pone in essere la misura;
- il soggetto responsabile dell'adozione della misura.

La tabella 1.3, relativa ai processi risultanti dalla nuova mappatura condotta nel 2019-2021, riporta gli stessi dati di cui sopra, con la differenza che il livello di rischio è stato individuato secondo la metodologia indicata nel PNA 2019, che esige l'esplicazione della motivazione del livello di rischio.

La trasparenza costituisce un principio fondamentale dell'esercizio della funzione amministrativa, manifestazione dei principi di imparzialità e buon andamento contenuti nell'art. 97 Cost., del principio democratico e dei principi costituzionali di eguaglianza, responsabilità, efficacia ed efficienza.

Il principio di trasparenza stabilisce l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di rendere visibile, conoscibile e controllabile all'esterno il proprio operato. Con il D.lgs. 33/2013 in cui sono individuati i dati, i documenti e le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, si è inteso dare una risposta all'esigenza di assicurare la trasparenza come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalla pubblica amministrazione allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza, come indicato nella L. 190/2012 e ribadito nei diversi documenti ANAC in merito, riveste un ruolo cardine e prioritario anche ai fini dell'anticorruzione, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità ed allo sviluppo della cultura della legalità, e pertanto, costituisce una tra le più rilevanti misure di prevenzione.

2. La trasparenza

La trasparenza costituisce un principio fondamentale dell'esercizio della funzione amministrativa, manifestazione dei principi di imparzialità e buon andamento contenuti nell'art. 97 Cost., del principio democratico e dei principi costituzionali di eguaglianza, responsabilità, efficacia ed efficienza.

Il principio di trasparenza stabilisce l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di rendere visibile, conoscibile e controllabile all'esterno il proprio operato. Con il D.lgs. 33/2013 in cui sono individuati i dati, i documenti e le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, si è inteso dare una risposta all'esigenza di assicurare la trasparenza come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalla pubblica amministrazione allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza, come indicato nella L. 190/2012 e ribadito nei diversi documenti ANAC in merito, riveste un ruolo cardine e prioritario anche ai fini dell'anticorruzione, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità ed allo sviluppo della cultura della legalità, e pertanto, costituisce una tra le più rilevanti misure di prevenzione.

2.1 – Strumenti per l'attuazione della trasparenza

L'accessibilità totale si realizza attraverso la **pubblicazione** dei dati, informazioni e documenti concernenti l'organizzazione e l'attività della pubblica amministrazione e lo strumento dell'**accesso civico**.

In dettaglio:

- la pubblicazione di documenti, dati e informazioni avviene nell'apposita sezione "[Amministrazione Trasparente](#)" presente nella home page dell'Ateneo articolata in sottosezioni, ove vengono inseriti sia i dati, i documenti e le informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria sia quelli [ulteriori](#) individuati dall'Ateneo. Per quanto concerne le modalità, le tempistiche e i soggetti responsabili dell'elaborazione/trasmisione e pubblicazione dei dati, si rinvia a quanto previsto nell'**Allegato 4/D "Griglia obblighi di pubblicazione"** così come integrato alla luce degli Allegati 2 e 9 del PNA 2022;
- l'accesso civico che si articola come segue:
 - l'accesso civico di cui all'art. 5, c. 1, del D.lgs. 33/2013 ovvero il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati, la cui pubblicazione è obbligatoria ai sensi della normativa vigente, che l'Amministrazione ha omesso di pubblicare sul proprio sito istituzionale (accesso civico semplice);
 - l'accesso civico di cui all'art. 5, c. 2, del D.lgs. 33/2013 ossia il diritto di chiunque di accedere ai dati e documenti detenuti dall'Università, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del D.lgs 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'art. 5 bis del medesimo decreto (accesso civico generalizzato).

L'istanza deve identificare i dati, le informazioni e i documenti richiesti e non è necessaria alcuna motivazione.

Al fine di facilitare l'esercizio del diritto di accesso, l'Ateneo ha pubblicato le informazioni e la necessaria modulistica nella sezione "[Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - accesso civico](#)".

2.2 – Trasparenza e privacy

La pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti nella sezione "Amministrazione trasparente" avviene secondo quanto previsto dalla normativa sul trattamento dei dati personali di cui all'art. 5 del Regolamento UE 2016/679, del D.lgs. 196/03 e s.m.i. e nei provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di "responsabilizzazione" del Titolare del trattamento. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati e degli articoli 6 e 7 bis, co. 4, del D.lgs. 33/2013.

Le modifiche apportate dal D.lgs. 97/2016, con l'introduzione nel nostro ordinamento dell'accesso civico cd. generalizzato, hanno aumentato i casi di un possibile "contrasto" tra diritto alla privacy e trasparenza. L'accesso civico è escluso negli specifici casi previsti dall'art. 5-bis, comma 3 del D.lgs. 33/2013 e può essere rifiutato quando il diniego è necessario per evitare un "pregiudizio concreto" agli interessi, pubblici e privati, indicati all'art. 5-bis, comma 1 e 2 del medesimo decreto legislativo, tra i quali ultimi è annoverata anche la protezione dei dati personali.

2.3 – Trasparenza in materia di appalti

Per gli appalti sopra soglia, è previsto che gli atti adottati siano pubblicati e aggiornati, nella sezione "[Amministrazione trasparente](#)" e siano quindi soggetti alla disciplina sia del d.lgs. n. 33/2013 sia dell'art. 29 del d.lgs. n. 50/2016 (art. 2, co. 6, d.lgs. n. 76/2020). Per gli appalti sotto soglia, si ritiene applicabile comunque la disciplina sulla trasparenza del d.lgs. n. 33/2013 in quanto il legislatore all'art. 1, co. 2, lett. b), d.lgs. n. 76/2020 ha introdotto specifiche esclusioni solo in caso di affidamento di contratti di importo inferiore a 40.000 euro. D'altra parte il principio di trasparenza permea l'intero sistema degli appalti, ivi inclusi quelli per il sotto soglia. La trasparenza riveste, infatti, un ruolo di centrale importanza alla luce dell'innalzamento delle soglie che consentono il ricorso all'affidamento diretto e alle procedure negoziate.

2.4 – Misure organizzative per la regolarità e tempestività dei flussi informativi

La pubblicazione, l'aggiornamento e/o la trasmissione dei dati, delle informazioni e dei documenti oggetto di pubblicazione, che costituiscono il contenuto della sezione "Amministrazione Trasparente", avviene sotto la diretta responsabilità del Dirigente dell'Area competente per materia.

Nell'organizzazione dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati viene ricompreso anche il monitoraggio sull'attuazione degli stessi, ossia in relazione alla periodicità dell'aggiornamento dei dati da pubblicare (previsto dal D.lgs. 33/2013) vengono definiti i termini entro i quali prevedere l'effettiva pubblicazione di ciascun dato (cd. monitoraggio sull'attuazione degli obblighi). I termini e la periodicità del monitoraggio sono specificati nell'Allegato 4/D ("Griglia obblighi di pubblicazione") in corrispondenza di ciascun obbligo di pubblicazione.

La trasmissione, la pubblicazione tempestiva e il costante aggiornamento dei dati, viene facilitata grazie al supporto dei Referenti anticorruzione e trasparenza per le diverse strutture d'Ateneo (Aree, Settori della Direzione Generale, Centri Servizi). Qualora le informazioni, dati o documenti siano già pubblicati in altre pagine del portale di Ateneo, nella sezione "Amministrazione Trasparente" viene pubblicato il collegamento ipertestuale ai contenuti stessi.

Per quanto attiene alle modalità di pubblicazione, queste sono in parte automatiche ed in parte manuali. Nel 2022 in collaborazione con il Consorzio Cineca, è stato avviato il passaggio al Sistema di gestione documentale Titulus, con particolare attenzione all'automazione della estrazione dei dati utili alla pubblicazione degli stessi nella sezione Amministrazione trasparente. La nuova versione del Sistema di gestione documentale è in produzione dal maggio 2022. Si rappresenta che, in collaborazione con il suddetto Consorzio, è in fase di avvio il progetto PAT, la nuova piattaforma informatica per la gestione della trasparenza che ottimizzerà la pubblicazione in Amministrazione Trasparente degli adempimenti posti in essere dalle singole Strutture, in armonia con gli altri sistemi informatizzati utilizzati in Ateneo (ad es. UGOV).

I Dirigenti cui afferisce la materia e/o l'argomento che necessita di pubblicazione, sono altresì direttamente responsabili per il trattamento dei dati personali, nell'ambito della propria competenza. Al fine di garantire un recupero dati e un flusso più regolare, si è proceduto a individuare i soggetti tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, documenti ed informazioni e di quelli cui spetta la pubblicazione. Detti soggetti sono individuati nell'Allegato 4/D "*Griglia obblighi di pubblicazione*" del presente documento.

Il RPCT è tenuto a monitorare l'avvenuta corretta pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Ai sensi dell'art. 45, c. 4 D.lgs. 33/2013, il mancato rispetto dell'obbligo di pubblicazione di cui al c. 1 dello stesso articolo costituisce illecito disciplinare, oltre le sanzioni di cui agli artt. 46 e 47 dello stesso decreto).

3. Il monitoraggio e il riesame

3.1 – Monitoraggio

Dato che il presente documento costituisce un atto di programmazione, ad esso deve logicamente seguire un adeguato monitoraggio e controllo sulla corretta e continua attuazione delle misure previste, anche al fine di verificare l'efficacia, l'idoneità e l'adeguatezza delle stesse a ridurre il rischio corruttivo, per gli esiti del monitoraggio relativi al 2022 si rinvia all'**Allegato 4/E** *"Esiti dell'attività di monitoraggio condotta dal RPCT – Anno 2022"*.

Sistema di monitoraggio adottato per la prevenzione della corruzione

In considerazione della riorganizzazione in essere per definire il nuovo assetto organizzativo, per il 2023 sarà effettuato un monitoraggio annuale su tutte le misure di prevenzione programmate come di seguito indicato:

- 1) per tutte le misure: monitoraggio a livello unico condotto dai Dirigenti per le rispettive Aree di competenza in autovalutazione;
- 2) per le misure riferite ad attività a rischio "Medio/Alto/Altissimo" al sistema di monitoraggio di cui al punto 1) si aggiunge quello del RPCT, con il supporto del Settore per la prevenzione della corruzione e trasparenza, mediante verifiche a campione. In tal caso sono organizzate nel corso dell'anno modalità di confronto tra il RPCT ed i responsabili dell'attuazione delle misure.

La Relazione annuale

I risultati del monitoraggio sono riportati dettagliatamente nella Relazione annuale che ogni anno il RPCT è chiamato a redigere e trasmettere al Nucleo di Valutazione e al Consiglio di Amministrazione, nonché a pubblicare sul sito dell'Ateneo nella sezione *"Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione"*.

Tale Relazione costituisce un importante strumento di monitoraggio in grado di evidenziare il grado di attuazione delle misure programmate e l'efficacia di quelle adottate consentendo al Consiglio di Amministrazione di valutare la validità delle strategie di prevenzione poste in essere anche ai fini dell'elaborazione di nuovi o diversi obiettivi strategici.

Internal Audit

Nell'ottica di potenziare le attività di monitoraggio, con D.D.G. del 15.6.2021 è stato costituito un gruppo di lavoro di Ateneo per lo studio delle modalità di implementazione ed esecuzione delle attività di Internal Audit.

L'obiettivo del gruppo di lavoro è quello di sviluppare opportune sinergie con i diversi interlocutori dell'Ateneo coinvolti a vario titolo nelle tematiche del controllo e del Risk Management, al fine di verificare la fattibilità della realizzazione di un servizio di audit interno esteso a tutte le strutture dell'Ateneo anche nell'ottica di rafforzare l'azione di presidio sull'attuazione delle misure di prevenzione generali e specifiche programmate.

Monitoraggio e vigilanza in materia di trasparenza

La sezione *"Amministrazione Trasparente"* è monitorata dal RPCT secondo le tempistiche indicate nell'**Allegato 4/D** (*"Griglia obblighi di pubblicazione"*), che si avvale del supporto del Settore per la prevenzione della corruzione e trasparenza.

Tale monitoraggio è finalizzato a verificare la corretta pubblicazione ed il rispetto dei termini della stessa secondo quanto indicato nella programmazione e può altresì riguardare la pubblicazione di dati diversi da quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria (*"dati ulteriori"*, ex art. 7-bis, co. 3 D.lgs. 33/2013) e in particolare i processi interessati dalle ingenti risorse finanziate con il PNRR e i fondi strutturali.

Il monitoraggio sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione è poi funzionale alla predisposizione della Relazione annuale del RPCT di cui all'art. 1, c. 14 L. 190/2012.

Le attività di audit (ricognizione e controllo) sui processi di sviluppo e attuazione degli adempimenti in materia di Trasparenza sono svolte anche dall'OIV durante l'arco dell'anno, che rileva anche in ottemperanza alle indicazioni dell'ANAC il puntuale adempimento degli obblighi di pubblicazione. Nell'ottica di contribuire alla creazione di valore pubblico e alla costruzione del sistema di prevenzione della corruzione, va inquadrato il potere dell'OIV di attestare lo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione, non solo relativamente alla pubblicazione dei documenti nella sezione *"Amministrazione trasparente"* del sito istituzionale, ma anche per i profili qualitativi che riguardano la completezza del dato pubblicato (ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative), se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile. Infine, il monitoraggio è completato dalla verifica sugli accessi (civico e generalizzato), attraverso il riscontro della pubblicazione e della corretta tenuta del c.d. *"registro degli accessi"*.

Nel periodo di vigenza della presente sottosezione proseguirà l'attività di monitoraggio secondo le modalità sopra esplicitate. La piattaforma informatica PAT, in corso di adozione, consentirà una costante attività di monitoraggio

Monitoraggio sul rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato in controllo pubblico o partecipati dall'Ateneo

Tra le attività di monitoraggio rientra anche quella effettuata dal RPCT sul rispetto degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato in controllo pubblico o comunque partecipati dall'Ateneo.

In virtù di quanto previsto dalla L. 190/2012 e dai relativi decreti attuativi (D.lgs. 33/2013 e D.lgs. 39/2013), dal D.lgs. 175/2016, dal PNA e relativi aggiornamenti, nonché dalle *“Nuove Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”* approvate con delibera ANAC n. 1134 del 8.11.2017 che hanno sostituito integralmente quelle approvate con Determinazione ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico o partecipati dalle Pubbliche Amministrazioni sono chiamati ad ottemperare, seppure in modo differenziato, alla normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

I vari adempimenti, con specifico riferimento alle azioni di prevenzione della corruzione e trasparenza, devono essere oggetto di vigilanza da parte delle amministrazioni controllanti o partecipanti, attività che presuppone necessariamente una preliminare ricognizione e successiva individuazione delle società ed enti a cui l'Ateneo partecipa.

Nel periodo di vigenza della presente sottosezione proseguirà l'attività di verifica del RPCT sul rispetto della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza con particolare riferimento agli enti in controllo pubblico, con eventuale richiamo agli enti soggetti alla vigilanza al rispetto degli adempimenti previsti dalla legge e dalle delibere ANAC.

3.2 – Il riesame

Attività diversa, ma strettamente collegata al monitoraggio, è quella del riesame periodico al fine di valutare, da un lato, il funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione nel suo complesso, dall'altro lato di considerare ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione e indurre a modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati.

Il RPCT di Ateneo, con il supporto del Settore per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, ha avviato già dal 2019 un'attività di riesame attraverso:

- la verifica annuale dell'attività di valutazione del rischio effettuata dai singoli responsabili dei processi, con particolare attenzione a quelli coinvolti nella nuova procedura di mappatura degli stessi;
- incontri periodici in presenza o in forma telematica con i referenti anticorruzione e trasparenza al fine di valutare complessivamente il sistema di prevenzione della corruzione e apportare eventuali modifiche e/o migliorie.

Tali attività verranno ulteriormente intensificate nel triennio di riferimento della presente sottosezione del PIAO.