



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016

(ai sensi dell'art. 1, comma 5, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190)

Approvato con decreto rettorale n. 0289093 del 30/01/2014



Indice

1. Premessa
 - 1.1 I profili di maggior rilievo della legge 190/2012
2. Contesto interno
 - 2.1 Norme di riferimento
 - 2.2 L'Ateneo
 - 2.3 Il piano dell'Università degli Studi di Milano: oggetto e finalità
3. Responsabile della prevenzione della corruzione e soggetti coinvolti
4. Individuazione delle attività e aree con più elevato rischio di corruzione
 - 4.1 Metodologia
 - 4.2 Analisi e valutazione del rischio
5. Formazione del personale
6. Controllo e prevenzione del rischio
7. Obblighi di trasparenza e accesso civico
8. Rotazione degli incarichi
9. Codice di comportamento
10. Obbligo di astensione in caso di conflitto di interessi
11. Relazione dell'attività svolta
12. Coordinamento con il ciclo delle *performance*
13. Pubblicità del Piano



1. PREMESSA

La notevole diffusione che il fenomeno corruttivo ha avuto in Italia negli ultimi anni, poco contrastato da un sistema normativo inadeguato, e l'esigenza di ottemperare agli obblighi, vincolanti, di adeguare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione, disposti in particolare dalla *Convenzione delle Nazioni Unite sulla corruzione* del 2013, ratificata dall'Italia con legge 3 agosto 2009, e dalla *Convenzione penale sulla corruzione* del Consiglio d'Europa del 1999, ratificata dall'Italia con legge 28 giugno 2012, n. 110, hanno reso pressante la necessità di ridefinire la politica di prevenzione e di rafforzare gli strumenti di repressione delle pratiche corruttive in coerenza con il mutato contesto sociale.

Sulla base di tali motivazione, dopo un lungo iter parlamentare, è stata approvata la legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". La legge prende le mosse dal Rapporto della "Commissione per lo studio e l'elaborazione di proposte in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione", istituita nel 2011 dal Ministro della Funzione pubblica. Nel suo Rapporto la Commissione individua i motivi che possono indurre alla corruzione, uno di ordine economico e uno di ordine socio-culturale.

Per quanto riguarda quest'ultimo motivo, la Commissione afferma che il diffondersi dei fenomeni corruttivi è meno probabile in quei contesti nei quali più elevati sono gli standard morali, il senso civico, lo spirito di corpo e il senso dello Stato dei funzionari. Pertanto, un'attenta politica di contrasto richiede misure volte a rendere efficace non solo la repressione del fenomeno, ma anche la prevenzione dello stesso, intervenendo sull'integrità dei funzionari pubblici e, quindi sulla disciplina dei codici etici e di condotta, sulla disciplina delle incompatibilità, della responsabilità disciplinare, sulla formazione, sui livelli di trasparenza e sui controlli interni.

1.1 I PROFILI DI MAGGIORE RILIEVO DELLA LEGGE 190/2012

La legge 190 si presenta come suddivisa in due parti. Una reca disposizioni volte a prevenire il fenomeno corruttivo all'origine; l'altra reca disposizioni che contemplano misure repressive applicabili a illeciti già consumati.

In merito alle misure di prevenzione, la legge prevede:

I principali strumenti di prevenzione previsti dalla normativa, oltre all'elaborazione del P.N.A., sono:

- adozione dei Piani Triennali di prevenzione della Corruzione (P.T.P.C) a livello di singola amministrazione;
- adempimenti relativi alla trasparenza;
- codici di comportamento;
- rotazione del personale;
- obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse;
- disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali;



- disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage - revolving doors*);
- incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione;
- disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage - revolving doors*);
- disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblower*);
- formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.

Quanto alle misure repressive la legge 190 prevede modifiche al codice penale.

La legge 190/2012 individua, ferme restando le competenze in Capo alla Corte dei Conti, un nuovo assetto di presidio a contrasto dei fenomeni di illegalità, sia a livello nazionale che a livello locale; in particolare, prevede competenze in capo a:

Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, composto dal Presidente del Consiglio dei Ministri, dal Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, dal Ministro della giustizia e dal Ministro dell'interno con il compito di elaborare e adottare le linee di indirizzo nazionali dell'anticorruzione;

Dipartimento della Funzione Pubblica, che coordina l'attuazione delle strategie anticorruzione e contrasto della corruzione elaborate a livello nazionale e internazionale; predispone il **Piano Nazionale Anticorruzione**, definisce e promuove norme e metodologie per l'implementazione delle strategie anticorruzione, definisce modelli standard delle informazioni e dei dati che occorrono per il conseguimento degli obiettivi. Il Dipartimento raccoglie i piani di prevenzione della corruzione predisposti dalle pubbliche amministrazioni nonché le procedure per selezionare e formare dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;

Autorità Nazionale Anticorruzione - (A.N.A.C.) che opera quale soggetto dotato di terzietà rispetto all'apparato istituzionale (ministeri e PPAA); analizza le cause della corruzione ed individua i relativi interventi di prevenzione e contrasto, esprime pareri facoltativi e vigila su tutte le amministrazioni pubbliche, approva il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal DFP; presenta una relazione annuale al Parlamento sull'attività di contrasto alla corruzione e sull'efficacia delle disposizioni in materia.

Responsabile della prevenzione della corruzione, nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni (vedere paragrafo 4).



2. CONTESTO INTERNO

2.1 NORME DI RIFERIMENTO

Nell'Ateneo di Milano sono ormai diverse le norme, emanate autonomamente o originate da norme e circolari di livello nazionale, tese a garantire che le azioni si svolgano secondo principi di legalità e principi etici. Tali norme indicano anche i comportamenti che devono essere tenuti, quelli da contrastare oltre alle sanzioni da applicarsi in caso di mancato rispetto delle regole.

Tutto il personale che a vario titolo opera all'interno dell'Ateneo, studenti compresi, è tenuto a rispettare e far rispettare la normativa di seguito richiamata .

Statuto di Ateneo: adottato secondo principi di semplificazione, efficienza, efficacia, trasparenza dell'attività amministrativa e accessibilità delle informazioni, enuncia i principi fondanti dell'azione universitaria, delinea gli organi che in essa operano e contiene indirizzi per l'organizzazione della struttura amministrativa.

In particolare per i temi in esame, si segnalano:

- l'art 35, che prevede l'istituzione della figura del Garante degli Studenti, quale loro riferimento per il rispetto della normativa che li riguarda, con il compito, pertanto, di ricevere ed esaminare segnalazioni relative a disfunzioni e a restrizioni dei diritti degli studenti e tutelare gli stessi da ogni ritorsione;
- l'art 33, che prevede la costituzione del Collegio di disciplina, ai sensi dell'articolo 10 della legge n. 240/2010, preposto ad esprimere parere conclusivo in merito ai procedimenti disciplinari avviati nei confronti di professori e ricercatori in servizio presso l'Ateneo ai quali vengano contestati atti e comportamenti illeciti o in contrasto con i loro doveri accademici e con le norme stabilite dallo Statuto e dai Regolamenti dell'Ateneo;
- l'art 11, che contiene i principi di comportamento cui deve uniformarsi l'intera comunità universitaria (professori, ricercatori, personale tecnico-amministrativo e studenti) e prevede l'adozione del Codice Etico (i cui contenuti sono qui di seguito brevemente riportati);
- l'art 63, che delinea in generale i principi delle incompatibilità e i divieti che regolano l'assunzione delle cariche negli organi accademici.

Codice Etico: che mira alla promozione di standard di correttezza più elevati di quelli sanciti dalla normativa.

I principi etici contenuti nel Codice costituiscono modelli di comportamento sostenuti dall'Università e condivisi dalla comunità scientifica internazionale. La loro accettazione impegna non solo a rispettarli, ma anche a promuoverli, a diffonderne la conoscenza e ad assumersene la responsabilità in relazione ai ruoli e alle esperienze di ognuno.

L'Università è impegnata a favorire le migliori condizioni di convivenza, lavoro e produttiva



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

partecipazione alle proprie attività per tutti i suoi componenti. Gli appartenenti alla comunità universitaria sono responsabili del rigore, della qualità e della trasparenza della propria attività scientifica. Chi svolge attività di ricerca nell'Università è tenuto a renderne noti alla comunità scientifica gli obiettivi, i metodi, le procedure e i risultati, ad accettare il confronto sui risultati acquisiti e ad accogliere le critiche scientificamente motivate.

Regolamento generale d'Ateneo, che contiene le norme di attuazione delle disposizioni stabilite dallo Statuto, nonché ulteriori disposizioni che disciplinano l'assetto funzionale dell'Ateneo, con particolare riferimento all'art. 52, recante disposizioni in merito ai procedimenti a carico degli iscritti a qualsiasi titolo all'Università di Milano, inclusi gli studenti stranieri, per illeciti disciplinari conseguenti a infrazioni e comportamenti non rispettosi delle norme di legge e delle norme universitarie e dei principi e modelli di corretto comportamento, nonché conseguenti ad atti commessi con dolo o colpa grave

Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di studio e di lavoro dell'Università degli Studi di Milano, che ha la finalità di prevenire il verificarsi di molestie a sfondo sessuale e di garantire la protezione della dignità e della libertà personale di ognuno nell'ambiente di studio e di lavoro.

Codice di Condotta per la prevenzione del Mobbing che afferma l'impegno dell'Università a prevenire e sanzionare ogni forma di mobbing sul luogo di lavoro e a favorire un clima di rispetto e collaborazione a tutela del benessere psicofisico delle lavoratrici e dei lavoratori.

2.2 L'ATENEO

La costituzione dell'Università degli Studi di Milano risale al 1924. Oggi, con più di 65.000 studenti iscritti ai corsi di laurea e *post lauream*, si presenta come un Ateneo di medio-grandi dimensioni - il 5° per numerosità della popolazione studentesca rispetto ai 67 atenei statali nazionali - con un peso pari a più del 4% sul sistema di finanziamento nazionale.

L'Ateneo si articola, in trentuno Dipartimenti.

I Dipartimenti hanno un ruolo centrale nell'organizzazione dell'Ateneo, in essi si concentrano le attività di ricerca scientifica, le attività didattiche e formative, nonché le attività rivolte all'esterno a esse correlate o accessorie. I Dipartimenti cui appartengono docenti in convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale svolgono le attività assistenziali coordinandole con le restanti attività istituzionali. I Dipartimenti conducono le loro attività secondo i principi e gli obiettivi di cui al Titolo I dello Statuto. I Dipartimenti assumono la responsabilità dei corsi di studio in tre diverse forme a seconda della quantità di didattica che assicurano con il proprio organico, e quindi: in misura piena ed esclusiva o, anche se in misura preponderante, con il concorso di altri Dipartimenti ovvero in misura paritaria con più Dipartimenti.

L'Università adotta autonome procedure di monitoraggio e valutazione della ricerca, della didattica e dei servizi, e dell'efficacia, della produttività e della corretta gestione delle risorse, assumendo come finalità il miglioramento continuo della qualità e come criteri centrali



l'indipendenza e la terzietà delle valutazioni e la trasparenza delle procedure. Gli esiti dei processi di valutazione della ricerca e della didattica sono considerati ai fini dell'allocazione delle risorse finanziarie e di personale in modo da determinare una più coerente ed efficace programmazione degli interventi.

I Dipartimenti attivi sono:

1. Dipartimento di Beni culturali e ambientali
2. Dipartimento di Bioscienze
3. Dipartimento di Biotecnologie mediche e medicina traslazionale
4. Dipartimento di Chimica
5. Dipartimento di Diritto privato e storia del diritto
6. Dipartimento di Diritto pubblico italiano e sovranazionale
7. Dipartimento di Economia, management e metodi quantitativi
8. Dipartimento di Filosofia
9. Dipartimento di Fisica
10. Dipartimento di Fisiopatologia medico-chirurgica e dei trapianti
11. Dipartimento di Informatica
12. Dipartimento di Lingue e letterature straniere
13. Dipartimento di Matematica 'Federigo Enriques'
14. Dipartimento di Scienze agrarie e ambientali - Produzione, Territorio, Agroenergia
15. Dipartimento di Scienze biomediche e cliniche 'Luigi Sacco'
16. Dipartimento di Scienze biomediche per la salute
17. Dipartimento di Scienze biomediche, chirurgiche e odontoiatriche
18. Dipartimento di Scienze cliniche e di comunità
19. Dipartimento di Scienze della Terra 'Ardito Desio'
20. Dipartimento di Scienze della mediazione linguistica e di studi interculturali



21. Dipartimento di Scienze della salute
22. Dipartimento di Scienze farmaceutiche
23. Dipartimento di Scienze farmacologiche e biomolecolari
24. Dipartimento di Scienze giuridiche 'Cesare Beccaria'
25. Dipartimento di Scienze per gli alimenti, la nutrizione e l'ambiente
26. Dipartimento di Scienze sociali e politiche
27. Dipartimento di Scienze veterinarie e sanità pubblica
28. Dipartimento di Scienze veterinarie per la salute, la produzione animale e la sicurezza alimentare (VESPA)
29. Dipartimento di Studi internazionali, giuridici e storico-politici
30. Dipartimento di Studi letterari, filologici e linguistici
31. Dipartimento di Studi storici

I 31 Dipartimenti sono raggruppati in relazione a criteri di affinità disciplinare e funzionale in otto Facoltà e due Scuole.

Le Facoltà e le Scuole sono strutture di raccordo con funzioni di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche e formative erogate dai Dipartimenti in esse raggruppati.

Le Facoltà sono le seguenti:

1. Giurisprudenza
2. Medicina e chirurgia
3. Medicina veterinaria
4. Scienze Agrarie e Alimentari
5. Scienze del Farmaco
6. Scienze e tecnologie
7. Scienze Politiche, Economiche e Sociali



8. Studi Umanistici.

Le Scuole sono:

1. Scienze della mediazione linguistica e culturale
2. Scienze motorie.

Il Sistema Bibliotecario comprende ventuno Biblioteche autonome e circa sessanta Biblioteche dipartimentali. I compiti di indirizzo e programmazione del Sistema sono assolti dalla Commissione d'Ateneo per le Biblioteche.

In Ateneo sono presenti novantasette Centri di ricerca, compresi i Centri interdipartimentali, tre Aziende agrarie e un Ospedale veterinario.

L'Università ha decentrato alcune attività a Crema (Provincia di Cremona) e a Edolo (Provincia di Brescia).

Quanto all'offerta formativa, al momento (anno accademico 2013/2014) conta 69 corsi di laurea, 56 corsi di laurea magistrale, 9 corsi a ciclo unico. Le scuole di specializzazione sono 66, i corsi di dottorato sono 31. Nel corso dell'anno accademico 2013/2014 saranno attivati 21 corsi per master e 29 corsi di perfezionamento (dato non ancora definitivo).

L'Amministrazione generale è preposta all'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi definiti dagli Organi di governo; cura i procedimenti amministrativi e le attività connesse alla gestione delle risorse finanziarie, umane, tecnico-patrimoniali dell'Ateneo; collabora con gli organi di governo nella predisposizione degli atti programmatici e deliberativi e dei regolamenti di Ateneo.

La struttura tecnico-amministrativa centrale consta di:

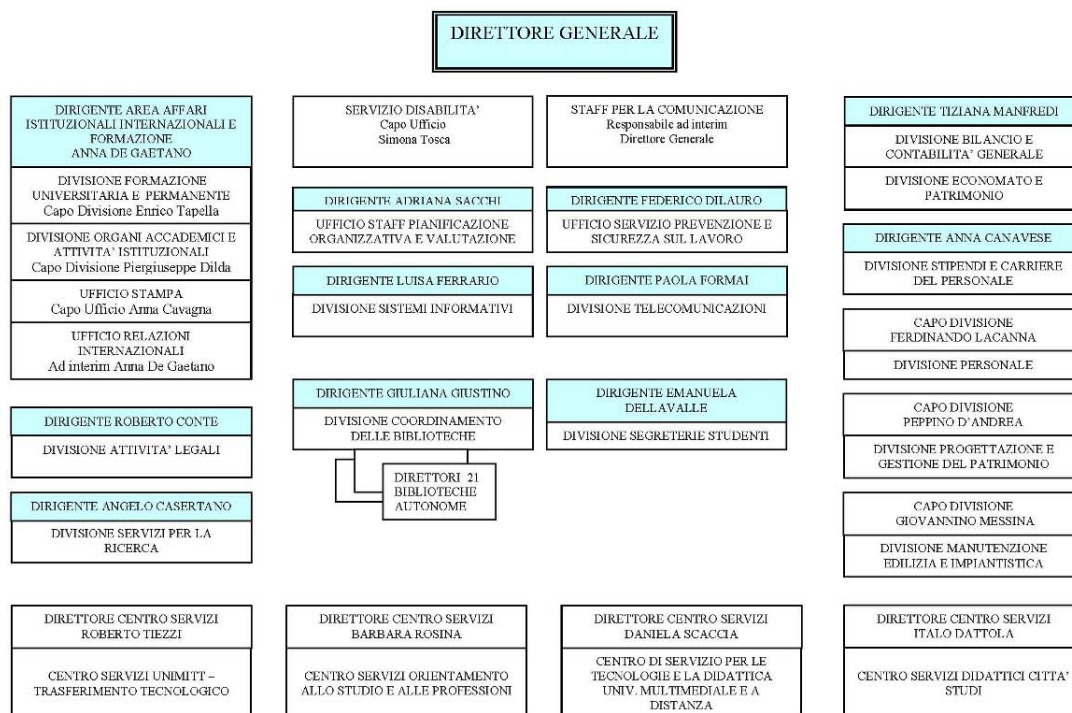
- quattordici Divisioni tecniche - amministrative e gestionali;
- tre Uffici e un Servizio di Staff alla Direzione Generale;
- quattro Centri di Servizio d'Ateneo (Trasferimento Tecnologico, Orientamento e *Placement*, tecnologie per l'apprendimento e e-learning, Polo Didattico aule Città Studi).

Di seguito una rappresentazione grafica dell'organizzazione Amministrazione Centrale.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO: ORGANIGRAMMA DELL'AMMINISTRAZIONE - GENNAIO 2013



Presso l'Ateneo operano 4.137 unità di personale di ruolo e a tempo determinato, tra docenti e personale e tecnico amministrativo, nonché più di 2.967 giovani ricercatori in formazione (assegnisti di ricerca, dottorandi, borse per il proseguimento della formazione dei giovani più promettenti e specializzandi).

La struttura di governo dell'Università, come definita dal nuovo Statuto nel quadro della riforma universitaria di cui alla legge 240/2010, poggia sul Rettore, il Senato accademico e il Consiglio di amministrazione.

Il **Rettore** ha la rappresentanza legale e istituzionale dell'Ateneo e ne costituisce il vertice. Ha funzioni di indirizzo, di iniziativa e di coordinamento delle attività scientifiche e didattiche ed è responsabile del perseguimento delle finalità dell'Ateneo secondo criteri di qualità e nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza, trasparenza e promozione del merito.

Il **Senato accademico**, organo di rappresentanza della comunità universitaria, ha funzioni di proposta, anche con riferimento alla programmazione delle attività scientifiche, didattiche e ad esse correlate, nonché compiti di supervisione e di verifica secondo i principi e perseguendo gli obiettivi di cui al Titolo I dello Statuto. Formula pareri, anche obbligatori, in materia di didattica, di ricerca e di servizi agli studenti.



Il Consiglio di Amministrazione è l'organo responsabile dell'indirizzo strategico e della programmazione finanziaria e del personale di Ateneo. Esso esercita le proprie funzioni operando al fine di perseguire la miglior efficienza e qualità delle attività istituzionali dell'Ateneo, nel rispetto dei criteri di efficacia, economicità e tutela del merito; esso vigila inoltre sulla sostenibilità finanziaria delle attività dell'Ateneo.

Gli Organi di gestione sono:

Il Direttore generale, al quale è attribuita, sulla base degli indirizzi e delle delibere del Consiglio di amministrazione, la responsabilità della complessa gestione economico-finanziaria, dell'organizzazione dei processi e dei servizi amministrativi e tecnici dell'Amministrazione, delle risorse strumentali e del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo, nonché dei compiti previsti dalla normativa vigente in materia di dirigenza nella Pubblica Amministrazione.

Collaborano con il Direttore generale, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, i **dirigenti**, che provvedono autonomamente, per le strutture cui sono preposti, alla organizzazione del lavoro finalizzato al raggiungimento degli obiettivi loro assegnati.

A livello decentrato, l'attività gestionale è svolta dal **Direttore di Dipartimento**, che rappresenta il Dipartimento, presiede il Consiglio e la Giunta e cura l'esecuzione delle deliberazioni di tali organi; vigila, nell'ambito del Dipartimento, sull'osservanza delle norme legislative, dello Statuto, e dei Regolamenti; tiene i rapporti con gli organi accademici ed esercita tutte le funzioni che gli sono attribuite dalle leggi, dallo Statuto e dai Regolamenti.

Gli Organi di controllo sono:

Il Collegio dei revisori dei conti, che è l'Organo preposto al controllo sulla gestione finanziaria, contabile e patrimoniale dell'Ateneo e ne accerta il regolare andamento.

Il Nucleo di valutazione, che svolge funzioni di valutazione dell'attività di ricerca; verifica la qualità e l'efficacia della didattica; valuta l'efficienza e l'efficacia dei servizi amministrativi; svolge tutte le altre funzioni, nell'ambito delle proprie prerogative e responsabilità, che gli sono attribuite dallo Statuto e dai Regolamenti d'Ateneo, da direttive del Rettore e del Consiglio di amministrazione.

Gli altri Organi dell'Ateneo:

- la Consulta d'Ateneo;
- il Comitato Etico;
- la Conferenza degli studenti;
- il Collegio di disciplina (di cui si è detto prima);
- il Garante degli studenti (di cui si è detto prima);
- il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- l'Osservatorio della ricerca.



2.3 IL PIANO DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO: OGGETTO E FINALITÀ

Il presente Piano di prevenzione della corruzione dell'Università degli Studi di Milano è adottato ai sensi della legge 190/2012 - art. 1 comma 5 - .

Nella redazione del Piano, oltre che del dettato della predetta legge, si è tenuto conto di quanto previsto dalla circolare 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"; dal Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con DPR 16 aprile 2013, n. 62, a norma dell'art. 54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 1, comma 44, della legge 190/2012; dal d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni; dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"; dalle indicazioni fornite dall'A.N.A.C (prima CIVIT) reperibili *on line*; dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e relativi allegati, approvato dall'ANAC in data 11 settembre 2013, a cui si rimanda per approfondimenti di carattere interpretativo.

Il presente piano, oltre a consentire all'Università di ottemperare agli obblighi di legge, vuole essere uno strumento per rispondere più concretamente a uno dei suoi obiettivi primari: far sì che le proprie attività istituzionali vengano svolte con correttezza, trasparenza, lealtà, integrità, onestà, nel rispetto dell'ordinamento vigente, e in maniera responsabile nei confronti degli utenti e dei cittadini tutti.

In conformità alle indicazioni della CIVIT richiamate nella circolare 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, il concetto di "corruzione" qui considerato è molto ampio e ricomprende le varie situazioni che si possono presentare nel corso dell'attività amministrativa e nelle quali si "riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati".

La corruzione configura quindi una situazione che va oltre l'accezione legata alla fattispecie penalistica disciplinata dagli artt. 318, 319 e 319 ter del Codice penale, in quanto viola i principi etici del servizio pubblico. Essa, pertanto, comprende "non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite".

In sostanza l'illegalità si manifesta sia quando un soggetto privato ottiene vantaggi attraverso risorse pubbliche, sia quando è lo stesso ente pubblico ad avvantaggiarsi indebitamente. I caratteri della corruzione si sostanziano in tre principali elementi: violazione di leggi, regole, regolamenti e norme etiche; uso improprio della posizione di funzionario pubblico, accettazione di profitti materiali e immateriali, reali o presunti.

Il Piano, della durata di tre anni, è adottato di anno in anno. La sua funzione è quella di fornire, con riferimento alle varie unità organizzative, una valutazione del diverso livello di esposizione al rischio corruttivo e definire contestualmente gli interventi organizzativi diretti a prevenirlo.

Esso rappresenta lo strumento per descrivere il processo finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo. Ciò avviene ricostruendo il sistema dei processi



organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli e alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione.

Attraverso l'attuazione del piano, si mettono in campo azioni ponderate e coerenti che hanno come obiettivo quello di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Ciò implica necessariamente una valutazione probabilistica di tale rischiosità e l'adozione di un sistema di gestione del rischio medesimo.

Il presente piano rappresenta quindi un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura e della relativa tempistica. Prevede inoltre obblighi di informazione nei confronti del responsabile della prevenzione della corruzione, e ha anche la finalità di monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti, i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o ricevono vantaggi economici di qualunque genere, e individuare eventuali obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge.

Le strategie e gli strumenti di cui al presente Piano devono intendersi quale primo approccio alla valutazione dei rischi e alla gestione e monitoraggio degli stessi. In analogia con il Piano Nazionale Anticorruzione, anche il presente Piano sarà progressivamente perfezionato ovvero corretto o integrato in considerazione della valutazione dei risultati derivanti dalla sua attuazione. Il sistema di prevenzione qui rappresentato è stato predisposto nell'ottica di un suo sviluppo graduale e progressivo, con il contributo di tutti gli interlocutori interessati dell'Istituzione.

Pertanto, nel primo anno di vigenza del Piano, in particolare, oltre a dare attuazione ai previsti interventi di controllo interno e di prevenzione dei casi di conflitto di interesse, si lavorerà all'implementazione del sistema e alla diffusione e valorizzazione delle politiche di prevenzione, in modo che le stesse siano ampiamente condivise da tutti gli attori dell'organizzazione.

L'arco temporale di riferimento del Piano è il triennio **2014/2016**, fermo restando gli aggiornamenti successivi introdotti di anno in anno seguendo la medesima procedura di adozione del Piano.

Gli indirizzi contenuti nel Piano riguardano anche i professori e i ricercatori universitari, disciplinati dai propri ordinamenti ai sensi del d.lgs. 165/2001, per i quali nei prossimi mesi, in vista dell'adozione del prossimo Piano, si completerà la fase di individuazione di iniziative e misure di prevenzione analoghe a quelle previste per il personale contrattualizzato, adeguatamente adattate in relazione allo specifico ordinamento.

Quanto ai rapporti che l'Ateneo intrattiene con aziende sanitarie in relazione all'attività assistenziale prestata, in convenzione, da personale universitario, considerata la particolarità di tali rapporti, al fine di dare attuazione alla legge 190/2012, si provvederà ad avviare un'interlocuzione con le predette aziende per individuare aree comuni di intervento.

Per quanto riguarda gli aspetti finanziari occorre evidenziare che l'Ateneo vanta entrate per circa 550 milioni di euro, di cui più del 50% proviene dallo Stato per il funzionamento generale (FFO) e per interventi specifici già finalizzati (cofinanziamento borse di dottorato e assegni di ricerca, contratti di formazione area medica e altri interventi di sistema), circa il 20% proviene dal gettito dei contributi versati dagli studenti, circa il 30% proviene da terzi per la ricerca e il finanziamento di specifiche iniziative.

In particolare:



- 270 milioni circa di entrate relative al FFO a fronte di una spesa per le risorse umane di circa 260 milioni;
- più di 24 milioni investiti per le borse di formazione *post lauream*;
- 5,5 milioni circa, pari a circa l'1% della spesa, destinati alla copertura dell'indebitamento;
- 15 milioni circa destinati alla gestione e alla manutenzione ordinaria degli spazi;
- circa 5 milioni destinati all'infrastruttura tecnologica (TLC e sistemi informativi);
- più di 6 milioni destinati annualmente al Sistema bibliotecario;
- circa 50 milioni destinati alle strutture organizzative (centri di responsabilità) per il funzionamento generale e per lo svolgimento delle attività.

L'Università degli Studi di Milano, conformemente ai principi dettati dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, recante norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto d'accesso ai documenti amministrativi, e al proprio Statuto, persegue nell'esercizio dell'attività amministrativa l'economicità, l'efficienza, l'imparzialità e la trasparenza del procedimento amministrativo, garantendo la pubblicità degli atti e il diritto di accesso ai documenti amministrativi ai sensi delle vigenti disposizioni e secondo quanto previsto dal Regolamento d'Ateneo di attuazione della predetta 241/1990. [L'elenco completo dei procedimenti](#) è allegato al Regolamento ed è disponibile sul sito d'Ateneo

3. RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E SOGGETTI CONVOLTI

La legge attribuisce al responsabile della prevenzione della corruzione la delicata funzione di adoperarsi affinché la prevenzione si affermi nell'ambito dell'amministrazione.

Il responsabile della prevenzione della corruzione è nominato ai sensi dall'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, tra i dirigenti in servizio, e svolge i compiti indicati dalla medesima legge, dal d.lgs. 39/2013 e dal D.P.R.62/2013.

Il responsabile deve:

- elaborare, entro il 31 gennaio di ogni anno, la proposta di piano della prevenzione, da adottarsi a cura dell'organo di indirizzo politico;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati a operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al piano, in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- vigilare sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità;



h) curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'Amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione dei risultati del monitoraggio.

I compiti attribuiti al responsabile non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in *vigilando* ma anche in *eligendo*.

Il Responsabile è soggetto a sanzioni nel caso venga commesso un reato di corruzione all'interno dell'Amministrazione o anche di ripetute violazioni del piano e di omesso controllo.

Il Responsabile presenta annualmente all'organo politico una relazione riguardo al presidio degli obblighi di anticorruzione.

Nelle scadenze stabilite dai competenti organismi nazionali, il Responsabile dovrà comunicare i dati che riguardano:

- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e i suoi aggiornamenti;
- la relazione del responsabile della prevenzione sull'attività svolta, redatta secondo lo schema indicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le misure di consultazione attuate in sede di elaborazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e i soggetti (interni e/o esterni) sentiti/consultati in sede di elaborazione del Piano stesso;
- il numero e la denominazione delle aree di rischio individuate e inserite nel Piano;
- il numero e la denominazione delle aree di rischio e inserite nel Piano per le quali l'Amministrazione prevede ulteriori misure di prevenzione oltre a quelle obbligatorie per legge;
- la tipologia di misura adottata per assicurare la tutela dei *whistleblower*;
- la tipologia di misura adottata per assicurare l'attuazione dell'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001 (svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro);
- la tipologia e i casi per i quali non si è ritenuto possibile attuare la rotazione del personale;
- l'adozione del Codice di comportamento settoriale;
- la tipologia di misure attinenti al Codice di comportamento ulteriori rispetto a quelle disciplinate nel Codice di comportamento approvato dal Governo;
- la misura ulteriore introdotta, diversa da quelle previste come obbligatorie dalla legge, che a giudizio del responsabile della prevenzione presenta il miglior livello di efficacia per la prevenzione;
- il numero delle sentenze di condanna dei Giudici penali e della Corte dei conti pronunciate nei confronti di funzionari dell'amministrazione per ciascuna sotto area tra



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

quelle obbligatorie e comuni per tutte le amministrazioni e l'ammontare della condanna in riferimento a fatti corruttivi relativamente al triennio 2011-2013;

- le risposte a questionari sulla percezione della corruzione e sul valore dell'integrità.

Il legislatore ha inteso concentrare in un unico soggetto la responsabilità della prevenzione dei fenomeni corruttivi e la responsabilità del sistema di prevenzione; tuttavia questo intento deve confrontarsi con l'oggettiva complessità delle organizzazioni, spesso articolate in più centri di responsabilità o dislocate su estesi territori.

In questo senso il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 1 del 25.1.2013, ha riconosciuto al Responsabile la facoltà di individuare dei Referenti che collaborino all'assolvimento degli obblighi imposti dalla legge e declinati nel Piano Triennale di Prevenzione.

I Referenti sono soggetti proattivi che, operando nelle varie unità organizzative e nelle sedi periferiche, devono fungere da punti di riferimento per la collazione delle informazioni e il monitoraggio delle attività anticorruzione. Uno degli impegni primari loro assegnati, si rinviene nell'assolvimento dei compiti di comunicazione/informazione al Responsabile sia ai fini dell'aggiornamento del piano sia della tempestiva informazione in merito a rischi incombenti.

L'Università di Milano è attualmente impegnata nella individuazione dei Referenti per la prevenzione della corruzione. L'elenco nominativo dei Referenti, verrà pubblicato sul sito web d'Ateneo. Sono parimenti in via di definizione le modalità di raccordo tra il Responsabile e i singoli Referenti; anche tali modalità saranno pubblicate sul sito web dell'Ateneo.

Il Responsabile stabilirà comunque confronti periodici con i Referenti, fatte salve le situazioni di urgenza, in modo da garantire comunque la possibilità di conoscere tempestivamente fatti corruttivi tentati o realizzati ovvero contestazioni ricevute circa il mancato adempimento agli obblighi di trasparenza.

L'attività del responsabile deve essere comunque strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

Riassuntivamente, i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione e i relativi compiti e funzioni sono:

A. l'autorità di indirizzo politico - il Rettore

- designa il responsabile (art. 1, comma 7, della l. n. 190);
- adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della Funzione pubblica (art. 1, commi 8 e 60, della l. n. 190);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

B. il responsabile della prevenzione:

- svolge i compiti indicati nella legge 190/2012 e nella circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 1 del 2013, nonché i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2013; art. 15 d.lgs. n. 39



del 2013); elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);

C. i referenti per la prevenzione per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione e attività dell'amministrazione, e di costante monitoraggio sull'attività svolta anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale; osservano le misure contenute nel Piano (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);

D. tutti i dirigenti per l'area di rispettiva competenza:

- svolgono attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- partecipano al processo di gestione del rischio;
- propongono le misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001);
- assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione;
- adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);

E. L' O.I.V.(Nucleo di Valutazione per l'Ateneo) e il Collegio dei Revisori dei Conti:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- considerano i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolgono compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- esprimono parere obbligatorio sul Codice di comportamento d'Ateneo (art. 54, comma 5, d.lgs. n. 165 del 2001);

F. Ufficio Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane preposto alla gestione dei Procedimenti Disciplinari (U.P.D.):

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001);
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento d'Ateneo;



G. tutti i dipendenti dell'Amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- osservano le misure contenute nel Piano (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);
- segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'Ufficio addetto ai Procedimenti Disciplinari (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001); segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis della l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento);

H. I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito.

E' onere e cura del responsabile della prevenzione definire le modalità e i tempi del raccordo con i soggetti competenti nell'ambito del Piano.

Eventuali proposte, suggerimenti segnalazioni sia da parte dei dipendenti, sia da parte di studenti, cittadini e utenti possono essere inoltrate all'indirizzo mail anticorruzione@unimi.it.

Si rammenta che la mancata risposta alle richieste di contatto e di informativa del Responsabile della prevenzione e da parte dei soggetti obbligati è suscettibile di essere sanzionata disciplinarmente.

Si sottolinea che, con proprio decreto, il Rettore ha nominato un Delegato per la Trasparenza e per le iniziative di promozione delle legalità nella persona del prof. Nando Dalla Chiesa, associato nel settore scientifico-disciplinare SPS/09 "Sociologia dei processi economici e del lavoro", presso il Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche.

Il dirigente Responsabile per la prevenzione della corruzione è la Dott.ssa Anna De Gaetano, Capo Area Affari istituzionali, internazionali e Formazione, nominata con decreto del Rettore n. 285154 del 30/05/2013. Restano comunque ferme le responsabilità dei singoli dirigenti per i relativi procedimenti di competenza. La struttura tecnica di supporto al Responsabile verrà costituita nell'ambito della Direzione Generale.

4. INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ E AREE CON PIÙ ELEVATO RISCHIO DI CORRUZIONE

4.1 METODOLOGIA

L'individuazione delle aree di rischio, scaturisce dal processo di gestione del rischio, trattato secondo i principi descritti dalla Norma "UNI ISO 31000 2010 "Gestione del rischio", dove per Gestione del rischio si intende l'insieme delle attività coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'amministrazione con riferimento al rischio; per cui la gestione del rischio di corruzione è lo strumento da utilizzare per la riduzione delle probabilità che il rischio si verifichi. La pianificazione, mediante l'adozione del Piano, diventa pertanto il mezzo per attuare la gestione del rischio.



Per “rischio” si intende l’effetto dell’incertezza sul corretto perseguimento dell’interesse pubblico e, quindi, sull’obiettivo istituzionale dell’ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento; per “evento” si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell’obiettivo istituzionale dell’ente.

La valutazione del rischio è stata condotta attraverso:

- l’identificazione, l’analisi e la ponderazione del rischio.

L’identificazione è consistita nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi; per ciascun processo o fase di processo sono stati fatti emergere i possibili rischi di corruzione. E’ utile sottolineare che il processo, come definito dal PNA, comprende “un insieme di attività correlate che creano valore trasformando delle risorse in un prodotto destinato a un soggetto interno o esterno all’amministrazione”. Tale concetto è quindi più ampio di quello di procedimento.

A seguito dell’identificazione, i rischi sono stati inseriti in un “registro dei rischi”.

L’analisi del rischio è consistita nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per giungere alla determinazione del livello di rischio.

Per ciascun rischio catalogato è stato stimato il valore della probabilità e il valore dell’impatto in termini di:

- impatto economico;
- impatto organizzativo;
- impatto reputazionale.

Il valore della probabilità e il valore dell’impatto sono stati moltiplicati per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

La ponderazione consiste nel considerare il rischio alla luce dell’analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l’urgenza di trattamento.

L’analisi dei rischi ha permesso di ottenere una classificazione degli stessi in base al livello di rischio più o meno elevato.

La fase di trattamento del rischio si è concretata nell’individuazione del processo per modificare il rischio, ossia nell’individuazione e valutazione delle misure da predisporre per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione di quali rischi trattare prioritariamente rispetto agli altri.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio, sono state individuate e valutate le misure di prevenzione, tra cui quelle obbligatorie previste dalla legge, che debbono essere attuate.

In riferimento all’ordine di priorità del trattamento, si è tenuto presente il livello di rischio, l’obbligatorietà della misura e l’impatto organizzativo e finanziario.

La gestione del rischio si completerà con la successiva azione di monitoraggio.

4.2 ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Si fa presente che nell’ambito del complesso delle attività universitarie (di didattica, di ricerca e di supporto), le attività ritenute, potenzialmente più esposte o sensibili al “rischio corruzione” sono:



- a) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 150 del 2009;
- b) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- c) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta, ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163 del 2006;
- d) autorizzazione o concessione.

I suddetti procedimenti corrispondono alle seguenti aree di rischio e relative sotto aree:

A) Area: acquisizione e progressione del personale;

- 1. Reclutamento;
- 2. Progressioni di carriera;
- 3. Conferimento di incarichi di collaborazione;

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

- 1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
- 2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
- 3. Requisiti di qualificazione;
- 4. Requisiti di aggiudicazione;
- 5. Valutazione delle offerte;
- 6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
- 7. Procedure negoziate;
- 8. Affidamenti diretti;
- 9. Revoca del bando;
- 10. Redazione del cronoprogramma;
- 11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
- 12. Subappalto;
- 13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto;

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*;

Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;



Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato;

Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;

Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*;

Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto;

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*;

Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato;

Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato;

Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale;

Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*;

Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto.

Si evidenzia come per i settori relativi all'affidamento di lavori, servizi e forniture (incluse le acquisizioni in economia) e alle procedure concorsuali, l'Ateneo operi nell'ambito di una normativa specifica che prevede a monte una serie di adempimenti per garantire la trasparenza e la correttezza delle procedure.

Particolare attenzione merita il settore relativo alla formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi, in quanto l'Amministrazione si riserva di verificare la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui si intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze:

□ all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di commesse o di commissioni di concorso;

□ all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013;

□ all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001;

□ all'entrata in vigore dei citati artt. 3 e 35 bis con riferimento agli incarichi già conferiti e al personale già assegnato.

Le tabelle riportate nell'**Allegato 1** costituiscono la base per un sistema di reportistica che consente al responsabile della prevenzione di monitorare costantemente "l'andamento dei lavori" e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti.

Il monitoraggio è svolto anche mediante sistemi informatici che consentano la tracciabilità del processo e la verifica tempestiva dello stato di avanzamento.

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE.

Uno degli adempimenti previsti dalla l. 190/2012 riguarda la pianificazione degli interventi



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

formativi per i dipendenti che, direttamente o indirettamente, svolgono una delle attività indicate nel paragrafo 4 come a rischio di corruzione.

L'Ufficio Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane provvederà a organizzare una serie di interventi formativi rivolti al personale dell'Ateneo, docente e tecnico-amministrativo, in funzione di quanto previsto dal presente Piano.

Le iniziative saranno così articolate:

CORSO	OBIETTIVO	DESTINATARI	ORE
Legge n.190/2012: l'attuazione della legge anticorruzione in Università E-Learning	Legge n. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione); informazione generale relativa all'attuazione dei codici di comportamento per prevenire il rischio di corruzione.	Personale dell'Ateneo (personale docente e tecnico amministrativo)	7
Legge n. 190/2012 e Decreto legislativo n. 33/2013 : trasparenza e anticorruzione in Università	Legge n. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione). Decreto legislativo n. 33/2013 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni). Delibera n. 2/2012 (Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità). Delibera n. 50/2013 (Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016).	Responsabili di Struttura, Ufficio, Direttori di Dipartimento	15
Legge n. 190/2012 e Decreto legislativo n. 33/2013 : trasparenza e anticorruzione in Università - aggiornamento	Legge n. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione). Decreto legislativo n. 33/2013 (Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni). Delibera n. 2/2012 (Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità). Delibera n. 50/2013 (Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016).	Divisione Attività legali, Divisione manutenzione edilizia e impiantistica, Divisione Progettazione e Gestione del Patrimonio Immobiliare, Divisione Contabilità generale Divisione Stipendi e Carriere del personale, Divisione Personale	7

Gli argomenti trattati, nelle iniziative formative sopra indicate, saranno i seguenti:

Profili soggettivi nella legge 190/2012:

- l'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- il responsabile della prevenzione nella corruzione: compiti e responsabilità;
- il piano triennale di prevenzione della corruzione;



- Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici (a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) -D.P.R. 62/2013: *focus group* centrati sull'analisi di problematiche etiche nel contesto dell'amministrazione, al fine di far emergere il principio comportamentale adeguato alle diverse situazioni.

L'informazione:

- la pubblicità come informazione;
- le diverse forme di pubblicità (legale, notizia, on line);
- il ruolo del sito web dell'ente pubblico tra trasparenza e controllo sociale (contenuti obbligatori del sito, *best practices*).

La trasparenza:

- la trasparenza nella legge anticorruzione;
- la trasparenza in ambito procedimentale (il monitoraggio dei tempi del procedimento, il monitoraggio dei procedimenti, l'individuazione di un responsabile delle istanze);
- la trasparenza in ambito contrattuale (la pubblicazione telematica e i suoi effetti giuridici, la pubblicità in tema di affidamento di lavori, servizi, forniture e le conseguenze in caso di inadempimento).

Anti corruzione e incarichi per i dipendenti della PA:

- la revisione restrittiva in materia di incompatibilità e cumuli di impieghi e incarichi;
- l'introduzione dell'incompatibilità nella formazione di commissioni e assegnazione agli uffici.

Anticorruzione e aspetti penali: la tutela del dipendente pubblico che denuncia o riferisce condotte illecite apprese in ragione del suo rapporto di lavoro.

La corruzione in ambito internazionale.

La docenza sarà affidata a personale docente e/o tecnico-amministrativo dell'Ateneo, competente in materia, individuato dall'Ufficio Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.

Si prevede che per l'avvio al lavoro e in occasione dell'inserimento dei dipendenti in nuovi settori lavorativi, devono essere programmate e attuate forme di affiancamento, prevedendo per il personale esperto prossimo al collocamento in quiescenza l'obbligo di svolgere un periodo di sei mesi di "tutoraggio".

Particolari iniziative formative altamente specialistiche, riguardanti tecniche di *risk management*, possono essere previste per il responsabile della Prevenzione e per il suo staff, anche attraverso la partecipazione a corsi di formazione esterni.

Si prescrive, inoltre, che i dipendenti prendano formalmente atto del Piano Triennale della Prevenzione e del Codice di Comportamento, sia per i neoassunti sia per quelli in servizio, con cadenza periodica.

Al fine di facilitare la rotazione degli incarichi di responsabilità e dirigenziali, come previsto dalla normativa in oggetto, verranno, al momento opportuno, organizzate iniziative formative altamente specialistiche, seguite da periodi di affiancamento, che mettano in grado le persone designate per la rotazione, di ricoprire i nuovi ruoli organizzativi.



L'Ateneo provvederà a monitorare e a verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro efficacia. Il monitoraggio sarà realizzato anche attraverso questionari destinati ai soggetti destinatari della formazione con verifica sulle priorità di formazione e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

Verranno inoltre promosse iniziative a carattere divulgativo e di sensibilizzazione rivolte alla società civile, finalizzate alla promozione della cultura della legalità e alla promozione di stabili canali di comunicazione.

Nell'ambito delle iniziative di sensibilizzazione a carattere divulgativo "ad ampio raggio" già intraprese dall'Ateneo nel corso del 2013, si segnala l'iniziativa "Lotta alla corruzione" (Milano 3/5/2013), nell'ambito del ciclo di incontri "Dialoghi dell'Espresso". Tale iniziativa, che si è rivolta in particolare modo agli studenti, partendo dall'analisi di cosa sia e come si diffonda la corruzione in Italia, del suo continuo mutare a sistema strutturato, intendeva fornire, anche alle nuove generazioni, gli spunti necessari per avere una visione e versione coerente con la realtà del fenomeno corruzione.

6. CONTROLLO E PREVENZIONE DEL RISCHIO

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha facoltà di chiedere in ogni momento ai responsabili delle strutture, anche attraverso ispezioni e verifiche presso gli uffici dell'Ateneo e tramite l'ausilio di funzionari interni competenti per settore, ai responsabili delle informazioni circa i termini di conclusione dei procedimenti amministrativi di rispettiva competenza.

Per contro tutto il personale che opera in Ateneo è tenuto a fornire ai Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione notizie rilevanti attinenti a comportamenti che generino rischi di corruzione o alla consumazione di reati e di illeciti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione si avvale inoltre delle segnalazioni, anche anonime secondo quanto di seguito indicato.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- a fronte di qualsiasi intervento di natura ispettiva da parte di organismi pubblici (magistratura, Guardia di Finanza, altre Autorità) si dovranno informare i Referenti, che - in tal caso - provvederanno a informare il Responsabile dell'avvio degli interventi ispettivi;
- devono essere trasmesse ai Referenti - che in tal caso provvederanno a informare il Responsabile - eventuali segnalazioni, incluse quelle di natura officiosa, relative alla commissione di illeciti o di comportamenti comunque non in linea con le vigenti norme;
- il Responsabile valuterà le segnalazioni ricevute, eventualmente avviando attività istruttorie e provvedendo, se del caso, alla doverosa segnalazione all'autorità giudiziaria competente;
- al fine di tutelare il dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*), l'Ateneo adotterà i necessari accorgimenti tecnici affinché trovi attuazione la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di cui all'art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001, predisponendo appositi canali riservati in cui si assicura la copertura dei dati identificativi del segnalante e la cui gestione è affidata a un ristrettissimo numero di persone. La tutela dei



denuncianti sarà supportata anche da un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti e sugli obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite. Attraverso il sito web si provvederà a informare i dipendenti sull'importanza dello strumento e sul loro diritto ad essere tutelati rispetto a qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nel caso di segnalazione di azioni illecite. L'Ateneo assicurerà altresì la riservatezza del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ateneo stesso o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;

- l'Ateneo può prevedere inoltre il ricorso all'arbitrato

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui sopra, devono essere obbligatoriamente e tempestivamente trasmesse al Responsabile le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati o illeciti;
- i rapporti redatti dai Referenti dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme in vigore;
- le notizie relative all'effettiva attuazione dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- violazioni del codice di comportamento;

Il Responsabile delle prevenzione della corruzione collabora inoltre con il Direttore Generale in merito all'emanazione di pareri sull'applicazione del Codice di Comportamento.

7. OBBLIGHI DI TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO

La trasparenza realizza già di per sé una misura di prevenzione poiché consente il controllo da parte degli utenti dello svolgimento dell'attività amministrativa e, quindi, il controllo della correttezza dell'azione pubblica.

Oggetto di vari provvedimenti normativi che si sono succeduti dagli anni '90 in poi, la disciplina della trasparenza è stata riordinata con il decreto legislativo 33/2013, emanato in attuazione della legge 190/2012. Tale norma dà alla trasparenza un significato più ampio di quello già vigente, intendendola come "accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche" Essa, infatti, consente:

- la conoscenza del responsabile per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'Amministrazione e, di conseguenza, la responsabilizzazione dei funzionari;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento, in modo da poter verificare, se vi siano dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche vengono impiegate, creando la possibilità di verificare se tali risorse vengano eventualmente dirottate verso finalità improprie;



- la conoscenza della situazione patrimoniale degli organi politici e dei dirigenti e, per tale via, il controllo circa eventuali arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato.

La trasparenza non è quindi da considerarsi come fine, ma come strumento per avere una Amministrazione che opera correttamente sotto l'aspetto etico e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando i rapporti con i cittadini e gli utenti.

Conformemente alle disposizioni normative in materia e alle delibere dell'A.N.A.C., l'Università di Milano ha provveduto ad adottare il proprio Piano triennale per la trasparenza e l'integrità, pubblicandolo nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", creata nella Home page del sito web istituzionale. L'Ateneo ha altresì provveduto a nominare il Responsabile della trasparenza nella persona della dott.ssa Anna Canavese, Capo Divisione Stipendi e carriere del personale.

L'Università di Milano garantisce così il diritto di chiunque di accedere, direttamente e senza obbligo di autenticazione e di identificazione, al proprio sito e di acquisire a titolo gratuito le informazioni ivi contenute.

L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle Pubbliche Amministrazioni di rendere noti documenti, informazioni o dati, è accompagnato dal diritto di chiunque di richiedere i medesimi attraverso l'istituto dell'accesso civico nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione da parte della stessa Amministrazione. La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione per quanto riguarda la legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata ed è gratuita.

Nel caso di accesso civico, entro 30 giorni dalla richiesta l'Ateneo deve:

- procedere alla pubblicazione sul sito istituzionale del documento, dell'informazione o dei dati richiesti;
- trasmettere contestualmente il dato al richiedente, ovvero comunicargli l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, l'Ateneo indicherà al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con il Responsabile della trasparenza, vigila sulla regolare pubblicazione e sul costante aggiornamento delle informazioni.

Per maggiori dettagli sul tema si rimanda alla pagina <http://www.unimi.it/personale/40206.htm> e al relativo [Programma triennale per la trasparenza](#), che costituisce parte integrante del presente piano e che riporta lo stato di attuazione periodicamente aggiornato.

8. ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

Posto che l'alternanza tra più soggetti nell'adozione delle decisioni e nell'espletamento delle procedure riduce il rischio che tra Amministrazione e utenti si possano generare relazioni tali da comportare il consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione, la legge 190/2012 pone tra le misure di prevenzione della corruzione la rotazione del personale adibito alle aree dove più elevato si presenta il rischio di pratiche corruttive.



La messa in atto della misura in oggetto richiede che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione concordi con il Direttore Generale e con i Responsabili delle varie Strutture la rotazione, ove possibile, dei dipendenti coinvolti nell'istruttoria o nel rilascio dei provvedimenti correlati alle attività riportate al paragrafo 4.2, tenuto conto che sarà possibile realizzare tale obiettivo nell'ambito di attività fungibili o comunque intermedie, mentre sarà più difficile nell'ambito di attività altamente specializzate nonché per i dirigenti, dato il loro esiguo numero rispetto alla complessa organizzazione dell'Università.

In ogni caso l'introduzione della misura deve essere accompagnata da strumenti, anche formativi, e accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa.

L'attuazione della rotazione richiederà:

- la preventiva identificazione degli uffici e servizi che svolgono attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'individuazione, nel rispetto della partecipazione sindacale, delle modalità e dei tempi di attuazione della rotazione;
- l'identificazione di un nocciolo duro di professionalità per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione; il livello di professionalità indispensabile è graduato in maniera differente a seconda del ruolo rivestito nell'unità organizzativa (responsabile o addetto);
- il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento continuo, anche mediante sessioni formative *in house*, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori;
- lo svolgimento di formazione *ad hoc*, con attività preparatoria di affiancamento, per il dirigente neo-incaricato e per i collaboratori addetti, affinché questi acquisiscano le conoscenze e la perizia necessarie per lo svolgimento della nuova attività considerata area a rischio.

La presente misura troverà concreta applicazione a partire dal 2015.

9. CODICE DI COMPORTAMENTO

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 44 della legge 190/210, con D.P.R. 62/2013 è stato emanato il "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 165/2001". La finalità del codice è di assicurare nelle Pubbliche Amministrazioni la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni corruttivi, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità e servizio esclusivo a cura dell'interesse pubblico. La norma definisce gli obblighi e i comportamenti che devono essere rispettati dai dipendenti pubblici contrattualizzati. Per il personale in regime di diritto pubblico, e cioè, nell'ambito universitario, i professori e i ricercatori, le regole del codice si configurano quali "principi di comportamento" in quanto compatibili con le disposizioni speciali.

Gli obblighi di condotta previsti dal Codice sono estesi anche a tutti i collaboratori o consulenti dell'amministrazione, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che



realizzano opere in favore dell'amministrazione. In relazione a ciò, l'Ateneo inserisce, negli atti di incarico e nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze e dei servizi, apposite clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi di condotta.

Atteso che la normativa di riferimento prevede che ogni amministrazione definisca un proprio codice di comportamento, il Responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari, provvederà nel corso del 2014 a stendere uno schema di codice di comportamento d'Ateneo ad integrazione del codice nazionale, secondo le linee guida deliberate dall'ANAC.

La violazione dei doveri derivanti dal codice nazionale e da quello interno origina la responsabilità disciplinare e rileva anche ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile.

Sull'osservanza del codice vigilano i responsabili delle strutture dell'Ateneo, l'Ufficio preposto ai procedimenti disciplinari e le strutture di controllo interno.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione cura la diffusione dei codici, anche attraverso attività di formazione, e la pubblicazione sul sito, e provvede al monitoraggio sulla loro osservanza, comunicandone i risultati all'ANAC.

10. OBBLIGO DI ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI.

Il dipendente ha l'obbligo di astenersi dal partecipare all'espletamento di un'attività istituzionale, allorché un interesse privato suo o dei soggetti indicati all'art. 7 del Codice di comportamento possa interferire con l'interesse pubblico (primario) che egli deve perseguire. L'astensione è finalizzata a realizzare il principio costituzionale di imparzialità dell'azione amministrativa.

Secondo quanto previsto dalla legge 241/1990, come modificata e integrata dalla legge 190/2012, l'anzidetto obbligo ricade sul responsabile del procedimento e sui titolari degli uffici competenti ad emettere pareri, a formulare le valutazioni tecniche e ad adottare gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale. Coloro che si trovino in una situazione di conflitto, anche potenziale, sono tenuti a segnalare.

Sull'astensione decide il responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, al quale quest'ultimo dovrà segnalare con la massima tempestività la situazione di conflitto d'interesse creatasi, evitando di esercitare la funzione in attesa della decisione. Il responsabile della struttura avrà cura di verificare che l'astensione non sia un pretesto per non assumere decisioni scomode e che il conflitto di interesse leda in effetti l'imparzialità dell'azione amministrativa, comunicando al dipendente, per iscritto, la sua decisione in merito, che può consistere nel sollevarlo dall'incarico ovvero nel far presente le motivazioni per le quali il dipendente può svolgere le sue funzioni. Nel caso in cui il dipendente sia sollevato dall'incarico, questo dovrà essere affidato dal responsabile ad altro dipendente. In mancanza di personale idoneo, il responsabile dovrà avocare a sé ogni atto relativo a quel procedimento.

Tutto il personale sarà informato dell'obbligo di astensione nei casi di conflitto di interesse, delle conseguenze della sua violazione e dei comportamenti cui devono uniformarsi.

11. RELAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro le scadenze stabilite dai competenti



organismi nazionali di ogni anno, sottopone al Consiglio di Amministrazione una relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, pubblicandola nel sito web nella sezione Trasparenza, Valutazione e Merito. Tale relazione verrà inoltre trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Tale documento dovrà contenere un nucleo minimo di indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

Gestione dei rischi

- Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione;
- Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione;
- Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione;

Formazione in tema di anticorruzione;

- Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore;
- Tipologia dei contenuti offerti;
- Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione;
- Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione;

Codice di comportamento.

- Adozione delle integrazioni al codice di comportamento;
- Denunce delle violazioni al codice di comportamento;
- Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento;

Altre iniziative

- Numero di incarichi e aree oggetto di rotazione degli incarichi;
- Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi;
- Forme di tutela offerte ai *whistleblowers*;
- Ricorso all'arbitrato secondo criteri di pubblicità e rotazione.

Rispetto dei termini dei procedimenti

- Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici;
- Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale;
- indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive.

Sanzioni

- Numero e tipo di sanzioni irrogate.

12.COORDINAMENTO CON IL CICLO DELLE PERFORMANCE

Il Piano della *Performance* dell'Ateneo per il triennio 2013-2015, in via di approvazione da parte del



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

Consiglio di Amministrazione, risulta aggiornato alla programmazione 2013 - 14.

Nel nuovo Piano della *Performance*, le disposizioni previste dal presente Piano sono specificati in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione.

Il Piano della Performance, recherà, fra l'altro, gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e, in particolare, gli obiettivi assegnati al Responsabile della prevenzione della corruzione al fine della valutazione della *performance* individuale in relazione alla specifica funzione assolta.

13 PUBBLICITÀ DEL PIANO

Il presente Piano sarà pubblicato nella sezione "[Amministrazione Trasparente](#)" del sito web d'Ateneo.

I professori, i ricercatori e il personale tecnico-amministrativo tutto sono tenuti a prendere atto del Piano e ad osservarlo.

Una copia dello stesso sarà consegnata ai neo assunti al momento della presa di servizio.