



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI MILANO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

Sommario

Premessa.....	3
1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione.....	4
2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione	6
2.1. Valore Pubblico	6
2.2. Performance.....	14
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza.....	24
3. Organizzazione e capitale umano	82
3.1. Struttura organizzativa	82
3.2. Organizzazione del lavoro agile.....	83
3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale	87
4. Monitoraggio.....	92
Allegati	93

Sigle e abbreviazioni ricorrenti

a.a.	Anno accademico
a.s.	Anno solare
A.N.AC.	Autorità nazionale anticorruzione
CAGR	Compound annual growth rate (tasso di crescita annuale composto)
CdA	Consiglio di Amministrazione
CEV	Commissione di Esperti per la Valutazione (v. sito ANVUR)
CUG	Comitato Unico di Garanzia
DDA	Docenti, dottorandi, assegnisti (indagine Good Practice)
DG	Direttore Generale
D.L.	Decreto legge
D.Lgs.	Decreto legislativo
D.M.	Decreto ministeriale
D.P.R.	Decreto del Presidente della Repubblica
GP	Good Practice (indagine)
MUR	Ministero dell'Università e della Ricerca
NdV	Nucleo di Valutazione
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PNA	Piano Nazionale Anticorruzione
PNR	Programma Nazionale per la Ricerca
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PS	Piano Strategico
PTAB	Personale tecnico, amministrativo, bibliotecario (v. anche TAB)
PTPCT	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza
RPCT	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
SDG	Sustainable Development Goals
SMVP	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
TAB	Tecnico, amministrativo, bibliotecario (v. anche PTAB)
UniMi	Università degli Studi di Milano

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è lo strumento mediante il quale l'Università degli Studi di Milano (UniMi) intende assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, migliorare la qualità dei servizi erogati e procedere alla costante e progressiva integrazione e semplificazione delle attività programmatiche. Il PIAO è, inoltre, uno strumento funzionale per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il PIAO si rivolge ai cittadini e ai principali stakeholder dell'Università degli Studi di Milano.

L'elaborazione del PIAO 2023-2025 ha seguito un approccio differente rispetto al precedente documento riferito al triennio 2022-2024. Mentre il [PIAO 2022-2024](#) era un'aggregazione di differenti documenti di programmazione, il nuovo PIAO 2023-2025 rappresenta il primo vero esercizio di programmazione integrata dell'Ateneo negli ambiti della performance, dell'anticorruzione e della gestione del personale, che dovrà continuare ad evolversi nei prossimi anni nell'ottica di una sempre maggiore semplificazione e integrazione.

Un ulteriore elemento di novità rispetto al precedente PIAO è la definizione di obiettivi e indicatori di Valore Pubblico, coerenti con la strategia delineata nel Piano Strategico di Ateneo 2022-2024, che consentono di misurare e monitorare il miglioramento del livello di benessere sociale, economico e culturale degli stakeholder e, più in generale, della Società.

Gruppo di Progetto per il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)

(Gruppo coordinato dal Direttore Generale costituito con Determina n. 16973/2022 del 15 novembre 2022)

- **Abbate Giulia**, Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, Ufficio Welfare, Relazioni Sindacali e Pari Opportunità; componente del CUG;
- **Benigni Matteo**, Direzione Performance, Assicurazione Qualità, Valutazione e Politiche di Open Science, Responsabile Ufficio Performance e Valutazione;
- **Di Francesco Marco**, Direzione Affari Istituzionali, Responsabile Ufficio Protocollo e Flussi Documentali; componente del CUG;
- **Di Nardo Maria**, Direzione Affari Istituzionali, Responsabile Ufficio Rapporti con gli Organi di Governo e Regolamenti;
- **Esposito Antonella**, Dirigente Responsabile Direzione Affari Istituzionali;
- **Falcinelli Daniela**, Responsabile Delegata Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane;
- **Fede Donatella**, Direzione Affari Istituzionali, Responsabile Ufficio per la Trasparenza e la Prevenzione della Corruzione;
- **Felcher Ignazio**, Direzione ICT, Responsabile Ufficio Supporto Responsabile per la Transizione al Digitale e Coordinamento Processi;
- **Ferrarese Desiree**, Direzione Performance, Assicurazione Qualità, Valutazione e Politiche di Open Science, Ufficio Performance e Valutazione;
- **Galimberti Paola**, Responsabile Delegata Direzione Performance, Assicurazione Qualità, Valutazione e Politiche di Open Science;
- **Mallone Giulia**, Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, Responsabile Settore Benessere e Sviluppo Professionale;
- **Pasquinelli Yuri Benvenuto**, Dirigente Responsabile Direzione ICT;
- **Rebessi Elisa**, Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, Ufficio Sviluppo Organizzativo e Compensation.

1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Nome Amministrazione	Università degli Studi di Milano
Tipologia	Organismo di diritto pubblico - Settore Istruzione
Sede legale	Via Festa del Perdono n. 7, 20122 Milano (MI), Italia
Contatti	Telefono: +39 02 5032 5032 PEC: https://www.unimi.it/it/posta-elettronica-certificata-pec
Codice fiscale / Partita IVA	C.F. 80012650158 / P.I. 03064870151
Sito internet	www.unimi.it

L'Università degli Studi di Milano (UniMi), fondata nel 1924, è un'istituzione pubblica e autonoma di alta cultura, sede primaria di attività di ricerca e di formazione.

L'Università persegue le finalità di elaborazione critica e di diffusione delle conoscenze, di interazione tra le culture, di sviluppo delle competenze, di educazione e formazione della persona, di arricchimento culturale della società, garantendo la libera e motivata espressione delle opinioni e avvalendosi del contributo, nelle rispettive responsabilità, di tutte le sue componenti.

L'Università considera sinergiche e strettamente correlate le attività di ricerca e di insegnamento e ne garantisce una costante connessione. Parimenti l'Università assicura l'inscindibilità delle funzioni assistenziali, ove assunte, da quelle di ricerca e di insegnamento.

L'Ateneo si caratterizza per la spiccata valenza multidisciplinare che si sviluppa nelle quattro grandi aree presenti al suo interno: l'area giuridico politica ed economico sociale, l'area sanitaria, l'area scientifica e scientifico tecnologica e l'area umanistica.


L'Ateneo è ai primi posti in Italia per la qualità e la dimensione dell'attività scientifica svolta, per i finanziamenti ottenuti nei programmi nazionali ed europei e per la fitta rete di collaborazioni scientifiche internazionali che vede coinvolti i suoi professori e ricercatori, ed è l'unico membro italiano della [LERU – League of European Research Universities](http://www.leru.org). È inoltre partner dell'Alleanza [4EU+](http://www.4eu.org) insieme alla Sorbonne di Parigi, alla Charles University di Praga e alle università di Copenhagen, Ginevra, Heidelberg e Varsavia. Il progetto prevede la realizzazione di un sistema universitario integrato centrato sulla qualità e l'innovazione della didattica su quattro temi cardine: Health, Europe, Information Science e Sustainable development.

L'Ateneo ha ottenuto il massimo punteggio - la cosiddetta fascia A - assegnato dalla Commissione di Esperti Valutatori (CEV) di ANVUR, in seguito alla Visita di Accredimento Periodico tenutasi dall'8 al 12 marzo 2021. Nel luglio 2022 si è concluso l'esercizio della VQR 2015-2019, con la pubblicazione del [rapporto dell'ANVUR sui risultati di UniMi](http://www.anvur.it). I risultati vedono UniMi nel complesso al primo posto tra i grandi Atenei per quanto riguarda la sintesi tra la qualità della ricerca del personale che non ha modificato ruolo nel periodo e la qualità della ricerca del personale arruolato o reclutato nel medesimo periodo.

Relativamente al contributo della ricerca al territorio, l'Ateneo opera a stretto contatto con istituzioni, enti e produttori. Numerose sono le ricerche finanziate da Regioni, Province, Comuni, fondazioni territoriali e comunità montane. Inoltre, l'Ateneo possiede aziende agricole, orti botanici e il Polo di Veterinaria di Lodi e la sede di Edolo dove viene svolta ricerca in stretto contatto con il territorio.

L'Ateneo promuove l'applicazione e la valorizzazione dei risultati e delle tecnologie derivanti dalla propria attività di ricerca, attraverso uno specifico piano di Ricerca commissionata e di Trasferimento delle conoscenze, attività di public engagement e di divulgazione scientifica, e ha inoltre fatto propri da anni i principi della Scienza Aperta.

L'Ateneo in cifre

	61.868 Studenti nei corsi di laurea, 59% donne (a.a. 2021/22)		11.604 Laureati, 62% donne (2021)
	7,7% Studenti stranieri (a.a. 2021/22)		6.408 Iscritti ai corsi post-laurea, 57% donne (a.a. 2021/22)
	692 Assegnisti di ricerca, 58% donne (2022)		2.416 Professori e Ricercatori, 43% donne (2022)
	1.999 Personale TAB e CEL, 65% donne (2022)		139 Corsi di laurea (a.a. 2022/23)
	25.429 Pubblicazioni (2019-21), 65,2% open access (Fonte: Scival)		31 Dipartimenti (2022) <ul style="list-style-type: none"> ▪ 15 area SH ▪ 11 area PE ▪ 5 area LS <small>SH=scienze sociali e umanistiche, PE=Scienze fisiche e matematiche, LS=Scienze della vita.</small>
	~500.000 m² Patrimonio immobiliare		581,9 mln € Proventi operativi (2021)

Facoltà e Scuole

Studi Umanistici

Scienze Motorie

Scienze del Farmaco

Medicina e Chirurgia

Medicina Veterinaria

Giurisprudenza

Scienze Politiche, Economiche e Sociali

Scienze Agrarie e Alimentari

Scienze e Tecnologie

Scienze della Mediazione Linguistica e Culturale

Organi di governo dell'Ateneo

Rettore	Funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività scientifiche e didattiche
Senato Accademico	Funzioni di proposta in materia di didattica, di ricerca e di servizi agli studenti
Consiglio di Amministrazione	Funzioni di indirizzo strategico, di approvazione della programmazione finanziaria annuale e triennale e del personale
Nucleo di Valutazione	Funzioni di valutazione dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività di ricerca svolta dai Dipartimenti, della didattica e dei servizi amministrativi
Collegio dei revisori dei conti	Funzioni di vigilanza sulla regolarità contabile, finanziaria, economica e patrimoniale della gestione
Direttore Generale	Funzioni di responsabilità della gestione economico-finanziaria, dell'organizzazione dei processi e dei servizi amministrativi e tecnici dell'Amministrazione, delle risorse strumentali e patrimoniali e del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo

Per approfondimenti: <https://www.unimi.it/it/ateneo/governance/organi-di-governo>

SDG

Gli SDG ([Sustainable Development Goals](#)) sono i 17 obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Gli SDG maggiormente attinenti con le strategie dell'Ateneo sono:



2. Valore Pubblico, performance e anticorruzione

2.1. Valore Pubblico

2.1.1. Strategie dell'Ateneo

La visione strategica dell'Ateneo è delineata nel [Piano Strategico \(PS\) 2022-24](#), che individua, in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria, gli obiettivi strategici e le azioni che hanno un impatto significativo sulla capacità dell'Ateneo di produrre Valore Pubblico. Il PS rappresenta il riferimento per la programmazione di tutte le strutture che compongono l'Ateneo, ossia i Dipartimenti (v. [programmazione triennale dei Dipartimenti](#)) e l'Amministrazione.

L'elaborazione del PS 2022-24 (iniziata nel luglio 2021) ha garantito la partecipazione di tutte le realtà della comunità accademica alla definizione degli obiettivi: il processo consultivo ha coinvolto gli Organi di governo, i Dipartimenti, le rappresentanze degli studenti e il personale TAB e si è avvalso dei risultati del costante dialogo con gli stakeholders.

Il PS 2022-24 identifica **8 aree strategiche** per un totale di **38 obiettivi** e **49 indicatori**. Per i progetti legati alla realizzazione degli obiettivi strategici, sono stati stanziati 98,6 milioni di euro per il triennio 2022-24.

Aree strategiche (PS 2022-2024)	SDG principali	N. obiettivi	N. indicatori	Risorse 2022-24 ¹
1 – Internazionalizzazione: l'Ateneo intende promuovere la creazione di un'area europea e internazionale della formazione e della ricerca.	4 8	5	5	8,6 mln €
2 – Didattica e servizi agli studenti: obiettivo irrinunciabile dell'Ateneo è il continuo miglioramento dell'offerta formativa e il suo allineamento con i bisogni del contesto economico e lavorativo.	4 8 10	5	10	15,7 mln €
3 – Ricerca: UniMi intende implementare l'osmosi tra scoperte scientifiche e settore economico-sociale, mantenendo al tempo stesso una ricerca altamente competitiva condotta secondo le best practice internazionali per la qualità della Ricerca e l' Open Science .	8 9	8	11	45,2 mln €
4 – Terza Missione: UniMi intende promuovere il dialogo e l'interazione con i cittadini e le istituzioni pubbliche e private al servizio di un percorso di innovazione sostenibile della società.	4 5 8 9	5	5	8,6 mln €
5 – Salute e assistenza: UniMi intende migliorare continuamente la qualità della didattica dei Corsi di laurea e dei Corsi post-laurea dell'area medica, anche consolidando i rapporti istituzionali con Regione Lombardia e con le varie strutture sanitarie già coinvolte nelle reti formative.	3 4	5	5	0,6 mln €
6 – Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza: UniMi vuole essere protagonista del PNRR contribuendo al raggiungimento degli ambiziosi obiettivi che il PNRR si pone.	4 8 9	2	2	10,6 mln €
7 – Un Ateneo tripolare, sostenibile e a misura di studente: UniMi ha delineato una strategia di interventi per la costruzione di un Ateneo tripolare (nuovo Campus MIND, piano di rifunionalizzazione delle aree di Milano Centro e di Città Studi).	4 8 9 11 12	5	7	9,0 mln €
8 – Organizzazione, servizi e diritti: il modello organizzativo in atto dovrà valorizzarsi in alcuni ambiti specifici sotto il profilo gestionale e funzionale.	4 8 10 16	3	4	0,3 mln €

Le linee strategiche delineate nel PS sono coerenti, in ottica integrata, con gli obiettivi di sistema e con le relative azioni che l'Ateneo ha selezionato per la propria [Programmazione triennale 2021-2023](#), definita secondo le linee di indirizzo nazionali del MUR².

¹ Il budget indicato riguarda solo le azioni che richiedono specifiche risorse aggiuntive. Per dettagli in merito al budget legato agli obiettivi strategici e agli interventi finanziati: [Relazione illustrativa al bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio 2022 e triennale 2022-2024](#) (pagg. 25-38). Ulteriori 26 milioni di euro sono stati stanziati per i progetti legati agli obiettivi strategici con il [Bilancio preventivo per il triennio 2023-2025](#).

² ["Linee generali di indirizzo per la programmazione delle università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati"](#), emanate dal MUR con il D.M. 289/2021. Il D.M. 289/2021 delinea gli obiettivi di sistema e le relative azioni attorno a cui gli Atenei devono costituire i propri programmi triennali, insieme a un set di indicatori che possono essere scelti autonomamente dagli Atenei, coerentemente alle iniziative progettuali presentate (ovvero è data la possibilità di proporre un indicatore di Ateneo, previa validazione del NdV).

Assicurazione della Qualità

Per l'Ateneo assicurare la qualità significa dotarsi di processi e strumenti per garantire ai propri studenti, al proprio personale, al corpo docente e a tutti i ricercatori un percorso di studio, di ricerca e di lavoro "di qualità".

I valori con i quali l'Ateneo opera per assicurare la qualità sono descritti nel documento delle [Politiche della qualità](#).

Inoltre l'Ateneo:

- condivide gli standard europei definiti dall'ENQA ([Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area 2015](#));
- partecipa al processo di accreditamento periodico definito dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) nelle [linee guida del sistema AVA](#) (Autovalutazione, Valutazione, Accreditamento).

Il [Sistema di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo](#) prevede l'attivazione di un "ciclo" di azioni, che comprende:

- la pianificazione di obiettivi;
- il controllo dei processi che li perseguono;
- la valutazione dei risultati raggiunti e la messa in atto di azioni correttive.

La responsabilità della realizzazione degli obiettivi delle politiche della qualità è dei vertici organizzativi ai diversi livelli: il Rettore per l'Ateneo, i Direttori per i Dipartimenti, i Presidenti di corsi di studio per i corsi di studio.

Il documento "[Il Sistema di Assicurazione della Qualità dell'Università degli Studi di Milano: attori ed Organi](#)" fornisce una rappresentazione di sintesi del Sistema di AQ dell'Ateneo, definendo i ruoli, gli adempimenti e le interrelazioni tra i diversi attori.

La valutazione della [Commissione di Esperti Valutatori](#) (CEV) dell'ANVUR, che ha svolto tra l'8 e il 12 marzo 2021 la visita di accreditamento periodico dell'Ateneo, ha premiato l'Università degli Studi di Milano con il punteggio massimo "A" (giudizio "molto positivo"), con la segnalazione di due "prassi meritorie" a livello di Ateneo, e la conseguente proposta di accreditamento della Sede e di tutti i suoi corsi di studio per la durata massima consentita dalla normativa vigente.

2.1.2. Accessibilità all'amministrazione

L'Università degli Studi di Milano è da sempre attenta all'esigenza di garantire la piena accessibilità, fisica e digitale, ai servizi dell'amministrazione da parte di tutti i cittadini.

L'Ateneo fornisce [servizi agli studenti con disabilità e con DSA](#) che ne garantiscono l'inclusione all'interno della comunità universitaria e li accompagnano per tutta la durata del loro percorso accademico, a partire dall'orientamento alla scelta, il supporto per lo svolgimento dei test di ingresso e l'immatricolazione, fino al conseguimento del titolo.

Inoltre, l'Ateneo si impegna a rendere il proprio sito internet accessibile, ossia fruibile anche da parte di coloro che a causa di disabilità necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

Obiettivi di accessibilità dell'amministrazione

Servizi per gli studenti disabili e con DSA

V. obiettivi di performance organizzativa di Ateneo 2022-24:

- [obiettivo DID_2](#) - Sostenere il percorso di apprendimento degli studenti al fine di incrementare la regolarità e garantire il diritto allo studio (indicatori i_DID_2c e i_DID_2d);
- [obiettivo OSD_2](#) - UniMi per l'inclusività e la parità dei diritti (indicatori i_OSD_2a e i_OSD_2b).

Accessibilità degli strumenti informatici

V. [obiettivi di accessibilità](#) dei soggetti disabili agli strumenti informatici (AGID – Agenzia per l'Italia Digitale).

2.1.3. Procedure da semplificare e reingegnerizzare

Come riportato nel Piano Triennale per l'Informatica di Ateneo 22-24, l'Università degli Studi di Milano riconosce nell'ICT lo strumento per affrontare le sfide dei prossimi anni, agendo anche sulla spinta delle innovazioni introdotte durante il periodo pandemico. È anche attraverso l'ottimizzazione di processi e il diffuso utilizzo della tecnologia, accompagnati da moderne tecniche e buone pratiche di cybersecurity, che potranno essere realizzati gli obiettivi di qualità e di miglioramento continuo che l'Ateneo nel suo Piano Triennale si pone.

L'Ateneo intende portare avanti con priorità una serie di azioni orientate a:

- dare valore alla didattica per rispondere alle nuove sfide della società, del lavoro e della tecnologia;
- sviluppare ricerca della più elevata qualità internazionale;
- contribuire allo sviluppo della democrazia e del benessere attraverso il trasferimento dei risultati della ricerca e la massimizzazione del loro impatto sulla società;
- promuovere la responsabilità, la sostenibilità ambientale, economica e sociale, e assicurazione della qualità.

Quindi relativamente agli aspetti tecnologici e informatici persegue i seguenti obiettivi:

- aumentare il numero e la qualità dei servizi offerti, con particolare attenzione agli aspetti dell'accessibilità;
- aumentare l'adozione delle piattaforme abilitanti ed i servizi offerti per loro tramite;
- migliorare l'offerta dei servizi di connettività;
- fornire servizi sempre più interoperabili;
- proseguire con l'opera di dematerializzazione dei processi già in atto;
- aumentare la Cyber Security Awareness nella PA;
- aumentare il livello delle competenze digitali dei propri dipendenti e studenti e
- continuare la formazione specifica e la partecipazione a corsi di aggiornamento e a community dedicate al tema del digitale per l'RTD e per il suo Ufficio.

Le modalità per perseguire gli obiettivi sopra esposti si articolano in azioni differenti. In particolar modo, per ciò che riguarda la semplificazione e la reingegnerizzazione, si procederà puntando sull'utilizzo di piattaforme nazionali quali APP IO, SPID e CIO e sull'applicazione di una piattaforma BPM che possa gestire sia i processi interni che quelli esterni.

App IO

L'App IO è uno strumento su cui le azioni governative di semplificazione e digitalizzazione puntano molto. Attraverso una diffusione capillare, infatti, permette di raggiungere una notevole quantità di cittadini in maniera semplice; la modalità di utilizzo più semplice è senz'altro quella dell'invio di notifiche, ma PagoPA, la società privata a partecipazione pubblica che ne cura lo sviluppo, ha anticipato una roadmap che prevede l'implementazione di funzionalità innovative quali la firma digitale one-shot. Per questo motivo l'Ateneo ne terrà monitorata l'evoluzione e si è impegnata in tal senso con l'obiettivo sotto riportato, all'interno del Piano Triennale per l'Informatica di Ateneo 22-24.

Titolo	Obiettivo 3.2 - CAP3.PA.LA21
Descrizione di dettaglio	Le PA aderenti a PagoPA e App IO assicurano per entrambe le piattaforme l'attivazione di nuovi servizi in linea con i target e secondo le modalità attuative definite nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).
Tempistiche di realizzazione e deadline	L'Ateneo valuterà alcuni potenziali servizi di notifica su App IO che potrebbero avere un valore aggiunto per gli studenti come: <ul style="list-style-type: none"> ▪ libretto, avvisa ogni volta che un docente registra un verbale d'esame; ▪ tasse, servizio che consente di ricevere le comunicazioni relative alle tasse e ai contributi universitari (e.g., scadenze e ricevute); ▪ titoli, notifica di emissione dei titoli (master, dottorati e diplomi); ▪ documenti PTA, servizio che consente la ricezione di comunicazioni dall'Ateneo: Cedolini, Liquidazioni Missioni, CU Dipendenti. In considerazione delle dimensioni internazionali dell'Ateneo, qualsiasi servizio di notifica attivato su App IO potrà essere solamente "App IO also" e non "App IO only". Per ciò che riguarda PagoPA l'integrazione è sostanzialmente completa. L'Ateneo monitorerà le novità normative e tecnologiche che interverranno nel triennio.
Strutture responsabili e attori coinvolti	Direzione ICT
Capitolo di spesa/Fonte di finanziamento	Budget di Ateneo Finanziamenti specifici

SPID e CIE

SPID e CIE sono i due strumenti messi a disposizione da AGID per permettere l'identificazione univoca e sicura di un cittadino. L'implementazione di questi metodi di autenticazione ha visto una serie di rallentamenti in Ateneo, anche se intorno alla metà di dicembre 2022 sono stati finalmente rilasciati i primi servizi con integrazione SPID. Per la natura stessa dell'utenza di un Ateneo, nessun servizio potrà mai essere offerto esclusivamente attraverso SPID o CIE, avendo spesso a che fare con studenti, docenti o Enti stranieri. Certamente l'integrazione di SPID e CIE in un meccanismo analogo riconosciuto a livello europeo – eIDAS – costituirà un buon passo avanti, ma poiché molti studenti provengono dalla Cina, dall'India o dal Medio Oriente non si prevedono le condizioni per una scelta netta.

La semplificazione introdotta dall'utilizzo di SPID e CIE, in ogni caso, è significativa e riguarda una grande percentuale di soggetti con cui l'Ateneo ha a che fare, quindi la loro implementazione rimane prioritaria. In tal senso, all'interno del Piano Triennale per l'Informatica di Ateneo 22-24 è stato previsto il seguente obiettivo.

Titolo	Obiettivo 3.2 - CAP3.PA.LA07
Descrizione di dettaglio	Le PA e i gestori di pubblici servizi proseguono il percorso di adesione a SPID e CIE e dismettono le altre modalità di autenticazione associate ai propri servizi online
Tempistiche di realizzazione e deadline	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nel corso del 2022 è stata ottenuta da AgID la certificazione del connettore SPID al sistema di autenticazione di Ateneo. Nella seconda parte dell'anno verranno messe in esercizio le prime integrazioni. ▪ In base ai chiarimenti ricevuti dal Ministero sono stati implementati meccanismi di SPID only per alcuni servizi prevedendo modalità alternative per le eccezioni (studenti internazionali o minorenni) o per l'utilizzo di servizi internazionali come Education Roaming (eduroam). Per tutti gli altri servizi è stata mantenuta la modalità "SPID also". ▪ 2023: Si prevede di estendere la modalità "SPID also" a ulteriori servizi mantenendo e migliorando la qualità della tecnologia in uso. ▪ 2024: Si prevede di affiancare all'autenticazione SPID l'autenticazione CIE. Saranno inoltre monitorate le evoluzioni a livello europeo per l'eventuale integrazione con gateway EIDAS.
Strutture responsabili e attori coinvolti	Direzione ICT
Capitolo di spesa/Fonte di finanziamento	Budget di Ateneo Finanziamenti esterni

BPM

L'introduzione di un software BPM (Business Process Management) è stata individuata da tempo come indispensabile per razionalizzare e semplificare la gestione di processi interni ed esterni di Ateneo.

Attualmente in Ateneo sono presenti due soluzioni che soddisfano parzialmente le esigenze di semplificazione e digitalizzazione:

- un applicativo attraverso cui si possono facilmente digitalizzare moduli cartacei, che nel tempo è stato integrato con il sistema di firma digitale attualmente presente in Ateneo. Questo sistema mostra delle carenze in termini di flessibilità e soprattutto di gestione dei processi, di cui presenta solo funzioni molto semplificate;
- un applicativo con cui si riesce con facilità ad impostare gestioni di processo anche piuttosto complesse; in questo caso non è ancora stata implementata l'integrazione con la firma digitale.

Nel corso del prossimo biennio sarà necessario effettuare una scelta tra questi due applicativi e procedere con l'utilizzo su vasta scala di uno dei due – opportunamente completato nelle sue lacune – per accelerare la digitalizzazione dei processi di Ateneo.

L'introduzione di un software BPM è citata come obiettivo anche nel Piano Triennale per l'Informatica di Ateneo 22-24, nel capitolo *Governare la trasformazione digitale*, anche se non ha un indicatore specifico dedicato:

Obiettivi	
Obiettivi rispetto alla specifica componente	<p>L'Ateneo si pone obiettivi in linea con quanto previsto dal PT di AgID nel cercare di migliorare continuamente i processi che portino alla trasformazione digitale tenendo conto di un ruolo sempre più rilevante del RTD. Al fine di rendere questi obiettivi realizzabili l'adozione di formati standard di redazione del piano è stato un elemento centrale. Tutti questi obiettivi sono in linea quindi con l'OB.8.1 - Migliorare i processi di trasformazione digitale della PA. Gli obiettivi che l'Ateneo si pone per governare la trasformazione digitale si concentrano nell'introduzione di alcuni elementi fondamentali:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'introduzione di un software BPM. ▪ L'introduzione di una piattaforma per l'integrazione di interfacce di programmazione di applicazioni e servizi Web localmente e attraverso Internet. ▪ Rafforzamento dei concetti legati al digital workplace, con la convergenza dei servizi di fonia, collaboration e rete. ▪ Prosecuzione del progetto UniSID, che prevede il consolidamento del Servizio con l'applicazione di un modello tecnologico condiviso ai 31 Dipartimenti dell'Ateneo e che nel 2022 arriverà a coprirne oltre una decina.

Procedure in corso di digitalizzazione e semplificazione

Oltre a quanto sopra esposto, l'azione di semplificazione e digitalizzazione si concentrerà su una serie di ambiti più specifici, di cui può essere utile riportare qualche esempio.

- **Missioni:** la gestione delle missioni per un Ateneo è un processo cruciale, che ha assunto ancora maggiore importanza nell'ambito del PNRR. Il completamento della digitalizzazione del relativo processo passa anche attraverso elementi non direttamente dipendenti dalla volontà dell'Ateneo stesso, come ad esempio la dematerializzazione dei giustificativi di spesa, ma l'obiettivo resta quello di semplificare e dematerializzare il più possibile il processo, a partire dalla richiesta fino alla rendicontazione finale.
- **Timbrature:** diverse sedi di Ateneo non possono essere dotate di timbratrici fisiche, per ragioni di opportunità o tecniche. Si procederà quindi con l'adozione di un sistema di timbratura totalmente dematerializzato, appoggiato su una app, che permetta di gestire queste situazioni particolari.
- **Servizi agli studenti e ai futuri studenti:** oltre alle già citate integrazioni con SPID e CIE, è in previsione una rivisitazione di tutto il sistema informatizzato a supporto della didattica e delle Segreterie, che tra i vari benefici porterà anche una serie di impatti positivi sui servizi offerti agli studenti e ai futuri studenti in termini di digitalizzazione e semplificazione.

2.1.4. Obiettivi di Valore Pubblico

L'Ateneo, tramite la sua azione, contribuisce alla creazione di **Valore Pubblico**, ossia al miglioramento del livello di benessere sociale, economico e culturale degli stakeholder e, più in generale, della Società. Le strategie per la creazione di Valore Pubblico, desumibili dal PS 2022-24, sono riportate nella tabella che segue.

Aree strategiche (PS 2022-24)	Strategie e azioni per la creazione di Valore Pubblico
1 – Internazionalizzazione	L'Ateneo intende promuovere la creazione di un'area internazionale della formazione e della ricerca, coerentemente con la sua appartenenza alla LERU e a numerose altre reti internazionali, tra cui l'Alleanza 4EU+. Ci si propone dunque di realizzare un nuovo tipo di mobilità più integrata e consapevole, con il riconoscimento automatico dei crediti acquisiti e delle attività di tirocinio e di tesi, oltre che di implementare il carattere internazionale dei corsi di dottorato attraverso lo sviluppo di reti e di specifici accordi bilaterali che promuovano la mobilità per studio e ricerca dei dottorandi.
2 – Didattica e servizi agli studenti	L'Ateneo intende migliorare ulteriormente l'allineamento dell'offerta formativa con i bisogni del contesto economico e lavorativo, oggetto di profondi cambiamenti, accelerati dalla pandemia da Covid-19. L'Ateneo intende, ad esempio, consolidare e rendere sistematica la consultazione delle organizzazioni rappresentative del mondo della produzione, dei servizi e delle professioni; integrare l'offerta formativa con corsi di studio professionalizzanti; promuovere azioni atte ad accrescere le competenze degli studenti su tematiche con valenza trasversale e multidisciplinare (soft skills); favorire lo sviluppo di abilità di apprendimento, attraverso un processo di modernizzazione dei metodi didattici.
3 – Ricerca; 6 – Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	Per utilizzare al meglio le grandi opportunità offerte dal PNR 2021-2027 e dal PNRR – Next Generation Italia, l'Ateneo intende rafforzare il legame tra ricerca scientifica, formazione dottorale e settore economico-sociale . In particolare, per rispondere positivamente all'obiettivo di creare e rafforzare gli "ecosistemi dell'innovazione" come luoghi di contaminazione e collaborazione fra Università e Istituzioni per l'alta formazione sulla base delle vocazioni territoriali (investimento M4C2.1.5 del PNRR), l'Ateneo intende aumentare il numero delle borse di dottorato finanziate dall'esterno, implementando il contatto con i portatori di interesse del territorio e rafforzando il legame tra la formazione dottorale e le esigenze delle imprese.
4 – Terza Missione	La Terza Missione costituisce oggi una dimensione importante del ruolo dell'Università e del suo impatto sociale ed economico: in quest'ambito risulta fondamentale stabilire un collegamento dinamico e bidirezionale con tutti i portatori di interesse del territorio, con i quali attuare progetti in co-sviluppo altamente integrati fin dal loro inizio e permettendo così la valorizzazione, anche in chiave economica, dei risultati della Ricerca . Questa sinergia strutturale potrà essere realizzata non soltanto supportando il processo di valorizzazione dei brevetti e promuovendo la creazione di nuove imprese a elevato contenuto di conoscenza, ma anche introducendo attività di "matching" fra le competenze dell'Ateneo e le necessità dei sistemi economici locali e nazionali.
5 – Salute e assistenza	L'Ateneo intende perseguire il miglioramento continuo della qualità della didattica dei Corsi di laurea e dei Corsi post-laurea dell'area medica , anche consolidando i rapporti istituzionali con Regione Lombardia e con le varie strutture sanitarie (pubbliche o private) già coinvolte nelle reti formative. Inoltre, accanto al profondo cambiamento a cui saranno soggetti i corsi di laurea in Medicina e Chirurgia per tener conto dei mutati bisogni sanitari e delle nuove conoscenze, dell'attività didattica innovativa e dell'attività professionalizzante innovativa, si intende completare il processo di ottimizzazione della qualità della formazione dei Corsi di Laurea delle Professioni Sanitarie per cui l'Ateneo è un punto di riferimento importante a livello sia regionale che nazionale.
7 – Un Ateneo tripolare, sostenibile e a misura di studente	Nella realizzazione del nuovo Ateneo tripolare si intende dedicare grande attenzione anche al tema della sostenibilità ambientale: UniMi si propone, pertanto, di intraprendere una profonda rigenerazione dei sistemi edilizi e impiantistici ritenuti funzionali alle esigenze dell'Ateneo mediante un programma di ristrutturazione, restauro e riqualificazione energetica delle sedi storiche site nel centro di Milano, secondo i più moderni parametri funzionali, energetici e di sostenibilità ambientale, economica e sociale, al fine di ottimizzare i processi gestionali e manutentivi del patrimonio immobiliare disponibile.
8 – Organizzazione, servizi e diritti	L'Ateneo intende fare un ulteriore sforzo nella direzione di servizi rivolti agli studenti che siano maggiormente fruibili e calibrati in funzione dell'utenza , oltre che efficaci, moderni e accattivanti, ed erogati sia in presenza che a distanza. Si tratta dunque di progettare un restyling complessivo delle modalità di erogazione dei servizi in linea con lo sforzo di innovazione che l'Ateneo sta mettendo in campo, nonché l'implementazione di nuove modalità comunicative per rendere partecipi gli studenti, le aziende, il territorio e la stampa degli importanti sviluppi strategici nel campo dei servizi che UniMi intende promuovere.

Sulla base delle strategie per la creazione di Valore Pubblico, l'Ateneo ha identificato, a partire dal presente PIAO, **7 obiettivi di Valore Pubblico** e **8 indicatori di impatto**. Gli obiettivi di Valore Pubblico affiancano gli obiettivi del PS: mentre gli obiettivi del PS sono funzionali a misurare lo stato di realizzazione delle strategie dell'Ateneo, gli obiettivi di Valore Pubblico servono a misurare e monitorare il Valore Pubblico creato.

Gli indicatori di impatto sono stati definiti a partire dai dati disponibili in banche dati esterne, per permettere il confronto delle performance con i principali benchmark. Gli obiettivi di Valore Pubblico sono per natura pluriennali, per questo è stato impostato un target al 2025. La definizione dei target degli indicatori ha tenuto conto dell'andamento dei dati degli ultimi anni, del confronto con benchmark e del contesto interno ed esterno (per dettagli, v. allegato 1). La percentuale di crescita annua prevista (CAGR³) tra il dato di baseline e il target 2025 costituisce il parametro che verrà utilizzato per il monitoraggio annuale degli indicatori di impatto (v. [Sezione 4. Monitoraggio](#)).

Legenda degli obiettivi di Valore Pubblico

Area strategica:

1-INT	1 – Internazionalizzazione
2-DID	2 – Didattica e servizi agli studenti
3-RIC	3 – Ricerca
4-TM	4 – Terza Missione
5-SAN	5 – Salute e assistenza
6-PNRR	6 – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
7-SOST	7 – Un Ateneo tripolare, sostenibile e a misura di studente
8-OSD	8 – Organizzazione, servizi e diritti

Valore pubblico:

EC	Benessere economico
SOC	Benessere sociale
CULT	Crescita culturale
AMB	Benessere ambientale
SAN	Benessere sanitario

Cod. VP:

1.1.	Codice dell'obiettivo di Valore Pubblico
------	--

SDG:



Stakeholder principali:

STU	Studenti/Studentesse e famiglie
DOC	Docenti
TAB	Tecnici, amministrativi, bibliotecari
IST	Istituzioni pubbliche italiane ed estere
RIC	Giovani ricercatori/ricercatrici
LAV	Aziende ed enti datori di lavoro
CdR	Centri di ricerca
TER	Territorio, comunità...

³ "Compound annual growth rate", ossia la percentuale di crescita annua. Il CAGR degli indicatori di Valore Pubblico è riportato in allegato 1.

Obiettivi di Valore Pubblico 2023-2025

Area strategica	SDG	Valore pubblico	Cod. VP	Obiettivo di Valore Pubblico	Stakeholder principali	Indicatore di impatto	Baseline (2021)	Target (2025)	Fonte dei dati
1-INT	4 8	EC SOC CULT	1.1.	Aumentare la mobilità internazionale di studenti e dottorandi	STU DOC LAV RIC CdR IST	1.1.1. Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	10,8%	13,0%	ANS
						1.1.2. Proporzioni di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	33,7%	42,0%	ANS-post laurea
2-DID	4 8	EC CULT	2.1.	Migliorare l'efficacia della laurea nel lavoro svolto	STU DOC RIC LAV	2.1.1. Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) a un anno dal conseguimento del titolo che ritengono la laurea efficace nel lavoro svolto	L: 75,2% LM: 88,5% LMCU: 97,5%	L: 82,0% LM: 90,5% LMCU: 97,5%	AlmaLaurea
3-RIC 6-PNRR	4 8 9	EC	3.1.	Rafforzare il legame tra formazione dottorale ed esigenze di imprese, aziende e altri portatori di interesse del territorio	STU DOC LAV RIC CdR	3.1.1. Percentuale di dottori di ricerca che lavorano nel settore privato e non profit a un anno dal conseguimento del titolo	40,5%	45,0%	AlmaLaurea
4-TM	8 9	EC	4.1.	Promuovere la valorizzazione e il trasferimento delle conoscenze	DOC TER TAB RIC CdR IST	4.1.1. Proporzioni di proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico rispetto al numero di professori e ricercatori	€ 5.381	€ 6.000	Bilancio di Ateneo; MUR
5-SAN	3 4	SAN CULT	5.1.	Migliorare la qualità della didattica dei corsi dell'area medica	STU DOC LAV IST RIC	5.1.1. Percentuale di laureati (L; LM; LMCU) complessivamente soddisfatti del corso di laurea (solo corsi dell'area medica)	86,0%	88,0%	AlmaLaurea
7-SOST	4 8 9 11 12	EC SOC AMB	6.1.	Migliorare la soddisfazione degli studenti per gli spazi dell'Ateneo	STU DOC RIC TAB	6.1.1. Percentuale di valutazioni positive dei laureati per gli spazi (aule, postazioni informatiche, attrezzature per altre attività didattiche, spazi per lo studio individuale)	68,2%	71,5%	AlmaLaurea
8-OSD	4	SOC	7.1.	Migliorare la soddisfazione degli studenti per i servizi dell'Ateneo	STU DOC RIC TAB	7.1.1. Percentuale di laureati soddisfatti dei servizi (servizi di orientamento allo studio post-laurea, di sostegno alla ricerca del lavoro, delle segreterie studenti, dei servizi di biblioteca)	67,5%	70,3%	AlmaLaurea

2.2. Performance

La **performance** è il contributo che un'organizzazione (performance organizzativa) o un individuo (performance individuale) apportano al raggiungimento della mission, degli obiettivi strategici ed operativi e della qualità dei servizi erogati dall'Ente.

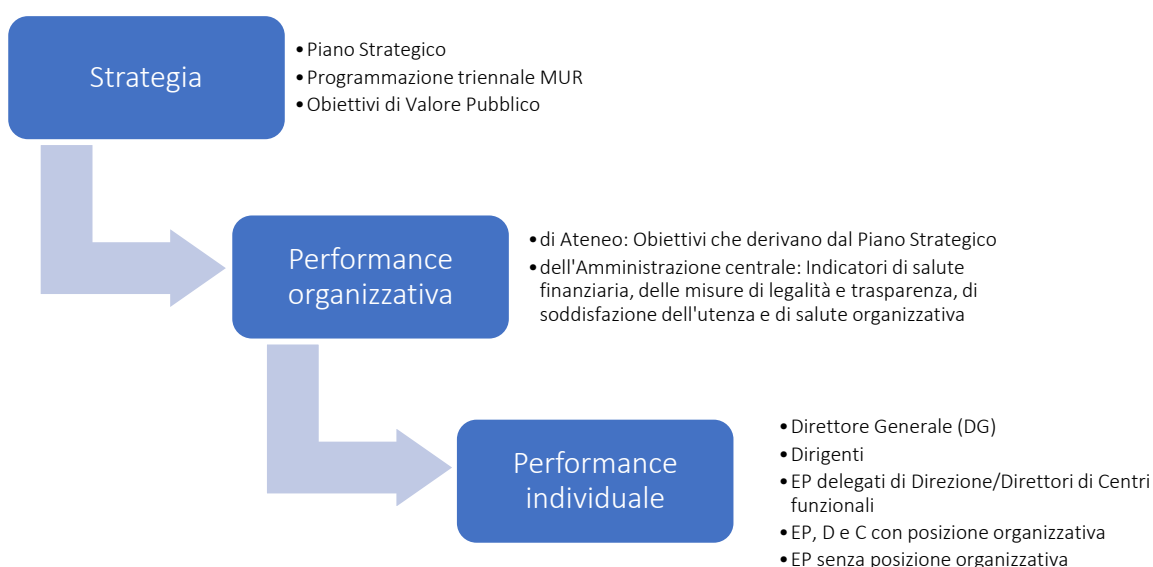
[Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023 \(SMVP\)](#) costituisce l'impianto metodologico di riferimento per il corretto svolgimento del ciclo della performance e definisce le fasi, i ruoli e le responsabilità delle strutture organizzative e individuali coinvolte.

La performance di UniMi si compone delle seguenti dimensioni:

Dimensione	Sottodimensione
Performance organizzativa	Performance organizzativa di Ateneo È definita all'interno del PIAO e comprende gli obiettivi del Piano Strategico.
	Performance organizzativa dell'Amministrazione centrale È definita all'interno del PIAO e considera indicatori relativi alla "salute dell'ente" (finanziaria, soddisfazione dell'utenza, trasparenza e anticorruzione). Dal 2023 è stato incluso un indicatore di salute organizzativa (dati tratti dal questionario sul benessere organizzativo del PTAB).
Performance individuale	Obiettivi operativi individuali e/o di gruppo Sono i risultati individuali attesi verso i quali indirizzare le attività e coordinare le risorse.
	Comportamenti organizzativi Sono le modalità di interazione e azione di individui e gruppi all'interno di un'organizzazione e con l'esterno.

Il **raccordo tra la pianificazione strategica e la pianificazione operativa** favorisce l'attuazione del Piano Strategico attraverso un processo a cascata che investe e responsabilizza le figure dell'Amministrazione nella realizzazione degli obiettivi annuali realmente attuativi delle strategie di Ateneo.

Albero della performance



Parimenti, l'Ateneo ha avviato un processo di [integrazione tra pianificazione strategica e programmazione economica](#), attraverso il raccordo tra le azioni strumentali al conseguimento degli obiettivi e le risorse economiche da allocare alle strutture amministrative ai fini dell'attuazione degli interventi.






In un'ottica di graduale integrazione degli obiettivi di Valore Pubblico nel SMVP, nel biennio 2023-2024 non è previsto il collegamento tra la valutazione degli obiettivi di Valore Pubblico e la valorizzazione della premialità.

2.2.1. Performance organizzativa di Ateneo

Di seguito si riportano gli obiettivi di performance organizzativa di Ateneo che derivano dal Piano Strategico. Gli obiettivi strumentali al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico sono contrassegnati con il corrispondente codice dell'obiettivo di Valore Pubblico.

Alla luce dell'attuale crisi energetica internazionale, l'Ateneo ha intenzione di incrementare gli sforzi legati al risparmio e all'efficientamento energetico. A questo proposito, la performance organizzativa di Ateneo comprende un obiettivo legato all'efficientamento energetico delle proprie sedi (v. [obiettivo SOST 3](#)).

Legenda degli obiettivi di performance organizzativa di Ateneo

Area strategica:	Riferimenti al ciclo dell'anno precedente:																
<table border="0"> <tr><td>1-INT</td><td>1 - Internazionalizzazione</td></tr> <tr><td>2-DID</td><td>2 – Didattica e servizi agli studenti</td></tr> <tr><td>3-RIC</td><td>3 - Ricerca</td></tr> <tr><td>4-TM</td><td>4 - Terza Missione</td></tr> <tr><td>5-SAN</td><td>5 - Salute e assistenza</td></tr> <tr><td>6-PNRR</td><td>6 – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza</td></tr> <tr><td>7-SOST</td><td>7 – Un Ateneo tripolare, sostenibile e a misura di studente</td></tr> <tr><td>8-OSD</td><td>8 – Organizzazione, servizi e diritti</td></tr> </table>	1-INT	1 - Internazionalizzazione	2-DID	2 – Didattica e servizi agli studenti	3-RIC	3 - Ricerca	4-TM	4 - Terza Missione	5-SAN	5 - Salute e assistenza	6-PNRR	6 – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	7-SOST	7 – Un Ateneo tripolare, sostenibile e a misura di studente	8-OSD	8 – Organizzazione, servizi e diritti	 Obiettivo/target riportato dal ciclo dell'anno precedente in quanto il target non è stato raggiunto
1-INT	1 - Internazionalizzazione																
2-DID	2 – Didattica e servizi agli studenti																
3-RIC	3 - Ricerca																
4-TM	4 - Terza Missione																
5-SAN	5 - Salute e assistenza																
6-PNRR	6 – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza																
7-SOST	7 – Un Ateneo tripolare, sostenibile e a misura di studente																
8-OSD	8 – Organizzazione, servizi e diritti																
Stakeholder principali:	Cod. VP (Collegamento con il Valore Pubblico):																
<table border="0"> <tr><td>STU</td><td>Studenti/Studentesse e famiglie</td></tr> <tr><td>DOC</td><td>Docenti</td></tr> <tr><td>TAB</td><td>Tecnici, amministrativi, bibliotecari</td></tr> <tr><td>IST</td><td>Istituzioni pubbliche italiane ed estere</td></tr> <tr><td>RIC</td><td>Giovani ricercatori/ricercatrici</td></tr> <tr><td>LAV</td><td>Aziende ed enti datori di lavoro</td></tr> <tr><td>CdR</td><td>Centri di ricerca</td></tr> <tr><td>TER</td><td>Territorio, comunità...</td></tr> </table>	STU	Studenti/Studentesse e famiglie	DOC	Docenti	TAB	Tecnici, amministrativi, bibliotecari	IST	Istituzioni pubbliche italiane ed estere	RIC	Giovani ricercatori/ricercatrici	LAV	Aziende ed enti datori di lavoro	CdR	Centri di ricerca	TER	Territorio, comunità...	 Codice dell'obiettivo di Valore Pubblico di riferimento (v. tabella degli obiettivi di Valore Pubblico)
STU	Studenti/Studentesse e famiglie																
DOC	Docenti																
TAB	Tecnici, amministrativi, bibliotecari																
IST	Istituzioni pubbliche italiane ed estere																
RIC	Giovani ricercatori/ricercatrici																
LAV	Aziende ed enti datori di lavoro																
CdR	Centri di ricerca																
TER	Territorio, comunità...																
	Modifica di indicatori/target previsti dal PS 2022-24:																
	 Descrizione indicatore modificata / Target ricalcolato  Target rivisto in senso migliorativo  Target rivisto in senso peggiorativo (in nota vengono spiegate le motivazioni della modifica)																
	Queste modifiche, conseguenti ai monitoraggi intermedi degli indicatori, comportano un aggiornamento del PS 2022-24. In particolare, alcuni target 2023 e 2024 sono stati rimodulati in considerazione delle problematiche connesse all'aumento nel 2022 del costo delle opere edilizie. Altri target sono stati rivisti in senso migliorativo in considerazione dell'andamento positivo dei dati registrato nel 2022.																

Nota metodologica degli obiettivi di performance organizzativa di Ateneo

Nella tabella che segue vengono definiti, per ciascuna area strategica, gli obiettivi del Piano Strategico, gli indicatori di risultato, i valori di baseline e i target annuali. Non sono riportati gli obiettivi/indicatori i cui target, definiti nel Piano Strategico, sono già stati raggiunti nel 2022. Gli indicatori fanno riferimento a numeri, percentuali o azioni da svolgere (in questo caso il target è "SI").

Ad ogni indicatore corrisponde per il 2023 un peso percentuale (che servirà, in sede di misurazione e valutazione, a determinare il punteggio complessivo di valutazione della performance organizzativa) e viene associata la struttura di riferimento dell'Amministrazione, che fornisce anche i dati di baseline e dei target. Ogni area strategica ha lo stesso peso % e gli obiettivi di ciascuna area hanno lo stesso peso %.

Qualora il target 2023 non fosse presente o fosse pari a zero, è stato individuato un cronoprogramma delle azioni per permettere comunque, a consuntivo, la valutazione dello stato di avanzamento dell'obiettivo per il 2023. I cronoprogrammi sono riportati, se del caso, in nota ai target 2023. Ad ogni azione del cronoprogramma è associata una percentuale corrispondente alla quota di punteggio di valutazione che verrà assegnata a consuntivo.

Esempio

Cronoprogramma 2023:

1. Rilevazione fabbisogni (questionario studenti) = 50%;
2. Azioni di sensibilizzazione (convegno di apertura e seminari per docenti e studenti) = 100%.

Interpretazione: Se nel 2023 verrà effettuata solo l'azione n. 1 prevista dal cronoprogramma, il punteggio di valutazione assegnato all'obiettivo sarà pari al 50% del punteggio assegnabile. Se verrà effettuata anche l'azione 2, il punteggio sarà pari al 100%. Se nessuna delle due azioni verrà conclusa, il punteggio sarà pari allo 0%.

La valutazione della performance organizzativa di Ateneo sarà proporzionata al grado di raggiungimento dei target 2023 come previsto dal SMVP 2023.

Obiettivi di performance organizzativa di Ateneo

Area strategica	Cod. VP	Obiettivo di performance organizzativa di Ateneo	Stakeholder principali	Indicatore	Baseline (a.a. / a.s.)	Target 2022 ⁴	Target 2023	Target 2024	Peso % 2023	Strutture responsabili ^(a)
1-INT		INT_1 - Un Ateneo internazionale attrattivo	STU DOC IST LAV	i_INT_1 - Numero dei corsi di studio che attribuiscono agli studenti stranieri iscritti o in mobilità 3 CFU per la lingua italiana al conseguimento del livello A2 (o superiore)	7 (2020/21)	12	15	15	2,50%	SLAM
1-INT		INT_2 - Un Ateneo aperto alle esperienze di studio e di ricerca internazionali	DOC RIC CdR	i_INT_2 - Rapporto professori e ricercatori in visita rispetto al totale dei docenti	0,044 (2020/21)	0,055	0,061	0,061	2,50%	DF
1-INT	1.1.	INT_3 - Internazionalizzazione dei corsi di dottorato	DOC RIC CdR	i_INT_3 - Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	0,298 (2020)	0,366	0,4	0,4	2,50%	DF
1-INT	1.1.	INT_4 - Verso una Università europea	STU DOC IST LAV	i_INT_4 - Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale"	0,016 (2020)	0,019	0,02	0,02	2,50%	DF
1-INT	1.1.	INT_5 - Un'internazionalizzazione di Qualità	STU DOC TAB RIC	i_INT_5 - Numero di documenti di linee guida del PQA aggiornati con attenzione a indicazioni specifiche in chiave di internazionalizzazione	0 (2021)	2	8		2,50%	PAQVPOS
2-DID	2.1.	DID_1 - Allineare l'offerta formativa alle sfide attuali	STU DOC RIC LAV	i_DID_1a - Numero di comitati di indirizzo costituiti nei corsi di studio finalizzati a rendere sistematica la consultazione del mondo del lavoro	43 (2020/21)	55	70	70	1,56%	DF
				i_DID_1b - Numero di corsi di laurea professionalizzante secondo il DM 446/2020 nell'ambito della classe P02 – professioni tecniche agrarie, alimentari e forestali	0 (2020/21)	0	1	1	1,56%	BD SUA-CdS
2-DID		DID_2 - Sostenere il percorso di apprendimento degli studenti al fine di incrementare la regolarità e garantire il diritto allo studio	STU DOC RIC LAV	i_DID_2a - Numero di collaborazioni attivate per attività di tutorato in itinere	345 (2020/21)	362	380	397	0,63%	COSP
				i_DID_2b - Numero di iscritti a tempo parziale (Segreterie)	1.703 (2021/22)	1.731	1.760	1.788	0,63%	SSDS
				i_DID_2c - % dell'utenza con DSA e % utenza con disabilità che accedano ai servizi (con redazione di documento personalizzato)	DSA: 70,0% Disabilità: 0,0% (2021)	DSA: 73,3% Disabilità: 30,0%	DSA: 76,7% Disabilità: 60,0%	DSA: 80,0% Disabilità: 90,0%	0,63%	COSP

⁴ Per le note ai target 2022 si veda il [Piano Integrato 2022-2024](#).

Area strategica	Cod. VP	Obiettivo di performance organizzativa di Ateneo	Stakeholder principali	Indicatore	Baseline (a.a. / a.s.)	Target 2022 ⁴	Target 2023	Target 2024	Peso % 2023	Strutture responsabili ^(a)
				i DID_2d - Attivazione dello sportello "fragilità"	-	-	5	Sì (entro il 2024)	0,63%	COSP
				i DID_2e - Numero di componenti della rete dei tutor dedicati agli studenti detenuti	45 (2020/21)	48	85	✘ 110 ⁶	0,63%	DG
2-DID		DID_3 - Potenziare il diritto allo studio - Residenze universitarie	STU	i DID_3 - Posti letto a disposizione degli studenti	1012 (2021)	1.145	1.278	1.412	3,13%	SSDS; ES
2-DID	2.1.	DID_4 - Valorizzare l'insegnamento e sperimentare nuove modalità didattiche student centered	STU DOC RIC LAV	i DID_4 - Costituire una Comunità di pratiche di insegnamento per la condivisione di idee ed esperienze di didattica innovativa	-	-	Sì		3,13%	CTU
3-RIC		RIC_1 - Una ricerca al servizio della società	DOC RIC	i RIC_1 - N. progetti vincitori dell'avviso GSA con finanziamento primo anno e avvio positivo	-	6	6 ⁷		2,08%	SR
3-RIC	3.1.	RIC_2 - Rafforzare le piattaforme di UniMi (UNITECH) per una ricerca di frontiera	DOC RIC CdR	i RIC_2 - Definizione e implementazione di un modello condiviso per la gestione delle UNITECH (Work package 3, TRAIN4EU+)	-	-	Sì ⁸		2,08%	SR
3-RIC	3.1.	RIC_3 - Il Dottorato per la ricerca e la società	DOC IST RIC LAV CdR	i RIC_3 - Numero di borse triennali di dottorato di ricerca sostenute da imprese, aziende e altri portatori di interesse del territorio	57 (2021)	61	65	69	2,08%	DF
3-RIC		RIC_5 - Stimolare una produzione scientifica di qualità elevata	DOC RIC	i RIC_5 - Indicatore R1 dell'algoritmo adottato per la distribuzione dei punti organico: rispetto di due soglie ASN su tre per il proprio ruolo per tutti i ruoli eccetto che per RTDA, RTDB e RU (1 soglia su 3)	90,0% (nov-21)	91,7%	93,3%	95,0%	2,08%	PAQVPOS
3-RIC		RIC_7 - Open Science come modalità privilegiata di pratica della scienza	STU DOC IST RIC CdR TER	i RIC_7a - Numero di pillars implementati sull'open science definiti dalla Commissione Europea	4 (2021)	5	5	6	2,08%	PAQVPOS

⁵ Cronoprogramma 2023: 1. Realizzazione (sulla base dei fabbisogni) di una rete di servizi che veda ampliamento sia delle opportunità interne all'Ateneo (servizi di counseling e metodo di studio), sia esterne (modello a rete – attivazione sperimentale) = 75%; 2. Realizzazione di almeno 2 seminari all'anno per docenti e 2 per studenti = 100%.

⁶ L'andamento, previsto nel 2022, oltre le aspettative di questo indicatore permette di rivedere al rialzo il target 2024 inizialmente definito nel PS 2022-24 (che era pari a 54). Il target 2023 tiene già conto del nuovo target 2024.

⁷ Superamento positivo del check point del primo anno a marzo 2023 dei 6 progetti finanziati avviati.

⁸ Documento disponibile sul sito dell'Ateneo entro dicembre 2023.

Area strategica	Cod. VP	Obiettivo di performance organizzativa di Ateneo	Stakeholder principali	Indicatore	Baseline (a.a. / a.s.)	Target 2022 ⁴	Target 2023	Target 2024	Peso % 2023	Strutture responsabili ^(a)
3-RIC		RIC_8 - I Dipartimenti protagonisti della programmazione e monitoraggio della ricerca	STU DOC RIC	i_RIC_8a - Percentuale di dipartimenti che rispettano le scadenze di aggiornamento e di monitoraggio del Piano triennale	97,0% (2021)	96,8%	96,8%	100,0%	1,04%	PAQVPOS
				i_RIC_8b - Numero di persone incaricate del monitoraggio in ciascun dipartimento	0 (2021)	0	1		1,04%	PAQVPOS
4-TM	4.1.	TM_1 - Università civica	DOC IST RIC	TER i_TM_1 - Numero di iniziative documentate per co-progettazioni finalizzate al public engagement	0 (2021)	7	13	20	2,50%	IVC
4-TM	4.1.	TM_2 - Valorizzazione e trasferimento delle conoscenze	DOC IST RIC	CdR TER i_TM_2 - Numero assoluto di brevetti con rapporto di ricerca positivo	23 (2021)	30	37	43	2,50%	IVC
4-TM	4.1.	TM_3 - Dialogare con il contesto economico e sociale	STU DOC IST	RIC TER i_TM_3 - Percentuale di corsi di perfezionamento e di formazione permanente e continua in convenzione con soggetti esterni	9,7% (2020/21)	13,3%	16,7%	20,0%	2,50%	DF
4-TM		TM_4 - Rafforzare la tutela, la valorizzazione e la fruibilità del patrimonio culturale	TER	i_TM_4 - Numero di accessi ai musei (on line e on site)	168.454 (Media 2018-2020)	179.684	190.915	202.145	2,50%	IVC
4-TM		TM_5 - Promuovere il ruolo dell'Osservatorio di Ateneo sulla violenza contro le donne	IST TER	i_TM_5 - Numero di convenzioni stipulate con enti pubblici/privati e centri antiviolenza	1 (2021)	2	4	5	2,50%	IVC
5-SAN	5.1.	SAN_1 - Potenziamento del corso di laurea in Medicina e Chirurgia in inglese	STU DOC IST	LAV i_SAN_1 - Percentuale di CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari sul totale dei CFU conseguiti dagli studenti entro la durata normale del corso ⁹	2,93% (Media 2018-2020)	3,08%	3,22%	3,37%	2,50%	Settore Se.Fa Area Medico-Sanitaria
5-SAN	5.1.	SAN_2 - Reingegnerizzazione dei corsi di laurea in Medicina e Chirurgia in italiano	STU DOC LAV	i_SAN_2 - % dei corsi integrati che offrono didattica innovativa in modalità diverse (numero dei corsi integrati che offrono didattica innovativa in modalità diverse/numero dei corsi integrati)	N.D. (rilevabile da dicembre 2022)	N.D. (rilevabile da dicembre 2022)	N.D. ¹⁰	70,0%	2,50%	Settore Se.Fa Area Medico-Sanitaria

⁹ Il nuovo indicatore rappresenta meglio la performance del CdS in lingua inglese (indicatore precedente: "Numero di CFU acquisiti all'estero dagli iscritti a IMS"). Baseline e target sono stati modificati ma mantengono valori proporzionali rispetto ai precedenti. La modifica è stata presentata al Nucleo di Valutazione e al CdA nella Relazione sul monitoraggio della performance nel luglio 2022.

¹⁰ Cronoprogramma 2023: 1. Avvio attività raccolta dati = 50%; 2. Valutazione/analisi preliminare dei dati raccolti = 100%.

Area strategica	Cod. VP	Obiettivo di performance organizzativa di Ateneo	Stakeholder principali	Indicatore	Baseline (a.a. / a.s.)	Target 2022 ⁴	Target 2023	Target 2024	Peso % 2023	Strutture responsabili ^(a)
5-SAN	5.1.	SAN_3 - Corso di laurea in Odontoiatria come punto di formazione di odontoiatri pronti ad entrare nel mondo del lavoro e istituzione della nuova sede per il Corso di laurea di odontoiatria	STU DOC LAV	i_SAN_3 - % di studenti del 6° anno che otterranno il numero minimo di prestazioni certificate (Numero di studenti con numero minimo di prestazioni certificate / n° di studenti del 6° anno)	N.D. (rilevabile dal 2023)	N.D. (rilevabile dal 2023)	N.D. (rilevabile dal 2023) ¹¹	70,0%	2,50%	Settore Se.Fa Area Medico-Sanitaria
5-SAN	5.1.	SAN_4 - Corsi di laurea delle Professioni sanitarie: migliorare e razionalizzare la didattica	STU DOC LAV	i_SAN_4 - Numero delle ore erogate da docenti a contratto retribuito	✖ 3.500 ¹² (2020/21)	3.383	3.267	✖ 3.150	2,50%	Settore Se.Fa Area Medico-Sanitaria
5-SAN		SAN_5 - Scuole di specializzazione come punto di formazione di specialisti preparati e pronti a essere inseriti nel mondo lavorativo	STU DOC LAV	i_SAN_5 - Percentuale degli specializzandi che compileranno il libretto online dello studente per certificare le attività cliniche svolte e le competenze acquisite (numero di specializzandi iscritti all'a.a. che compilano il libretto/numero di specializzandi iscritti all'a.a.)	80,0% (2020/21)	85,0%	90,0%	94,0%	2,50%	SSDS; Settore Se.Fa Area Medico-Sanitaria
6-PNRR		PNRR_1 - Amministrazione digitale ed evidence based	TAB IST	i_PNRR_1 - Predisposizione di un Data Warehouse strategico d'Ateneo per l'analisi anche predittiva dei dati a supporto delle decisioni	-	Sì	Sì		12,50%	DG, ICT
7-SOST	6.1.	SOST_1 - Verso il Campus MIND	STU DOC TAB IST RIC TER	i_SOST_1 - "Posa della prima pietra" di MIND	-	-	✖ Sì (Entro terzo trimestre 2023) ¹³		3,13%	ES
7-SOST	6.1.	SOST_2 - La rifunzionalizzazione di Città Studi: dalla programmazione alla progettazione	STU DOC TAB IST RIC TER	i_SOST_2 - Progettazione esecutiva per la rifunzionalizzazione dell'area di Città Studi	-	-	.. ¹⁴	✖ .. ¹⁵	3,13%	ES









¹¹ Cronoprogramma 2023: 1. Avvio attività raccolta dati = 50%; 2. Valutazione/analisi preliminare dei dati raccolti = 100%.

¹² Baseline e target sono stati ricalcolati ritenendo più opportuno comprendere nel computo dell'indicatore solo le ore erogate nei CdS delle professioni sanitarie (escludendo le LMCU e le LM), in quanto più coerente con l'obiettivo strategico. I nuovi target sono stati ricalcolati proporzionalmente rispetto ai target precedenti. La modifica è stata presentata al Nucleo di Valutazione e al CdA nella Relazione sul monitoraggio della performance nel luglio 2022.

¹³ Considerata la complessità del progetto e le problematiche connesse all'aumento del costo delle opere, si è riscontrato un lieve scostamento rispetto alle previsioni che hanno portato a ritardare il target 2023 inizialmente previsto nel Piano Strategico 2022-24 (target precedente: Sì - Entro primo trimestre 2023).

¹⁴ Cronoprogramma 2023: CAMPUS UMANISTICO (Celoria 10): 1. Avvio lavori entro giugno 2023 = 100%; CAMPUS CITTA' STUDI: 1. Predisposizione della documentazione d'appalto per affidamento incarichi professionali di progettazione giugno 2023 = 50%; 2. Pubblicazione appalti di affidamento incarichi professionali di progettazione preliminare (PFTE) dicembre 2023 = 100%.

¹⁵ Anche in questo caso, considerata la complessità del progetto e le problematiche connesse all'aumento del costo delle opere, si è riscontrato un lieve scostamento rispetto alle previsioni che hanno portato a ritardare il target 2024 inizialmente previsto nel Piano Strategico 2022-24 (target precedente: Sì - Entro giugno 2024; nuovo target: Sì - Entro giugno 2025). Nel PIAO 2024-2026 verrà definito un cronoprogramma per le azioni del 2024.

Area strategica	Cod. VP	Obiettivo di performance organizzativa di Ateneo	Stakeholder principali	Indicatore	Baseline (a.a. / a.s.)	Target 2022 ⁴	Target 2023	Target 2024	Peso % 2023	Strutture responsabili ^(a)
7-SOST	6.1.	SOST_3 - La riqualificazione delle sedi storiche in area centro		i_SOST_3a - Approvazione del progetto esecutivo di efficientamento energetico delle sedi di via Festa del Perdono	-	-	 - ¹⁶	 Sì (entro dicembre 2024) ¹⁷	1,56%	ES
				i_SOST_3b - Completamento del programma di realizzazione di aule ad alto livello tecnologico delle Sedi dell'area Centro	-	-	- ¹⁸	Sì (entro settembre 2024)	1,56%	ES; CTU
7-SOST	6.1.	SOST_5 - Lo studente protagonista degli spazi universitari		i_SOST_5a - Numero di nuove prese elettriche installate in posti banco e posti lettura	0 (2021)	1.000	2.000	3.000	1,56%	ES
				i_SOST_5b - Numero di nuovi distributori di acqua installati	0 (2021)	22	 66 ¹⁹		1,56%	ES
8-OSD	7.1.	OSD_1 - Un grande progetto per il sistema dei servizi agli studenti		i_OSD_1 - Elaborazione di un progetto complessivo, strutturale e prospettico, di implementazione dei Servizi	-	-	Sì		4,17%	DG; ICT; SSDS
8-OSD		OSD_2 - UniMi per l'inclusività e la parità dei diritti		i_OSD_2b - Approvazione delle Linee guida di Ateneo sulla disabilità	-	-	Sì		4,17%	COSP
8-OSD		OSD_3 - UniMi per la legalità		i_OSD_3 - Istituzione dell'Osservatorio della Legalità	-	Sì	Sì		4,17%	AI
Totale performance organizzativa di Ateneo									100,0%	

(a) **Strutture amministrative:** AI = Direzione Affari Istituzionali; DF = Direzione Didattica e Formazione; DG = Direzione Generale; ES = Direzione Edilizia e Sostenibilità; ICT = Direzione ICT; IVC = Direzione Innovazione e Valorizzazione delle Conoscenze; PAQVPOS = Direzione Performance, Assicurazione Qualità, Valutazione e Politiche di Open Science; SSDS = Direzione Segreterie Studenti e Diritto allo Studio; SR = Direzione Servizi per la Ricerca; OSRU = Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane; TELA = Direzione Trattamenti Economici e Lavoro Autonomo; COSP = Centro per l'Orientamento allo Studio e alle Professioni; CTU = Centro per l'Innovazione Didattica e le Tecnologie Multimediali; SLAM = Centro Linguistico d'Ateneo.

¹⁶ Cronoprogramma 2023: 1. Predisposizione progetto definitivo giugno 2023 = 40%; 2. Approvazione progetto definitivo novembre = 100%; 3. Predisposizione progetto esecutivo dicembre 2023 = 20%.

¹⁷ Anche in questo caso, considerata la complessità del progetto e le problematiche connesse all'aumento del costo delle opere, si è riscontrato un lieve scostamento rispetto alle previsioni che hanno portato a ritardare il target 2023 inizialmente previsto nel Piano Strategico 2022-24 (target precedente: Sì (Entro dicembre 2023)).

¹⁸ Cronoprogramma 2023: 1. Appalto lavori e forniture primo lotto dicembre 2023 = 50%; 2. Approvazione progettazione secondo lotto dicembre 2023 = 100%.

¹⁹ Si prevede di concludere le azioni relative a questo obiettivo già nel 2023; si rivede quindi al rialzo il target 2023 (target precedente: 44) e si espunge il target 2024 (target precedente: 66).

2.2.2. Performance organizzativa dell'Amministrazione centrale

Obiettivi di performance organizzativa dell'Amministrazione centrale

Ambito di salute dell'Ente	Indicatore	Baseline (a.s.)	Previsione 2023 ^(a)	Target 2023	Peso % 2023	Fonte del dato ^(b)
Salute finanziaria	Indicatore delle spese di personale (IP) ^(c)	64,2% (2021)	69,3%	<80,0%	25,0%	CBPF
	Indicatore delle spese di indebitamento (IDEB) ^(c)	0,0% (2021)	0,0%	0,0%	25,0%	CBPF
Anticorruzione e trasparenza	Grado di trasparenza dell'Amministrazione: rapporto tra la somma dei punteggi conseguiti nell'attestazione del NdV e il totale del punteggio massimo conseguibile ^(d)	100,0% (2022)	/	100,0%	30,0%	AI; PAQVPOS
Customer satisfaction	Rapporto tra utenti che reputano la prestazione dell'Ateneo migliore o uguale rispetto all'anno precedente e il totale degli utenti (questionario GP per DDA, PTAB, studenti) ^(e)	75,6% (2021)	/	>75,6%	10,0%	PAQVPOS
Salute organizzativa	Punteggio medio del questionario di Benessere organizzativo del PTAB (min=1; max=6) ^(f)	3,7 (2021)	/	>3,7	10,0%	PAQVPOS
Totale performance organizzativa dell'Amministrazione centrale					100,0%	

(a) Stanziamento esercizio 2023 (dati del [Bilancio di Previsione 2023](#)).

(b) AI = Direzione Affari Istituzionali; CBPF = Direzione Contabilità, Bilancio e Programmazione Finanziaria; PAQVPOS = Direzione Performance, Assicurazione Qualità, Valutazione e Politiche di Open Science.

(c) Gli indicatori sono computati ai sensi del Decreto Legislativo 49/2012 e delle sue successive modifiche e integrazioni (https://ba.miur.it/publicDocs/Nota_metodologica_indicatori.pdf). I dati di baseline sono quelli ufficiali comunicati dal MUR.

(d) Informazione pubblicata sul portale di Ateneo (<https://www.unimi.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sullamministrazione/organismi-indipendenti-di-valutazione-nuclei-di-valutazione-o-altri-organismi-con-funzioni-analoghe#parid-11363>).

(e) Fonte: indagine Good Practice (aggregazione dati DDA, PTAB, Studenti); risposta alla domanda "In riferimento al supporto erogato nei servizi tecnici e amministrativi [Come reputa la prestazione dell'Ateneo rispetto all'anno precedente?]".

(f) Fonte: indagine Good Practice (Benessere organizzativo). Il dato è una media di tutte le risposte date al questionario (min=1; max=6; per alcune domande, se del caso, la scala è stata invertita).

2.2.3. Performance individuale

Il [SMVP 2023](#) prevede la misurazione e valutazione della performance individuale di diverse categorie dell'Amministrazione, su dimensioni e con pesi variabili in considerazione del ruolo ricoperto, come illustrato nella tabella seguente:

Dimensioni di performance	Peso delle singole dimensioni di performance nella valutazione					
	DG	Dirigenti	EP delegati di Direzione/ direttori di Centri funzionali	EP con PO	D-C con PO	EP senza PO
Performance organizzativa di Ateneo	40%	30%				
Performance organizzativa dell'Amministrazione centrale	10%	10%	10%	10%		
Obiettivi operativi individuali	40%	40%	50%	50%	50%	60%
Comportamenti organizzativi	10%	20%	40%	40%	50%	40%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Gli obiettivi individuali del Direttore Generale sono riportati in allegato 2 e gli obiettivi individuali dei Dirigenti e degli EP delegati di Direzione/Direttori di Centro sono riportati in allegato 3.

2.2.4. Piano di Azioni Positive

L'Ateneo ha istituito il [Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni \(CUG\)](#) nel 2014 così come previsto dall'art. 21, Legge 4 novembre 2010, n. 183. A Giugno 2022, l'Ateneo ha proceduto al rinnovo dei componenti del CUG per il triennio 2022-2025.

Negli anni l'Ateneo ha costruito con il CUG un'intensa collaborazione per la programmazione e la realizzazione delle azioni positive e per il contrasto ad ogni genere di discriminazione e di violenza.

Il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e missione precipua di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza della prestazione collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità e di benessere organizzativo, nonché dall'assenza di qualsiasi forma di discriminazione, diretta e indiretta, dovuta a genere, età, disabilità, origine etnica, lingua, opinioni politiche, orientamento sessuale.

I cinque compiti fondamentali del CUG sono:

- favorire le uguaglianze di trattamento e rimuovere le disuguaglianze, per creare condizioni di pari opportunità;
- prevenire discriminazioni dirette o indirette, dovute a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione, lingua;
- contrastare qualsiasi tipo di comportamento aggressivo o vessatorio e ogni forma di violenza morale o psicologica verificando condizioni, fattori organizzativi e fenomeni che li possono generare;
- prevenire e contrastare qualsiasi episodio di mobbing, promuovendo codici di condotta e azioni per prevenire, arginare e analizzare il fenomeno;
- intervenire nelle sedi competenti per porre rimedio a specifici casi segnalati.

Il CUG opera in collaborazione con la Consigliera di Fiducia e, sul territorio, con i/le Consiglieri/e di parità regionali e nazionale e promuove inoltre una cultura della parità e della valorizzazione attraverso il PAP-Piano di Azioni Positive.

Nell'ultimo semestre 2022, il CUG, attraverso diversi momenti di ascolto con il personale di Ateneo e grazie al proficuo dialogo con la Consigliera di fiducia, ha identificato le principali necessità interne alla struttura nei termini seguenti:

- necessità di diffondere una maggiore consapevolezza sulle attività del CUG e sui servizi a cui rivolgersi in casi di violazione di diritti;
- aumento del disagio psicologico post Covid, che richiede una strategia ad hoc per il benessere del personale;
- richieste di maggiore flessibilità sul lavoro e miglioramento delle dotazioni informatiche e delle condizioni dei luoghi di lavoro;
- aumento delle richieste rivolte alla Consigliera di fiducia anche su tematiche inerenti al mobbing;
- bisogno di formazione specifica che consenta di migliorare il linguaggio, le politiche e le prassi inclusive.

Il CUG, per affrontare le problematiche di propria competenza e promuovere azioni utili al benessere dell'Ateneo ha deciso di impegnarsi in diversi momenti di ascolto preliminari, che consentano poi di strutturare un dialogo proficuo volta alla costruzione di politiche di Ateneo efficaci e partecipare.

Questa è la base del Progetto Open CUG, che si articola secondo le linee che seguono.

È stato così articolato il programma di intervento del CUG 2022-2025, intitolato OPEN CUG: **ASCOLTARE DIALOGARE COSTRUIRE**, basato sui pilastri di azione indicati di seguito.

Ratio: l'inclusione, la promozione dei diritti, il rispetto delle persone e l'acquisizione di competenza sono processi che migliorano in un ambiente di lavoro in cui le persone si conoscono, interagiscono secondo logiche anche informali e creano legami basati sulla fiducia e sul confronto, anziché sulla logica del comando o dell'adempimento formale e passivo ai doveri d'ufficio e di servizio.

Destinatari: il progetto Open CUG, sviluppato a partire dalla *Ratio* di cui sopra, è rivolto a PTA e personale docente, ma prevede anche il coinvolgimento degli studenti.

Obiettivo: migliorare la consapevolezza e la coesione interna alla comunità accademica, intesa come ambiente di sviluppo di relazioni lavorative ed interpersonali dialogiche, capaci di riconoscere il merito e premiare la professionalità di ciascuno, orientando le *policies* di Ateneo al benessere personale e collettivo.

Contenuto: il progetto Open CUG accompagnerà il triennio del mandato del CUG e verrà declinato in azioni come segue:

- **momento di dialogo pubblico su base semestrale** in Ateneo, su tematiche di interesse per il benessere della comunità accademica che saranno definite all'interno del CUG con le varie componenti rappresentate (tra le tematiche di competenza del CUG: diversity/inclusion, violenza e mobbing, tematiche di genere, tutela dei diritti), aperto a tutto il personale, in cui verrà presentato un argomento e saranno attivati dei tavoli di lavoro – che funzioneranno come audit informali - in cui il personale discuterà delle proposte che verranno poi riassunte al termine di ogni incontro in maniera che il CUG possa fare tesoro di quanto discusso e valutare nel proprio mandato delle azioni specifiche che tengano conto delle necessità raccolte con metodo bottom up.
- **terminata la fase di ascolto il CUG procederà ad elaborare proposte mirate a rispondere ai bisogni emersi**, dando voce, di volta in volta ai soggetti interessati dalle singole azioni. Ove utili per il tipo di azioni promosse, saranno organizzati incontri aperti per discutere preliminarmente le iniziative che si intendono intraprendere.
- **Le proposte potranno includere la creazione di buone prassi e si farà particolare attenzione alla disseminazione delle azioni** identificate perché possano rappresentare nuove opportunità a disposizione dell'intera comunità. Saranno organizzati con le strutture Dipartimentali e gli uffici UNIMI incontri ad hoc per presentare i lavori eseguiti.

Inoltre, l'Ateneo in sinergia con il CUG si impegna a promuovere e ad assicurare la realizzazione delle azioni previste dal [PAP 2022-2024](#), che si qualifica a tutti gli effetti come documento programmatico in conformità con le normative vigenti.

In particolare, il PAP intende introdurre strumenti di promozione delle pari opportunità, in attuazione del principio di uguaglianza sostanziale e in coerenza con il contesto legislativo di riferimento (D.lgs. n. 198/2006). È inoltre sincronizzato con gli obiettivi previsti dal [Piano Strategico 2022–2024](#) dell'Ateneo.

Il PAP si propone di creare in Ateneo un ambiente improntato al benessere organizzativo, in cui si contrasti ogni forma di discriminazione, di violenza e di comportamenti che siano in qualsiasi modo intimidatori od offensivi.

Le precipue finalità del PAP 2022-2024 sono perseguite attraverso la programmazione di specifiche misure a carattere temporaneo, elaborate a partire dall'analisi delle aree di criticità riscontrate dal CUG durante la sua attività e sono volte a prevenire le discriminazioni, a compensare gli svantaggi che le stesse abbiano causato, in modo da superare i fattori di ostacolo alla parità.

Il PAP 2022-2024 ha inoltre preso in esame le criticità emerse dall'analisi dei dati rilevati dall'indagine sullo stress lavoro-correlato e sulla sicurezza lavorativa condotta in Ateneo.

Per affrontare tali criticità, il PAP è orientato a potenziare una cultura organizzativa che valorizzi le pluralità e l'inclusività, a produrre politiche (e.g. codici di condotta) a tutela della dignità e del benessere delle persone, a sviluppare pratiche organizzative e formative volte a sostenere il processo di inclusione, limitare le discriminazioni e valorizzare le diversità.

Il PAP 2022-2024 persegue gli obiettivi propri del CUG e ne identifica i seguenti ambiti di intervento:

- pari opportunità, valorizzazione delle diversità e gestione inclusiva;
- ascolto del disagio organizzativo;
- osservazione e monitoraggio delle condizioni di parità, inclusività e benessere al lavoro;
- promozione di politiche di conciliazione e benessere della persona;
- sensibilizzazione culturale.

Per ciascun ambito di intervento sono state previste specifiche azioni, i cui obiettivi vengono monitorati con cadenza annuale dal CUG. Il monitoraggio degli obiettivi dell'anno 2022 si conclude il 31 gennaio 2023.

Tra i documenti programmatici relativi alle pari opportunità è doveroso ricordare che l'Ateneo si è inoltre dotato del BdG- Bilancio di Genere che nel 2022 vede la redazione della sua terza edizione e del GEP - Gender Equality Plan, documenti ai quali il PAP 2022-2024 si raccorda in un'ottica integrata.

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. Valore pubblico e misure di prevenzione della corruzione

Le linee strategiche deliberate dal Consiglio di Amministrazione di cui al paragrafo che segue e tutte le misure di prevenzione della corruzione descritte nelle pagine successive, sia specifiche sia generali, assolvono l'importante funzione di contribuire a creare il valore pubblico UniMi descritto nella sottosezione 2.1. ma anche il valore pubblico nella sua accezione più ampia secondo l'interpretazione di A.N.AC. contenuta nel PNA 2022²⁰ in quanto strumentali e implicitamente orientate a consentire la realizzazione degli obiettivi di miglioramento nell'ambito della ricerca scientifica, dell'alta formazione, dei servizi a favore degli studenti con ricadute importantissime per la collettività sul piano sociale ed economico; le linee strategiche e le misure assolvono anche alla funzione di proteggere il valore pubblico così generato attraverso azioni di mitigazione del rischio di casi di cattiva amministrazione con il fine ultimo di orientare correttamente l'azione amministrativa nel nostro Ateneo.

2.3.2. Linee strategiche dell'Università degli Studi di Milano per il triennio 2023-2025 in materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 29 novembre 2022, in ottemperanza all'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012, ha approvato le seguenti sette linee strategiche con riguardo al triennio 2023-2025, dando mandato all'RPCT di sviluppare coerentemente la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione:

Primo obiettivo

Promuovere strumenti di condivisione di buone pratiche attraverso reti istituzionali: ampliamento della rete interateneo ad altri soggetti, *in primis* Comune di Milano e Regione Lombardia e avvio dei lavori dell'Osservatorio sulla legalità

Nel mese di ottobre 2020 è stato attivato in Ateneo un Tavolo interistituzionale in collaborazione con l'Università degli Studi di Milano-Bicocca e con l'Università degli Studi dell'Insubria, al fine di condividere esperienze e buone prassi nell'ambito della prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza. Sono componenti del tavolo professori di diritto costituzionale, internazionale e di diritto amministrativo, alcuni dei quali anche nel ruolo di Prorettori con delega ai temi della legalità, trasparenza, organizzazione e semplificazione, gli RPCT dei tre Atenei e diversi funzionari che operano negli Uffici di supporto agli RPCT. Il Tavolo, nel corso del 2021, ha progettato un percorso formativo con l'obiettivo di fornire indicazioni e strumenti utili per realizzare un efficace coordinamento tra Codice etico e Codice di comportamento in conformità alle raccomandazioni offerte dall'A.N.AC. e dal Ministero dell'Università. Il tema dei conflitti di interesse è stato oggetto di un particolare approfondimento attraverso degli appositi *focus group* che hanno esaminato l'ambito della didattica e ricerca (I gruppo), del reclutamento del personale (II gruppo) e delle gare di appalto (III gruppo). Il nuovo obiettivo strategico è volto a integrare i lavori del Tavolo con i contributi di nuovi enti presenti sul territorio lombardo: si vorrebbe infatti trovare un contesto di analisi più ampio allargando la partecipazione ad altri Atenei lombardi e a Istituzioni quali, *in primis*, il Comune di Milano e la Regione Lombardia con i quali avviare forme di collaborazione continuative. La finalità è quella di costituire un Osservatorio permanente sulla legalità con funzioni consultive e propositive per i rispettivi enti, promuovendo attività di ricerca, formazione e raccolta di documentazione a sostegno della legalità nella realtà milanese e lombarda.

Secondo obiettivo

Integrare e aggiornare il Codice di Comportamento UniMi per adattarlo ai cambiamenti e alle istanze del contesto accademico dell'Ateneo, in linea con quanto disposto dalle direttive A.N.AC. e dalle novità normative in materia

Il Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ateneo è stato emanato con decreto rettorale dell'8 maggio 2015. Essendo trascorsi ormai sette anni dalla sua adozione, occorre provvedere alla sua revisione risolvendo *in primis* l'annosa questione in ordine all'opportunità di unificare Codice etico e Codice di comportamento. Dopo una prima fase di incertezza sull'argomento, è stata la stessa A.N.AC. a fornire delucidazioni sul punto nella delibera n. 177 del 19 febbraio

²⁰ PNA Parte generale "Ad avviso di A.N.AC. va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa 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. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo".

2020: in particolare, alla pag. 6 si ribadisce “la necessità che le amministrazioni tengano ben distinti i codici di comportamento, giuridicamente rilevanti sul piano disciplinare, da eventuali codici etici” e alla pag. 27 si precisa che “[le università] sono state invitate a distinguere nettamente doveri di comportamento a rilevanza disciplinare, ricadenti, anche in modo differenziato, sulle diverse categorie di dipendenti (in particolare funzionari tecnici e amministrativi in regime di privatizzazione e docenti e ricercatori, non privatizzati, per i quali sono ipotizzate distinte sezioni del Codice) e doveri di carattere solo etico-morale (da porre al di fuori del Codice, in distinti documenti lasciati alla libera adesione dei dipendenti interessati)”.

Per realizzare la revisione del Codice è necessario, come primo passo, costituire un apposito Gruppo di lavoro, a composizione mista, professori/ricercatori e personale dirigenziale, tecnico-amministrativo e bibliotecario che possa lavorare in modo congiunto nel rispetto delle raccomandazioni dei Piani e delle linee guida A.N.AC. Compito del Gruppo di lavoro sarà anche quello di recepire nel Codice i cambiamenti e le nuove istanze espresse dal contesto accademico dell’Ateneo e nuovi temi emergenti quali, ad esempio, il comportamento richiesto nelle nuove modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato quali il telelavoro o il lavoro agile, l’uso dei *social network* da parte del dipendente pubblico nel delicato rapporto tra libertà individuali e rispetto della funzione pubblica e dell’ente per il quale si lavora. A quest’ultimo proposito, si ricorda la disposizione dell’art. 4 della legge n. 79/2022, che sollecita le pubbliche amministrazioni all’introduzione nei Codici di Comportamento di una sezione relative all’utilizzo dei *social media*.

Terzo obiettivo

Rafforzare l'integrità della comunità accademica UniMi attraverso un incremento degli interventi di formazione sulla prevenzione della corruzione, con un *focus* particolare sui temi dell'etica pubblica

Dal 2018 ad oggi la Prorettrice delegata alla Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti, in collaborazione con l’RPCT, ha progettato molteplici percorsi formativi rivolti alla comunità universitaria in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza con approfondimenti specialistici nelle aree più critiche dal punto di vista del potenziale rischio corruttivo, quali il reclutamento dei professori e dei ricercatori e l’area dei contratti pubblici.

Emerge per il nuovo triennio la necessità, oltre a confermare l’impegno per nuovi progetti formativi mirati e specialistici negli ambiti di prevenzione del rischio corruttivo, a investire sui temi dell’etica pubblica in ottemperanza anche alle nuove disposizioni introdotte dall’art. 4 del D.L. n. 36/2022, convertito nella legge n. 79/2022, in base al quale “Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell’etica pubblica e sul comportamento etico”. L’Ateneo ritiene fermamente che tale investimento in formazione non debba limitarsi al mero adempimento ad un obbligo normativo ma debba costituire soprattutto un’importante opportunità per riflettere e intervenire sulla ragionevole, anche se non univoca, correlazione tra cattiva amministrazione e deficit di etica pubblica. Un’attenzione specifica verrà dedicata al tema dell’integrità nei procedimenti di reclutamento di personale docente e ricercatori, già oggetto di specifici interventi formativi e informativi nel triennio precedente.

Quarto obiettivo

Contribuire a mitigare il rischio di conflitto di interesse, predisponendo misure preventive a partire dall'ambito dei contratti pubblici

Il tema della gestione del conflitto di interesse in Ateneo, seppur approfondito nel Tavolo interateneo e iterativamente dal Gruppo di lavoro Anticorruzione, per affrontare problematiche contingenti, non risulta essere stato ancora trattato in modo organico e unitario in Ateneo, anche per l’estrema eterogeneità delle fattispecie presenti nel contesto universitario. Nel prossimo triennio, caratterizzato dalla gestione delle risorse derivanti dal PNRR, si ritiene prioritario affrontare il tema del conflitto di interesse nell’ambito dei contratti pubblici, al fine di valutare le modalità più opportune per il recepimento delle raccomandazioni A.N.AC. contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione, nelle linee guida nn. 15/2019 e 25/2020 e in altre delibere A.N.AC. in materia. In questo ambito rientra peraltro l’obiettivo di coniugare efficacia, efficienza e prevenzione della corruzione nella gestione dei progetti PNRR, attraverso azioni di tipo organizzativo e di monitoraggio continuo. In questo ambito, si ricorda che l’Ateneo ha messo a punto un sistema di *governance* multi-livello definito e preciso nell’attribuzione delle relative competenze, che include: una cabina di regia, un tavolo permanente di coordinamento e gruppi di lavoro su singoli progetti, con il supporto di un Ufficio di staff PNRR. Particolare attenzione, nell’ambito dei lavori del tavolo permanente, è stata posta agli aspetti legati della prevenzione della corruzione e trasparenza, attraverso il coinvolgimento nei lavori di esperti in materia. Un secondo filone di

approfondimento sarà costituito dall'aggiornamento di strumenti giuridici e procedurali – già messi a punto nel triennio precedente - da mettere a disposizione delle commissioni giudicatrici nominate per selezionare professori e ricercatori, al fine di mitigare il rischio di conflitto di interesse.

Quinto obiettivo

Impegnarsi nel miglioramento progressivo del processo di integrazione di strumenti di programmazione richiesto nella elaborazione del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione), rendendolo più funzionale alla realizzazione degli obiettivi di generazione di valore pubblico indicati dal Piano strategico dell'Ateneo

Come è noto, l'articolo 6, comma 6, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ha definito il contenuto del PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione, strumento che, nelle migliori intenzioni del legislatore, dovrebbe offrire una visione integrata dell'organizzazione, armonizzando in un unico Piano tutti gli strumenti programmatici adottati dalle pubbliche amministrazioni per effetto di specifiche e precedenti disposizioni normative.

Come evidenziato con chiarezza dal parere del Consiglio di Stato – adunanza del 24 maggio 2022 – sullo schema di decreto del Ministero per la pubblica amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione “non appare fugato il rischio che il PIAO si risolva, come si ebbe modo di rilevare nel parere n. 506 del 2022, in una giustapposizione di piani, quasi a definirsi come un ulteriore *layer of bureaucracy*” e questo perché, prosegue il Consiglio di Stato, “le sezioni e le sottosezioni del PIAO, come descritte, rinviano infatti, espressamente, a soggetti diversi quanto a predisposizione e a monitoraggio oltre ad alludere a effetti diversi. Ciò ben si evince, fra le altre, dalle indicazioni offerte nell'art. 3, comma 1, lett. c dello schema di decreto, dove con peculiare riferimento alla sottosezione «rischi corruttivi e trasparenza», si precisa che essa dovrà essere predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della l. 6 novembre 2012, n. 190, aggiungendo che ne sono elementi essenziali quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione e negli atti di regolazione generale adottati dall'ANAC, ai sensi della stessa legge del 2012 nonché del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33”.

Ciò premesso, vi è quindi consapevolezza in ordine alle difficoltà oggettive per tutte le pubbliche amministrazioni di realizzare la visione integrata dell'organizzazione che ha ispirato la riforma. In ogni caso, l'Ateneo metterà in campo ogni sua risorsa nel tentativo di migliorare il processo di integrazione tra le diverse programmazioni, partendo dagli obiettivi di generazione di valore pubblico che l'Ateneo ha individuato nel proprio Piano strategico. Come primo passo in questa direzione, nel mese di novembre 2022 è stato costituito un apposito gruppo di lavoro trasversale alle funzioni performance, personale, anticorruzione e digitalizzazione per mettere a punto un primo sistema programmatico unico (PIAO 2023-2025) con l'obiettivo di ottenere sempre maggiori gradi di integrazione, in un'ottica di miglioramento continuo.

Sesto obiettivo

Perseguire il miglioramento continuo dei processi di automazione nella pubblicazione dei flussi di dati e documenti da rendere disponibili a norma di legge nella sezione "Amministrazione Trasparente" del portale d'Ateneo

A partire dal 2019, diversi processi di popolamento e aggiornamento di sottosezioni contenute nella sezione “Amministrazione Trasparente” del portale di Ateneo sono stati automatizzati, al fine di garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare. Rientrano tra questi processi i dati relativi ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, dati sui pagamenti, tassi di assenza, informazioni sulle singole procedure in formato tabellare nell'ambito dei bandi di gara e contratti. L'automazione si è resa possibile grazie alla sistematica sinergia tra l'Ufficio Trasparenza e Anticorruzione, la Direzione ICT e le strutture competenti in materia. Nel 2023 sarà avviata l'automazione della pubblicazione dei provvedimenti dirigenziali di affidamento di forniture, lavori e servizi. Considerata l'importanza dell'automazione dei flussi ai fini degli obiettivi di trasparenza, nel prossimo triennio verranno prese in esame tutte le rimanenti sottosezioni obbligatoriamente previste in “Amministrazione trasparente” per valutare la possibilità di realizzare ulteriori interventi, nelle more della preannunciata, profonda revisione cui dovrebbe essere soggetta l'intera materia con l'istituzione, presso l'Autorità Anticorruzione, della piattaforma unica della Trasparenza.

Settimo obiettivo

Applicare e monitorare una soluzione sostenibile e condivisa di rotazione degli incarichi dirigenziali in Ateneo

Si ricorda che la rotazione ordinaria di dirigenti e funzionari nelle aree a più elevato rischio di corruzione nelle pubbliche amministrazioni è prevista dall'art. 1, c. 5, lett. b) della legge n. 190/2012. All'Università degli Studi di Milano l'adozione della rotazione ordinaria per i dirigenti è disciplinata dal "Regolamento per l'accesso alla qualifica di Dirigente di seconda fascia e per il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato dell'Università degli Studi di Milano", modificato nel 2020 ed è stata inserita nel Piano Anticorruzione e trasparenza 2022-2024. La misura del Piano prevede entro il 2022 la definizione delle modalità operative per dare corso alla rotazione. In particolare, si è previsto che l'RPCT trasmetta al Direttore generale una proposta di analisi di contesto e di applicazione, coinvolgendo la Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane, per quanto concerne la mappatura delle competenze e gli interventi di formazione e aggiornamento professionale. Tale proposta, in stato di avanzata elaborazione e condivisione con la Direzione generale, sarà oggetto di una specifica delibera sottoposta al Consiglio di Amministrazione nel mese di dicembre 2022 e sarà posta in essere dall'anno 2023. Senza entrare nel merito della proposta, si ribadisce la prospettiva di voler conciliare lo spirito del legislatore di mitigare il rischio corruttivo favorendo l'alternanza nelle funzioni apicali, le caratteristiche del contesto universitario, la situazione contingente e futura delle posizioni dirigenziali dell'Università degli Studi di Milano e la necessità di garantire continuità e buona andamento all'azione amministrativa. Nella visione dell'Amministrazione, la rotazione dei dirigenti intende valorizzare la dinamicità dell'organizzazione, la connotazione manageriale del ruolo e l'adattabilità delle competenze specialistiche a contesti differenti, in funzione delle esigenze funzionali dell'Ente e nel pieno rispetto, ovviamente, della primaria esigenza di non compromettere il regolare, efficace ed efficiente funzionamento dei servizi dell'Ateneo.

2.3.3. Contesto esterno

La valutazione del rischio corruttivo e la conseguente programmazione delle misure di contrasto alla corruzione non possono prescindere da una seria analisi del contesto esterno, in cui opera l'ente.

Tale analisi, come ha evidenziato l'Autorità Nazionale Anticorruzione²¹, costituisce una fase preliminare e propedeutica al processo di gestione del rischio corruttivo il quale deve essere "calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione"²².

Anche a seguito della novella di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 80 del 2021, il Piano triennale anticorruzione, pur confluito nel PIAO, deve dedicare un apposito paragrafo alla descrizione del contesto esterno.

A tal proposito, il Piano Nazionale Anticorruzione del 2022 ribadisce, in sintonia con le edizioni precedenti, che le amministrazioni devono procedere ad un'attenta analisi del contesto esterno alla luce non solo dei dati di natura giudiziaria ed economica, ma anche delle "caratteristiche culturali, sociali, economiche del territorio in cui l'amministrazione opera, al fine di comprendere quali elementi possono incidere sull'esposizione al rischio corruttivo"²³.

Dall'analisi dei predetti dati relativi al territorio di Regione Lombardia e del Comune di Milano, in cui opera l'Ateneo, si evincono sia alcune novità che caratterizzano in modo peculiare il 2022, sia alcuni elementi in continuità con gli anni precedenti.

Tra gli elementi di novità che condizionano in modo preponderante il contesto esterno, vi è certamente il conflitto russo-ucraino e la conseguente crisi economico-energetica.

L'invasione russa in Ucraina, avviata il 24 febbraio 2022, ha scosso l'intera comunità internazionale, comportando serie ripercussioni a livello sociale ed economico in moltissimi Stati. La crisi energetica, la difficoltà di reperire materie prime e, in generale, l'incertezza che contraddistingue le più recenti politiche economiche hanno avuto delle conseguenze negative anche a livello locale, sui costi delle amministrazioni pubbliche, sui bilanci delle imprese, sulle spese quotidiane delle famiglie. Il rapporto regionale PMI di Cerved e Confindustria osserva come il recupero di PIL (+ 5,7%) dal periodo

²¹ Determinazione n. 12 del 28/10/2015, (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 267 del 16 novembre 2015), Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione.

²² Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.287 del 07 dicembre 2019), Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019.

²³ Cfr. in particolare il Piano Nazionale 2022, all. n°1, *Check-list per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO Nello stesso senso: allegato n. 1 alla Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.287 del 07 dicembre 2019), Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019.*

dell'emergenza sanitaria rischia di essere vanificato dalle tensioni belliche. In caso di inasprimento delle tensioni tra Russia e paesi Nato, il predetto rapporto prevede "un netto arresto del recupero e livelli di fatturato ancora inferiori al pre Covid del -1,7%"²⁴. A livello territoriale, l'emergenza bellica non fa altro che aggravare le conseguenze delle crisi già in atto, quella sanitaria e quella economica. Come dimostrato da numerosi studi e rapporti, la situazione di difficoltà economica, incrementa il rischio di corruzione e del malaffare²⁵.

Il secondo elemento di novità che condiziona il contesto lombardo è rappresentato dalle imminenti elezioni del Presidente e del Consiglio regionale. Le campagne elettorali possono costituire, infatti, un momento ad alto rischio corruttivo, come dimostrato anche da note vicende giudiziarie che hanno coinvolto, in passato, proprio le elezioni di Regione Lombardia. Ancora, la relazione sullo Stato di Diritto dell'Unione europea 2022, presta particolare attenzione alla corruzione in ambito politico, evidenziando come numerosi casi di corruzione in Italia siano stati causati dalla violazione di norme della legge sul finanziamento pubblico dei partiti politici²⁶.

Le conseguenze della guerra, la crisi economica, il contesto politico-elettorale potrebbero rappresentare terreno fertile per la corruzione e le attività criminose, aggravando alcune criticità, già evidenziate negli anni passati.

In primo luogo, come negli anni precedenti, è possibile confermare un ruolo attivo della criminalità organizzata italiana (in particolare quella di origine calabrese) e anche di quella straniera²⁷ nel territorio della Lombardia e della città di Milano. La presenza della criminalità organizzata rappresenta un rischio per le attività dell'Ateneo, poiché come osserva la Relazione semestrale al Parlamento della Direzione investigativa antimafia "il livello di corruzione della pubblica amministrazione è positivamente associato alla presenza mafiosa, indicando una maggiore vulnerabilità al potere corruttivo delle mafie"²⁸.

In secondo luogo, non bisogna trascurare il fatto che permangono i rischi connessi alla crisi pandemica²⁹, già evidenziati nel 2020 e nel 2021. In particolare in ambito sanitario, la situazione emergenziale e l'incremento di risorse pubbliche hanno aumentato il rischio corruttivo. Un'indagine dedicata al settore sanitario, pubblicata a marzo del 2022, da *Transparency International Italia* evidenzia come un dipendente su quattro, ritenga che vi sia corruzione nella propria azienda sanitaria³⁰.

In terzo luogo, il rischio corruttivo è alimentato dalle ingenti risorse pubbliche messe in campo per ripresa dalla crisi economica dovuta alla pandemia e per raggiungere gli obiettivi del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Grazie al *Next generation* EU e al conseguente Piano nazionale di ripresa e resilienza, l'Italia beneficia di 190 miliardi di euro, ripartiti anche a livello locale: al Comune di Milano sono stati destinati 129 milioni di euro per la realizzazione di progetti coerenti agli obiettivi del Piano. Se, da un lato, tali progetti costituiscono un'occasione unica per il territorio, dall'altro lato, è facile immaginare che queste ultime possano attirare «soggetti privi di scrupoli e i tentativi di frode»³¹. L'Ateneo, dunque, si trova ad operare in un territorio i cui enti pubblici e privati, beneficiando di ingenti risorse pubbliche, possono divenire facili vittime di illegalità e corruzione.

In sintesi, al fine di programmare adeguate ed efficaci misure di prevenzione alla corruzione, l'analisi del contesto esterno suggerisce all'Ateneo di valutare gli elementi che, da diversi anni, caratterizzano il territorio lombardo e milanese, alla luce degli elementi di novità, dovuti al contesto elettorale e soprattutto alla crisi internazionale causata dal conflitto russo-ucraino.

2.3.4. Contesto interno

Dai dati dimensionali riportati in apertura al documento programmatico, è possibile comprendere l'impatto significativo della ricerca e della didattica dell'Ateneo sulla crescita complessiva del Paese. La ricerca in Statale si svolge nei 31

²⁴ Cfr. Cerved-Confindustria: Rapporto regionale PMI 2022.

²⁵ Si veda la Relazione al Parlamento del Ministero dell'Interno – Direzione investigativa antimafia per il secondo semestre del 2021.

²⁶ Cfr. Relazione sullo Stato di Diritto nell'Unione europea 2022, spec. capitolo dedicato all'Italia, p. 18.

²⁷ Cfr. Relazione del Ministro dell'Interno al Parlamento, riguardo l'attività della Direzione investigativa antimafia, cit., spec. pp. 15 ss. e pp. 299 ss.

²⁸ *Ibidem*, p. 393.

²⁹ Cfr. ancora la Relazione sullo Stato di Diritto nell'Unione europea 2022, spec. capitolo dedicato all'Italia, p. 18.

³⁰ *Transparency Italia, Il valore pubblico dell'integrità rilevazione tra gli enti del forum per l'integrità in sanità*, 22 marzo 2022.

³¹ A. Canale, *Il ruolo della Procura generale presso la Corte dei conti nel campo della lotta alle frodi in danno del bilancio UE: il rapporto tra la giurisdizione contabile, l'OLAF e la giurisdizione penale*, pubblicata sul sito istituzionale della Corte dei conti, 2021.

dipartimenti dislocati sul territorio lombardo e negli oltre 60 Centri di ricerca coordinata, con una grande attenzione alla creazione e alla crescita di reti di collaborazione sia sul territorio, sia a livello nazionale e internazionale. Sul fronte della didattica, l'Ateneo offre 139 corsi di studio a cui risultano iscritti oltre 60.000 studenti. La ricerca e la didattica sono riconducibili alle seguenti 3 grandi aree del sapere e della conoscenza (secondo la classificazione adottata dallo *European Research Council*: Scienze della vita (LS – *Life Science*), Scienze sociali e umane (SH – *Social Sciences and Humanities*) e Scienze dure (PE – *Physical Sciences and Engineering*).

L'attività scientifica e didattica, svolta da oltre 2.400 professori e ricercatori coadiuvati dal personale tecnico-amministrativo e bibliotecario per un totale di quasi 2.000 unità, si attua secondo gli indirizzi e il coordinamento della componente istituzionale/politica dell'Università rappresentata a livello centrale dal Rettore, dal Senato accademico e dal Consiglio di amministrazione e a livello locale/periferico *in primis* dai Consigli di Dipartimento, secondo le rispettive competenze indicate nello Statuto dell'Ateneo.

La struttura organizzativa centrale UniMi a supporto di tutte le attività di ricerca, didattica e terza missione è costituita dalla Direzione Generale da cui dipendono 15 Direzioni amministrative o tecniche coordinate da Dirigenti o da posizioni organizzative con deleghe dirigenziali. Ogni Direzione prevede una prima articolazione in Settori e una seconda articolazione in Uffici. La struttura organizzativa periferica è rappresentata dal Dipartimento in cui, a livello apicale, vi è il Direttore (di norma professore di prima fascia) supportato dal Responsabile amministrativo (appartenente al personale TAB). Per quanto riguarda le attività specifiche delle Direzioni, si segnala che esse hanno provveduto alla mappatura dei processi più significativi, premessa indispensabile per svolgere l'attività di gestione del rischio corruttivo. La mappatura è stata effettuata con un buon grado di dettaglio, con l'individuazione delle fasi e delle attività caratterizzanti il processo, cui è seguita l'analisi e la valutazione del rischio, tenendo conto delle indicazioni contenute nell'allegato 1 al PNA 2019.

Sul fronte interno della prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza, l'Ateneo si è dotato della seguente *task force*, articolata nelle seguenti componenti:

- Prorettrice delegata a legalità, trasparenza e parità di diritti, nella persona della prof.ssa Marilisa D'Amico
- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, nella persona della dott.ssa Antonella Esposito, che opera con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione
- Tavolo interistituzionale con la partecipazione di referenti docenti e amministrativi dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca e dell'Università degli Studi dell'Insubria
- Gruppo Anticorruzione (costituito con decreto rettorale del 17 dicembre 2018)
- Gruppo Accesso civico (costituito con decreto del Direttore Generale del 20.2.2020; con decreto del Direttore Generale del 17.6.2022 il Gruppo è stato ricostituito)
- Gruppo Esame segnalazione illeciti (costituito con decreto rettorale del 24.9.2019; l'ultima ricostituzione del Gruppo è avvenuta con decreto rettorale del 26.9.2022)
- Rete dei Referenti Anticorruzione presso le Direzioni e i Dipartimenti (circa 80 Referenti); la rete, costituita con decreto rettorale del 30.7.2019, viene ricostituita annualmente (l'ultimo decreto rettorale di ricostituzione risale all'8 marzo 2022).

Nel corso del 2022, la *task force* nel suo complesso, a seconda delle specifiche competenze attribuite, ha portato a compimento gran parte delle attività programmate nel PTPCT 2022-2024 e ha fornito supporto alle strutture per la risoluzione di problematiche inerenti alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione.

Con riguardo alle segnalazioni di illeciti, occorre precisare che non vi è stato un significativo ricorso allo strumento. Nonostante gli sforzi di sensibilizzazione verso l'uso della piattaforma appositamente dedicata e alle rassicurazioni in ordine al disaccoppiamento "dati del segnalante/segnalazione" che non consente di risalire all'identità del *whistleblower*, nel 2022 sono state fatte tramite la piattaforma solo tre segnalazioni, tra l'altro anonime, di cui l'ultima ancora in fase di esame alla data di redazione del presente documento. In particolare, una segnalazione ha riguardato la gestione degli incarichi extraistituzionali, il cui processo è stato analizzato sotto il profilo del rischio corruttivo proprio nel 2022 con l'individuazione di apposite misure di prevenzione della corruzione. Eventuali ulteriori criticità desumibili da recenti procedimenti giudiziari o disciplinari a carico di personale UniMi attengono principalmente all'area del reclutamento del personale. I processi di reclutamento (professori e ricercatori e personale TAB), già presidiati negli scorsi anni con apposite misure di prevenzione della corruzione, saranno nuovamente presi in considerazione nel corso del 2023.

2.3.5. La valutazione di impatto del contesto esterno e interno al fine della contestualizzazione del sistema di prevenzione della corruzione UniMi

Il contesto esterno descritto al paragrafo 2.3.3. potrebbe impattare sull'operato dell'Ateneo, aumentando il rischio corruttivo.

La persistente presenza della criminalità organizzata, associata a una situazione di incertezza economica, potrebbe attirare interessi malavitosi, soprattutto in relazione a quelle attività promosse dall'Ateneo grazie ai fondi puntati pubblici del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

A tale proposito, non bisogna trascurare il fatto che la normativa di attuazione del PNRR al fine di raggiungere in modo celere gli obiettivi previsti dal predetto Piano, ha semplificato alcune procedure "ad alto rischio corruttivo", che tradizionalmente regolano i rapporti tra l'Ateneo e i soggetti del territorio, come i contratti pubblici e le procedure di affidamento di lavori, forniture e servizi. Tale opera di semplificazione ha ridotto notevolmente i tempi delle procedure e di conseguenza anche quelli dedicati ai controlli, incrementando i rischi di cattiva amministrazione e del malaffare.

Questo rischio potrà verificarsi sia per le varie forme di *partnership* con il settore privato, sia per il rapido incremento di dotazione organica per fronteggiare l'ingente mole di lavoro che deriverà dal PNRR (specie personale tecnico e ricercatori di tipo A).

Sul piano del contesto interno, occorre rilevare che tutti questi rischi dovranno inoltre essere fronteggiati in una situazione di contesto estremamente variegata e per certi versi dispersiva e complessa da presidiare: la realtà UniMi è caratterizzata da un'organizzazione centrale di 15 direzioni amministrative/tecniche e da oltre 30 strutture dipartimentali operanti in Milano e sul territorio lombardo (per un totale di circa 60 sedi); inoltre, UniMi, essendo un Ateneo generalista con 8 facoltà e due scuole, necessita spesso di risposte articolate e differenti anche in presenza di problematiche simili.

Al fine di contenere tali rischi, l'RPTC, nell'ambito del Gruppo di lavoro interno sull'Anticorruzione, ha riflettuto in più occasioni sulla situazione di contesto e sui potenziali rischi, convenendo di contestualizzare il sistema di prevenzione della corruzione UniMi attraverso la proposta di alcune azioni, tra cui:

- Potenziamento dei corsi di formazione sul rischio corruttivo nelle procedure del PNRR. Alcune iniziative sono già state dedicate al tema, come la lezione rivolta ai Referenti Anticorruzione di Ateneo, tenuta il 13 luglio 2022 dalla magistrata amministrativa Anna Corrado.
- Potenziamento dei presidi di legalità di monitoraggio della gestione dei fondi del PNRR. A tal fine, il Rettore ha invitato con nota del 10 ottobre 2022, Nicoletta Parisi, già consigliera A.N.AC., attraverso il conferimento di un apposito incarico, a partecipare ai lavori del Tavolo permanente di coordinamento dei Progetti PNRR dell'Università degli Studi di Milano, al fine di fornire un contributo nell'ambito delle procedure di attuazione del PNRR in Ateneo. Partecipa ai lavori del Tavolo anche la Prorettrice delegata a Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti, prof.ssa Marilisa D'Amico.
- Incremento del livello di trasparenza con riguardo all'attuazione dei Progetti PNRR in cui è coinvolta l'Università degli Studi di Milano, attraverso la predisposizione di un'apposita sezione sul portale dell'Ateneo con l'obiettivo di organizzare le informazioni in modo chiaro e facilmente accessibili e fruibili da parte del cittadino. Tale azione mira a consentire una visione complessiva di tutte le iniziative riguardanti il PNRR, evitando la frammentazione delle relative informazioni e favorendo forme diffuse di controllo sociale sull'operato dell'Ateneo.
- Intensificazione dei rapporti con gli RPCT degli altri Atenei del territorio e delle Istituzioni del territorio. Tale intenzione si è concretizzata con l'istituzione del Tavolo interistituzionale Anticorruzione, al quale partecipano l'Università degli Studi di Milano, l'Università di Milano-Bicocca, l'Università dell'Insubria e sarà rafforzata con il coinvolgimento dei responsabili di Regione Lombardia e del Comune di Milano e la contestuale istituzione dell'Osservatorio per la legalità.
- Intensificazione dei rapporti con i Referenti Anticorruzione dislocati presso tutte le strutture dell'Ateneo sensibilizzandoli a segnalare qualsiasi problematica inerente ai temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza e a farsi promotori di buone pratiche.

2.3.6. Il sistema di gestione del rischio in UniMi: misure specifiche e generali di prevenzione della corruzione

Il sistema di gestione del rischio corruzione in UniMi si attua sia attraverso l'individuazione di misure specifiche di prevenzione (calibrate sui processi delle singole strutture), sia attraverso misure generali di prevenzione della corruzione (trasversali a tutta l'Amministrazione). Nella presente Sezione, accogliendo le sollecitazioni di A.N.AC., si è privilegiato un approccio pragmatico: si è cercato di andare al "nocciolo delle questioni", evitando richiami agli inquadramenti giuridici dei vari istituti già presenti negli atti di A.N.AC. ma concentrando l'attenzione sulle azioni da implementare nel nuovo triennio partendo dal monitoraggio sul livello di raggiungimento degli obiettivi. Le azioni programmate derivano dalle raccomandazioni e dagli indirizzi A.N.AC., tenendo conto della situazione di contesto in cui opera l'Ateneo. Mentre le misure specifiche sono rinvenibili negli allegati (file Excel) del PIAO, le misure generali sono riportate direttamente nella presente sezione.

2.3.7. Misure specifiche di prevenzione della corruzione: stato dell'arte del processo di gestione del rischio, monitoraggio 2022 e programmazione 2023-2025

L'RPCT ha messo a punto nel 2020 delle linee guida interne per supportare le strutture coinvolte nel processo di gestione del rischio corruttivo al fine dell'individuazione di misure specifiche di prevenzione, tenendo conto delle indicazioni contenute nell'allegato n. 1 del PNA 2019. La metodologia adottata per la gestione del rischio, contenuta nelle richiamate linee guida, è stata illustrata in modo dettagliato nel PTPCT 2022-2024, cui si rimanda.

A partire dal 2021, l'RPCT ha gradualmente esteso la metodologia ai nuovi processi oggetto di analisi ai fini della gestione del rischio corruttivo. Negli allegati al PIAO, è possibile prendere visione del lavoro svolto nel 2021. Occorre fare riferimento ai file Excel contrassegnati dal riferimento temporale "anno 2021" e dal termine finale "misure".

Nel corso del 2022, tenendo conto della programmazione contenuta nel PTPCT 2022-2024, è stato invece concluso l'iter di gestione del rischio con riguardo ai seguenti processi:

- Procedura negoziata forniture e servizi tra € 40.000 e soglia comunitaria
- Procedura negoziata lavori € 150.000 e € 1.000.000
- Procedura negoziata senza bando in caso di forniture e servizi ritenuti infungibili
- Affidamenti diretti di importo inferiore a € 40.000 (in forza della legge n. 120/2020 e s.m.i., la soglia per gli affidamenti diretti fino al 30.06.2023 è stata elevata a € 139,000)
- Attribuzione e liquidazione di incarichi di lavoro autonomo superiore € 5.000
- Attribuzione e liquidazione di incarichi di lavoro autonomo inferiore € 5.000
- Autorizzazione incarichi extraistituzionali professori e ricercatori
- Autorizzazione incarichi extraistituzionali personale TAB
- Conferimento incarichi dirigenziali
- Conferimento di delega di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 17, comma 1 e 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001 ai Responsabili di posizione organizzativa.

Negli allegati al PIAO, è possibile prendere visione del lavoro svolto. Occorre fare riferimento ai file Excel contrassegnati dal riferimento temporale "anno 2022" e dal termine finale "misure".

In Ateneo sono poi in corso di attuazione diverse misure di prevenzione specifiche, adottate però in seguito all'applicazione di una metodologia pre-PNA2019. Non si è ritenuto di "azzerare" tutto il lavoro pregresso con conseguente disapplicazione delle misure, in quanto l'attività è stata svolta in modo sufficientemente approfondito e in un'ottica prudentiale, cercando di non trascurare rischi reali e potenziali.

I processi in argomento attengono principalmente all'area di rischio dei contratti pubblici, reclutamento professori e ricercatori e PTAB, gestione del personale docente, ricerca scientifica, progettazione edilizia, alta formazione, contenzioso.

Negli allegati al Piano "Sezione prevenzione della corruzione - Sistema UniMi di gestione del rischio corruzione", è possibile prendere visione del lavoro svolto. Occorre fare riferimento ai file Excel non contrassegnati da alcuna indicazione temporale, con indicazione del solo termine finale "misure".

Le misure di prevenzione in attuazione sono annualmente monitorate dall'RPCT: il monitoraggio è attuato attraverso la compilazione, a cura dei responsabili di struttura, di apposite schede predisposte dall'RPCT. Ricevute le schede, queste vengono attentamente valutate dall'RPCT con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione. L'RPCT fa seguire un riscontro scritto, nel quale spesso vengono chiesti chiarimenti ai Responsabili di struttura rispetto a quanto dichiarato in sede di monitoraggio. Talvolta vengono eseguiti supplementi di istruttoria, specie nel caso in cui viene dichiarato che alcune misure di prevenzione non hanno trovato applicazione: vengono approfondite le cause e nel caso di accertata insostenibilità, di intervenuti cambiamenti organizzativi, di giudizio di inidoneità a mitigare il corrispondente rischio, si giunge all'identificazione congiunta di misure alternative o, in casi estremi, di soppressione di misure. Nei file Excel sopra richiamati, nell'ultima colonna del foglio Excel dedicato al processo di gestione del rischio, compaiono gli "aggiornamenti annuali" delle misure, frutto del lavoro di interlocuzione svolto in esito ai monitoraggi annuali.

Si segnala infine che nel corso del 2022 sono stati mappati nuovi processi inerenti all'area della gestione dei servizi alla didattica, cui seguiranno nel 2023 le ulteriori fasi del processo di gestione del rischio.

MONITORAGGIO 2022

SULLO STATO DI AVANZAMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO AI FINI DELL'INDIVIDUAZIONE DI MISURE SPECIFICHE

Denominazione misura contenuta nel Piano 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura Descrizione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio Cosa è stato fatto nell'anno 2022
Processo di gestione del rischio attuato tenuto conto delle nuove indicazioni metodologiche (PNA 2019 e linee guida interne)	<p>RPCT con il supporto dell'UTPC e la collaborazione delle diverse strutture a seconda dell'area di rischio</p> <p>2022:</p> <p>Completamento attività iniziate e non terminate nel 2021 (contrassegnate da 1 a 5)</p> <p>1. area di rischio contratti pubblici: proseguire con valutazione e trattamento rischio alla luce anche delle indicazioni A.N.AC. contenute negli orientamenti approvati in data 2 febbraio 2022; un particolare <i>focus</i> verrà posto sugli affidamenti diretti e sulle procedure negoziate senza bando nell'ambito delle attrezzature scientifiche</p> <p>2. area di rischio gestione didattica (esami e carriera studenti) e provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto</p>	<p>a) processo gestione rischio completato per le aree di rischio indicate nella colonna precedente</p> <p>b) 100%</p> <p>c) nel triennio</p> <p>Misura da attuare</p>	<p>2022:</p> <p>Ad eccezione dell'area di rischio gestione didattica di cui è stata eseguita solo la mappatura dei processi, per le altre aree indicate, il processo di gestione del rischio è stato portato a termine (si vedano i files Excel allegati alla sezione rischi corruttivi e trasparenza)</p>

MONITORAGGIO 2022

SULLO STATO DI AVANZAMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO AI FINI DELL'INDIVIDUAZIONE DI MISURE SPECIFICHE

Denominazione misura contenuta nel Piano 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura Descrizione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio Cosa è stato fatto nell'anno 2022
	<p>economico, controlli e verifiche (pagamento tasse universitarie ed erogazione borse): avviare esame mappature e proseguire con le fasi di valutazione e trattamento del rischio</p> <p>3. area di rischio gestione consulenze esterne: proseguire con valutazione e trattamento del rischio</p> <p>4. area di rischio autorizzazioni dei professori universitari allo svolgimento di attività esterne: proseguire con valutazione e trattamento del rischio</p> <p>5. area di rischio conferimento incarichi dirigenziali: proseguire con valutazione e trattamento del rischio</p> <p>2022 e 2023:</p> <p>Revisionare processo di gestione del rischio con riguardo alla seguente area di rischio: acquisizione del personale (professori e ricercatori e personale PTAB) – un particolare <i>focus</i> verrà posto sulla revisione organizzativa dei processi riguardanti le procedure concorsuali personale TAB con valutazione dell'opportunità di produrre apposite linee guida. Per quanto concerne il reclutamento del personale docente si procederà anche nel 2022 con la revisione annuale del "Documento sulle procedure di reclutamento per professori e</p>		<p>2022:</p> <p>Revisione rinviata al 2023 anche per consentire il necessario "assestamento organizzativo sui processi" dal momento che tutte le competenze in materia di procedure concorsuali nel corso del 2022 sono state trasferite alla Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane (fino a giugno 2022 la struttura competente è stata la Direzione Legale e procedure concorsuali personale dipendente)</p>

MONITORAGGIO 2022

SULLO STATO DI AVANZAMENTO DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO AI FINI DELL'INDIVIDUAZIONE
DI MISURE SPECIFICHE

Denominazione misura contenuta nel Piano 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura Descrizione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio Cosa è stato fatto nell'anno 2022
	<p>ricercatori"</p> <p>2023:</p> <p>Avviare/revisionare processo di gestione del rischio con riguardo alle seguenti aree di rischio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • area di rischio gestione entrate e uscite • area di rischio gestione servizi per la ricerca • area di rischio gestione degli enti e delle attività esternalizzate dalle università <p>2024:</p> <p>Avviare/revisionare processo di gestione del rischio con riguardo alle seguenti aree di rischio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • area di rischio gestione del patrimonio • area di rischio affari legali e contenzioso 		

PROGRAMMAZIONE 2023-2025

DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO AI FINI DELL'INDIVIDUAZIONE DI MISURE SPECIFICHE

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura Descrizione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
<p>Processo di gestione del rischio attuato tenuto conto delle nuove indicazioni metodologiche (PNA 2019 e linee guida interne)</p>	<p>RPCT con il supporto dell'UTPC e la collaborazione delle diverse strutture a seconda dell'area di rischio</p> <p>Sulla base del monitoraggio anno 2022 e delle priorità indicate nel PNA 2022, gli obiettivi sono rimodulati nel seguente modo:</p> <p>2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • area di rischio acquisizione del personale (professori e ricercatori e personale PTAB): revisare il processo di gestione del rischio con riguardo anche ai reclutamenti sostenuti con finanziamenti PNRR • area rischio contratti pubblici: approfondimento PNA 2022 al fine di introdurre nuove misure a presidio dei finanziamenti PNRR con particolare <i>focus</i> sul tema dei conflitti di interessi e della trasparenza sulle procedure tenendo conto anche del nuovo codice degli appalti, che troverà operatività per tutti i nuovi procedimenti a decorrere dal 1° aprile 2023 • area di rischio gestione didattica (esami e carriera studenti) e provvedimenti ampliativi della sfera 	<p>a) processo gestione rischio completato per le aree di rischio indicate nella colonna precedente</p> <p>b) 100%</p> <p>c) nel triennio</p> <p>Misura da attuare</p>	

PROGRAMMAZIONE 2023-2025

DEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO AI FINI DELL'INDIVIDUAZIONE DI MISURE SPECIFICHE

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura Descrizione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
	<p>giuridica dei destinatari con effetto economico, controlli e verifiche (pagamento tasse universitarie ed erogazione borse): avviare esame mappature e proseguire con le fasi di valutazione e trattamento del rischio</p> <p>2024:</p> <p>Avviare/revisionare processo di gestione del rischio con riguardo alle seguenti aree di rischio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • area di rischio gestione entrate e uscite • area di rischio gestione servizi per la ricerca • area di rischio gestione degli enti e delle attività esternalizzate dalle università <p>2025:</p> <p>Avviare/revisionare processo di gestione del rischio con riguardo alle seguenti aree di rischio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • area di rischio gestione del patrimonio • area di rischio affari legali e contenzioso 		

2.3.8. Misure generali di prevenzione della corruzione: stato dell'arte, monitoraggio 2022 e programmazione 2023-2025

Per ogni misura di prevenzione generale adottata in Università, al fine di consentire un inquadramento della stessa, è riportata dapprima una breve sintesi di quanto realizzato fino ad oggi; segue il monitoraggio della misura con riguardo

all'anno 2022 e sulla base del monitoraggio stesso, la programmazione delle nuove azioni per il nuovo triennio 2023-2025.

Osservatorio sulla legalità

Misura gen. OSS1: un po' di storia della misura in UniMi

Già dal mese di ottobre 2020 è attivo in Ateneo il Tavolo interistituzionale in collaborazione con l'Università degli Studi di Milano-Bicocca e con l'Università degli Studi dell'Insubria al fine di condividere esperienze e buone prassi nell'ambito della prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza. Ne fanno parte professori di diritto costituzionale, internazionale e di diritto amministrativo, alcuni dei quali anche nel ruolo di Prorettori con delega ai temi della legalità, trasparenza, organizzazione e semplificazione, gli RPCT dei tre Atenei e diversi funzionari che operano negli Uffici di supporto agli RPCT. Nel corso del 2021 è stato congiuntamente progettato un percorso formativo con l'obiettivo di fornire indicazioni e strumenti utili per realizzare un efficace coordinamento tra Codice etico e Codice di comportamento in linea con le raccomandazioni offerte dall'A.N.AC. e dal Ministero dell'Università. In particolare, è stato approfondito il tema dei conflitti di interesse attraverso degli appositi *focus group* che hanno esaminato l'ambito della didattica e ricerca (I gruppo), del reclutamento del personale (II gruppo) e delle gare di appalto (III gruppo). I lavori del Tavolo vorrebbero ora trovare uno sbocco più ampio allargando la partecipazione ad altri Atenei lombardi e a Istituzioni quali, *in primis*, il Comune di Milano, e la Regione Lombardia con i quali avviare forme di collaborazione continuative.

MONITORAGGIO MISURA 2022

Denominazione misura contenuta nel Piano strategico 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
Misura gen. OSS1	Prorettrice delegata a Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti Gruppo Anticorruzione con la collaborazione di UniMib e Unilnsubria, componenti del tavolo interistituzionale	a) Istituzione dell'Osservatorio b) Coincidente con indicatore c) Triennio 2 022-2024	Obiettivo in fase di realizzazione Nel 2022 il tavolo interistituzionale UniMi, UniMib e Unilnsubria ha intrapreso i primi passi per la costituzione dell'Osservatorio attraverso un primo coinvolgimento informale di alcune istituzioni, tra le quali il Comune di Milano e la Regione Lombardia. Nel mese di novembre 2022, è stato infatti organizzato in UniMi un Convegno dal titolo "Anticorruzione e trasparenza a dieci anni dalla legge n. 190 del 2012" mettendo a tema, insieme a rappresentanti delle istituzioni locali, forme future di proficue collaborazioni al fine di condividere esperienze e buone pratiche. Nel mese di dicembre 2022 sono state avviate, da parte dei competenti Uffici, le attività istruttorie per la definizione dei contenuti degli accordi che verranno siglati nei primi mesi del 2023

PROGRAMMAZIONE MISURA 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. OSS1 (in continuità con 2022) Enti da coinvolgere: altre Università lombarde e istituzioni locali	Prorettrice delegata a Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti RPCT Gruppo Anticorruzione con la collaborazione di UniMib e UniInsubria, componenti del tavolo interistituzionale	a) Istituzione dell'Osservatorio o di altre forme di collaborazione da definire e avvio dei lavori b) Coincidente con indicatore c) Anno 2023	

Definizione obiettivi dirigenti – raccordo con Piano della *Performance***Misura gen. PERF1:** un po' di storia della misura in UniMi

L'RPCT ha sempre avuto consapevolezza della necessità di integrare il Piano Anticorruzione con quello della *Performance* in modo da disporre di una leva in più per una piena realizzazione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza da parte dei dirigenti. Nonostante questa integrazione non abbia ancora trovato un'applicazione significativa, l'RPCT ha sempre potuto contare, di norma, su un buon livello di collaborazione da parte dei Dirigenti responsabili delle diverse strutture in ordine alla realizzazione delle misure indicate nel Piano Anticorruzione. Inoltre, è ormai prassi consolidata prevedere nel Piano misure anticorruzione adeguatamente monitorate e programmate nel tempo: per ciascuna di esse, sulla base del monitoraggio in ordine al livello di raggiungimento degli obiettivi nell'anno precedente, è impostata la programmazione per gli anni successivi con indicazione dei soggetti/dirigenti coinvolti, degli indicatori di attuazione e risultato, del target e dei tempi realizzazione.

Ciò premesso, alla luce anche delle ulteriori necessità di integrazione tra strumenti programmatici per effetto delle recenti novità normative (Piano Integrato di Amministrazione e Organizzazione), l'RPCT si è comunque speso particolarmente nel corso del 2022 affinché l'Ateneo si dotasse di un gruppo di lavoro interfunzionale che, gradualmente e progressivamente, possa apportare miglioramenti significativi alla fase di programmazione delle attività volte alla protezione e alla creazione di valore pubblico in un'ottica di integrazione. Il gruppo, di cui fa parte lo stesso RPCT, ha iniziato ad operare nel mese di settembre 2022 ed è stato formalmente costituito con decreto del Direttore Generale dell'11 novembre 2022.

MONITORAGGIO MISURA 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
Misura gen. PERF1 Messa a punto di una metodologia per una progettazione e	RPCT Responsabile Direzione <i>Performance</i> ,	a) Metodologia per realizzare una progettazione e costruzione coordinata degli obiettivi	Obiettivo rimodulato anche in seguito alle nuove disposizioni normative relative al Piano

MONITORAGGIO MISURA 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
costruzione coordinata degli obiettivi al fine di realizzare un'effettiva integrazione tra il PTPCT e il Piano della <i>Performance</i>	assicurazione qualità, valutazione e politiche di <i>open science</i>	b) Coincidente con indicatore c) Nel 2022 - metodologia Nel 2023 recepimento nel Piano della <i>Performance</i> 2023-2025	Integrato di Attività e Organizzazione A partire dal 2022 le Pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione il cui obiettivo è proprio quello di migliorare l'integrazione tra i diversi processi di pianificazione/programmazione (programmazione delle attività, bilancio, gestione del personale, anticorruzione, digitalizzazione ecc.). Per la stesura del PIAO 2023-2025 a partire dal mese di settembre 2022, un apposito gruppo di lavoro trasversale alle funzioni <i>performance</i> , personale, anticorruzione e digitalizzazione, si è adoperato per mettere a punto un primo sistema programmatico unico con l'obiettivo di ottenere sempre maggiori gradi di integrazione, in un'ottica di miglioramento continuo

La misura programmata nel PIAO 2022-2024 PERF1 viene ridenominata per il nuovo triennio di riferimento 2023-2025 Misura gen. PIAO

PROGRAMMAZIONE MISURA 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. PIAO Messa a punto di una metodologia per realizzare un'effettiva integrazione dei diversi documenti programmatori	Dirigenti responsabili di struttura: Direzione <i>Performance</i> , assicurazione qualità, valutazione e	a) Metodologia per realizzare una progettazione e costruzione coordinata e integrata degli obiettivi a partire da quelli sul valore pubblico b) Coincidente con indicatore	

PROGRAMMAZIONE MISURA 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
confluiti nel PIAO (in continuità con 2022)	politiche di <i>open science</i> Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane Direzione ICT Direzione Affari istituzionali RPCT Funzionari con la supervisione del Direttore Generale	c) Triennio 2023-2025	

Codice di comportamento

Misura gen. CC: un po' di storia della misura in UniMi

Il Senato Accademico ha espresso parere favorevole in ordine al Codice di comportamento UniMi nella seduta del 21 aprile 2015. Lo stesso è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28 aprile 2015, con espletamento della procedura aperta alla partecipazione e acquisizione del parere da parte del Nucleo di Valutazione.

Dal 2015 ad oggi sono state messe a punto diverse azioni nei confronti dei dipendenti per incrementare la consapevolezza in ordine alla necessità di una sua scrupolosa osservanza; in particolare:

- formazione ad hoc sui principali contenuti del Codice
- circolari esplicative da parte dell'RPCT sui contenuti del Codice
- sensibilizzazione particolare sul tema dei regali (circolare annuale in prossimità delle feste natalizie sia al personale dipendente, sia agli operatori economici sul divieto, per figure chiave, a offrire/accettare qualsiasi regalo)
- pagina del sito appositamente dedicata al tema, dove è possibile rinvenire oltre al Codice, le istruzioni operative per effettuare tutte le comunicazioni ai sensi del Codice; in particolare, le comunicazioni vengono acquisite attraverso una procedura informatizzata, che provvede al protocollo delle stesse e all'inoltro ai Responsabili di struttura per le valutazioni del caso. Le comunicazioni sono trasmesse in copia conoscenza anche all'RPCT
- dal mese di novembre 2022, invio ai nuovi assunti per concorso o per mobilità esterna, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, di una comunicazione da parte dell'RPCT in cui è specificata la necessità del rispetto dell'art. 4 (comunicazione partecipazione ad associazioni), dell'art. 5 (comunicazione interessi finanziari) e dell'art. 6 (comunicazione conflitti di interesse) del Codice di comportamento UniMi, rimandando, per effettuare le eventuali comunicazioni, all'apposita pagina del sito di cui al punto precedente
- nello schema di contratto individuale di lavoro presenza di un'apposita clausola di accettazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento
- rilascio di pareri da parte del Gruppo Anticorruzione su questioni riguardanti l'applicazione del Codice
- richiamo nello schema di patto integrità del dovere di rispetto del Codice di comportamento sia da parte dei dipendenti UniMi, sia da parte degli operatori economici

- nei disciplinari di gara apposita previsione che nello svolgimento delle attività oggetto del contratto di appalto, l'aggiudicatario deve uniformarsi ai principi e, per quanto compatibili, ai doveri di condotta richiamati nel D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, nel Codice di comportamento di questa stazione appaltante e nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

MONITORAGGIO MISURA 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
<p>Misura gen. CC1 Adozione del nuovo Codice di comportamento</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione</p> <p>Prorettrice Legalità e Trasparenza</p> <p>Gruppo Anticorruzione con il coinvolgimento, per l'individuazione dei contenuti del Codice, di tutte le Direzioni</p>	<p>a) Istituzione di apposito Gruppo di lavoro dedicato alla stesura del Codice e approvazione del Codice da parte degli organi nel 2023</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Nel primo semestre 2022, svolgimento di un primo lavoro di approfondimento per la messa a punto del nuovo Codice nelle more delle linee guida di settore da parte di A.N.AC.</p> <p>Nel secondo semestre 2022, sulla base dell'approfondimento e dell'analisi dei Codici già aggiornati da altri Enti, revisione sistematica del Codice di comportamento attualmente in vigore in Ateneo.</p>	<p>Obiettivo rimodulato nei termini di seguito indicati</p> <p>Nel secondo semestre del 2022 è stata avviata una prima raccolta di suggerimenti e osservazioni utili per riformulare l'attuale Codice di comportamento, concentrando l'attenzione solo sul personale tecnico-amministrativo e bibliotecario. L'indagine ha visto il coinvolgimento dei Referenti Anticorruzione in servizio presso le Direzioni e i Dipartimenti</p>

MONITORAGGIO MISURA 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
<p>Misura gen. CC2</p> <p>Circolare RPCT di sensibilizzazione in ordine agli obblighi di comunicazione previsti dal Codice</p>	RPCT	<p>a) Circolare diffusa</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Entro luglio 2022</p>	<p>Nel mese di luglio 2022 l'RPCT ha diffuso a tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario un'apposita circolare ad oggetto "Obblighi di comunicazione e verifica nell'ambito del Codice di comportamento" corredata da un prospetto riassuntivo ove per ogni articolo del Codice è stato specificato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Che cosa deve fare il dipendente e quando • Cosa deve fare il Responsabile apicale <p>Tale prospetto riassuntivo è disponibile sul sito dell'Ateneo nella sezione dedicata al Codice di comportamento</p>
<p>Misura gen. CC3</p> <p>Comunicazione diffusa ai fornitori delle Direzioni e Centri funzionali dell'Ateneo e al personale TAB in ordine alla disciplina sui regali in vigore in Ateneo (divieto di effettuare/ricevere regali a figure chiave UniMi impegnate a vario titolo nelle procedure di forniture beni, servizi e lavori)</p>	RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione	<p>a) Comunicazione trasmessa</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Entro novembre di ciascun anno</p>	Comunicazione trasmessa dall'RPCT nel mese di novembre 2022
<p>Misura gen. CC4</p> <p>Monitoraggio in ordine alle comunicazioni dei dipendenti e alle verifiche dei responsabili con riguardo al Codice di comportamento</p>	RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione	<p>a) Monitoraggio eseguito – mediante report</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Dicembre di ciascun anno</p>	<p>Nel periodo 1.1.2022-31.12.2022 sono state trasmesse complessivamente 14 comunicazioni da parte dei dipendenti concernenti i seguenti articoli del Codice di comportamento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • art. 4 adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni: 4 comunicazioni

MONITORAGGIO MISURA 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
			<p>con correlate verifiche da parte dei Responsabili apicali in ordine ad eventuali conflitti di interesse (non rilevati)</p> <ul style="list-style-type: none"> • art. 5 interessi finanziari: 9 comunicazioni • art. 6 conflitti di interesse: 1 comunicazione con correlata verifica da parte del Responsabile apicale (conflitto non rilevato)

PROGRAMMAZIONE MISURA 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
<p>Misura gen. CC1 Costituzione di apposito Gruppo di lavoro a composizione mista (docenti e personale PTAB) per l'adozione del nuovo Codice di comportamento</p> <p>Si vedano misure ROT_STRA2/CC PANTOU2/CC</p>	<p>Per costituzione del Gruppo di lavoro: RPCT Prorettrice Legalità e Trasparenza</p>	<p>a) Istituzione di apposito Gruppo di lavoro dedicato alla stesura del Codice opportunamente revisionato, con l'obiettivo di sottoporre il Codice all'attenzione degli Organi accademici per l'approvazione nel primo semestre 2024</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) 2023: costituzione Gruppo e avvio dei lavori di revisione del Codice</p> <p>2024: approvazione da parte degli Organi previa procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del Nucleo di Valutazione</p>	
<p>Misura gen. CC2 Elaborazione dei risultati dell'indagine sulla revisione del</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la</p>	<p>a) Elaborazione delle risposte fornite dai Referenti Anticorruzione in occasione dell'indagine</p>	

PROGRAMMAZIONE MISURA 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Codice di comportamento rivolta ai Referenti Anticorruzione	prevenzione della corruzione	a) condotta nel 2022 (ottobre-dicembre) volta a raccogliere suggerimenti per la revisione del Codice di comportamento b) Relazione sugli esiti dell'indagine da mettere a disposizione del Gruppo di lavoro dedicato alla stesura del nuovo Codice (si veda misura CC1) c) Entro marzo 2023	
Misura gen. CC3 Circolare RPCT di sensibilizzazione in ordine agli obblighi di comunicazione previsti dal Codice e alle nuove disposizioni approvate dal Consiglio dei Ministri in data 1° dicembre 2022 volte a modificare e integrare il DPR 62/2013 ³²	RPCT	a) Circolare diffusa b) Coincidente con indicatore c) Entro luglio 2023	
Misura gen. CC4 Comunicazione diffusa ai fornitori delle Direzioni e Centri funzionali dell'Ateneo e al personale TAB in ordine alla disciplina sui regali in vigore in Ateneo (divieto di effettuare/ricevere regali a figure chiave UniMi impegnate a vario titolo nelle procedure di forniture beni, servizi e lavori)	RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione	a) Comunicazione trasmessa b) Coincidente con indicatore c) Entro novembre di ciascun anno	

³² Nel dettaglio, lo schema di Decreto approvato dal Governo adegua il Codice vigente del 2013 al nuovo contesto socio lavorativo e alle esigenze di maggiore tutela dell'ambiente, del principio di non discriminazione nei luoghi di lavoro e a quelle derivanti dall'evoluzione e dalla maggiore diffusione di internet e dei *social media*.

PROGRAMMAZIONE MISURA 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. CC5 Monitoraggio in ordine alle comunicazioni dei dipendenti e alle verifiche dei responsabili con riguardo al Codice di comportamento	RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione	a) Monitoraggio eseguito – mediante report da inserire direttamente nella sezione anticorruzione del PIAO b) Coincidente con indicatore c) Entro dicembre di ciascun anno	

Gestione del conflitto di interesse

Misura gen. CONFL_INT: un po' di storia della misura in UniMi

Il tema della gestione del conflitto di interesse in Ateneo, seppur approfondito frequentemente per affrontare varie problematiche contingenti, non è stato ancora trattato in modo organico attraverso, per esempio, delle apposite linee guida interne volte a ricomprendere tutte le fattispecie tipiche del contesto universitario.

Ciò premesso, con riguardo alla materia della gestione del conflitto di interesse, si è intervenuti con le seguenti azioni:

- inserimento nel Codice etico e per l'integrità della ricerca di apposite norme sul conflitto di interesse tra cui in particolare l'art. 7 "Incompatibilità e conflitti d'interesse", l'art. 17 "Valorizzazione del merito e principio della non discriminazione" e l'art. 37 "Obblighi nelle valutazioni ex ante"
- inserimento nel Codice di comportamento UniMi di apposite norme sul conflitto di interesse tra cui in particolare l'art. 5 "Comunicazione degli interessi finanziari", l'art. 6 "Conflitto di interesse e obbligo di astensione", l'art. 12 "Disposizioni particolari per i dirigenti"
- diffusione tra il personale PTAB di circolari da parte dell'RPCT per ricordare gli obblighi di comunicazione e l'eventuale astensione in caso di riconosciuti conflitti di interesse
- messa a punto di adeguata modulistica per le dichiarazioni derivanti dal Codice di comportamento, acquisizione delle dichiarazioni con procedura informatizzata che consente la protocollazione e l'invio al responsabile di riferimento per le valutazioni del caso (e per conoscenza all'RPCT)
- invio tramite mail a tutti i nuovi assunti PTAB di un'apposita nota dell'RPCT volta a sensibilizzare sugli obblighi dichiarativi (da effettuarsi nell'immediatezza dell'assegnazione all'ufficio) nel caso di conflitti di interesse potenziali (oltre alla comunicazione sugli interessi finanziari e partecipazione ad associazioni)
- adeguamento dei contenuti della dichiarazione rilasciata dai consulenti e dai collaboratori (art. 15 D.Lgs. n. 33/2012) a quanto indicato nella delibera A.N.AC. n. 1054/2020
- inserimento nel patto di integrità di apposita previsione sul conflitto di interesse in cui può incorrere l'operatore economico e impegno a segnalare eventuali conflitti alla stazione appaltante
- rilascio di pareri da parte del Gruppo Anticorruzione su questioni riguardanti la gestione dei conflitti di interesse
- erogazione di moduli formativi *ad hoc*.

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
<p>Misura gen. CONFL_INT1</p> <p>Approfondimento del tema del conflitto di interesse e predisposizione di apposito questionario da somministrare alla comunità universitaria o a una sua rappresentanza</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione</p> <p>Gruppo Anticorruzione</p>	<p>a) Predisposizione del questionario</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Primo semestre 2022</p>	<p>Obiettivo rimodulato nei seguenti termini:</p> <p>Nel secondo semestre del 2022 l'RPCT, con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione e in collaborazione con la Direzione Centrale Acquisti, ha avviato un approfondimento sui conflitti di interesse nell'area dei contratti pubblici al fine di valutare le modalità più opportune per il recepimento delle raccomandazioni A.N.AC. contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione, nelle linee guida nn. 15/2019 e 25/2020 e in altre delibere A.N.AC. specifiche. Il lavoro proseguirà nel 2023 anche tenendo conto delle novità derivanti dal nuovo Codice degli appalti che entrerà in vigore dal 1° aprile 2023</p>
<p>Misura gen. CONFL_INT2</p> <p>Progettazione dell'indagine conoscitiva (destinatari, tempistiche ecc.), somministrazione del questionario ed elaborazione finale delle risposte</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione</p> <p>Gruppo Anticorruzione</p>	<p>a) Somministrazione del questionario</p> <p>b) Relazione conclusiva con gli esiti dell'indagine conclusiva</p> <p>c) Secondo semestre 2022</p>	<p>Obiettivo non perseguito in seguito alla rimodulazione Misura gen. CONFL_INT1</p>
<p>Misura gen. CONFL_INT3</p> <p>Messa a punto di linee guida interne sulla identificazione e gestione dei conflitti di interesse</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione</p> <p>Gruppo Anticorruzione</p>	<p>a) Predisposizione delle linee guida</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Anno 2023</p>	<p>Obiettivo non perseguito</p>

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024- 2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. CONFL_INT1 Approfondimento del tema del conflitto di interesse con riguardo all'area dei contratti pubblici al fine di mettere a punto una procedura per la gestione del conflitto che tenga conto delle raccomandazioni A.N.AC. contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione, nelle linee guida nn. 15/2019 e 25/2020 e in altre delibere A.N.AC. specifiche e delle novità derivanti dal nuovo Codice degli appalti che entrerà in vigore dal 1° aprile 2023	RPCT con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione Responsabile delegato della Direzione Centrale acquisti Referenti Anticorruzione della Direzione Centrale acquisti con la collaborazione dei Dirigenti responsabili di altre Direzioni coinvolte nell'area dei contratti pubblici e dei relativi Referenti Anticorruzione	a) Messa a punto di una procedura per una corretta gestione del conflitto di interesse b) Coincidente con indicatore c) Anno 2023	

Rotazione ordinaria

Misura gen. ROT_ORD: un po' di storia della misura in UniMi

All'Università degli Studi di Milano l'applicazione della rotazione ordinaria ai dirigenti è stata inserita nel Piano Anticorruzione e trasparenza 2022-2024. Fino ad oggi la misura non ha trovato una compiuta attuazione con riguardo al personale dirigenziale e ai titolari di posizione organizzativa (Responsabili di Settore) anche a seguito di una certa "instabilità" dell'intera struttura organizzativa che dal 2014 in avanti è stata interessata da numerosi interventi riorganizzativi per migliorare l'efficienza complessiva del sistema; le riorganizzazioni di questi anni, implicando diversi spostamenti di personale anche nelle aree a elevato rischio corruttivo, hanno indirettamente perseguito la *ratio* della rotazione (evitare che il permanere troppo a lungo nella stessa funzione di dirigenti e funzionari delle aree a rischio possa ingenerare delle dinamiche non corrette nelle relazioni tra amministrazione e utenti e fornitori) e, in ogni caso, hanno comportato complessi processi di assestamento sui nuovi assetti che non si è ritenuto di aggravare ulteriormente con programmate rotazioni di personale. Dal 2014 ad oggi sono state significative anche le cessazioni per pensionamento intervenute a livello apicale.

Un ulteriore passo avanti nella direzione della rotazione si è registrato nel 2020 con l'introduzione nel Regolamento di Ateneo per l'accesso alla qualifica di dirigente e per il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato dell'art. 17 ad oggetto "Assegnazione, valutazione e rotazione degli incarichi dirigenziali" in cui è stabilito quanto segue:

- Tutti gli incarichi conferiti al personale dirigente a tempo indeterminato sono soggetti a rotazione ogni quattro anni, fatte salve le competenze degli incarichi dirigenziali tecnici che richiedano specifiche certificazioni/qualificazioni. La rotazione avviene secondo i criteri e le modalità stabilite dalle direttive ministeriali in materia e dall'A.N.AC.;

- La rotazione viene applicata su tutte le posizioni dirigenziali a tempo indeterminato, dando priorità alle aree a maggiore rischio corruttivo. In conformità alle direttive ministeriali e di A.N.AC., la mancata attuazione della rotazione deve essere adeguatamente motivata dal Direttore Generale.

Nei mesi di ottobre e novembre 2022 l'RPCT, al fine di ottemperare alle prescrizioni dell'allegato 2 del PNA 2019 e a quanto programmato nel PTPCT 2022-2024, ha formulato una prima proposta per l'applicazione della misura della rotazione presentata e discussa con la Direzione Generale e la Direzione Organizzazione e sviluppo delle risorse umane.

La proposta, nella sua versione definitiva, è stata presentata al Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 dicembre 2022. Il Consiglio ha approvato la proposta di applicazione della rotazione con la previsione di due fasi, una sperimentale, da avviare nel 2023 e da concludersi entro il 2026, e una a regime, da programmare tenendo conto del carattere di infungibilità di alcune aree di competenza tecnica e delle attitudini e delle capacità professionali dei singoli dirigenti. La relativa delibera ad oggetto "Modalità di applicazione della misura della rotazione dei dirigenti dell'Università degli Studi di Milano", contenente diversi dettagli di contesto e il cronoprogramma per la realizzazione della misura, è un allegato della Sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", cui si rimanda.

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
<p>Misura gen. ROT_ORD1</p> <p>Individuazione delle Direzioni le cui figure dirigenziali sono da sottoporre a rotazione con definizione del grado di priorità tenendo conto di:</p> <ol style="list-style-type: none"> aree a maggior rischio corruttivo, durata della permanenza dei dirigenti negli incarichi conferiti (anzianità nel ruolo) tenuto conto della cornice temporale fissata dal Regolamento UniMi (4 anni), compatibilità della rotazione con le competenze tecnico-professionali da possedere 	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione</p> <p>Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale</p>	<ol style="list-style-type: none"> Proposta dell'RPCT inoltrata al Direttore generale Coincidente con indicatore Anno 2022 	<p>Obiettivo perseguito nei termini di una prima proposta dell'RPCT al Direttore Generale in ordine all'analisi di contesto e di applicazione (ottobre e novembre 2022) con il supporto della Responsabile delegata della Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane.</p> <p>Recepimento dell'obiettivo di rotazione nelle linee strategiche di Ateneo triennio 2023-2025 deliberate dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 29 novembre 2022.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 dicembre 2022 ha approvato le modalità operative per la realizzazione della misura (si veda l'allegato alla sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO)</p>
<p>Misura gen. ROT_ORD2</p> <p>Analisi del riscontro alla proposta dell'RPCT e delle eventuali esigenze rappresentate dal</p>	<p>RPCT</p> <p>Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale</p>	<ol style="list-style-type: none"> Analisi del riscontro del Direttore generale alla proposta dell'RPCT e avvio delle 	<p>Si veda Misura gen. ROT_ORD1</p>

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
Direttore generale; avvio delle procedure per la rotazione secondo il Regolamento UniMi con il coinvolgimento della Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale		a) procedure per la rotazione ordinaria b) Coincidente con indicatore c) Anno 2022	

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. ROT_ORD1 – Avvio delle procedure per l'applicazione della misura della rotazione sulla base della proposta dell'RPCT al Direttore Generale con il supporto della Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane recepita dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 20 dicembre 2022	RPCT Direzione generale Responsabile delegato della Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane	a) Avvio procedure per l'applicazione della rotazione secondo le indicazioni e il cronoprogramma contenuti nella delibera del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2022 (si vedano Fase 1 e Fase 2) b) Coincidente con indicatore c) 2023-2025	

Rotazione straordinaria

Misura gen. ROT_STRA: un po' di storia della misura in UniMi

Nel PTPCT 2021-2023 è stata programmata la misura generale REQ2 "Regolamentazione dell'istituto della rotazione straordinaria".

La normativa di riferimento è l'art. 16, co. 1, lett. l-quater), del D.Lgs. n. 165/2001; esso prevede che i Dirigenti "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Nel corso del 2021, l'RPCT, con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione, del Gruppo Anticorruzione, della Direzione Legale e procedure concorsuali personale dipendente e della Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale, ha predisposto le Linee guida per l'applicazione della rotazione straordinaria ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-quater), del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle

dipendenze delle amministrazioni pubbliche”; il testo delle linee guida è stato allegato al Piano anticorruzione 2022-2024 costituendone parte integrante.

Le linee guida hanno inteso rispondere all’indicazione dell’Autorità Nazionale Anticorruzione contenuta nel par. 3.1 della delibera n. 215 del 26 marzo 2019 sull’istituto della rotazione straordinaria, secondo la quale “fermo restando che la rotazione straordinaria è disposta direttamente dalla legge, è necessario che nei Piani triennali per la prevenzione della corruzione (PTPC) delle Amministrazioni si prevedano adeguate indicazioni operative e procedurali che possano consentirne la migliore applicazione”.

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull’attuazione della misura Cosa è stato fatto nell’anno 2022
<p>Misura gen. ROT_STRA1</p> <p>Circolare da parte dell’RPCT a tutti i responsabili di struttura e titolari di posizione organizzativa tesa a illustrare il contenuto delle linee guida sulla rotazione straordinaria</p>	RPCT	<p>a) Circolare trasmessa</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Entro giugno 2022</p>	<p>Obiettivo rimodulato nei termini di seguito indicati:</p> <p>L’RPCT, considerata la complessità della materia, nel mese di dicembre 2022, ha preferito sensibilizzare e informare il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario attraverso la diffusione di un apposito video sull’argomento. Nel dettaglio, è stata messa a disposizione di tutto il personale PTAB la video-registrazione dell’intervento del prof. Luca Bertonazzi sull’istituto della rotazione straordinaria del 14 settembre 2022 (si veda misura successiva)</p>
<p>Misura gen. ROT_STRA2/FORM5</p> <p>Organizzazione di un apposito modulo formativo rivolto ai Responsabili di struttura e titolari di posizione organizzativa volta ad illustrare l’istituto della rotazione straordinaria e il contenuto delle linee guida di Ateneo</p>	<p>RPCT</p> <p>Gruppo Anticorruzione</p> <p>Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale - Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale</p>	<p>a) Modulo formativo erogato</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Anno 2022</p>	<p>In data 14 settembre 2022 è stato organizzato l’incontro di sensibilizzazione sul tema della rotazione straordinaria con l’intervento di un docente UniMi in Diritto amministrativo, prof. Luca Bertonazzi. All’incontro hanno partecipato 181 Responsabili di struttura e titolari di posizione organizzativa</p>

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. ROT_STRA1 Sensibilizzazione e informazione sul tema attraverso apposita circolare da parte dell'RPCT a tutti i responsabili di struttura, titolari di posizione organizzativa e per conoscenza a tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario tesa a illustrare il contenuto delle linee guida UniMi sulla rotazione straordinaria	RPCT	a) Circolare trasmessa b) Coincidente con indicatore c) Entro luglio 2023	
Misura gen. ROT_STRA2/CC Introduzione nel Codice di comportamento di prossima emanazione di una particolare disposizione contenente l'obbligo per i dipendenti dell'Ateneo di comunicare all'amministrazione l'eventuale assunzione della posizione di indagato o imputato in un procedimento penale al fine di consentire l'applicazione delle disposizioni in materia di rotazione straordinaria	RPCT	a) Introduzione nel Codice di comportamento di apposita disposizione per facilitare l'applicazione delle norme sulla rotazione straordinaria b) Coincidente con indicatore c) Subordinata alle tempistiche del processo di revisione del Codice di comportamento	

Whistleblowing

Misura gen. WHIS: un po' di storia della misura in UniMi

Il primo Regolamento UniMi in materia di segnalazioni di illeciti risale al 2015. Nel 2021 l'RPCT, con il supporto del Gruppo Anticorruzione, del Settore legale e del DPO di Ateneo, ha ritenuto necessario avviare un processo di revisione del Regolamento al fine di recepire le novità introdotte dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"; la revisione ha tenuto conto anche delle linee guida A.N.AC. del mese di giugno 2021 (deliberazione 9 giugno 2021, n. 469) che hanno superato le precedenti adottate con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015. Nella seduta del 18 gennaio 2022, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il nuovo Regolamento UniMi poi entrato in vigore con decorrenza dal 1° febbraio 2022.

Oltre all'emanazione del Regolamento, sono state diverse le azioni dell'RPCT volte a sensibilizzare i dipendenti verso l'uso di questo importante istituto, rispetto al quale, tuttavia, persiste un certo scetticismo testimoniato da un ricorso molto limitato. Ricordiamo di seguito le principali attività:

- messa a disposizione della collettività universitaria, dalla fine del mese di settembre 2019, di una specifica piattaforma in grado di garantire la tutela del segnalante in termini di riservatezza della sua identità, attraverso l'utilizzazione di tecnologie crittografiche e il disaccoppiamento dei dati
- costituzione di un apposito Gruppo di lavoro per l'analisi delle segnalazioni a supporto dell'RPCT
- formazione ad hoc volta a promuovere la conoscenza dell'istituto
- emanazione di circolari annuali da parte dell'RPCT volte a ricordare le finalità e le modalità attraverso cui effettuare le segnalazioni
- predisposizione e aggiornamento periodico di apposita pagina internet sul sito istituzionale dell'Ateneo in Amministrazione trasparente contenente tutte le informazioni riguardanti l'istituto e l'utilizzo della piattaforma
- inserimento, nel portale dedicato al personale TAB dell'Ateneo, di un apposito contenuto dal titolo "Voglio segnalare un illecito"
- inserimento, nell'ambito della pagina dedicata ai bandi di gara e contratti, di un apposito contenuto dal titolo "Whistleblowing segnalazione illeciti"
- svolgimento dell'analisi dei rischi/valutazione di impatto del trattamento di *whistleblowing* e redazione delle "Informazioni sul trattamento dei dati personali nella gestione del *whistleblowing*", così come previsto dal Regolamento (UE) n. 2016/679

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
<p>Misura gen. WHIS1A Presentazione agli Organi della proposta di regolamento garantendo adeguato supporto tecnico per l'esame della stessa</p>	RPCT	<p>a) Regolamento inserito nell'odg dei competenti Organi accademici e predisposizione di adeguata documentazione a supporto della decisione b) Coincidente con indicatore c) Entro aprile 2022</p>	<p>La revisione del Regolamento in materia di segnalazioni di illeciti si è resa necessaria in seguito alle novità introdotte dalla legge 30 novembre 2017, n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".</p> <p>In data 11 gennaio 2022 il Senato Accademico, a maggioranza, ha espresso parere favorevole alle modifiche apportate al Regolamento</p> <p>In data 18 gennaio 2022 il Consiglio di Amministrazione, a maggioranza, ha approvato le modifiche apportate al Regolamento</p>

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
Misura gen. WHIS1B Analisi norma di recepimento della direttiva europea 2019/1937 ai fini di eventuali modifiche da apportare al regolamento	RPCT Gruppo Anticorruzione	a) Regolamento revisionato alla luce della norma di recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva europea b) Coincidente con indicatore c) Subordinato all'emanazione della direttiva – entro 3 mesi dall'emanazione	Obiettivo non perseguito in quanto solo nel mese di dicembre 2022 si è avuta notizia dell'avvio del procedimento di recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva europea ³³
Misura gen. WHIS2 Porre a tema degli incontri con i Referenti Anticorruzione e trasparenza l'istituto del <i>whistleblowing</i> una volta approvato il nuovo Regolamento	RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione Gruppo Anticorruzione	a) Almeno un incontro dedicato al tema b) Una volta emanato il regolamento, nel primo o secondo incontro utile con i Referenti c) Subordinato all'approvazione del Regolamento (Misura gen. WHIS1A)	Nell'incontro con i Referenti Anticorruzione del mese di febbraio 2022 è stato presentato il nuovo Regolamento sulla segnalazione degli illeciti a cura del prof. Luca Bertozzi, professore ordinario in Diritto amministrativo (incontro video-registrato)
Misura gen. WHIS3 Circolare dell'RPCT che illustra gli aspetti fondamentali del nuovo regolamento e ribadisce la modalità interna UniMi per effettuare le segnalazioni (piattaforma informatica)	RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione	a) Circolare diffusa a tutte le componenti universitarie b) Coincidente con indicatore c) Entro il 31 maggio 2022	L'RPCT ha provveduto a emanare la circolare indicata nel mese di marzo 2022
Misura gen. WHIS4/FORM2/FORM4 Organizzazione di un evento formativo per promuovere ulteriormente nella comunità universitaria la conoscenza e	RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione Gruppo Anticorruzione Direzione Sviluppo organizzativo e	a) Formazione progettata ed erogata (sia evento formativo, sia modulo online) b) Coincidente con indicatore c) Biennio 2022-2023	Obiettivo rimodulato nei termini di seguito indicati: A partire dal mese di dicembre 2022 è stato messo a disposizione di tutta la comunità universitaria un apposito video sull'argomento. Nel dettaglio, è stata messa a disposizione la video-registrazione

³³ Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 9 dicembre 2022, su proposta del Ministro per gli affari europei, il Sud, le politiche di coesione e il PNRR e dei Ministri competenti, ha approvato, in esame preliminare, nove decreti legislativi relativi all'attuazione o all'adeguamento della normativa nazionale ad altrettanti regolamenti o direttive dell'Unione Europea, tra cui quello relativo all'istituto del *whistleblowing*.

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
l'utilizzo dell'istituto del <i>whistleblowing</i> . Aggiornamento del modulo formativo on line dedicato all'istituto del <i>whistleblowing</i> con la presentazione del nuovo Regolamento UniMi ed erogazione dei nuovi contenuti al personale TAB	gestione del personale - Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale		dell'intervento del prof. Luca Bertonazzi sul nuovo Regolamento per la segnalazione degli illeciti (si veda misura WHIS2)

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. WHIS1 Analisi norma di recepimento della direttiva europea 2019/1937 ai fini di eventuali modifiche da apportare al regolamento	RPCT Gruppo Anticorruzione	a) Regolamento revisionato alla luce della norma di recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva europea b) Coincidente con indicatore c) 2023	
Misura gen. WHIS2 Circolare dell'RPCT che illustra gli aspetti fondamentali della procedura per la segnalazione degli illeciti (piattaforma informatica)	RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione	a) Circolare diffusa a tutte le componenti universitarie b) Coincidente con indicatore c) Entro il 30 giugno 2023	

Formazione

Misura gen. FORM: un po' di storia della misura in UniMi

Come è possibile verificare direttamente consultando la sotto-sezione "Formazione del personale" delle ultime cinque [relazioni dell'RPCT](#) predisposte ai sensi dell'art. 1 co. 14 della legge 190/2012, tutti gli anni l'RPCT, con il supporto del Gruppo Anticorruzione e delle competenti Direzioni in materia di formazione personale docente e PTAB, ha organizzato diversi corsi formativi in presenza e on line al fine di consentire sia approfondimenti sulla normativa anticorruzione e trasparenza, sia approfondimenti specialistici in materia di contratti pubblici, reclutamento con *focus* su particolari aspetti quali ad esempio la gestione del conflitto di interesse.

Per consentire sia la conservazione del patrimonio formativo erogato, sia fruizioni successive nel tempo dei contenuti (ad esempio a favore di chi, per vari motivi, non abbia potuto partecipare agli eventi formativi), la Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane – Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale con il supporto dell'RPCT – Ufficio per la Trasparenza e prevenzione della corruzione, ha progettato e implementato un'apposita pagina internet sul sito istituzionale dell'Ateneo contenente i programmi degli eventi formativi e dal 2020 anche tutte le video-registrazioni.

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
<p>Misura gen. FORM1</p> <p>Progettazione ed erogazione di contenuti formativi specialistici in materia delle seguenti aree di rischio: reclutamento personale e contratti pubblici alla luce anche delle implicazioni derivanti dal PNRR. I contenuti formativi dovranno essere rivolti ai Direttori di Dipartimento, dirigenti, Referenti, titolari di posizione organizzativa</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione</p> <p>Gruppo Anticorruzione</p> <p>Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale -</p> <p>Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale</p>	<p>a) Formazione progettata ed erogata</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Anno 2022</p>	<p>Sono stati erogati i seguenti contenuti formativi specialistici:</p> <p>7 luglio 2022</p> <p>Le procedure di reclutamento del personale docente e del personale tecnico amministrativo</p> <p>Relatore: prof. Giuseppe Arconzo</p> <p>associato di Diritto costituzionale UniMi</p> <p>n. partecipanti: 61.</p> <p>13 luglio 2022</p> <p>Le novità in tema di anticorruzione: PNRR, PIAO e procedure di affidamento</p> <p>Relatrice: dott.ssa Anna Corrado, Consigliera T.A.R. Lombardia</p> <p>n. partecipanti: 61</p>
<p>Misura gen. FORM2</p> <p>Progettazione ed erogazione di contenuti formativi in materia di etica pubblica con promozione della conoscenza e dell'utilizzo dell'istituto del <i>whistleblowing</i>. I contenuti formativi dovranno essere rivolti ai Direttori di Dipartimento, dirigenti, Referenti, titolari di posizione organizzativa</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione</p> <p>Gruppo Anticorruzione</p> <p>Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale -</p> <p>Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale</p>	<p>a) Formazione progettata ed erogata</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Biennio 2022-2023</p>	<p>Il tema dell'etica pubblica è stato affrontato in un incontro con i Referenti Anticorruzione nel mese di settembre 2022 dove è intervenuto un docente esterno esperto della materia.</p> <p>L'intervento dell'esperto è stato video-registrato al fine di essere messo a disposizione, a partire dal mese di dicembre 2022, a tutta la comunità universitaria</p>

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
<p>Misura gen. FORM3</p> <p>Completamento erogazione corso in modalità <i>e-learning</i> (attraverso solleciti periodici a coloro che non hanno completato la formazione) e report all'RPCT in ordine al questionario sul gradimento del corso</p>	<p>Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale – Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale</p>	<p>a) Azioni per favorire la più ampia usufruzione dei contenuti formativi (remind a scadenze periodiche) Report all'RPCT: su numero persone che hanno usufruito della formazione, su esiti questionari somministrati</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Anno 2022</p>	<p>Nel periodo 16 novembre 2021 – 28 febbraio 2022 il corso è stato seguito da 1.436 dipendenti di cui 1.430 hanno superato con successo il test finale e hanno compilato il questionario di gradimento; 485 soggetti invece non hanno seguito la prescritta formazione; pertanto, in data 9 marzo 2022 l'Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale ha sollecitato i rimanenti 485 dipendenti a concludere il programma entro il 31 maggio 2022.</p> <p>Alla data del 31 maggio 2022 è stato rilevato che 247 dipendenti ancora non avevano svolto il corso. È stato pertanto inviato un ulteriore sollecito dando indicazione di ottemperare entro il 31 ottobre 2022.</p> <p>Alla data del 31 ottobre 2022 è stato rilevato che in totale 1.699 hanno seguito il corso con superamento del relativo test.</p> <p>È stato nuovamente inviato un sollecito ai rimanenti 206 dipendenti con l'indicazione di ottemperare entro il 31 gennaio 2023</p>
<p>Misura gen. FORM4</p> <p>Revisione/aggiornamento di alcuni moduli del corso in modalità <i>e-learning</i> in caso di obsolescenza dei contenuti (nuovi interventi normativi;</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione Gruppo Anticorruzione</p>	<p>a) Revisione completata</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Anno 2022</p>	<p>Obiettivo rimodulato nei termini di seguito indicati</p> <p>A partire dal mese dicembre 2022 sono state messe a disposizione della comunità universitaria 3 nuove video-registrazioni.</p>

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
<p>esempi: PIAO oppure recepimento nell'ordinamento italiano della direttiva europea sul <i>whistleblowing</i> o nuovo regolamento UniMi in materia di <i>whistleblowing</i>)</p> <p>Si veda seguente Misura già programmata WHIS4/FORM4 – nuovo Regolamento UniMi <i>whistleblowing</i></p>	<p>Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale – Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale CTU</p>		<p>I temi sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il Regolamento UniMi per la segnalazione di illeciti • le linee guida UniMi sulla rotazione straordinaria • l'etica pubblica nelle organizzazioni
<p>Misura gen. FORM5/ROT_STRA 2</p> <p>Organizzazione di un apposito modulo formativo rivolto ai Responsabili di struttura e titolari di posizione organizzativa volta ad illustrare l'istituto della rotazione straordinaria e il contenuto delle linee guida di Ateneo</p>	<p>RPCT Gruppo Anticorruzione Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale - Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale</p>	<p>a) Modulo formativo progettato ed erogato b) Coincidente con indicatore c) Anno 2022</p>	<p>In data 14 settembre 2022 è stato organizzato l'incontro di sensibilizzazione sul tema della rotazione straordinaria con l'intervento di un docente UniMi in Diritto amministrativo, prof. Luca Bertonazzi. All'incontro hanno partecipato 181 Responsabili di struttura e titolari di posizione organizzativa</p>

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
<p>Misura gen. FORM1</p> <p>Progettazione ed erogazione approfondimenti specialistici su normativa anticorruzione e trasparenza e/o</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione Gruppo Anticorruzione</p>	<p>a) Formazione progettata ed erogata b) Coincidente con indicatore oltre a report in ordine a rilevazione di</p>	

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
reclutamento e/o contratti pubblici Si veda Misura gen. PANTOU1/FORM1	Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane – Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale Direzione Innovazione e valorizzazione delle conoscenze – Ufficio Formazione docenti e ricercatori	gradimento da parte dei partecipanti c) Triennio 2023-2025	
Misura gen. FORM2 Progettazione ed erogazione di contenuti formativi in materia di etica pubblica (<i>focus</i> sull'integrità nell'ambito delle procedure di reclutamento)	RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione Gruppo Anticorruzione Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane – Ufficio Formazione continua e aggiornamento professionale Direzione Innovazione e valorizzazione delle conoscenze – Ufficio Formazione docenti e ricercatori	a) Formazione progettata ed erogata b) Coincidente con indicatore oltre a report in ordine a rilevazione di gradimento da parte dei partecipanti c) Triennio 2023-2025	

Inconferibilità e incompatibilità**Misura gen. INCONFER_INCOMPAT:** un po' di storia della misura in UniMi

L'RPCT ha nel tempo approfondito il tema dell'inconferibilità e dell'incompatibilità degli incarichi di vertice e dirigenziali (comprese le deleghe) ai sensi del D.Lgs. n. 39/2013, essendole affidato, per effetto dell'art. 15 del decreto stesso, il compito di vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni all'A.N.AC.

Con il supporto del Gruppo Anticorruzione, è stata dapprima revisionata la modulistica inerente alle dichiarazioni sull'inconferibilità e sull'incompatibilità. In un secondo momento, sono stati sensibilizzati gli uffici incaricati dell'istruttoria sul rispetto delle tempistiche e, in particolare, sulla necessità di acquisire le dichiarazioni prima del conferimento dell'incarico (condizione di efficacia ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013). Altro aspetto molto delicato è quello della modalità per effettuare le verifiche delle dichiarazioni: sul punto l'RPCT, con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione, ha appena concluso un apposito approfondimento che intende condividere, nei primi mesi del 2023, con gli uffici competenti a istruire gli affidamenti di incarichi di vertice e dirigenziali (comprese le deleghe), in

modo tale da avviare le verifiche secondo la modalità specificata (per ogni fattispecie di inconferibilità e incompatibilità in capo al Direttore Generale e ai dirigenti sono stati individuati i dati, documenti, banche dati da consultare).

Si precisa inoltre che nel 2022 il processo per il conferimento di incarico dirigenziale è stato mappato ed è stata effettuata l'analisi e il trattamento del rischio (si vedano gli allegati della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO).

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
<p>Misura gen. INCONFER_INCOMPAT1</p> <p>Approfondimento della delibera A.N.AC. n. 833/2016, PNA 2019 con particolare <i>focus</i> sulla tempistica per l'ottenimento delle dichiarazioni, criteri e modalità di verifica delle dichiarazioni e pubblicazione in Amministrazione trasparente al fine di mettere a punto un'adeguata procedura</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione</p> <p>Gruppo Anticorruzione</p> <p>Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale (struttura di supporto per i conferimenti degli incarichi)</p> <p>Direzione Legale e procedure concorsuali personale dipendente (struttura di supporto per i conferimenti degli incarichi)</p>	<p>a) Approfondimento effettuato con individuazione di adeguata procedura</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Entro settembre 2022</p>	<p>L'approfondimento della delibera è stato effettuato dall'RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione. È in programma, nei primi mesi del 2023, la condivisione della procedura con la Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane per ottemperare alle indicazioni dell'A.N.AC. di cui alla delibera 833/2016 unitamente a quanto indicato nella Misura gen. INCONFER_INCOMPAT4</p> <p>Si precisa che a seguito di cambiamenti organizzativi intervenuti nel 2022, la competenza in ordine al conferimento degli incarichi dirigenziali è in capo alla sola Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane (nel PIAO 2022-2024 si prevedeva la competenza anche della Direzione Legale e procedure concorsuali personale dipendente)</p>
<p>Misura gen. INCONFER_INCOMPAT2</p> <p>Revisione della modulistica in uso per le dichiarazioni di insussistenza cause inconferibilità e incompatibilità in modo da ridurre le</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione</p> <p>Gruppo Anticorruzione</p>	<p>a) Modulistica revisionata</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Entro aprile 2022</p>	<p>Tutti i moduli sono stati revisionati nel corso del 2022 in modo da eliminare l'acquisizione di informazioni non necessarie e ridurre le possibili imprecisioni in fase di compilazione</p>

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
imprecisioni in fase di compilazione			
<p>Misura gen. INCONFER_INCOMPAT3</p> <p>Richiesta delle dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità all'atto del conferimento di nuovi incarichi ai dirigenti e al personale di cat. EP con posizione organizzativa cui siano state conferite deleghe ai sensi dell'art. 17, c. 1-bis del <u>D.Lgs. n. 165/2001</u></p> <p>Richiesta annuale delle dichiarazioni di incompatibilità al personale dirigenziale già titolari di incarico e al personale di cat. EP con posizione organizzativa già titolare di deleghe ai sensi dell'art. 17, c. 1-bis del <u>D.Lgs n. 165/2001</u></p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione</p> <p>Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale</p> <p>Direzione Legale e procedure concorsuali personale dipendente</p>	<p>a) Trasmissione dei moduli al personale dirigenziale</p> <p>b) Acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni pervenute</p> <p>c) In attuazione</p>	<p>Tutte le dichiarazioni sono state acquisite e pubblicate in Amministrazione trasparente nel sito UniMi</p>
<p>Misura gen. INCONFER_INCOMPAT4</p> <p>Studio di una metodologia per effettuare le verifiche sulle dichiarazioni rese anche attraverso <i>benchmarking</i> e relativa applicazione</p>	<p>RPCT</p> <p>Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale</p> <p>Direzione Legale e procedure concorsuali personale dipendente</p>	<p>a) Approfondimento effettuato e relativa applicazione</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) 2022 approfondimento e relative verifiche in linea con l'approfondimento a partire dal 2023</p>	<p>È stata messa a punto una modalità per provvedere alla verifica delle dichiarazioni sull'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, dopo un confronto anche con altre amministrazioni universitarie. È in programma, nei primi mesi del 2023, la condivisione della procedura di verifica con la Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane che svolge l'attività istruttoria per</p>

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
			gli incarichi conferiti dal Consiglio di Amministrazione (per la carica di Direttore generale) e dal Direttore generale (per tutti gli altri incarichi dirigenziali)

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. INCONFER_INCOMPAT1 Condivisione con la Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane - DOSRU dell'approfondimento condotto dall'RPCT sulla delibera A.N.AC. n. 833/2016, PNA 2019 con particolare <i>focus</i> sulla tempistica per l'ottenimento delle dichiarazioni, criteri e modalità di verifica delle dichiarazioni	RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione Gruppo Anticorruzione Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane - Ufficio Sviluppo organizzativo e compensation - DOSRU	a) Condivisione della procedura con la DOSRU e avvio dell'iter di verifica in linea con l'approfondimento effettuato b) Coincidente con l'indicatore c) 2023	

Incarichi extraistituzionali di professori e ricercatori

Misura gen. INC_EXTRA: un po' di storia della misura in UniMi

Il Regolamento UniMi in materia di svolgimento di incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio dei professori e dei ricercatori a tempo pieno risale al 2012. La prima e più importante revisione è avvenuta nel 2020, cui ne è seguita un'altra più contenuta nel 2022. Nel Regolamento vigente sono indicati le incompatibilità e gli incarichi vietati (art. 3), gli incarichi compatibili e non soggetti ad autorizzazione (art. 4), gli incarichi compatibili previa autorizzazione (art. 5). Gli incarichi di importo superiore a € 10.000 sono valutati da un'apposita Commissione. Gli incarichi di importo inferiore sono valutati dal Rettore, fatta salva la facoltà da parte del Rettore di avvalersi dell'intervento della Commissione. Per gli incarichi retribuiti, i professori e i ricercatori a tempo pieno non possono percepire compensi il cui valore economico ecceda la retribuzione lorda annua percepita per il ruolo istituzionale ricoperto in Ateneo (art. 2, comma 3 del Regolamento). I componenti della Commissione devono essere individuati, ove possibile, tra soggetti esterni all'Ateneo,

in possesso delle competenze giuridiche ed economiche tali da garantire un'adeguata valutazione delle implicazioni connesse all'autorizzazione delle attività sottoposte ad esame; il loro mandato ha durata triennale ed è rinnovabile consecutivamente una sola volta.

Oltre all'emanazione del Regolamento, considerata la specificità dei procedimenti di autorizzazione che più di altri possono essere esposti a fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione, sono state diverse le azioni poste in essere negli anni con funzione di maggior presidio. Si ricordano di seguito le principali:

- designazione, nel mese di maggio 2022, della Commissione per la valutazione delle domande di incarichi esterni con la figura del Presidente esterna all'Ateneo (in passato tutti i membri erano interni)
- incremento della frequenza di pubblicazione degli incarichi autorizzati sul sito in Amministrazione trasparente consentendo anche il potenziale controllo da parte di soggetti esterni (oggi, di norma, l'aggiornamento è mensile, mentre in precedenza era semestrale)
- utilizzo dal 2018 di procedura informatica per l'acquisizione delle istanze (protocollazione automatica) al fine di agevolare le verifiche e garantire uniformità procedurale
- in sede di istanza, il richiedente è tenuto a dichiarare che lo svolgimento dell'incarico:
 - non pregiudica in alcun modo il regolare assolvimento dei propri compiti istituzionali
 - non ha alcuna attinenza con contratti e convenzioni in corso, comunque stipulati dall'Ateneo ai sensi della normativa vigente
 - non comporta la stipula di un contratto di lavoro subordinato né di altra forma contrattuale in contrasto con quanto disposto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/2015
 - non comporta l'instaurazione di situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite in qualità di dipendente
 - non comporta l'utilizzo di mezzi e informazioni della propria struttura di servizio
 - l'oggetto dell'incarico non riveste un interesse significativo in decisioni o attività della struttura di appartenenza, secondo quanto previsto all'art. 3, comma 6, del Codice di comportamento dei dipendenti della Università degli Studi di Milano
- mappatura del processo di autorizzazione, con analisi e trattamento del rischio effettuata nel 2022 (si vedano gli allegati della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO).

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
Misura gen. INC_EXTRA1 Rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali secondo le indicazioni previste nel nuovo Regolamento in materia di svolgimento di incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio dei professori e dei ricercatori a tempo pieno	Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale – Ufficio Programmazione e gestione del personale docente	d) Numero di autorizzazioni rilasciate nel rispetto delle indicazioni regolamentari sul totale Report annuale da trasmettere all'RPCT contenente <ul style="list-style-type: none"> - n. richieste di autorizzazione pervenute - n. di autorizzazioni concesse e n. autorizzazione non concesse - classificazione delle principali tipologie di 	L'RPCT, con nota trasmessa nel mese di giugno 2022 alla Direzione competente della misura, ha richiesto l'invio del report al fine di presidiare i procedimenti di autorizzazione di incarichi extraistituzionali. Il report è stato trasmesso all'RPCT che ha potuto acquisire informazioni in ordine: <ul style="list-style-type: none"> - n. richieste di autorizzazione pervenute

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
e rilevazione delle richieste autorizzate e non autorizzate		richieste di autorizzazione concesse - classificazione delle principali tipologie di richieste non autorizzate e motivazioni e) 100% (n. autorizzazioni conformi a regolamento) Report trasmesso all'RPCT f) Report da inviare entro giugno 2022 con riguardo al 2021	- n. di autorizzazioni concesse e n. autorizzazione non concesse - classificazione delle principali tipologie di richieste di autorizzazione concesse - classificazione delle principali tipologie di richieste non autorizzate e motivazioni. Si segnala che le autorizzazioni vengono richieste principalmente per poter effettuare docenze e formazione, per consulenze tecnico-scientifiche e per ruoli di componenti in Commissioni e altri Organi e Comitati di natura tecnico-scientifica
Misura gen. INC_EXTRA2 Monitoraggio per garantire l'osservanza del tetto definito dall'art. 2 co. 3: "Per gli incarichi retribuiti i professori e ricercatori non possono percepire compensi il cui valore economico ecceda la retribuzione lorda annua percepita per il ruolo istituzionale ricoperto in Ateneo"	Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale – Ufficio Programmazione e gestione del personale docente	d) Report da trasmettere all'RPCT sulle risultanze del monitoraggio eseguito e) Coincidente con indicatore f) Report da inviare entro giugno 2022 con riguardo al 2021	L'RPCT, con nota trasmessa nel mese di giugno 2022 alla Direzione competente della misura, ha richiesto l'invio di un report sulle risultanze del monitoraggio eseguito per verificare il rispetto del non superamento del tetto definito dall'art. 2 co. 3 del Regolamento. Il report è stato trasmesso all'RPCT. Da esso si evince che la struttura ha opportunamente presidiato il rispetto del tetto in fase autorizzatoria

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
<p>Misura gen. INC_EXTRA1</p> <p>Rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali secondo le indicazioni previste nel nuovo Regolamento in materia di svolgimento di incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio dei professori e dei ricercatori a tempo pieno e rilevazione delle richieste autorizzate e non autorizzate</p>	<p>Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane – Ufficio Programmazione e gestione del personale docente</p>	<p>a) Numero di autorizzazioni rilasciate nel rispetto delle indicazioni regolamentari sul totale</p> <p>Report annuale da trasmettere all'RPCT contenente</p> <ul style="list-style-type: none"> - n. richieste di autorizzazione pervenute - n. di autorizzazioni concesse e n. autorizzazione non concesse - classificazione delle principali tipologie di richieste di autorizzazione concesse - classificazione delle principali tipologie di richieste non autorizzate e motivazioni <p>b) 100% (n. autorizzazioni conformi a regolamento)</p> <p>Report trasmesso all'RPCT</p> <p>c) Report da inviare entro giugno 2023 con riguardo al 2022</p>	
<p>Misura gen. INC_EXTRA2</p> <p>Monitoraggio per garantire l'osservanza del tetto definito dall'art. 2 co. 3: "Per gli incarichi retribuiti i professori e ricercatori non possono percepire compensi il cui valore economico ecceda la retribuzione lorda annua percepita per il ruolo istituzionale ricoperto in Ateneo"</p>	<p>Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane – Ufficio Programmazione e gestione del personale docente</p>	<p>a) Report da trasmettere all'RPCT sulle risultanze del monitoraggio eseguito</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Report da inviare entro giugno 2023 con riguardo al 2022</p>	

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. INC_EXTRA3 Acquisizione, da parte dei componenti della Commissione per la valutazione dell'istanze, di apposita dichiarazione in ordine all'insussistenza di conflitti di interesse	Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane – Ufficio Programmazione e gestione del personale docente	a) Acquisizione e valutazione delle dichiarazioni b) Coincidente con indicatore c) 2023	
Misura gen. INC_EXTRA4 Revisione del compendio normativo in materia di conferimento di incarichi e pubblicazione sul sito in apposita pagina dedicata	Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane – Ufficio Programmazione e gestione del personale docente	a) Compendio normativo revisionato e pubblicato sul sito b) Coincidente con indicatore c) 2023	

Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici

Misura gen. ART_35_bis: un po' di storia della misura in UniMi

L'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 concerne la necessità di "assenza di condanne, anche non passate in giudicato, per i componenti delle commissioni di concorsi e selezioni, delle commissioni di gara e per coloro che sono assegnati ad uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture e alla concessione e all'erogazione di sussidi".

Già a partire dal 2016 l'RPC ha sensibilizzato, con apposite circolari, le strutture competenti in ordine all'osservanza della norma in argomento e quindi ad acquisire le dichiarazioni necessarie e a procedere con le verifiche necessarie.

Nel 2021, l'RPCT ha ritenuto di avviare un apposito monitoraggio presso le strutture dell'Amministrazione centrale in ordine al rispetto della disposizione. Per il dettaglio dell'intervento si veda quanto indicato nella tabella che segue.

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
<p>Misura gen. ART_35_bis Elaborazione dei dati in esito al monitoraggio sull'osservanza dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e definizione dei conseguenti e opportuni indirizzi da parte dell'RPCT</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione Tutte le strutture responsabili dei procedimenti implicitamente indicati nell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001</p>	<p>a) Raccolta ed elaborazione delle informazioni relative al monitoraggio Messa a punto da parte dell'RPCT degli indirizzi in esito al monitoraggio b) Coincidente con indicatore c) Entro giugno 2022</p>	<p>Nei mesi di dicembre 2021 e gennaio 2022 l'RPCT ha svolto un monitoraggio in ordine allo stato di applicazione dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 presso le strutture dell'Amministrazione centrale. L'RPCT nel mese di maggio 2022 ha inviato ai Responsabili delle strutture e ai Referenti Anticorruzione dell'Amministrazione centrale l'esito del predetto monitoraggio. È stata messa a punto una dettagliata relazione conclusiva contenente le seguenti informazioni: 1. Cosa prevede l'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 2. Le misure programmate nel PTPCT 2021-2023 e nel PTPCT 2022-2024 in ordine all'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 3. Il monitoraggio in sintesi 4. Il monitoraggio nel dettaglio: le risposte delle singole strutture e le indicazioni dell'RPCT 5. Le verifiche delle autocertificazioni</p>

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. ART_35_bis <i>Follow up</i> della misura al fine di verificare la ricezione delle indicazioni dell'RPCT contenute nella relazione finale del monitoraggio	RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione	a) <i>Follow up</i> della misura b) Coincidente con indicatore c) Entro giugno 2023	

Divieti *post-employment* e *pantouflage*

Misura gen. PANTOU: un po' di storia della misura in UniMi

Nel corso dei precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione e trasparenza sono state già recepite alcune misure in materia di *pantouflage*. Per la precisione:

- previsione di apposite clausole nei contratti di assunzione del personale
- previsione di una dichiarazione, da sottoscrivere nei mesi precedenti la cessazione dal servizio e dall'incarico, con cui il dipendente/lavoratore autonomo (in presenza di poteri autoritativi e negoziali) dichiara di essere a conoscenza della normativa anti-*pantouflage* impegnandosi a rispettarla nei tre anni successivi
- previsione nei bandi di gara di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto
- previsione di apposita clausola nel patto di integrità sottoscritto dai partecipanti alle gare, ai sensi dell'art.1, comma 17, della legge n. 190/2012.

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
Misura gen. PANTOU1 Acquisizione delle dichiarazioni in ordine all'istituto del <i>pantouflage</i> rese dal personale cessato dal servizio nel corso dell'anno (lavoratori dipendenti e autonomi)	Direzione Trattamenti economici e lavoro autonomo	a) Numero di dichiarazioni acquisite su numero di dipendenti e lavoratori autonomi cessati dal servizio tenuti a rendere tale dichiarazione Breve relazione da trasmettere all'RPCT b) 100% numero dichiarazioni e relazione trasmessa all'RPCT c) Anno 2022	La Direzione competente ha trasmesso nel mese di luglio 2022 una prima dettagliata relazione in ordine all'applicazione della misura con riguardo al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario cessato dal servizio nell'anno 2021. Nel mese di settembre 2022 è stata inviata analoga relazione con riguardo al personale

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
		La breve relazione dovrà essere trasmessa entro giugno 2022 con riguardo al 2021	titolare di contratti di lavoro autonomo
<p>Misura gen. PANTOU2 Adeguamento delle disposizioni contrattuali lavoro dipendente e lavoro autonomo con clausola <i>pantouflage</i> (per quanto riguarda il personale dipendente la misura è riferita al personale assunto in esito a mobilità e scorrimento graduatoria; per il personale assunto in quanto vincitore di concorso i testi contrattuali erano stati già modificati)</p>	<p>Direzione Trattamenti economici e lavoro autonomo Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale</p>	<p>a) Avvenuto adeguamento del testo dei contratti lavoro dipendente e lavoro autonomo con clausola <i>pantouflage</i> Breve relazione da trasmettere all'RPCT</p> <p>b) Coincidente con indicatore</p> <p>c) Anno 2022 La breve relazione dovrà essere trasmessa entro giugno 2022 con riguardo al 2021</p>	<p>Entrambe le Direzioni competenti per la misura in argomento hanno trasmesso la prescritta relazione: per quanto riguarda il lavoro autonomo, la Direzione Trattamenti economici e lavoro autonomo non ha ritenuto di inserire la clausola del <i>pantouflage</i> considerata le tipologie di prestazione richieste (attività di supporto alla ricerca e di supporto alla didattica). Per quanto concerne il lavoro dipendente (in esito a mobilità o a scorrimento di graduatoria), la Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane (ex Direzione Sviluppo organizzativo e gestione del personale) ha reso noto di aver adeguato le disposizioni contrattuali</p>

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
<p>Misura gen. PANTOU1/FORM1 Sensibilizzazione in ordine all'osservanza dell'istituto attraverso intervento formativo <i>ad hoc</i> rivolto ai Responsabili di struttura</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione Gruppo Anticorruzione</p>	<p>a) Erogazione intervento formativo b) Coincidente con indicatore c) Entro settembre 2023</p>	
<p>Misura gen. PANTOU2/CC Promuovere l'introduzione nel Codice di comportamento di prossima emanazione di una particolare disposizione contenente l'obbligo per i dipendenti dell'Ateneo, per i lavoratori autonomi (per quanto compatibili) e per i titolari di incarichi (D.Lgs. n. 39/2013) di rispettare le norme sul <i>pantouflage</i></p>	<p>RPCT</p>	<p>a) Introduzione nel Codice di comportamento di apposita disposizione in ordine all'obbligo di rispettare le norme sul <i>pantouflage</i> b) Coincidente con indicatore c) Subordinata alle tempistiche del processo di revisione del Codice di comportamento</p>	
<p>Misura gen. PANTOU3 Richiesta alle strutture competenti di verificare che i soggetti prossimi alla cessazione abbiano sottoscritto la dichiarazione anti-<i>pantouflage</i>. In caso di mancata sottoscrizione, svolgimento di <i>verifiche ex post</i> (a cessazione avvenuta)</p>	<p>Direzione Trattamenti economici e lavoro autonomo Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane RPCT</p>	<p>a) Breve relazione da parte delle Direzioni competenti ad acquisire le dichiarazioni ed eventuali verifiche in caso di mancato rilascio b) Coincidente con indicatore c) 2023</p> <p>Verifiche su un campione più ampio verranno effettuate a partire dal 2024, avendo anche cura di approfondire le modalità più opportune per effettuarle</p>	

Patto di integrità**Misura gen. PATTO: un po' di storia della misura in UniMi**

In Ateneo il patto di integrità è stato introdotto per la prima volta nel 2016, con approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dello schema-tipo da inserire nella documentazione di gara per essere sottoscritto dai legali rappresentanti degli operatori economici partecipanti alle singole procedure di affidamento attivate dall'Università.

Nel PTPCT 2021-2023, l'RPCT, tenuto conto che erano trascorsi ormai quattro anni dall'adozione dello schema-tipo del Patto, ha ritenuto importante avviare una rivisitazione dei suoi contenuti al fine di valutare eventuali integrazioni o modifiche, alla luce anche delle precisazioni fornite sull'argomento dall'A.N.AC. nel PNA 2019.

Pertanto, con il supporto del Gruppo Anticorruzione e in collaborazione con la Direzione Centrale Acquisti e con l'allora Direzione Legale e Procedure Concorsuali Personale Dipendente, sono stati avviati nel 2021 i lavori per la revisione dello schema-tipo di patto di integrità al cui termine è intervenuta l'approvazione finale da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta straordinaria del 21 settembre 2021. Il nuovo patto è entrato in vigore a far data dal 1° novembre 2021.

MONITORAGGIO MISURA 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
Misura PATTO Riscontri a quesiti in ordine all'applicazione del patto di integrità revisionato	RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione Gruppo Anticorruzione a seconda del contenuto del quesito eventuale supporto tecnico della Direzione Centrale acquisti e/o del Settore legale	a) Produzione del parere b) Riscontro, di norma, entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta c) Continuativa dall'adozione del nuovo patto (entrata in vigore del nuovo patto: 1° novembre 2021)	Dal mese di novembre 2021 a tutto il 2022 sono pervenute 12 richieste di parere cui si è provveduti a dare riscontro

Per il 2023 non si ritiene di programmare alcuna ulteriore misura. Resta inteso che l'RPCT continuerà a fornire indicazioni/pareri alle strutture in ordine all'applicazione dell'istituto.

Azioni di sensibilizzazione interna e promozione di buone prassi**Misura gen. SENS: un po' di storia della misura in UniMi**

Nel luglio 2019, con apposito decreto rettorale, è stata costituita la rete dei Referenti Anticorruzione, la cui composizione è aggiornata annualmente, al fine di accrescere la partecipazione e valorizzare i contributi di tutte le strutture e di tutte le componenti universitarie. In Ateneo ci sono 31 strutture dipartimentali dislocate su tutto il territorio milanese e anche lombardo e 15 Direzioni; è apparso necessario, vista la complessità dell'organizzazione universitaria, individuare delle figure che potessero svolgere un'importante attività informativa sia nei confronti dell'RPCT e del Gruppo Anticorruzione (dalla "periferia al centro"), sia riportando le azioni e le iniziative dell'RPCT e del Gruppo alle strutture di provenienza dei Referenti stessi (dal "centro alla periferia"). Nel caso dei Dipartimenti si è ritenuta opportuna l'indicazione di due soggetti quali Referenti, da individuare sia tra il personale docente e ricercatore, sia tra il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario al fine di rappresentare entrambe le tipologie di personale. Presso le Direzioni dell'Amministrazione centrale è stata invece ritenuta sufficiente l'individuazione di un solo Referente appartenente al Personale PTAB. Attualmente la rete è costituita da circa 80 Referenti.

Dal 2019, su indicazione della Prorettrice Legalità e Trasparenza, si è adottata la prassi di incontrare i Referenti Anticorruzione almeno quattro volte all'anno al fine di aggiornarli sui vari temi inerenti all'anticorruzione e alla trasparenza, sia per raccogliere esigenze particolari segnalate dai Referenti stessi. I Referenti possono inoltre contare sul supporto del Gruppo Anticorruzione per tutte le eventuali necessità dovessero incontrare nel corso del loro operato. Con cadenza annuale i Referenti sono invitati a trasmettere brevi relazioni su eventuali autonome iniziative e buone prassi assunte presso le proprie strutture di afferenza in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. Tali relazioni, dopo essere esaminate e discusse nel corso di uno degli incontri programmati, sono messe a disposizione di tutte le strutture anche al fine di favorire processi virtuosi di "contaminazione".

MONITORAGGIO MISURE 2022			
Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
<p>Misura gen. SENS_01 Incontri con i Referenti Anticorruzione di sensibilizzazione sui temi della prevenzione della corruzione e trasparenza</p>	<p>RPCT con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione Gruppo Anticorruzione</p>	<p>a) Organizzazione di 4 incontri di sensibilizzazione sui temi della prevenzione della corruzione e trasparenza con i Referenti Anticorruzione b) Coincidente con indicatore c) 2022</p>	<p>Nel corso dei primi tre incontri organizzati nel corso del 2022 i Referenti Anticorruzione sono stati coinvolti nei seguenti temi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il nuovo Regolamento per la segnalazione degli illeciti (febbraio 2022) • il legame implicito tra le politiche della qualità presenti in UniMi e la buona amministrazione nonché la trasparenza nell'agire pubblico (maggio 2022) • prime riflessioni sulle responsabilità etiche del pubblico dipendente e sulle possibili strategie per rafforzarla in modo concreto all'interno delle pubbliche amministrazioni (settembre 2022). <p>Il quarto incontro programmato per novembre è stato sospeso per consentire un'istruttoria più approfondita sul tema della revisione del Codice di comportamento in esito all'indagine rivolta ai Referenti Anticorruzione condotta nei mesi di ottobre e novembre 2022 volta a una prima raccolta di suggerimenti e osservazioni per la riformulazione dell'attuale Codice</p>

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
Misura gen. SENS_02 Svolgimento di un monitoraggio sulle buone prassi adottate dalle strutture centrali e dipartimentali	RPCT con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione Gruppo Anticorruzione	a) Monitoraggio rivolto ai Referenti Anticorruzione in ordine alle buone prassi adottate spontaneamente dalle strutture per prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e per promuovere maggiori livelli di trasparenza b) Elaborazione di apposita relazione in ordine alle iniziative promosse e presentazione della stessa nella prima riunione utile con i Referenti c) Entro giugno 2022	Nella riunione con i Referenti del mese di maggio 2022 sono state illustrate le buone prassi adottate da alcune strutture al fine di prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e per promuovere livelli più alti di trasparenza. La relazione è stata messa a disposizione di tutte le strutture anche al fine di favorire processi virtuosi di "contaminazione"

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. SENS_01 Incontri con i Referenti Anticorruzione di sensibilizzazione sui temi della prevenzione della corruzione e trasparenza	RPCT con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione Gruppo Anticorruzione	a) Organizzazione di 4 incontri di sensibilizzazione sui temi della prevenzione della corruzione e trasparenza con i Referenti Anticorruzione b) Coincidente con indicatore c) 2023	
Misura gen. SENS_02 Svolgimento di un monitoraggio sulle buone prassi adottate dalle strutture centrali e dipartimentali	RPCT con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione Gruppo Anticorruzione	a) Monitoraggio rivolto ai Referenti Anticorruzione in ordine alle buone prassi adottate spontaneamente dalle strutture per prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e per promuovere maggiori livelli di trasparenza	

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
		b) Elaborazione di apposita relazione in ordine alle iniziative promosse e presentazione della stessa nella prima riunione utile con i Referenti c) Entro luglio 2023	

Revisione del Regolamento generale di Ateneo

Misura gen. REG: un po' di storia della misura in UniMi

L'RPCT nel 2021, all'avvio dei lavori di revisione del Regolamento generale di Ateneo, ha immediatamente sensibilizzato i componenti della Commissione Regolamenti in ordine alla necessità di introdurre nel Regolamento stesso un apposito articolo volto a valorizzare i principi della prevenzione della corruzione e della trasparenza. La Commissione ha accolto con favore la proposta, invitando l'RPCT a redigere una bozza di articolo.

MONITORAGGIO MISURA 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
Misura gen. REG1 Revisione del Regolamento generale di Ateneo con valorizzazione dei principi della prevenzione della corruzione e della trasparenza	RPCT con la collaborazione di tutte le strutture in base alla competenza	a) Revisione effettuata b) Coincidente con indicatore c) 2022	È stata redatta una proposta di articolo appositamente dedicato ai temi dell'anticorruzione e trasparenza sottoposta al vaglio della Commissione Regolamenti

Per il 2023 non si ritiene di riproporre la misura dal momento che l'RPCT è riuscita nell'intento di sensibilizzare la Commissione Regolamenti circa l'opportunità di integrare il Regolamento generale d'Ateneo con la valorizzazione dei principi della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Vigilanza su Fondazione UNIMI

Misura gen. VIG: un po' di storia della misura in UniMi

Il Senato Accademico e il Consiglio di Amministrazione, rispettivamente con delibere del 16 e del 30 gennaio 2018, hanno approvato in via definitiva la trasformazione della "Fondazione Filarete per le bioscienze e l'innovazione" in una Fondazione Universitaria, ai sensi dell'art. 59, co. 3, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, provvedendo a modificarne la denominazione in "Fondazione UNIMI". Tale delibera è stata successivamente adottata dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione Filarete, che nella seduta del 29 marzo 2018 ha anche approvato in via definitiva la nuova denominazione e il nuovo testo di Statuto.

In data 6 giugno 2018 la Prefettura di Milano ha pertanto proceduto al riconoscimento della personalità giuridica della Fondazione UNIMI, che è stata iscritta nell'apposito registro in data 8 giugno 2018.

Come già riportato nel Piano 2021-2023, da accertamenti condotti dalle competenti Direzioni dell'Ateneo, si è giunti alla conclusione che Fondazione UNIMI rientra nella fattispecie degli enti di diritto privato controllati da una pubblica amministrazione tenuti ad assolvere in autonomia gli obblighi inerenti alla trasparenza e all'anticorruzione, essendo presenti cumulativamente i tre requisiti individuati dalla norma: il requisito del bilancio superiore a cinquecentomila euro, del finanziamento prevalente da parte dell'Università nonché la totale designazione dei componenti dell'organo di amministrazione da parte dell'Ateneo.

Più nello specifico, si ricorda che uno dei principali contributi del D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 è consistito proprio nell'aver risolto gran parte dei dubbi interpretativi che nascevano dalla precedente disciplina con riguardo all'ambito soggettivo di applicazione delle norme in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

In tema di trasparenza, il nuovo art. 2-bis del D.Lgs. n. 33/2013 introdotto dal D.Lgs. n. 97/2016 disciplina per l'appunto l'ambito soggettivo di applicazione delle disposizioni concernenti gli obblighi di pubblicazione (Amministrazione trasparente) e l'accesso civico generalizzato; tali adempimenti in base al co. 2, lett. c) sono in capo, in quanto compatibili, anche alle associazioni, alle fondazioni e agli enti di diritto privato comunque denominati, anche privi di personalità giuridica, con bilancio superiore a cinquecentomila euro, la cui attività sia finanziata in modo maggioritario per almeno due esercizi finanziari consecutivi nell'ultimo triennio da pubbliche amministrazioni e in cui la totalità dei titolari o dei componenti dell'organo d'amministrazione o di indirizzo sia designata da pubbliche amministrazioni.

In tema di prevenzione della corruzione, l'art. 41 del D.Lgs. n. 97/2016 aggiungendo il co. 2-bis all'art. 1 della legge n. 190/2012, prevede che tanto le pubbliche amministrazioni quanto gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, co. 2, del D.Lgs. n. 33/2013 (è quindi inclusa la lett. c di cui sopra), siano destinatarie delle indicazioni contenute nel PNA, ma secondo un regime differenziato: mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPCT, i secondi devono adottare misure integrative di quelle adottate ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 (si tratta di misure integrative se è presente il modello 231, qualora invece il modello 231 non fosse adottato, occorrerà predisporre e approvare un documento autonomo contenente le misure di prevenzione della corruzione).

Alla luce di quanto sopra, a partire dal 2021, l'Ateneo ha più volte sollecitato Fondazione UNIMI al rispetto della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione. Il dettaglio dell'attività di vigilanza posta in essere dall'Ateneo è riportato nell'ultima colonna della tabella che segue.

MONITORAGGIO MISURA 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
Misura gen. VIG Vigilanza su Fondazione UNIMI	RPCT Direzione generale Gruppo Anticorruzione	a) Vigilanza in corso b) Coincidente con indicatore c) 2022	Attività di vigilanza 2021 e 2022: Invio da parte dell'Ateneo a Fondazione UNIMI di diverse comunicazioni in cui la stessa è stata invitata ad adeguarsi a quanto previsto dalla legge, così come più approfonditamente specificato nella delibera A.N.AC. n. 1134/2017, con preghiera di indicare la relativa tempistica, al fine anche di poter ragguagliare opportunamente gli Organi di governo di Ateneo sulla questione. Si rileva che il riscontro a tali comunicazioni non è stato ritenuto esaustivo e con nota del 14 febbraio

MONITORAGGIO MISURA 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
			<p>2022, l'RPCT dell'Ateneo ha provveduto a sollecitare nuovamente la Fondazione, confidando anche nella conclusione dell'iter procedimentale relativo alla ricostituzione degli organi di governo della fondazione stessa.</p> <p>Non essendo seguito alcun riscontro, nuovamente in data 15 giugno 2022, il Rettore e il Direttore generale UniMi hanno inviato una nota alla Fondazione per chiedere urgentemente lo stato degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, tra cui, prima di tutto, la nomina del Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p>Fondazione UNIMI in data 4 luglio 2022 ha reso noto che nella seduta del 22 luglio 2022 del Consiglio di Amministrazione si sarebbe inserita nell'odg la nomina dell'RPCT avendo preliminarmente individuato una figura interna alla Fondazione idonea a ricoprire l'incarico.</p> <p>Non essendo pervenuta alcuna ulteriore comunicazione da parte della Fondazione, l'RPCT UniMi con ulteriore nota del 14 novembre 2022 ha chiesto di riferire l'esito della seduta con riguardo in particolare alla nomina del Responsabile Anticorruzione.</p> <p>In data 25 novembre 2022, Fondazione ha reso noto che nella seduta del 22 luglio 2022 è stato nominato l'RPCT della Fondazione. È stata data nel contempo assicurazione che l'RPCT sta provvedendo alla definizione delle misure anticorruzione integrative di quelle già adottate con il modello di organizzazione gestione e controllo approvato dalla Fondazione ai sensi del</p>

MONITORAGGIO MISURA 2022

Denominazione misura contenuta nel PIAO 2022-2024	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
			D.Lgs. n. 231/2001. Ciò, in particolare, condurrà da ultimo alla strutturazione di un'apposita sezione anticorruzione all'interno del citato Modello 231

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. VIG Vigilanza su Fondazione UniMi	RPCT Direzione generale Gruppo Anticorruzione	a) Azioni di vigilanza in ordine al rispetto di quanto indicato nella delibera A.N.AC. n. 1134/2017 b) Coincidente con indicatore c) 2023	

2.3.9. Misure generali trasparenza: stato dell'arte, monitoraggio 2022 e programmazione 2023-2025

Misura gen. TR: un po' di storia della misura in UniMi

La trasparenza amministrativa, nelle sue forme di accesso civico semplice e generalizzato, è disciplinata in UniMi da un apposito Regolamento: esso è stato predisposto nel corso del 2019 con i contributi dell'RPCT, del Gruppo Anticorruzione e del Settore legale. Il Regolamento, dopo un primo vaglio istruttorio da parte della Commissione Regolamenti, ha ricevuto il parere favorevole del Senato Accademico nella seduta del 10 dicembre 2019 ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17 dicembre 2019.

Oltre all'emanazione del Regolamento, soprattutto a partire dalla fine dell'anno 2018, sono state diverse le azioni poste in essere dall'Ateneo al fine di garantire livelli di trasparenza interna sempre maggiori e qualitativamente migliori. Ricordiamo di seguito le principali attività:

- accentramento, a partire dal 1° gennaio 2019, delle funzioni di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza in un'unica figura (RPCT) al fine di garantire un'azione più coordinata; l'RPCT opera con il supporto dell'Ufficio Trasparenza e prevenzione della corruzione
- presidio costante da parte del Gruppo Anticorruzione sul rispetto degli obblighi di trasparenza contenuti nella sezione "Amministrazione trasparente" (AT) dell'Ateneo e presa in carico delle principali problematiche quali, ad esempio, l'applicazione dell'art. 15 del D.Lgs. n. 33/2013, nonché i riflessi in Ateneo della sentenza della Corte Costituzionale n. 20/2019

- monitoraggio annuale più dettagliato su tutte le sezioni contenute in AT da parte dell'RPCT con il supporto dell'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione, anche al fine di migliorare progressivamente l'esito del vaglio da parte del Nucleo di Valutazione sullo stato di aggiornamento delle sotto-sezioni annualmente individuate dall'Autorità Anticorruzione
- in caso di istanze di accesso civico generalizzato supporto giuridico garantito da un apposito Gruppo di lavoro incaricato di fornire pareri non vincolanti
- messa a disposizione sul sito UniMi di apposita modulistica in modalità online per facilitare la compilazione da parte dell'utente delle istanze di accesso civico semplice e generalizzato
- messa a punto di un apposito questionario dal titolo "Aiutaci a migliorare la sezione Amministrazione Trasparente" pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente, in tutte le pagine che la costituisce; valutazione annuale dei questionari nell'ottica di trarre suggerimenti per apportare miglioramenti
- pubblicazione in AT, con aggiornamento semestrale, del Registro degli accessi con indicazione dell'esito delle istanze
- alimentazione automatica di flussi informativi per il popolamento di alcune sezioni di "Amministrazione trasparente" (ad esempio, dati per i pagamenti, titolari di incarichi di collaborazione e consulenza, tassi di assenza)
- aggiornamento annuale del documento con l'elenco degli obblighi di pubblicazione e dei relativi responsabili (allegato obbligatorio del Piano)
- formazione periodica sui temi della trasparenza amministrativa.

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
Misura gen. TR1 Revisione annuale documento sugli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 allegato del Piano	RPCT con la collaborazione di tutte le strutture	a) Revisione effettuata e pubblicazione sul sito del documento b) Coincidente con indicatore c) Ottobre di ciascun anno	In previsione della predisposizione del nuovo Piano per il triennio 2023-2025, nei mesi di ottobre e novembre 2022, l'Ufficio per la Trasparenza e la prevenzione della corruzione, su indicazione dell'RPCT, ha inviato a tutti i Responsabili di struttura e ai Referenti Anticorruzione il documento con l'elenco degli obblighi e dei responsabili aggiornato secondo l'attuale organizzazione, con l'invito a controllarlo e, in caso di imprecisioni nelle assegnazioni o mancanza di attribuzione di obblighi, a rettificarlo rinviandolo all'Ufficio per la stesura definitiva del documento, al fine di consentirne l'inserimento tra gli allegati del Piano stesso. L'allegato recepisce gli obblighi di pubblicazione dell'area "Bandi di gara e contratti" contenuti nell'allegato 9 al PNA 2022 approvato dal Consiglio dell'A.N.AC.

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
			nella seduta del 16 novembre 2022 (in attesa del parere della Conferenza Unificata e del Comitato interministeriale)
Misura gen. TR2 Alimentazione automatica dei flussi informativi per il popolamento di alcune sezioni di "Amministrazione trasparente"	RPCT con il supporto dell'UTPC Direzione ICT	a) Analisi delle sottosezioni che potrebbero essere oggetto di alimentazione automatica e avvio dei relativi studi di fattibilità (tra cui, in particolare, sottosezione provvedimenti – Dirigenti) b) Coincidente con indicatore c) 2022	Nel corso del 2022 si sono conclusi lo studio di fattibilità e la progettazione dell'automazione del flusso relativo ai provvedimenti dei dirigenti: l'automazione del flusso è operativa a far data dal 15 dicembre 2022
Mis. gen. TR3 Monitoraggio della sezione "Amministrazione trasparente" per verificare lo stato di pubblicazione	RPCT con il supporto dell'UTPC	a) <i>Report</i> con le criticità evidenziate b) Coincidente con indicatore c) Mesi di maggio/giugno di ciascun anno	L'RPCT, coadiuvato dal suo Ufficio di supporto, nei mesi di maggio/giugno 2022 ha eseguito il monitoraggio delle sottosezioni contenute in "Amministrazione trasparenza", al fine di rendere possibile il progressivo miglioramento delle informazioni ivi contenute con riguardo al livello di aggiornamento, completezza e apertura del formato. Si è provveduto all'eliminazione progressiva delle informazioni ridondanti e non pertinenti, puntando ad un'esposizione semplice e razionale dei dati richiesti dalla normativa. Permangono margini di miglioramento nell'area "Bandi di gara e contratti" rispetto a quanto indicato nell'allegato 9 del PNA 2022, allegato con obblighi di pubblicazione che, tuttavia, potrebbero subire ulteriori modifiche in sede di approvazione definitiva del nuovo Codice degli appalti (entro 31 marzo 2023)

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
<p>Mis. gen. TR4 Riduzione progressiva delle criticità riscontrate in sede di monitoraggio</p>	<p>RPCT con il supporto dell'UTPC Strutture titolari degli obblighi di pubblicazione che, in esito al monitoraggio, presentano delle criticità</p>	<p>a) Riduzione delle criticità riscontrate – messa a punto con le strutture interessate di piani di intervento b) Realizzazione degli obiettivi indicati nei piani concordati c) Secondo semestre 2022</p>	<p>Si segnala che l'RPCT, con il supporto dell'Ufficio, presidia costantemente le carenze riscontrate attraverso ricorrenti "richiami" alle strutture in possesso dei dati, affinché provvedano, quanto prima, ad aggiornare le informazioni in Amministrazione trasparente. Nel 2022 non sono state riscontrate particolari criticità (carenze di dati su più anni come si è verificato in passato), a parte la necessità di integrare e razionalizzare la sotto-sezione "Bandi di gara e contratti" anche alla luce delle recenti disposizioni che hanno ampliato gli obblighi di pubblicazione (ad esempio, alla fase dell'esecuzione) e delle imminenti nuove disposizioni che deriveranno dal nuovo Codice degli appalti, la cui approvazione definitiva è prevista per il 31 marzo 2023</p>
<p>Mis. gen. TR5 Ottenere la migliore valutazione possibile dal Nucleo di valutazione in sede di attestazione annuale di alcuni obblighi di pubblicazione secondo le indicazioni A.N.AC.</p>	<p>RPCT con il supporto dell'UTPC Strutture titolari degli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione da parte del Nucleo di valutazione</p>	<p>a) Ottimizzare i punteggi ottenuti dal Nucleo di valutazione b) Rapporto tra la somma dei punteggi conseguiti nell'attestazione del NdV e il totale del punteggio massimo conseguibile c) Maggio-luglio 2022</p>	<p>Com'è possibile constatare direttamente alla pagina Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe nel mese di giugno 2022 l'Ateneo ha ottenuto, per il terzo anno consecutivo, una valutazione molto soddisfacente da parte del Nucleo. Questo è il risultato di un'importante collaborazione e di una forte sinergia che si è instaurata nel tempo tra l'RPCT, l'Ufficio di supporto, il Gruppo Anticorruzione e tutti gli Uffici dell'Ateneo responsabili dell'elaborazione e della pubblicazione dei dati</p>
<p>Mis. gen. TR6 Questionario Aiutaci a migliorare la sezione</p>	<p>RPCT con il supporto dell'UTPC</p>	<p>a) <i>Report</i> con gli esiti e focalizzazione sulle criticità emerse (da</p>	<p>Nel corso del 2022 sono stati compilati solo 7 questionari da parte dell'utenza per una valutazione</p>

MONITORAGGIO MISURE 2022

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura Cosa è stato fatto nell'anno 2022
"Amministrazione Trasparente" – Report sulle risposte		a) inserire nel Piano 2023-2025) b) Coincidente con indicatore c) Ottobre di ciascun anno	complessiva media su tutti gli items pari a "discreta-buona"

PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. TR1 Incremento del livello di trasparenza con riguardo all'attuazione dei Progetti PNRR in cui è coinvolta l'Università degli Studi di Milano predisponendo un'apposita sezione sul portale dell'Ateneo con l'obiettivo di organizzare le informazioni in modo chiaro e facilmente accessibili e fruibili da parte del cittadino, al fine di consentire una visione complessiva di tutte le iniziative riguardanti il PNRR, evitando la frammentazione delle relative informazioni e favorendo forme diffuse di controllo sociale sull'operato dell'Ateneo	RPCT con la collaborazione delle strutture coinvolte nell'attuazione del PNRR in base alla competenza	a) Realizzazione sezione sito "Attuazione misure PNRR" o denominazione simile b) Coincidente con indicatore c) 2023-2025	

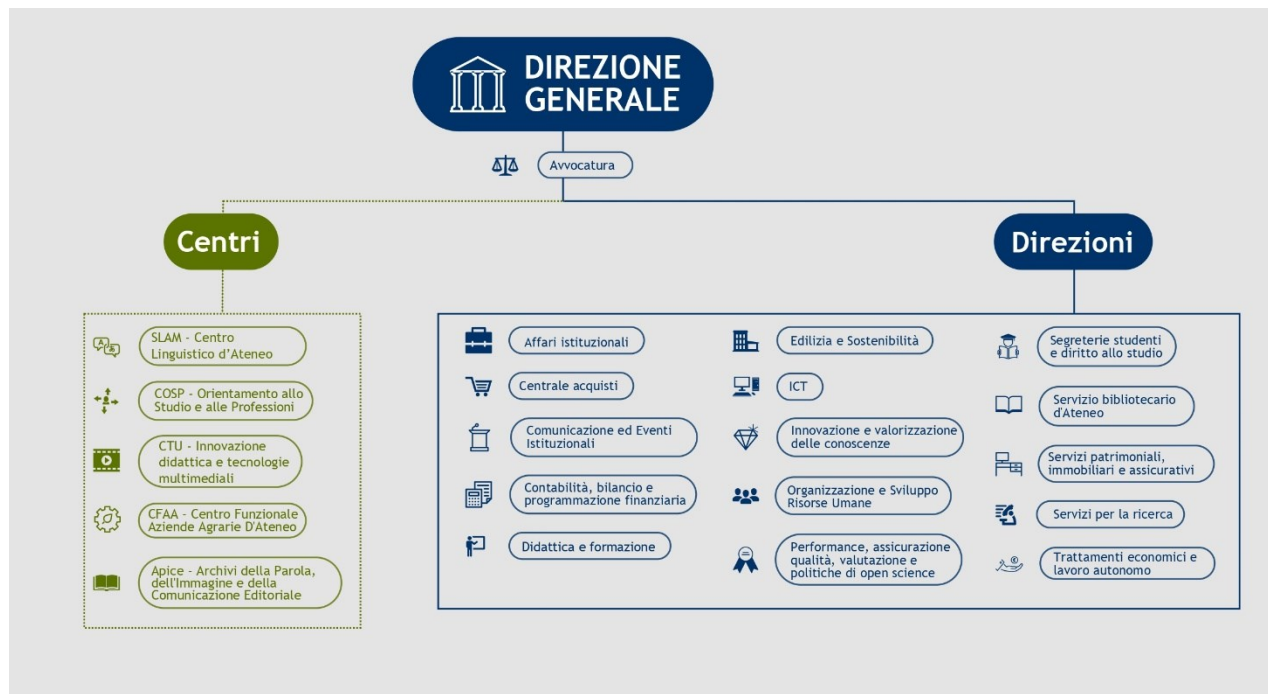
PROGRAMMAZIONE MISURE 2023-2025

Denominazione misura	Soggetti coinvolti nella realizzazione della misura	a) Indicatori di attuazione/ risultato b) Target (se non coincidente con indicatore di risultato) c) Tempi di realizzazione	Monitoraggio sull'attuazione della misura (da inserire nel Piano 2024-2026 con riguardo al 2023)
Misura gen. TR2 Ottenere la migliore valutazione possibile dal Nucleo di valutazione in sede di attestazione annuale di alcuni obblighi di pubblicazione secondo le indicazioni A.N.AC.	RPCT con il supporto dell'UTPC Strutture titolari degli obblighi di pubblicazione oggetto di attestazione da parte del Nucleo di valutazione	a) Ottimizzare i punteggi ottenuti dal Nucleo di valutazione b) Rapporto tra la somma dei punteggi conseguiti nell'attestazione del NdV e il totale del punteggio massimo conseguibile c) Maggio-Giugno di ciascun anno	
Misura gen. TR3 Revisione annuale documento sugli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 allegato del Piano	RPCT con la collaborazione di tutte le strutture	a) Revisione effettuata b) Coincidente con indicatore c) Ottobre-Novembre di ciascun anno	
Misura gen. TR4 Alimentazione automatica dei flussi informativi per il popolamento di alcune sezioni di "Amministrazione trasparente"	RPCT con il supporto dell'UTPC Direzione ICT	a) Analisi delle sotto-sezioni che potrebbero essere oggetto di alimentazione automatica e avvio dei relativi studi di fattibilità b) Coincidente con indicatore c) 2023	
Mis. gen. TR5 Monitoraggio della sezione "Amministrazione trasparente" per verificare lo stato di pubblicazione e ai fini di una riduzione progressiva delle eventuali criticità riscontrate	RPCT con il supporto dell'UTPC	a) <i>Report</i> con le criticità evidenziate e conseguenti azioni per ridurre le criticità b) Coincidente con indicatore c) Monitoraggio: mesi di maggio/giugno di ciascun anno Risoluzione criticità: da giugno a dicembre di ciascun anno	

3. Organizzazione e capitale umano

3.1. Struttura organizzativa

L'attuale assetto organizzativo dell'Ateneo vede la struttura dell'Amministrazione Centrale rappresentata in sintesi dal seguente organigramma:



Alle Strutture dell'Amministrazione Centrale si aggiungono 31 Dipartimenti³⁴ distribuiti nei settori ERC (European Research Council) Scienze Sociali e umanistiche (SH), Scienze fisiche e matematiche (PE), Scienze della vita (LS). Una rete di Referenti di personale TAB opera negli ambiti della ricerca e terza missione, didattica, ICT, anticorruzione, trasparenza e privacy, vigilanza, pulizie e altri servizi al fine di facilitare la comunicazione e il raccordo fra Strutture dell'Amministrazione Centrale e Dipartimenti. Una significativa revisione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo avrà luogo a partire dal 2026 con il trasferimento dei Dipartimenti scientifici presso il nuovo Campus Mind-Milano Innovation District nell'area EXPO³⁵, a cui si affiancherà la rifunzionalizzazione e riqualificazione dell'area di Città Studi con la realizzazione del nuovo Campus Umanistico e del Polo Digitale. La realizzazione del nuovo Campus Mind e la rifunzionalizzazione di Città Studi consoliderà l'ottica multipolare dell'Ateneo, che si comporrà dell'area Centro, delle nuove sedi di Mind e Città Studi, del Polo di Lodi dedicato alla Medicina Veterinaria e del polo UNIMONT- Università della Montagna a Edolo.

³⁴ Dipartimento di Beni Culturali e Ambientali, Dipartimento di Bioscienze, Dipartimento di Biotecnologie Mediche e Medicina Traslazionale, Dipartimento di Chimica, Dipartimento di Diritto Privato e Storia del Diritto, Dipartimento di Diritto Pubblico Italiano e Sovranazionale, Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi, Dipartimento di Filosofia Piero Martinetti, Dipartimento di Fisica Aldo Pontremoli, Dipartimento di Fisiopatologia Medico-Chirurgica e dei Trapianti, Dipartimento di Informatica Giovanni degli Antoni, Dipartimento di Lingue, Letterature, Culture e Mediazioni, Dipartimento di Matematica Federigo Enriques, Dipartimento di Medicina Veterinaria e Scienze Animali, Dipartimento di Oncologia ed Emato-Oncologia, Dipartimento di Scienze Agrarie e Ambientali- Produzione, Territorio, Agroenergia, Dipartimento di Scienze Biomediche e Cliniche, Dipartimento di Scienze Biomediche per la Salute, Dipartimento di Scienze Biomediche, Chirurgiche ed Odontoiatriche, Dipartimento di Scienze Cliniche e di Comunità, Dipartimento di Scienze della Salute, Dipartimento di Scienze della Terra Ardo Desio, Dipartimento di Scienze Politiche e Ambientali, Dipartimento di Scienze Farmaceutiche, Dipartimento di Scienze Farmacologiche e Biomolecolari, Dipartimento di Scienze Giuridiche Cesare Beccaria, Dipartimento di Scienze per gli Alimenti, la Nutrizione e l'Ambiente, Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, Dipartimento di Studi Internazionali, Giuridici e Storico-Politici, Dipartimento di Studi Letterari Filologici e Linguistici, Dipartimento di Studi Storici.

³⁵ Il progetto definitivo del Campus scientifico in Mind è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unimi il 20 dicembre 2022.

3.2. Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile in Ateneo, introdotto quale strumento di innovazione organizzativa, miglioramento della performance e aumento del benessere lavorativo, è disciplinato dal [Protocollo di Intesa in materia di flessibilità oraria, lavoro agile e telelavoro per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario](#), sottoscritto tra le Parti il 23 dicembre 2020.

Per il primo anno di adozione del lavoro agile ordinario, gli Accordi Individuali di Lavoro Agile hanno avuto, in via sperimentale, durata annuale, con scadenza prevista per il 31 dicembre 2022. Tale decisione ha permesso al personale e ai/alle Responsabili, in fase di rinnovo degli Accordi per il triennio 2023 – 2025, di modificare i contenuti del Piano Individuale di Lavoro Agile (PILA), quali attività, obiettivi, relativi indicatori qualitativi e quantitativi, numero di giornate mensili e le fasce di contattabilità, per renderli, laddove necessario, maggiormente coerenti e in linea con le esigenze delle Strutture in base a quanto emerso nel corso dell'anno di sperimentazione. A partire dal mese di settembre 2022 sono stati così raccolti e attivati 1307 Accordi validi per il triennio 2023-2025.

I **fattori abilitanti, gli obiettivi, gli strumenti operativi nonché il programma di sviluppo del lavoro agile** sono definiti nel [Piano Integrato Attività e Organizzazione 2022 – 2024](#), in cui è confluito il [Piano Organizzativo del Lavoro Agile \(POLA\) – aggiornamento 2022](#), con riferimento al triennio 2022-2024. **Per il triennio 2023-2025 si prevede una fase di mantenimento e monitoraggio degli indicatori definiti nel 2022** (tabella 2).

Livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile

In ragione della scadenza di tutti gli Accordi Individuali di Lavoro Agile del personale di Ateneo prevista per il 31 dicembre 2022, nel mese di settembre è stata predisposta la raccolta dei PILA per il triennio 2023 – 2025, al fine di permettere a tutto il personale interessato di concordare tempestivamente i contenuti dei nuovi PILA con i/le propri/e Responsabili, all'interno della procedura informatica dedicata. Al personale è stata comunicata l'imminente scadenza degli Accordi Individuali di Lavoro Agile 2022, nonché la modalità di richiesta del lavoro agile per il triennio 2023 -2025. Sono state inoltre aggiornate la procedura informatica per la richiesta, la validazione e l'attivazione del lavoro agile, la pagina del sito di Ateneo dedicata al lavoro agile e i documenti informativi ivi contenuti. Infine, è stato fornito supporto individuale per la redazione di PILA, con particolare attenzione alla redazione degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Dal 19 settembre 2022 al 29 dicembre 2022 sono stati attivati 1307 Accordi per il triennio 2023-2025, ovvero il 100% degli Accordi validati da parte dei/delle Responsabili e dell'Ufficio Welfare, Relazioni Sindacali e Pari Opportunità e correttamente sottoscritti da entrambe le Parti (dipendente e Direttore Generale o suo/a delegato/a).

La tabella 1 fornisce la fotografia del livello di attuazione e gli obiettivi di sviluppo del lavoro agile con riferimento al triennio 2023-2025:

Tabella 1: Il lavoro agile in Ateneo. Livello di attuazione e sviluppo del lavoro agile nel triennio 2023-2025 (dati al 1/1/2023)

STRUTTURE	ACCORDI ATTIVI	PERSONALE	%
Amministrazione Centrale	713	1047	68%
Centri Funzionali	51	68	75%
Dipartimenti	543	840	65%
Totale complessivo	1307	1955	67%

CATEGORIA	ACCORDI ATTIVI	PERSONALE	%
B	52	206	25%
C	583	855	68%
D	597	785	76%
Dirigenti	4	13	31%
EP	59	81	73%
Tecnologo/a D	5	8	63%
Tecnologo/a EP	7	7	100%
Totale complessivo	1.307	1.955	67%

GENERE	ACCORDI ATTIVI	PERSONALE	%
F	896	1.266	71%
M	411	689	60%
Totale complessivo	1307	1.955	67%

AREA	ACCORDI ATTIVI	PERSONALE	%
Area Amministrativa	439	560	78%
Area Amministrativa-Gestionale	355	421	84%
Area Biblioteche	90	129	70%
Area Servizi Generali e Tecnici	13	143	9%
Area socio-sanitaria	4	13	31%
Area Tecnica, Tecnico-Scientifica ed Elaborazione Dati	394	674	58%
Area Tecnologo	12	15	80%
Totale complessivo	1.307	1.955	67%

N. GIORNATE DI LAVORO AGILE PREVISTE	PILA ATTIVI	%
1	3	0,23%
2	18	1,38%
3	14	1,07%
4	160	12,24%
5	31	2,37%
6	26	1,99%
7	1.055	80,72%
Media giornate previste		6,44

Fonte dati: Banca dati CSA di gestione del personale. Elaborazione a cura della Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale.

3.2.1. Fattori abilitanti

La tabella 2 riporta la traiettoria di sviluppo del lavoro agile in Ateneo a partire dalle condizioni abilitanti e sintetizza il percorso e i passaggi necessari a favorire la piena applicazione del lavoro agile attraverso il monitoraggio di una varietà di indicatori sviluppati nel triennio 2022-2024, che si intende monitorare e consolidare nel triennio 2023-2025.

Tabella 2: Il programma di sviluppo del lavoro agile – gli indicatori

Dimensioni	Indicatori	Fase di avvio 2021	Fase di sviluppo intermedio 2022	Fase di sviluppo avanzato 2023	Fase di mantenimento 2024-2025	Fonte
Condizioni abilitanti del lavoro agile	Salute organizzativa					
	1) Coordinamento organizzativo del lavoro agile	Si	Ampliamento del gruppo in relazione agli obiettivi dell'anno di riferimento	Ampliamento del gruppo in relazione agli obiettivi dell'anno di riferimento	Eventuale ampliamento del gruppo in relazione agli obiettivi dell'anno di riferimento	Costituzione e successivo ampliamento con Determina del Direttore Generale
	2) Monitoraggio del lavoro agile	Modello di rendicontazione validato dai/dalle responsabili in coerenza con il piano individuale e rilevazioni dell'efficacia, sia organizzativa sia individuale, delle misure adottate tramite analisi ad hoc	Adattamenti della metodologia di rilevazione in base ai risultati conseguiti nel 2021 e ampliamento del monitoraggio	Adattamenti della metodologia di rilevazione in base ai risultati conseguiti ed eventuale integrazione dell'indagine	Adattamenti della metodologia di rilevazione in base ai risultati conseguiti ed eventuale integrazione dell'indagine	Protocollo di Intesa in materia di flessibilità oraria, lavoro agile e telelavoro per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario;
	4) Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	Programmazione del lavoro agile per obiettivi attraverso la realizzazione del Piano Individuale di Lavoro Agile	Continuo miglioramento della programmazione attraverso il ricorso all'indagine sui carichi di lavoro e il collegamento con gli obiettivi di performance individuale e organizzativa dell'Ateneo, in un'ottica di management by objectives	Continuo miglioramento della programmazione sulla base dei risultati dell'indagine sui carichi di lavoro e in sinergia con la definizione degli obiettivi di performance individuale e organizzativa dell'Ateneo, in un'ottica di gestione continuativa dei processi e valorizzazione dell'autonomia e dell'engagement	Continuo miglioramento della programmazione sulla base dei risultati dell'indagine sui carichi di lavoro e in sinergia con la definizione degli obiettivi di performance individuale e organizzativa dell'Ateneo, in un'ottica di gestione continuativa dei processi e valorizzazione dell'autonomia e dell'engagement	Protocollo di Intesa in materia di flessibilità oraria, lavoro agile e telelavoro per il personale tecnico amministrativo e bibliotecario e procedura informatica per la gestione delle richieste di lavoro agile
	Salute professionale					
	Competenze direzionali:					
	5) % dirigenti/posizioni organizzative che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'ultimo anno	100%	100%	Iniziative specifiche nella sezione del piano triennale di formazione	Iniziative specifiche nella sezione del piano triennale di formazione	https://work.unimi.it/formazione/formazione_ta/124828.htm ;
Competenze organizzative:						

Dimensioni	Indicatori	Fase di avvio 2021	Fase di sviluppo intermedio 2022	Fase di sviluppo avanzato 2023	Fase di mantenimento 2024-2025	Fonte	
Condizioni abilitanti del lavoro agile	7) % lavoratori/lavoratrici agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'ultimo anno	100%	Iniziative specifiche nella sezione del piano triennale di formazione	Iniziative specifiche nella sezione del piano triennale di formazione	Iniziative specifiche nella sezione del piano triennale di formazione	https://work.unimi.it/formazione/formazione_ta/124828.htm ;	
	Competenze digitali:						
	9) % lavoratori/lavoratrici agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'ultimo anno	100 unità (Gruppo pilota su progetto nazionale di Funzione Pubblica su Competenze Digitali)	80%	Iniziative specifiche nella sezione del piano triennale di formazione	Iniziative specifiche nella sezione del piano triennale di formazione	Iniziative specifiche nella sezione del piano triennale di formazione	https://work.unimi.it/formazione/formazione_ta/109234.htm ;
	Salute digitale						
14) N. PC per lavoro agile	500	Progressivo aumento dei PC forniti dall'Ateneo al personale amministrativo	Progressivo aumento dei PC forniti dall'Ateneo al personale tecnico	Progressivo aumento dei PC forniti dall'Ateneo al personale al fine di sostituire le postazioni fisse con l'assegnazione di PC portatili	Assegnazione di PC portatili al personale neo assunto, sulla base delle esigenze delle strutture e delle attività lavorative, nei limiti delle risorse disponibili.	Delibera Consiglio di Amministrazione 11 dicembre 2020	

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Il personale a tempo indeterminato (TI) e determinato (TD) di UniMi raggiunge nel complesso, al 31 dicembre 2022, **4.415 unità** (tabella 3).

Fra il personale docente e ricercatore ricoprono il ruolo di professore associato 1.041 unità di personale, seguite da 655 unità nel ruolo di professore ordinario, 530 unità nel ruolo di ricercatore a tempo determinato (RTD-A e RTD-B) e 189 unità nel ruolo di ricercatore universitario.

Fra il personale TAB, la categoria più rappresentata è la C, cui afferiscono 860 unità di personale a tempo indeterminato e 5 a tempo determinato, seguita dalla categoria D, di cui fanno parte 765 unità di personale a tempo indeterminato e 24 a tempo determinato. 206 unità di personale a tempo indeterminato afferiscono alla categoria B, 84 unità di personale a tempo indeterminato alla categoria EP. Completano l'organico 8 tecnologi D e 7 tecnologi EP assunti a tempo determinato ai sensi dell'art. 24 bis della legge n. 240/2010, 27 collaboratori ed esperti linguistici (CEL), 11 dirigenti.

Tabella 3: Personale di UniMi con ruolo attivo in servizio al 31 dicembre 2022.

Tipo organico	Ruolo/Categoria	TI	TD	Totale
Docenti	PO	655		655
Docenti	PA	1.041		1.041
Docenti	PS		1	1
Ricercatori	RU	189		189
Ricercatori	RD		530	530
PTAB	B	206	0	206
PTAB	C	860	5	865
PTAB	D	765	24	789
PTAB	EP	84	0	84
PTAB	Tecnologo D	0	8	8
PTAB	Tecnologo EP	0	7	7
PTAB	Comando in entrata	2	0	2
Dirigenti	Dirigenti	10	1	11
CEL	Collaboratori linguistici	27	0	27
Totale		3.839	576	4.415

Fonte dati: Banca dati CSA di gestione del personale. Elaborazione a cura della Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale.

Il personale docente e ricercatore ha registrato in totale, nel triennio 2020-2022, 266 cessazioni, di cui 98 unità di personale afferenti al ruolo di professore ordinario, 62 al ruolo di professore associato, 34 di ricercatore universitario, 72 di ricercatore a tempo determinato. Il personale TAB a tempo indeterminato, il personale dirigente e CEL hanno visto complessivamente, nell'arco del triennio 2020-2022, un totale di 305 cessazioni, di cui 144 unità di personale afferenti alla categoria C, 103 alla categoria D, 33 alla categoria B, 14 alla categoria EP ed 1 unità di personale dirigente:

Tabella 4: Personale cessato nel triennio 2020-2022.

Personale docente e ricercatore (ruolo)	2020	2021	2022	Totale
PO	29	33	36	98
PA	24	20	18	62
RU	8	12	14	34
RD	22	22	28	72
Totale	83	87	96	266
Personale TAB a tempo indeterminato (categoria), personale dirigente e CEL	2020	2021	2022	Totale
B	12	9	12	33
C	45	54	45	144
D	32	39	32	103
EP	3	7	4	14
Dirigenti			1	1
CEL	1	6	3	10
Totale	93	115	97	305
Totale complessivo	176	202	193	571

Fonti: Banca dati Proper (anni 2020 e 2021) e Banca dati CSA (2022). Elaborazione a cura della Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale.

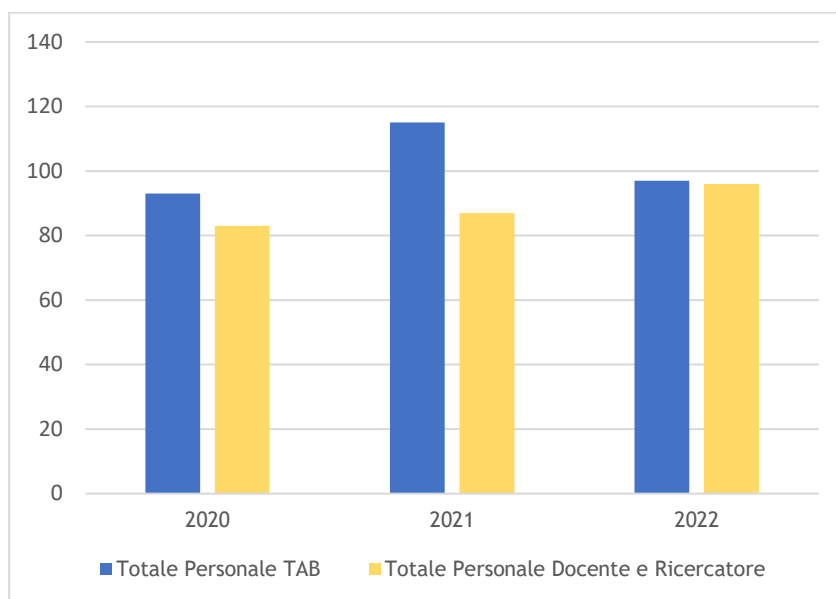


Figura 1: Totale cessazioni del personale TAB e del personale docente e ricercatore nel triennio 2020-2022.

In base alla previsione delle cessazioni del personale di Ateneo nel triennio 2023-2025 (tabella 5), complessivamente, fra il 2023 e il 2025 potrebbero essere collocate a riposo 303 unità di personale, **pari all'6.8 % del personale dell'Ateneo, di cui 140 afferenti al personale docente e ricercatore e 163 afferenti al personale TAB, dirigente e CEL**. Fra il personale TAB, la categoria C registrerà il maggior numero di cessazioni (pari a 63 su 163 cessazioni totali).

Tabella 5: Previsione delle cessazioni del personale dell'Ateneo nel triennio 2023-2025 in base al raggiungimento dei 65 anni per il personale TAB e RU e dei 70 anni per il personale docente³⁶.

Personale docente e ricercatore (ruolo)	2023	2024	2025	Totale
PO	21	24	29	74
PA	11	10	8	29
PD		1		1
RU	15	8	13	36
Totale	47	43	50	140
Personale TAB a tempo indeterminato (categoria), personale dirigente e CEL	2023	2024	2025	Totale
B	23	6	6	35
C	31	11	21	63
D	22	14	6	42
EP	6	3	2	11
Dirigenti	0	0	0	0
CEL	7	2	3	12
Totale	89	36	38	163
Totale complessivo	136	79	88	303

Fonte dati: Banca dati CSA di gestione del personale. Elaborazione a cura della Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione del Personale.

Programmazione strategica delle risorse umane

L'Amministrazione rileva i fabbisogni delle Strutture attraverso una procedura informatica dedicata, avviata a gennaio 2022, che consente di impostare una programmazione generale su base triennale. Nella procedura, che si rivolge a tutte le Strutture dell'Amministrazione Centrale e ai Dipartimenti, si richiede di indicare, per ciascuna posizione: categoria e area funzionale; titolo della posizione; conoscenze e competenze; contenuti (principali attività svolte); motivazione

³⁶ Analisi previsionale del raggiungimento dei 65 anni di età per il personale TAB a tempo indeterminato, dirigente e CEL e per i ricercatori universitari di ruolo (RU) e dei 70 anni di età per il personale docente nel triennio 2022-2024. L'analisi intende dare un'idea dell'ordine di grandezza dei pensionamenti che potrebbero avere luogo nel corso del triennio 2022-2024 e non include una serie di fattori, rilevabili solo a livello individuale, che possono influenzare l'età del pensionamento.

(sostituzione di personale cessato, potenziamento attività, nuova attività), priorità della richiesta (da 1 a 10). La procedura consente inoltre di richiedere stabilizzazioni e valorizzazioni di personale idoneo inserito in graduatorie di concorso in corso di validità.

La programmazione del personale TAB è definita dalla Direzione Generale insieme alla Direzione Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane ed è portata in approvazione al Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo svolge una analisi istruttoria delle proposte di assegnazione alle Strutture e successivamente delibera le posizioni.

La programmazione di personale TAB del 2022 si è basata sia su risorse ordinarie derivanti dalle cessazioni (**64 nuove posizioni, valorizzazioni e stabilizzazioni di personale TAB per un totale di 15,35 punti organico approvate dal CDA del 28 aprile 2022**), sia su risorse straordinarie previste dalla Legge di bilancio e assegnate all'Ateneo dal DM 445/2022 del 6 maggio 2022 (**147 nuove posizioni, valorizzazioni e stabilizzazioni di personale TAB per un totale di 34,9 punti organico approvate dal CDA del 26 luglio 2022 e 69 nuove posizioni, valorizzazioni e stabilizzazioni di personale TAB per un totale di 19,05 punti organico approvate dal CDA del 29 novembre 2022**). Per queste ultime assegnazioni a valere su risorse straordinarie, i reclutamenti e le relative prese di servizio si espletano **entro il 31 ottobre 2024** e in accordo con gli indirizzi e le nuove procedure per l'assunzione del personale nelle pubbliche amministrazioni previste dal decreto-legge 30 aprile 2022, n.36, convertito con modifiche e integrazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" (c.d. decreto PNRR 2).

La programmazione del personale ha dato continuità agli obiettivi di reclutamento esposti nel PIAO 2022-2024, definiti in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo, per quanto riguarda **il completamento della ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione Centrale, i modelli organizzativi dei Dipartimenti con le Reti della Ricerca e Terza missione e della Didattica, la gestione dei progetti previsti dal PNRR, la realizzazione del nuovo Campus Mind, la sostituzione per cessazione del personale delle Strutture. In tutte le assegnazioni sono state favorite le mobilità interne, le valorizzazioni e le stabilizzazioni** del personale inserito in graduatoria di concorso. Più in generale, il triennio 2023-2025 vedrà l'Amministrazione impegnata nell'obiettivo di realizzare una programmazione che rafforzi e renda più esplicito il legame fra indirizzi strategici e di creazione di valore pubblico e principali leve di gestione e sviluppo del personale, performance, benessere organizzativo, sviluppo professionale, formazione, *diversity*.

Nella programmazione deliberata dal CDA del 29 novembre 2022 è stato previsto, inoltre, **il reclutamento di quattro figure professionali di livello dirigenziale a tempo indeterminato nelle Direzioni Centrale Acquisti, Servizi Patrimoniali, Immobiliari e Assicurativi, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane e Comunicazione ed Eventi Istituzionali**. L'istituzione di nuove figure dirigenziali risponde alla necessità di fronte a sfide ambiziose, fra cui la realizzazione dei progetti del PNRR, la realizzazione del nuovo assetto multipolare dell'Ateneo con la definizione di nuovi modelli organizzativi a livello di Ateneo e di Campus, l'avvio dei programmi per la celebrazione del centenario dell'Ateneo.

Con i reclutamenti avviati nella seconda metà del 2022, al fine di favorire la più ampia diffusione dei bandi e incrementare il numero di partecipanti alle prove selettive, **l'organizzazione dei concorsi sta prevedendo, in tutti i casi in cui è possibile, un accorpamento dei profili richiesti dalle Strutture**. Questa scelta sta consentendo di pubblicare bandi di concorso con un numero ragguardevole di posti da coprire e **sta già riscontrando un cospicuo aumento del numero di candidati iscritti alle prove**. Si aggiunge a questa scelta organizzativa, che proseguirà per il triennio 2023-2025, l'investimento sulla **qualità delle Commissioni di concorso**, composte da membri qualificati in prevalenza o esclusivamente esterni e per cui è stato istituito un **albo di esperti** nelle diverse aree di competenza.

Formazione

La progettazione delle attività formative per il personale dell'Ateneo per il triennio 2023-2025 si pone in continuità con i criteri definiti nell'[Accordo integrativo, sottoscritto il 23 dicembre 2021 dalle Delegazioni di Parte Pubblica e Parte Sindacale e valido dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2024](#) che contiene le linee guida per la definizione del piano di formazione del Personale TAB per il triennio 2022-2024. Il piano formativo è redatto in coerenza con le prospettive di sviluppo dell'offerta formativa delineate all'interno del [Piano Organizzativo del Lavoro Agile \(POLA\) – aggiornamento 2022](#), confluito nel [Piano Integrato Attività e Organizzazione 2022 – 2024 e](#) delle linee programmatiche enunciate nel Patto per l'Innovazione del Lavoro Pubblico e la Coesione Sociale.

La progettazione delle attività formative è effettuata in linea con gli obiettivi di miglioramento e crescita dell'Ateneo nonché di qualificazione, ri-qualificazione e valorizzazione del personale, attraverso la raccolta delle esigenze espresse e l'analisi del fabbisogno formativo, letto in chiave di competenze. **L'approccio per competenze consente di valorizzare il personale della PA, considerato elemento fondamentale del processo di modernizzazione e di miglioramento della qualità delle politiche e dei servizi, che impattano positivamente sulla vita dell'Ateneo e degli stakeholder.** La formazione per competenze si propone come leva di sviluppo professionale, strumento di crescita individuale e collettivo, occasione di promozione per nuovi modelli culturali e organizzativi.

Le aree di sviluppo delle competenze individuate dal piano di formazione del personale TAB sono:

- **competenze digitali**, nell'ottica della transizione al digitale delle PA, con l'obiettivo di creare una base condivisa di conoscenze e capacità tecnologiche e d'innovazione tra il personale TAB, mediante interventi formativi personalizzati;
- **soft skills e competenze legate al lavoro agile**, nell'ottica della diffusione di una nuova cultura organizzativa orientata alla flessibilità e al lavoro per obiettivi e con il fine di trasmettere le capacità necessarie a contribuire alla realizzazione di una diversa organizzazione del lavoro e a gestire in maniera efficace ed efficiente il lavoro agile: problem solving, stili di leadership e capacità di delegare, team working, time management, gestione dei conflitti, remote management, comunicazione digitale, diritto alla disconnessione;
- **competenze linguistiche**, nell'ottica dell'obiettivo strategico dell'Ateneo in ordine all'internazionalizzazione, grazie alla collaborazione con il Centro Linguistico di Ateneo SLAM, all'interno del progetto "Inglese per Tutti" per implementare e migliorare la conoscenza della lingua inglese di tutto il personale TAB;
- **competenze tecnico-professionali e scientifiche per famiglie o profili professionali**, si possono programmare percorsi per acquisire conoscenze specialistiche inerenti allo specifico contenuto tecnico dell'attività professionale svolta, che rappresentano la cosiddetta "cassetta degli attrezzi" delle competenze tangibili;
- **competenze manageriali** per i/le Responsabili sono previsti percorsi di accompagnamento volti a favorire il cambiamento nell'organizzazione del lavoro e negli stili di coordinamento, anche in funzione del POLA.

Le azioni previste si articolano lungo quattro direttrici modulate sull'analisi e sul potenziamento delle competenze: due di carattere generale, rivolte a tutto il personale attraverso l'avvio della mappatura delle competenze e l'adesione dell'Ateneo al progetto nazionale per le competenze digitali per la PA, e due di carattere trasversale attraverso il progetto interno di costituzione e formazione specifica dedicata alle Reti di coordinamento delle competenze di Ateneo e la progettazione di corsi dedicati al personale di nuova assunzione, al personale che intraprende percorsi di mobilità interna e al personale titolare di incarichi di responsabilità organizzativa.

Progetto di mappatura e ricognizione delle competenze in Ateneo

Nel corso del 2022 è stato avviato il Progetto di rilevazione dei fabbisogni formativi, letti in chiave di competenze, attraverso la raccolta e l'analisi approfondita delle esigenze formative espresse all'interno delle Strutture ([par. 3.3.4.1. Progetto di mappatura e ricognizione delle competenze in Ateneo - PIAO 2022-2024](#)). Nell'ambito di tale progetto, i fabbisogni formativi sono analizzati attraverso la mappatura delle competenze attese e di quelle possedute all'interno di ciascuna Struttura: la rilevazione delle competenze sta coinvolgendo, in momenti diversi e con il ricorso a diverse metodologie di ricerca, sia i/le Responsabili delle Strutture sia il personale interessato, con l'obiettivo di ricostruire un quadro il più possibile esaustivo delle esigenze formative e delle peculiarità delle numerose aree di intervento presenti nell'Ateneo. Particolare attenzione è inoltre dedicata, nell'ambito dell'analisi, alle competenze trasversali e soft skills, al fine di proseguire nell'erogazione di percorsi formativi differenziati dedicati a quest'area di competenza, già avviati nel corso del 2022.

Il primo passo all'interno del Progetto è stato quello di **costruire un inventario delle competenze attese**. Si è considerato un primo elenco di competenze ritenute necessarie, che viene verificato con i Responsabili per valutarne l'aderenza alle Strutture, con l'intento di costruire un **framework di competenze** condivise e rendere univoca la loro interpretazione, anche attraverso la predisposizione di un **Glossario**.

Successivamente, nel corso del 2022, è stata sviluppata con le Direzioni la mappatura delle competenze esistenti, che proseguirà nel 2023 con i Dipartimenti.

Le interviste realizzate ai/alle Responsabili esplicitano il **gap di competenza** su cui commisurare il fabbisogno formativo di ciascuna Struttura. La rielaborazione dei dati aggregati permetterà sia di costruire un bilancio complessivo delle competenze presenti in Ateneo, sia di **focalizzare per ogni Struttura i gap formativi**, così da articolare la proposta di formazione in base al relativo e necessario fabbisogno. L'Ufficio Formazione Continua e Aggiornamento Professionale approfondirà i risultati dell'indagine con riferimento sia alle singole Strutture sia, al loro interno, alle unità organizzative e al personale afferente, al fine di indirizzare, con la collaborazione dei/delle responsabili, le proposte formative nelle aree di maggiore necessità.

Dopo la progettazione e l'avvio dell'erogazione delle nuove proposte formative elaborate a seguito dell'analisi delle competenze attese e previste, il progetto si concluderà, entro la fine del 2024, con un **output di monitoraggio**. Quest'ultimo prevede un aggiornamento della rilevazione effettuata all'interno delle Strutture per verificare, con la collaborazione dei/delle Responsabili di Struttura, lo stato del gap formativo e potere così rimodulare l'offerta adottando gli opportuni correttivi e aggiornamenti.

Competenze digitali per la PA

Un'azione specifica dedicata alle **competenze digitali** è quella sviluppata dal progetto "Competenze digitali per la PA" promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, volto al consolidamento delle competenze digitali comuni a tutto il personale della PA (non professionisti ICT), al fine di accrescere la propensione complessiva al cambiamento e all'innovazione nella pubblica amministrazione, cui l'Università degli Studi di Milano ha aderito sin dalla fase sperimentale e che sarà progressivamente rivolta a tutto il personale dell'Ateneo.

Sono state identificate quattro diverse classi di competenze (base, complementari, specialistiche, management e leadership) per fornire ai/alle dipendenti gli strumenti per affrontare le specificità dei cambiamenti nei processi di lavoro della pubblica amministrazione italiana dovuti alla digitalizzazione. Attraverso la piattaforma Syllabus, sviluppata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nel corso del 2022 è stato offerto a tutto il personale TAB l'accesso a percorsi formativi differenziati per target di riferimento (competenze e destinatari), altamente qualificati, certificati all'interno di un sistema di accreditamento, individuati a partire dall'effettiva rilevazione dei gap di competenza rispetto ad ambiti strategici comuni a tutto il personale, o specifici e professionalizzanti.

Il personale partecipa ai corsi interni in ambito informatico, realizzati ogni anno grazie al supporto dei docenti dell'Ateneo sui software di maggior uso e sulle piattaforme gestionali. **A partire dal 2023, l'Ateneo offrirà inoltre la possibilità a tutto il personale di ottenere la certificazione ICDL Full Standard, operando come Test Center per lo svolgimento degli esami.**

Formazione per i Referenti delle Reti di coordinamento delle competenze di Ateneo

Una formazione specifica riguardante le competenze di processo è destinata alle **Reti di coordinamento delle competenze di Ateneo**, istituite con Determina direttoriale del 18 dicembre 2020, che mettono in collegamento le Direzioni competenti e i Dipartimenti, facilitando il coordinamento e la condivisione di conoscenze e buone prassi attraverso l'operato dei Referenti delle Reti. Le Reti sono istituite nelle seguenti aree: Didattica, Ricerca, ICT, Anticorruzione Trasparenza e Privacy, Servizi Tecnici, Vigilanza Pulizie e altri servizi.

La formazione delle Reti è indirizzata a sollecitare una serie di competenze e conoscenze, anche trasversali, necessarie ad assicurare il corretto svolgimento delle attività di supporto amministrativo a livello decentrato sull'intera filiera dei processi e l'acquisizione di un modus operandi qualificato e condiviso con gli uffici centrali, teso a orientare l'azione amministrativa del personale delle Reti verso l'armonizzazione delle procedure interne e l'efficacia ed efficienza delle metodologie operative. **Nel corso del 2022 è stato concluso il percorso formativo destinato ai Referenti Rete Ricerca, avviato nell'autunno 2021. Si è trattato di un percorso della durata di 104 ore di formazione, suddivise in 14 moduli, erogati in modalità sincrona da remoto, dedicati a trattare tutti gli aspetti legati all'ambito della gestione della ricerca in Ateneo.**

Formazione per il personale di nuova assunzione, per chi assume nuovi ruoli e per il personale in mobilità interna

Analogamente sarà incentrata sulle competenze la formazione specifica dedicata al **personale di nuova assunzione** e quello in **mobilità interna**. Al personale neoassunto viene offerto un pacchetto di formazione obbligatoria - relativa alla sicurezza sul lavoro, GDPR, Anticorruzione e Trasparenza, Risparmio energetico - e specifica di Ateneo sul sistema di Assicurazione della Qualità, norme ISO 9001 e lavoro agile che potrà essere integrato con una formazione relativa allo

status di dipendente della Pubblica Amministrazione – contratto e rapporto di lavoro, politiche di welfare di Ateneo, identità digitale – e all’utilizzo delle piattaforme comuni di Ateneo e alle procedure amministrative condivise.

Una formazione dedicata all’acquisizione delle competenze necessarie a rivestire nuovi ruoli viene offerta a chi per mobilità interna cambia posizione all’interno dell’organizzazione, al fine di colmare eventuali gap formativi rispetto al nuovo ruolo da ricoprire e a chi assume nuove responsabilità (in ordine al saper fare e saper essere – competenze trasversali e soft skills).

Formazione per il personale titolare di incarichi di responsabilità organizzativa

Fra le iniziative formative realizzate nel corso del 2022 e che saranno ulteriormente sviluppate nel triennio 2023-2025 rientrano i corsi di formazione obbligatori dedicati alla gestione delle risorse umane per il personale titolare di incarichi di responsabilità organizzativa. Si segnala in particolare il **corso di formazione “Leadership e gestione del team da remoto” erogato alla fine del 2022, propedeutico alla riconferma dell’incarico del personale TAB con funzione di responsabilità organizzativa delle categorie C, D ed EP (Responsabili di Ufficio, Responsabili di Settore, Responsabili di Staff di I e II livello, Responsabili Amministrativi di Dipartimento)** in considerazione di quanto previsto nell’Accordo per la definizione del sistema di indennità di performance organizzativa, di responsabilità e specialistiche progetto per l’anno 2021.

Bestr piattaforma per la certificazione e condivisione digitale di competenze

Per valorizzare le competenze acquisite dal personale tecnico amministrativo e bibliotecario, l’Università degli Studi di Milano ha aderito a Bestr, la piattaforma di Cineca per la **certificazione e condivisione digitale di competenze** acquisite tramite attività curricolari, che rilascia **Open Badge**. Cineca - Consorzio interuniversitario che opera sotto il controllo del Ministero dell’Università e della Ricerca e offre supporto alle attività della comunità scientifica tramite il supercalcolo e le sue applicazioni, realizza sistemi gestionali per le amministrazioni universitarie e il MUR, progetta e sviluppa sistemi informativi per pubblica amministrazione, sanità e imprese - ha sviluppato una piattaforma di Digital Credentialing. Attraverso Bestr sarà possibile valorizzare le competenze acquisite grazie alla attività formativa: queste potranno essere rappresentate da un Open Badge, standard internazionale OBI. Un Open Badge è una sorta di fotografia digitale delle competenze: come una foto contiene - oltre alla foto stessa - le informazioni su data e luogo di scatto, allo stesso modo anche il Badge contiene delle informazioni aggiuntive - i metadati (competenza acquisita, metodo di conseguimento, identità dell’emittente e dello studente) - leggibili da tutte le applicazioni che leggono Open Badge, e spendibili anche internazionalmente.

4. Monitoraggio

Il PIAO sarà sottoposto a un monitoraggio infrannuale con tempi e modalità determinate per ogni sezione, in ragione delle specificità dei diversi processi che lo compongono.

Sezione del PIAO	Frequenza del monitoraggio	Modalità di monitoraggio	Attori coinvolti ^(a)
Valore Pubblico Performance	Annuale	Monitoraggio degli indicatori di valore pubblico e di performance organizzativa e individuale nell’ambito del monitoraggio infrannuale della performance, come descritto nel SMVP .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PAQVPOS (raccolta dati e informazioni) ▪ NdV e CdA (approvano il report di monitoraggio)
Rischi corruttivi e trasparenza	Annuale	Monitoraggio svolto secondo le indicazioni di A.N.AC.	RPCT, AI
Organizzazione e capitale umano	Triennale	Monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PAQVPOS e OSRU (raccolta dati e informazioni) ▪ NdV (approva il report di monitoraggio)

(a) AI = Direzione Affari Istituzionali; CdA = Consiglio di Amministrazione; NdV = Nucleo di Valutazione; OSRU = Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane; PAQVPOS = Direzione Performance, Assicurazione Qualità, Valutazione e Politiche di Open Science; RPCT = Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Allegati

Link agli allegati al PIAO 2023-2025:

- [Allegato 1: Indicatori di Valore Pubblico](#)
- [Allegato 2: Obiettivi individuali del Direttore Generale](#)
- [Allegato 3: Obiettivi individuali di Dirigenti ed EP delegati di Direzione/Direttore di Centri funzionali](#)
- [Allegato 4: Misure specifiche di prevenzione della corruzione](#)
- [Allegato 5: Rotazione ordinaria dei dirigenti](#)
- [Allegato 6: Elenco degli obblighi di pubblicazione](#)