

IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO									RISCHIO RESIDUO PONDERATO	TRATTAMENTO DEL RISCHIO											
Area di rischio (generale, di carattere obbligatorio)	Sotto area	Area	Processo (procedimento art. 35 lett. a del D.Lgs. n. 33/2013)	Fase del processo a rischio	DESCRIZIONE dei possibili eventi rischiosi	Fattori Abilitanti del rischio corruttivo	ID Processo	ID RISCHIO		Misure "generali" (misure obbligatorie e/o misure che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in maniera trasversale sull'intera amministrazione)					Misure "specifiche" (incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio)						
									descrizione	tempi di attuazione	responsabile	modalità di verifica dell'attuazione	Indicatore di monitoraggio proposto	Target stesso proposto	descrizione	tempi di attuazione	responsabile	modalità di verifica dell'attuazione	Indicatore di monitoraggio proposto	Target stesso proposto	
A) Acquisizione e progressione del personale	1. Reclutamento	Area Risorse Umane	Procedura per il reclutamento di personale tecnico-amministrativo e dirigente comprese le categorie riservatarie ex D.Lgs. 66/210, L. 68/99 e L. 407/98 (area a rischio individuata dall'art. 1, c.16, lett. d), della L. 190/2012) DPR 487/94 D.Lgs 165/2001 Regolamenti di Ateneo vigenti in materia	Bando di concorso	favorire un determinato soggetto e non selezionare la persona più meritevole per il ruolo da ricoprire	inadeguata diffusione della cultura della legalità		A1	A1	MEDIO-ALTO	<p>Publicazione sulla Gazzetta Ufficiale IV serie speciale concorsi ed esami dell'avviso di indicazione del bando nonché pubblicazione sul sito web e all'Albo Ufficiale di Ateneo del testo integrale del bando di concorso</p> <p>Invio al Ministero di Giustizia per la pubblicazione in G.U. dell'avviso di indicazione del bando; pubblicazione sul sito web di Ateneo nonché all'Albo Ufficiale di Ateneo del testo integrale del bando lo stesso giorno della pubblicazione in G.U. dell'avviso ovvero attuazione della misura di pubblicazione scaturente dalla riforma conseguente alla modifica del D.P.R. n. 487/1994</p>	Dirigente dell'Area Risorse Umane, Capo dell'Ufficio Reclutamento Personale Contrattualizzato	Accertamento dell'avvenuta pubblicazione dell'avviso di indicazione del bando nella G.U. nonché del testo integrale del bando sul sito web di Ateneo e all'Albo Ufficiale di Ateneo. Comunicazione degli esiti della verifica in sede di invio al RPCT dei report previsti nel vigente P.I.A.O. di Ateneo	Bandi adottati dall'Ateneo	100% degli avvisi pubblicati in G.U. a partire dal 10.07.2020						
		Area Risorse Umane	Procedura per il reclutamento di personale tecnico-amministrativo e dirigente comprese le categorie riservatarie ex D.Lgs. 66/210, L. 68/99 e L. 407/98 (area a rischio individuata dall'art. 1, c.16, lett. d), della L. 190/2012) DPR 487/94 D.Lgs 165/2001 Regolamenti di Ateneo vigenti in materia	Nella fase concorsuale: formazione della commissione di concorso	a) irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata a favorire il reclutamento di candidati particolari b) mancato rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001, comma 1, lett. a), in merito alla composizione della commissione esaminatrice per: - il reclutamento di personale tecnico-amministrativo e dirigenziale	esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto		A1	A2	MEDIO-ALTO	<p>Disciplina specifica in materia di formazione di commissioni: a) Rispetto delle disposizioni previste dall'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 s.m.i.; dichiarazione sostitutiva di certificazione da rendere ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000, della insussistenza delle condizioni ostative fissate all'art. 35bis, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 165/2001 s.m.i., da acquisire da parte dell'Ufficio, prima della formalizzazione della nomina di commissioni sia per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo che dirigente recepito dai vigenti Regolamenti di Ateneo in materia; b) pubblicazione sul sito web e all'Albo Ufficiale di Ateneo del decreto di nomina nelle cui premesse si dà conto dell'acquisizione delle</p>	Dirigente dell'Area Risorse Umane, Capo dell'Ufficio Reclutamento Personale Contrattualizzato	Verifica, da parte del Dirigente, della correttezza dei decreti di nomina rispetto alle disposizioni regolamentari nonché dell'avvenuta pubblicazione sul sito web di Ateneo e all'Albo Ufficiale di Ateneo. Comunicazione degli esiti della verifica in sede di invio al RPCT dei report previsti nel vigente P.I.A.O. di Ateneo	su tutte le commissioni nominate	100% delle nomine						
		Area Risorse Umane	procedura finalizzata alle progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza	Nella fase concorsuale: formazione della commissione di concorso	a) irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata a favorire candidati particolari b) mancato rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001, comma 1, lett. a), in merito alla composizione della commissione esaminatrice e per eventuali addebiati alla vigilanza nominati a supporto della commissione esaminatrice	esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto		A2	A3	MEDIO	<p>Disciplina specifica in materia di formazione di commissioni: Bando della procedura a) rispetto delle disposizioni previste dall'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 s.m.i.; dichiarazione sostitutiva di certificazione da rendere ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000, della insussistenza delle condizioni ostative fissate all'art. 35bis, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 165/2001 s.m.i., da acquisire da parte dell'Ufficio, prima della formalizzazione della nomina b) pubblicazione sul sito web e all'Albo Ufficiale di Ateneo del decreto di nomina nelle cui premesse si dà conto dell'acquisizione delle dichiarazioni rese</p>	Dirigente della Area Risorse Umane	Verifica, da parte del Dirigente, della correttezza dei decreti di nomina rispetto alle disposizioni regolamentari nonché dell'avvenuta pubblicazione sul sito web di Ateneo e all'Albo Ufficiale di Ateneo. Comunicazione degli esiti della verifica in sede di invio al RPCT dei report previsti nel vigente P.I.A.O. di Ateneo	su tutte le commissioni nominate	100% delle nomine						
		Area Risorse Umane	procedura finalizzata alle progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza	Nella fase concorsuale della presentazione delle istanze	dichiarazioni mendaci da parte dei candidati in merito al possesso dei titoli autocertificati	inadeguata diffusione della cultura della legalità		A2	A4	MEDIO	<p>a) controllo a campione, mediante procedura random, prioritariamente sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive dei dipendenti risultati vincitori, nella misura del 10% dei vincitori in ciascun raggruppamento b) pubblicazione dell'avviso preventivo di espletamento della procedura di estrazione random del 10% dei nominativi dei dipendenti risultati vincitori in ciascun raggruppamento, le cui dichiarazioni sostitutive saranno sottoposte a controllo sulla veridicità</p>	Dirigente dell'Area Risorse Umane, Capo dell'Ufficio Reclutamento Personale Contrattualizzato	Il Dirigente dà conto della piena attuazione delle misure e degli indicatori di monitoraggio in sede di invio al RPCT dei report previsti nel vigente P.I.A.O. di Ateneo	percentuale da sottoporre a controllo	10% di tutti i vincitori (ovvero solo dei candidati risultati idonei)						

IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO										RISCHIO RESIDUO PONDERATO		TRATTAMENTO DEL RISCHIO									
Area di rischio (generale, di carattere obbligatorio)	Setto area	Area	Processo (procedimento art. 35 lett. a del D.lgs. n. 33/2013)	Fase del processo a rischio	DESCRIZIONE dei possibili eventi rischiosi	Fattori Abilitanti del rischio corruttivo	ID Processo	ID Rischio		Misure "generali" (misure obbligatorie e/o misure che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in maniera trasversale sull'intera amministrazione)						Misure "specifiche" (incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio)					
										Descrizione	tempi di attuazione	responsabile	modalità di verifica dell'attuazione	Indicatore di monitoraggio proposto	Descrizione	tempi di attuazione	responsabile	modalità di verifica dell'attuazione	Indicatore di monitoraggio proposto	Target atteso proposto	
f) Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni		Area Risorse Umane	Nomina, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001, comma 1, lett. a) della commissione esaminatrice per il reclutamento di personale tecnico amministrativo e dirigente e degli addetti alla vigilanza nominati a supporto della commissione esaminatrice.	nella fase preliminare alla nomina della commissione esaminatrice: dichiarazione sostitutiva di certificazione (art. 46 DPR/2000 e s.m.m. e i.) resa dai componenti della commissione e dagli addetti alla vigilanza	dichiarazioni mendaci rese dai componenti e dagli addetti	inadeguata diffusione della cultura della legalità		F1	F1	MEDIO					a) Acquisizione, mediante controllo a campione con procedura random, entro il 31 dicembre, dei certificati del casellario giudiziario e dei carichi pendenti da parte della Procura della Repubblica competente per il 25% delle dichiarazioni rese dai componenti delle commissioni e/o addetti alla vigilanza ed acquisite dall'Ufficio Reclutamento Personale contrattualizzato, a partire dalla prima nomina di commissione successiva all'ultima estrazione b) Adempimenti di Trasparenza: pubblicazione sul sito web di Ateneo di avviso contenente la data e il luogo del sorteggio.	report unico, sulle dichiarazioni acquisite nel corso dell'anno	Dirigente dell'Area Risorse Umane, Capo dell'Ufficio Reclutamento Personale Contrattualizzato	Il Dirigente dà conto della piena attuazione delle misure e degli indicatori di monitoraggio in sede di invio al RPCT dei report previsti nel vigente P.I.A.O. di Ateneo	n° di dichiarazioni rese dai nominativi sottogestiti	a) 100% b) 100%	
		Area Risorse Umane	Conferma della veridicità dei certificati/attestati cartacei ai fini della verifica della sussistenza dei presupposti per fruire dell'assenza dal servizio richiesto	subissione del certificato/attestato cartaceo al Responsabile della Struttura di servizio	Falsa documentazione prodotta dal dipendente beneficiario che determina una indebita fruizione	inadeguata diffusione della cultura della legalità		14	F4	MEDIO-ALTO					a) Controllo a campione, mediante procedura random, sul 15% di tutti i certificati cartacei/attestati cartacei pervenuti all'Ufficio Assenze e Presenze personale contrattualizzato per fruizione di assenze dal servizio (es. assenza per malattia, assenza per visita specialistica, congedo malattia del figlio, assistenza parente ricoverato, etc.) b) Adempimenti di Trasparenza: pubblicazione sul sito web di Ateneo di avviso contenente la data e il luogo del sorteggio.	due estrazioni all'anno, una a giugno e una a ottobre, a partire dai certificati cartacei/attestati cartacei acquisiti successivamente all'ultima estrazione	Dirigente dell'Area Risorse Umane, Capo dell'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato	Il Dirigente dà conto della piena attuazione delle misure e degli indicatori di monitoraggio in sede di invio al RPCT dei report previsti nel vigente P.I.A.O. di Ateneo	n° di certificati cartacei/attestati prodotti dai nominativi sottogestiti	15%	
		Area Risorse Umane	conferma della permanenza dei requisiti oggettivi e soggettivi ai fini della fruizione dei permessi di cui alla L. 104/92, art. 33, commi 3 e 6, e s.m.m. e i.	dichiarazione annuale sostitutiva di certificazione e/o atto di notorietà, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del DPR 445/2000 e s.m.m. e i., ai fini della conferma dei presupposti oggettivi ed oggettivi per la fruizione del permesso	Falsa dichiarazione del dipendente beneficiario che determina una indebita fruizione	inadeguata diffusione della cultura della legalità			F5	F5	MEDIO-ALTO				a) Controllo a campione, mediante procedura random, sul 5% di tutte le dichiarazioni rese dai beneficiari della Legge 104/92 sulla conferma dei presupposti oggettivi ed oggettivi presso le AA.SS.LL. e/o se necessario presso altri Enti pubblici e privati, acquisite dall'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato prima della data fissata per il sorteggio, ad esclusione di quelle già oggetto di controllo nell'anno precedente b) per le eventuali ulteriori dichiarazioni tardive, controllo sul 100% di quelle acquisite dall'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato c) a condizione che il dipendente abbia reso la dichiarazione annuale attestante il permanere dei requisiti per beneficiare della L. 104/92, controllo dei certificati attestanti l'handicap grave del dipendente o del familiare del dipendente per il quale è infuttuosamente decorso, da almeno un anno, il termine per effettuare la prevista visita di revisione Adempimenti di Trasparenza: pubblicazione sul sito web di Ateneo di avviso contenente la data e il luogo del sorteggio relativo alla lettera a).	di norma entro marzo di ogni anno	Dirigente dell'Area Risorse Umane, Capo dell'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato	Il Dirigente dà conto della piena attuazione delle misure e degli indicatori di monitoraggio in sede di invio al RPCT dei report previsti nel vigente P.I.A.O. di Ateneo	n. dichiarazioni rese dai soggetti beneficiari della legge 104/92 sottoposte a controlli	a) 5% delle dichiarazioni acquisite dall'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato prima della data fissata per il sorteggio b) 100% se tardive c) 100%	
		Area Risorse Umane	Rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001, comma 1, lett. b) in merito al personale da poter assegnare agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati	dichiarazione sostitutiva di certificazione, resa ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000 e s.m.m. e i., prodotta dal dipendente sulla insussistenza delle condizioni ostative sanotte dall'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001	Mendace dichiarazione al fine di indurre in errore l'Amministrazione sull'insussistenza delle cause ostative all'assegnazione agli uffici preposti alle attività di cui al citato art. 35 bis	inadeguata diffusione della cultura della legalità		F10	F10	MEDIO-BASSO					Acquisizione, mediante controllo a campione con procedura random, entro il 30 settembre, dei certificati del casellario giudiziario e dei carichi pendenti da parte della Procura della Repubblica competente, per il 10% delle dichiarazioni rese dal personale tecnico-amministrativo e dirigente ed acquisite dall'Ufficio Personale tecnico amministrativo, a partire dalla prima dichiarazione acquisita successivamente all'ultima estrazione. Adempimenti di Trasparenza: pubblicazione dell'avviso sul sito web di Ateneo del luogo e della data dell'estrazione dei nominativi da sottoporre a controllo	sorteggio di norma dall'1 luglio di ogni anno per consentire l'acquisizione dei certificati del casellario giudiziario e dei carichi pendenti di norma entro il 30 settembre dello stesso anno	Dirigente dell'Area Risorse Umane, Capo dell'Ufficio Personale Tecnico- Amministrativo	Il Dirigente dà conto della piena attuazione delle misure e degli indicatori di monitoraggio in sede di invio al RPCT dei report previsti nel vigente P.I.A.O. di Ateneo	n. dichiarazioni da sottoporre a controllo	10%	
		Area Risorse Umane	Conferimento di incarichi dirigenziali e di vertice (incarico di Direttore Generale)	Nella fase preliminare al conferimento dell'incarico dirigenziale e/o di vertice e della sua permanenza: dichiarazione sostitutiva di atto notorio (art. 47 DPR 445/2000 e s.m.m. e i.) attestante da parte del soggetto interessato sia l'assenza di situazioni di incompatibilità ovvero che non abbia riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro II del codice penale stesso del D.lgs. n. 39/2013 sia di insussistenza di cause di incompatibilità ai sensi del citato D.lgs.	dichiarazioni mendaci rese dai soggetti interessati	inadeguata diffusione della cultura della legalità		F11	F11	BASSO					Per le dichiarazioni di incompatibilità: acquisizione dei certificati del casellario giudiziario e dei carichi pendenti da parte della Procura della Repubblica competente per le dichiarazioni rese dagli interessati. Per le dichiarazioni di incompatibilità: verifica sull'iscrizione del dirigente/Direttore Generale al registro delle imprese presso la Camera di commercio, dell'Industria e dell'artigianato di Napoli per un controllo su tutto il territorio nazionale. Adempimenti di Trasparenza: pubblicazione sul sito web di Ateneo delle dichiarazioni rese	la misura sarà attuata solo nel caso in cui, nel corso dell'anno, siano conferiti nuovi incarichi. I controlli saranno avviati entro 30 giorni dal rilascio delle dichiarazioni	Dirigente dell'Area Risorse Umane, Capo dell'Ufficio Personale Tecnico- Amministrativo	Il Dirigente dà conto della piena attuazione delle misure e degli indicatori di monitoraggio in sede di invio al RPCT dei report previsti nel vigente P.I.A.O. di Ateneo	n° di dichiarazioni, corrispondenti ai nuovi incarichi dirigenziali e/o di vertice (Direttore Generale)	100%	
		Area Risorse Umane	controllo sulla sussistenza dei requisiti oggettivi e soggettivi ai fini della fruizione dei permessi di cui alla L. 104/92, art. 33, commi 3 e 6, e s.m.m. e i. sulle nuove unite unità di personale che hanno formulato istanza	istanza di fruizione permessi di cui alla L. 104/92, art. 33, commi 3 e 6, e s.m.m. e i.	Falsa documentazione/dichiarazione esibita/prodotta dal dipendente ai fini della fruizione dei permessi	inadeguata diffusione della cultura della legalità		F12	F12	MEDIO-BASSO					Controllo su tutte le dichiarazioni rese dalle nuove unità beneficiarie della Legge 104/92	di norma entro il mese successivo all'autorizzazione rilasciata.	Dirigente dell'Area Risorse Umane, Capo dell'Ufficio Assenze e Presenze Personale Contrattualizzato	Il Dirigente dà conto della piena attuazione delle misure e degli indicatori di monitoraggio in sede di invio al RPCT dei report previsti nel vigente P.I.A.O. di Ateneo	n. di documentazione/dichiarazioni esibite/prodotte dal dipendente ai fini della fruizione dei permessi	100%	
		Area Risorse Umane	Conferma della permanenza degli incarichi dirigenziali e di vertice (incarico di Direttore Generale)	dichiarazione sostitutiva di atto notorio (art. 47 DPR 445/2000 e s.m.m. e i.) attestante da parte del soggetto interessato l'insussistenza di cause di incompatibilità ai sensi dell'art.20 del D.lgs. n. 39/2013	dichiarazioni mendaci rese dai soggetti interessati	inadeguata diffusione della cultura della legalità			F14	F14	BASSO				Per le dichiarazioni di incompatibilità: verifica sull'iscrizione del dirigente/Direttore Generale al registro delle imprese presso la Camera di commercio, dell'Industria e dell'artigianato di Napoli per un controllo su tutto il territorio nazionale. Adempimenti di Trasparenza: pubblicazione sul sito web di Ateneo delle dichiarazioni rese	entro aprile di ogni anno	Dirigente dell'Area Risorse Umane, Capo dell'Ufficio Personale Tecnico- Amministrativo	Il Dirigente dà conto della piena attuazione delle misure e degli indicatori di monitoraggio in sede di invio al RPCT dei report previsti nel vigente P.I.A.O. di Ateneo	n° di dichiarazioni, rese dai dirigenti e dal Direttore Generale, nel mese di gennaio di ogni anno	100%	

GESTIONE DEL RISCHIO 2023

IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO									PONDERAZIONE DEL RISCHIO	TRATTAMENTO DEL RISCHIO										
Area di rischio (generale, di carattere obbligatorio)	Sotto area	Area	Processo (procedimento art. 35 lett. a del D.Lgs. n. 33/2013)	Fase del processo a rischio	DESCRIZIONE dei possibili eventi rischiosi	Fattori Abilitanti del rischio connesso	ID Processo	ID Rischio	Misure "general" (misure obbligatorie o/o misure che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in maniera trasversale sull'intera amministrazione)					Misure "specifiche" (incentrate su problemi specifici individuali tramite l'analisi del rischio)						
									descrizione	tempi di attuazione	responsabile	modalità di verifica dell'attuazione	Indicatore di monitoraggio obiettivo	Target atteso prossimo	descrizione	tempi di attuazione	responsabile	modalità di verifica dell'attuazione	Indicatore di monitoraggio obiettivo	Target atteso prossimo
K1 Reclutamento dei docenti	1. Reclutamento	Area Risorse Umane	Procedura di chiamata dei professori di prima e seconda fascia ai sensi dell'articolo 38 della Legge n. 240/2012 e del vigente Regolamento di Ateneo e Procedure per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della medesima Legge e del vigente Regolamento di Ateneo	Lavori della commissione di concorso	Nomine di componenti della commissione finalizzata al reclutamento di particolari candidati o/o di componenti che siano in conflitto di interessi con i candidati	inadeguata diffusione della cultura della legalità	K1	K1	deciare subito (a cura dell'IPCT)	decisione					Applicazione del principio contenuto all'art. 5, co. 2, del d.lgs. 7 maggio 2004, n. 112, tuttora vigente, che dà rilevanza, quale causa di incompatibilità, l'assunzione obbligatoria dei commissari, anche in rapporti di affiliazione (e non solo a quelli di parentela) fino al quarto grado tra commissari, oltre che tra candidati e commissari. Applicazione del principio di natura giurisdizionale secondo cui "il fine della successione di un candidato, in un componente di una commissione di concorso o un candidato, la collaborazione professionale o la concessione di vita, per emergere in caso di incompatibilità, così come disciplinata dall'art. 51 c.1, deve presupporre una commissione di concorso o concorso di cui tra gli stessi di particolare rilevanza e tale situazione può ritenersi esistente solo se detta collaborazione presenti i caratteri della sistematicità, stabilità, continuità tali da dar luogo ad un vero e proprio sodalizio professionale"	prima già prevista nel P.M.O. 2022/2024	Dirigente dell'Area Risorse Umane	Controllo e verifica delle dichiarazioni rese da ciascuna commissione nominata e selezione dei provvedimenti conseguenti. Comunicazione degli esiti della verifica in occasione dei monitoraggi sull'attuazione delle misure anticorruzione previsti dal vigente P.I.A.D. di Ateneo.	Numero di dichiarazioni rese rispetto al totale dei commissari nominati	100% delle dichiarazioni
	1. Reclutamento	Area Risorse Umane	Procedura di chiamata dei professori di prima e seconda fascia ai sensi dell'articolo 38 della Legge n. 240/2012 e del vigente Regolamento di Ateneo e Procedure per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della medesima Legge e del vigente Regolamento di Ateneo	Lavori della commissione di concorso	Nomine di componenti della commissione finalizzata al reclutamento di particolari candidati o/o di componenti che siano in conflitto di interessi con i candidati	inadeguata diffusione della cultura della legalità	K1	K2	ALTO						ALTO	ALTO	Dirigente dell'Area Risorse Umane	Controllo e verifica delle dichiarazioni rese da ciascuna commissione nominata e selezione dei provvedimenti conseguenti. Comunicazione degli esiti della verifica in occasione dei monitoraggi sull'attuazione delle misure anticorruzione previsti dal vigente P.I.A.D. di Ateneo.	Numero di dichiarazioni rese rispetto al totale delle commissioni nominate	100% delle dichiarazioni
	1. Reclutamento	Area Risorse Umane	Procedura di chiamata dei professori di prima e seconda fascia ai sensi dell'articolo 38 della Legge n. 240/2012 e del vigente Regolamento di Ateneo e Procedure per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 della medesima Legge e del vigente Regolamento di Ateneo	Lavori della commissione di concorso	Definizione dei criteri di selezione dopo aver preso visione dei nominativi dei candidati	inadeguata diffusione della cultura della legalità	K1	K3	ALTO						ALTO	ALTO	immediati	Dirigente dell'Area Risorse Umane	Verifica dell'avvenuta pubblicazione sul sito di Ateneo dei criteri di selezione. Comunicazione degli esiti della verifica in occasione dei monitoraggi sull'attuazione delle misure anticorruzione previsti dal vigente P.I.A.D. di Ateneo.	SI/NO

GESTIONE DEL RISCHIO 2023

IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO									PONDERAZIONE DEL RISCHIO	TRATTAMENTO DEL RISCHIO											
Area di rischio (generale, di carattere obbligatorio)	Sotto area	Area	Processo (procedimento art. 35 lett. a del D.Lgs. n. 33/2013)	Fase del processo a rischio	DESCRIZIONE dei possibili eventi rischiosi	Fattori Abilitanti del rischio corruttivo	ID Processo	ID Rischio		Misure "general" (misure obbligatorie e/o misure che incidono sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in maniera trasversale sull'intera amministrazione)						Misure "specifiche" (incidono su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio)					
									Abilitazione	tempi di attuazione	responsabile	modalità di verifica dell'attuazione	indicatori di monitoraggio proposto	Target altro proposto	Abilitazione	tempi di attuazione	responsabile	modalità di verifica dell'attuazione	Indicatori di monitoraggio proposto	Target altro proposto	
L) Gestione delle autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne	1. Incarichi extrainstituzionali	Area Risorse Umane	Autorizzazione di professori e ricercatori universitari allo svolgimento di incarichi extrainstituzionali	Dichiarazione da parte del Direttore del Dipartimento istudente che l'attività extrainstituzionale cui si riferisce la richiesta di autorizzazione, non rappresenta distacco dalle attività didattiche e scientifiche affidate al dipendente e non determina una situazione di conflitto di interessi con l'attività istituzionale della struttura di appartenenza.	Possono determinarsi delle situazioni di conflitto di interessi rispetto all'attività istituzionale della struttura cui affinisce il professore o ricercatore richiedente l'autorizzazione.	inadeguata diffusione della cultura della legalità	11	L1	ALTO	lasciare vuoto (a cura dell'RPCT)						Controllo a campione da effettuare sul 5% del totale dei dichiarazioni in via dei soggetti individuati l'autorizzazione successivamente all'esplicitamento dell'intervento	Misura: 618 (prevista nel) PIAO 2022/2024	Dirigente dell'Area Risorse Umane	Controllo a verifica delle eventuali irregolarità comunicate dagli enti della verifica in occasione del monitoraggio sull'attuazione delle misure di anticorruzione previste dal vigente P.I.A.O. di Ateneo	Controllo: 100% del campione individuato	Verifica sulla legalità del campione, per il 5% da arrotondare per eccesso prevedendo in ogni caso un campione minimo di n. 6 nominativi.
		Area Risorse Umane	Autorizzazione di professori e ricercatori universitari allo svolgimento di incarichi extrainstituzionali	Rilascio dell'autorizzazione retionale	Possono determinarsi situazioni di incompatibilità con lo status di professore/ricercatore e situazione di conflitto di interessi con l'Ateneo	inadeguata diffusione della cultura della legalità		11	L2	ALTO						Proposta di revisione del Regolamento di Ateneo per l'autorizzazione di professori e ricercatori universitari allo svolgimento di incarichi extrainstituzionali	entro il 31/12/2023	Dirigente dell'Area Risorse Umane	Comunicazione dell'atto dell'invio della proposta di Revisione del Regolamento di Ateneo, in occasione del monitoraggio sull'attuazione delle misure di anticorruzione previste dal vigente P.I.A.O. di Ateneo	SI/NO	SI