

Stato di attuazione del PTPC - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPC indicando i fattori che hanno determinato l'efficacia delle misure attuate

Il Consiglio di amministrazione, nella seduta del 31 gennaio 2017, ha approvato l'aggiornamento 2017 del PTPC - triennio di riferimento 2017-2019. L'obiettivo più significativo in esso contenuto, per il perseguimento del quale sono state poste in essere diverse azioni nel corso del 2017, è stata la prosecuzione del processo di gestione del rischio corruzione in Ateneo. Con riferimento alla prima fase del processo di gestione del rischio che attiene alla mappatura dei processi, si rileva che alcune strutture amministrative (Divisione Sistemi informativi, Divisione Telecomunicazioni, Direzione Patrimonio immobiliare e Direzione Contabilità Bilancio e Programmazione finanziaria), che nel corso del 2016 non avevano effettuato la ricognizione e la mappatura dei processi di competenza, si sono attivate nel 2017 ottemperando a quanto in più occasioni richiesto dal RPC (Note RPC del 6/9/2016, del 25/10/2016 e del 28/4/2017). Non ha ancora provveduto a eseguire la mappatura la Divisione Stipendi e carriere del Personale, con l'unica eccezione dell'Ufficio Pensioni e adempimenti fiscali e contributivi, mentre la Divisione Segreterie studenti e l'Ufficio Pianificazione organizzativa e valutazione hanno comunicato, per le vie brevi, che i lavori sono a un livello avanzato. Il numero totale di processi mappati è pari a 314. Con riferimento alle fasi successive del processo di gestione del rischio, il RPC, nel 2017, in collaborazione con i Responsabili di struttura della Direzione Legale e Centrale Acquisti e della Divisione Personale, ha completato la fase dell'individuazione del rischio, dell'analisi qualitativa e quantitativa del rischio, dell'individuazione delle misure di prevenzione specifiche con riferimento a un totale di 102 processi. Al termine dei lavori, che si sono protratti per alcuni mesi nella prima parte dell'anno considerata la numerosità e la complessità dei processi posti sotto esame, il RPC ha comunicato formalmente le misure specifiche individuate per dar corso alla relativa attuazione prevedendo un primo monitoraggio trascorsi 6 mesi dall'invio delle predette comunicazioni (Note di trasmissione delle misure: 28/6/2017 per Direzione legale e Centrale Acquisti e 7/9/2017 per Divisione Personale). Le schede per il monitoraggio sono state già predisposte dal RPC e inviate alla Direzione Legale e Centrale acquisti (Nota del RPC del 27/11/2017) e sono in corso di elaborazione per la Divisione Personale. Nel mese di novembre 2017 è stata avviata analogo attività per la Divisione Formazione universitaria e Formazione permanente (Area Affari istituzionali, internazionali e formazione) con l'individuazione di misure specifiche con riferimento a 8 processi, formalmente comunicate con nota RPC del 24.1.2018 e, a breve, (a partire dal mese di febbraio 2018), oltre al completamento dei processi dell'Area appena richiamata, verranno analizzati i processi della Direzione Servizi per la ricerca anche alla luce delle indicazioni contenute nella delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017. Numerose sono state le attività portate a termine nel corso del 2017 con riferimento agli altri obiettivi contenuti nel Piano: il RPC ha avviato, in ottemperanza alle nuove linee guida ANAC n. 1134/2017, una prima ricognizione degli enti e delle società partecipati dall'Ateneo, da portare a termine nel 2018, curando anche gli aspetti connessi alla trasparenza ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. 33/2013; ha avuto un ruolo di propulsione per la realizzazione della formazione in materia di prevenzione della corruzione in Ateneo che sarà svolta anche in modalità *e-learning* per consentire un'ampia partecipazione e una significativa diffusione di contenuti in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione. Il RPC ha emanato direttive operative alla competente struttura in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di vertice in ottemperanza al D.lgs. 39/2013 e alle linee guida ANAC n. 833/2016, curando dal 2017 anche gli aspetti connessi alla trasparenza ai sensi dell'art. 14 del D.lgs 33/2013; ha promosso, come ogni anno, un'azione di sensibilizzazione in ordine al ricorso allo strumento del *whistleblowing*, laddove siano individuati presunti comportamenti di *mal-administration* e ha gestito le segnalazioni pervenute nel corso del 2017.

Aspetti critici dell'attuazione del PTPC - Qualora il PTPC sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPC

Nonostante nel corso dell'anno le attività svolte in materia di prevenzione della corruzione siano state numerose e decisamente impegnative e nonostante si sia costantemente cercato di superare l'ottica "del mero adempimento", arginando, per quanto possibile, le varie "resistenze culturali" cui spesso ci si è imbattuti nel portare avanti talune azioni, occorre rilevare che non tutti gli obiettivi contemplati nel PTPC 2017 sono stati pienamente raggiunti. Come già osservato in sede di relazione lo scorso anno, una delle principali motivazioni risiede nell'assenza di una struttura di supporto con personale dedicato che possa coadiuvare il RPC per l'espletamento di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa. Ad oggi un solo funzionario assiste il RPC nelle sue attività, RPC tra l'altro impegnato su più fronti ricoprendo la carica di Dirigente Responsabile dell'Area Affari istituzionali, internazionali e formazione con il coordinamento di due Divisioni, un Settore e due Uffici di Staff e, dal mese di ottobre 2016, anche quella di Direttore Generale Vicario. Il Responsabile per la Trasparenza a propria volta non ha raggiunto tutti gli obiettivi contenuti nel Piano - Sezione Trasparenza, stante la necessità di impiegare il personale della struttura che dirige (Divisione Stipendi e carriere del personale), e che lo supporta anche nelle attività inerenti all'ulteriore ruolo di Responsabile per la trasparenza, ad altre incombenze. Al riguardo si precisa che nel corso del 2016 e 2017 l'Ateneo è stato interessato da un complesso e gravoso processo di riorganizzazione che ha coinvolto l'intero apparato amministrativo e i sistemi informativi gestionali. Si confermano le osservazioni formulate lo scorso anno circa la complessità dell'Ateneo milanese che rende difficoltoso il coordinamento delle azioni sia per motivi meramente logistici/organizzativi (15 Direzioni/Divisioni amministrative e 33 Strutture dipartimentali dislocate su tutto il territorio lombardo), sia per la diversità degli interlocutori coinvolti (professori, ricercatori, dirigenti, personale tecnico-amministrativo), ciascuno titolare di uno specifico stato giuridico con differenti diritti, doveri e normative di riferimento. Infine, la criticità rilevata in sede di relazione 2016 riguardante una normativa in fase di costante evoluzione e spesso, nel caso di più fonti concorrenti, con difetti di

coordinazione, si ritiene essere in fase di superamento grazie anche all'attività di regolazione svolta dall'ANAC (*soft law*) che spesso fornisce indicazioni interpretative e approfondimenti su temi controversi.

Ruolo del RPC - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPC rispetto all'attuazione del PTPC individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione nel corso del 2017, per rendere più effettivo e concreto il ruolo di impulso e di coordinamento che gli è proprio, ha operato principalmente per mettere a punto una sovrastruttura di responsabilità diffuse in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. A tal fine, ha cercato di assicurare un coordinamento tra gli obiettivi contenuti nel PTPC - Aggiornamento 2017 e gli obiettivi individuali dei Dirigenti contenuti nel Piano della Performance approvato dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 30 maggio 2017. In base al Piano ciascun Dirigente deve perseguire, a seconda del livello di avanzamento del processo di gestione del rischio con riferimento ai processi di competenza, obiettivi specifici nel corso del triennio 2017-2019, che sono aggiornati annualmente. Allo stesso tempo, al fine di incrementare il senso di responsabilità generale verso i temi della prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza, il RPC con nota dell'1.6.2017 trasmessa al Direttore generale e ai Dirigenti, ha raccomandato che l'attuazione delle azioni e delle misure generali e specifiche contenute nel Piano, divenga uno degli elementi di valutazione anche del personale non dirigenziale, titolare di posizione organizzativa di cat. EP (elevata professionalità). L'invito rivolto ai Dirigenti è stato quindi quello di declinare, in una logica *top down*, gli obiettivi di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza assegnati loro nell'ambito del Piano della Performance, alle posizioni organizzative di cat. EP che afferiscono alle diverse strutture. Infine, proprio per rendere effettivo il ruolo di impulso e di coordinamento del RPC, si sottolinea l'impegno del Responsabile a curare personalmente tutte le fasi connesse all'individuazione dei rischi e all'individuazione delle misure di prevenzione specifiche; a tal fine sono stati organizzati nel corso dell'anno numerosi incontri con i Dirigenti/Responsabili apicali delle varie strutture interessate alla presenza e con il contributo anche dei responsabili dei singoli uffici.

Aspetti critici del ruolo del RPC - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPC rispetto all'attuazione del PTPC

L'attività connessa al processo di gestione del rischio, poichè condotta, si ritiene, con la volontà di approfondire le problematiche incontrate e non in risposta a una logica di puro adempimento, è stata estremamente impegnativa: se da un lato, ha contribuito, almeno in parte, ad attenuare alcune "resistenze culturali" e a far comprendere, anche ai più scettici, la logica sottesa alla gestione del rischio corruzione, dall'altro sta incontrando dei limiti in termini di efficienza e di risultato dal momento che, ad oggi, diverse strutture non sono state ancora analizzate dal punto di vista del rischio e delle misure a causa dei numerosi e gravosi altri incarichi che incombono sul RPC (dirigente con incarico di direzione dell'Area Affari istituzionali, internazionali e formazione e incarico di Direttore generale vicario) che come già detto è anche privo di una struttura organica che lo supporti, fatta eccezione per un unico funzionario. Un altro fattore che ha rallentato la gestione del rischio corruzione è stato il processo di riorganizzazione dell'Amministrazione centrale iniziato nel 2014 ed ad oggi non ancora concluso (riorganizzazione discontinua, "a macchia di leopardo"). Ciò ha già avuto dei riflessi sulla mappatura dei processi e sulle fasi successive del processo di gestione del rischio: alcune strutture si trovano infatti nella condizione di dover già revisionare la mappatura effettuata da pochi mesi poichè, in seguito alla riorganizzazione, hanno acquisito/modificato competenze.