

<b>Domanda</b>	<b>Ri spost a</b>
Codi ce fi scal e Ammi ni strazi one/ Soci et à/ Ent e	80012650158
Denomi nazi one Ammi ni strazi one/ Soci et à/ Ent e	Uni versi tà deg li St udi di M I l a n o
Nor re RPCT	Ant onel l a
Cognor re RPCT	ESPOS I T O
Qual i fi ca RPCT	20. 05. 1963
Ul teri ori i ncarichi eventual mente svolti dal RPCT	Di ri gente Responsabi le Di rezi one Affari I sti tuzi onal i
Data i nizi o i ncarico di RPCT	01. 01. 2019
Le funzi oni di Responsabi le della trasparenza sono svolte da sogget to di verso dal RPC ( Si / No)	NO
Norri nativo del sogget to che nel PTPCT o nella sezio ne anticorruzi one e trasparenza del PIAO o nel MDG 231 è i ndi cato cor re sostit uo del RPCT (i n caso di temporanea ed i mprovvi sa assenza del RPCT)	
Mbt ivazi one dell'assenza del RPCT	
Data i nizi o assenza della fi gura di RPCT	

ID	Domanda	Risposta (Max 2000 caratteri)
1	<p>CONSIDERAZIONI GENERALI SULL'ATTUAZIONE DELLA SEZIONE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) O DELLE MISURE INTEGRATIVE AL MOG 231 E SUL RUOLO DELLE RESPONSABILITÀ DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)</p>	
1. A	<p><b>Stato di attuazione del PTPCT/ Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO MOG 231</b> - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPCT/ sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO misure integrative MOG 231, indicando i fattori che hanno favorito il buon funzionamento del sistema</p>	<p>Nel corso del 2024 buona parte degli obiettivi indicati nel PIAO 2024-2026/Sezione rischi corruttivi e trasparenza sono stati raggiunti. Nel PIAO 2025-2027, cui si rimanda, è contenuto il monitoraggio dettagliato di tutte le misure programmate nel PIAO 2024-2026, punto di partenza per la nuova programmazione. Gli interventi più significativi hanno riguardato sia le misure generali, sia le misure specifiche di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza. Per quanto riguarda le misure generali, si ricordano in particolare i lavori per la revisione del Codice di comportamento. Nel corso del 2024 la bozza di codice è stata ulteriormente oggetto di analisi da parte della Prorettrice delegata alla Legalità, Trasparenza e Parità di Diritti, dell'RPCT, dei Referenti anticorruzione e da parte di esperti in materia di etica pubblica. Nel mese di novembre 2024 la bozza è stata infine trasmessa alla Commissione Regolamenti del Senato Accademico (con estensione a tutti i Senatori) in lettura preliminare. L'esame continuerà nel 2025, con la fase della consultazione pubblica. Nel mese di gennaio 2024 è entrato in vigore il nuovo Regolamento UniMi per la segnalazione di illeciti e nel corso dell'anno sono state portate a termine diverse iniziative per favorire la conoscenza del nuovo Regolamento e delle modalità attraverso cui effettuare le segnalazioni tra cui il ricorso alla piattaforma informatica e per sensibilizzare in ordine all'utilizzo dell'istituto al fine di consentire l'emersione di casi di cattiva amministrazione. È stata inoltre effettuata una sperimentazione in ordine alla gestione del conflitto di interesse area contratti pubblici (acquisizione dichiarazioni a protocollo e verifiche eventuali conflitti) di cui si è dato conto nel PIAO 2025-2027.</p> <p>Per quanto concerne le misure specifiche di prevenzione della corruzione, che ricordiamo essere quelle calate sui processi, si segnala che nel corso del 2024 sono stati esaminati, al fine di portare a compimento il processo di gestione del rischio secondo le linee metodologiche contenute nel PNA 2019, 9 processi dell'area didattica, contabile-finanziaria, contratti pubblici, spin off, reclutamento docenti, gestione missioni. Per quanto riguarda la trasparenza, nel 2024 si è portata a compimento l'automazione del flusso concernente i progetti di investimento pubblico. Tra i fattori che hanno favorito il buon funzionamento del sistema, oltre a quanto già segnalato lo scorso anno (crescente coinvolgimento e sensibilità della comunità universitaria ai temi della prevenzione della corruzione), si segnala l'integrazione tra performance individuale dei dirigenti e anticorruzione (per la prima volta nel 2024 ai Dirigenti sono stati assegnati obiettivi individuali trasversali sulle tematiche di anticorruzione e trasparenza).</p>
1. B	<p><b>Aspetti critici dell'attuazione del PTPCT/ Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO MOG 231</b> - Qualora la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o il PTPCT o le misure integrative MOG 231 siano state attuate parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure programmate</p>	<p>Il modesto scostamento che si è registrato nel 2024 si ritiene sia dovuto alla presenza dei seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per la realizzazione di alcune misure, in particolare nel processo di gestione del rischio, si avverte la necessità di una collaborazione maggiormente propositiva/attiva e non meramente difensiva degli attori chiave coinvolti nei confronti dell'RPCT. In questo senso, l'inserimento per il 2024 di almeno un obiettivo di anticorruzione/trasparenza tra gli obiettivi individuali di performance dei dirigenti ha consentito un maggiore coinvolgimento delle figure apicali;</li> <li>- persistenza in alcuni casi a non considerare le misure anticorruzione e trasparenza come opportunità per un miglioramento complessivo e continuo, quanto piuttosto come ulteriori adempimenti cui ottemperare;</li> <li>- resistenza culturale: un esempio per tutti l'istituto del whistleblowing, che stenta a decollare: nel 2024 si sono registrate solo cinque segnalazioni sulla piattaforma di cui due archiviate perché non sono stati forniti gli elementi integrativi richiesti per procedere, una anonima (quindi non gestita nel perimetro del whistleblowing) e una in fase di archiviazione riguardando questioni personali inerenti al rapporto di lavoro. L'ultima segnalazione, essendo pervenuta a fine dicembre 2024, è nella fase iniziale dell'istruttoria. Tale situazione richiama un rinnovato impegno verso iniziative di formazione perché le finalità dell'istituto vengano meglio comprese e si eviti che venga percepito come uno strumento di delazione e non come mezzo per prevenire e contrastare la corruzione;</li> <li>- priorità contingenti e improvvisa carenza di personale che finiscono per mettere in secondo piano le attività di prevenzione della corruzione e trasparenza.</li> </ul>
1. C	<p><b>Ruolo del RPCT</b> - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o del PTPCT o delle misure integrative MOG 231, individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione</p>	<p>Nell'ultimo anno, il progressivo incremento del livello di integrazione delle differenti sezioni del PIAO ha comportato un lavoro di confronto continuo tra le strutture amministrative responsabili, che ha apportato nuova consapevolezza e maturità nell'identificazione degli obiettivi anticorruzione e trasparenza, nella prima adozione di tale tipologia di obiettivi tra gli obiettivi individuali dei dirigenti. Questa accresciuta consapevolezza ha facilitato da parte dei responsabili di direzione una riflessione più attenta rispetto ai processi da mappare e sui quali adottare delle misure preventive, anche al fine di migliorare l'efficienza dei processi stessi. Si sta quindi passando con gradualità da un approccio per adempimento ad un approccio proattivo che contribuisca sia alla prevenzione della corruzione e/o alla conformità ai principi di trasparenza, in correlazione alla mappatura dei processi secondo gli standard ISO. Nell'ultimo scorcio del 2024, l'avvio del nuovo mandato rettorale, con una rinnovata attenzione nel Piano strategico al governo dei dati e alla condivisione delle informazioni e dei processi decisionali nella comunità accademica ha aperto una prospettiva di medio-lungo periodo sugli interventi a favore della trasparenza di dati e informazioni, anche in considerazione delle nuove direttive ANAC in materia.</p>

1. D	<b>Aspetti critici del ruolo del RPCT</b> - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o del PTPCT o delle misure integrative MOG 231	La tensione tipica delle pubbliche amministrazioni tra scarsità di risorse umane disponibili e la continua ripianificazione di interventi da attuare per adeguamento normativo o esigenze di sviluppo continua a caratterizzare anche la fattibilità degli interventi programmati nell'ambito di anticorruzione e trasparenza, in particolare quando gli adempimenti richiesti impattano su un numero rilevante di destinatari e comportano un impegno oneroso. L'esempio più rilevante di questo tipo di criticità è relativo alla sperimentazione avviata nel 2024 sull'acquisizione in modalità digitale delle dichiarazioni di conflitto di interesse per ogni procedura di gara e da parte di tutti i soggetti coinvolti. Tale sperimentazione pur basata su uno sforzo di semplificazione dal punto di vista procedurale, si è scontrata con la difficoltà delle strutture dipartimentali e della struttura dell'amministrazione centrale dedicata alle procedure di gara di far fronte ad un'enorme quantità di dichiarazioni da acquisire e a una casistica variegata di potenziali conflitti, da esaminare di volta in volta. Si è sviluppato all'interno un dibattito, peraltro proficuo, che vede contrapposto il principio di fiducia sul quale si basa il Codice degli Appalti e alcuni pronunciamenti del Consiglio di Stato e le disposizioni nette dell'Autorità Anticorruzione. Il tema sarà oggetto di ulteriore approfondimento nel corso del 2025, nell'intento di pervenire ad una soluzione sostenibile per l'acquisizione di tali dichiarazioni.
------	---	---

**SCHEDA PER LA PREDISPONIZIONE ENTRO IL 31 GENNAIO 2025 DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA**

La presente scheda è compilata dal RPCT delle pubbliche amministrazioni/enti tenuti all'adozione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2024 o del PTPCT 2024 e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico nonché gli enti pubblici economici utilizzano, per quanto compatibile, la presente scheda con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base al PNA 2022 (Delibera ANAC n. 7/2023).

ID	Domanda	Risposta (selezionare dal menù a tendina un'opzione di risposta oppure inserire il valore richiesto)	Ulteriori Informazioni (Max 2000 caratteri)
2	<b>GESTIONE DEL RISCHIO</b>		
2.A	Indicare se è stato effettuato il monitoraggio delle misure programmate nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO nel PTPCT o nel MDG 231 (domanda facoltativa)	SI	Per quanto riguarda le misure generali contenute nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza - PIAO 2024-2026, il monitoraggio è stato effettuato nel corso dell'anno di riferimento dal RPCT che ne ha verificato costantemente il livello di attuazione. L'esito di tale monitoraggio è riportato nel PIAO 2025-2027. Per quanto riguarda le misure specifiche, il monitoraggio è avvenuto attraverso l'invio ai Responsabili di struttura di apposite schede predisposte allo scopo. I Responsabili hanno dichiarato il livello di attuazione delle misure. L'RPCT ha successivamente visionato tutte le schede avviando, se necessario, interlocuzioni più approfondite con le strutture di riferimento.
2.A.4	Se non è stato effettuato il monitoraggio, indicare le motivazioni del mancato svolgimento		
2.B	Indicare in quali delle seguenti aree si sono verificati eventi corruttivi, riportando le fattispecie penali (e il numero), anche con procedimenti pendenti e gli eventi corruttivi e le condotte di natura corruttiva come definiti nel PNA 2019 (Parte I, § 2), nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019 ( § 3.3.) (più risposte sono possibili).		
2.B.0	Aree a rischio considerate prioritarie dall'amministrazione	No	
2.B.00	Gestione fondi PNRR e fondi strutturali	No	
2.B.1	Acquisizione e gestione del personale	No	
2.B.2	Contratti pubblici	No	
2.B.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	No	
2.B.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	No	
2.B.5	Affari legali e contenzioso	No	
2.B.6	Incarichi e nomine	No	
2.B.7	Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	No	
2.B.8	Aree di rischio ulteriori	SI, indicare quali	truffa ai danni dello Stato - mancata comunicazione all'ente di riferimento di compensi ulteriori percepiti dal personale
2.B.9	Non si sono verificati eventi corruttivi	No	no, non si sono verificati eventi corruttivi in senso stretto
2.C	Se si sono verificati eventi corruttivi, indicare se nella sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO nel PTPCT 2024 o nel MDG 231 erano state previste misure per il loro contrasto	No	
2.E	Indicare se sono stati mappati i processi (cfr. PNA 2022, Programmazione e Monitoraggio PIAO e PTPCT, § 3.1.2)	SI, parzialmente	
2.F	Se sono stati mappati i processi indicare se afferiscono alle seguenti aree prioritarie come individuate nel PNA 2022 (cfr. PNA 2022, Programmazione e Monitoraggio PIAO e PTPCT, § 3.1.2) (sono possibili più risposte)		
2.F.0	Gestione fondi PNRR e fondi strutturali	SI	
2.F.00	Processi collegati a obiettivi di performance	No	
2.F.000	Processi con esposizione a rischi corruttivi significativi	SI	
2.F.0000	Procedure relative ad aree a rischio specifico del singolo ente	SI	
2.F.1	Contratti pubblici	SI	
2.F.2	Incarichi e nomine	SI	

2. F. 3	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	SI	
2. F. 4	Provvedimenti ampliati della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	SI	
2. F. 5	Acquisizione e gestione del personale	SI	
2. G	Indicare se la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO o il PTPCT è stato elaborato in collaborazione con altre amministrazioni/enti ( <i>domanda facoltativa</i> )	No	
2. H	Indicare se la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO è stata elaborata in collaborazione o in coordinamento con i responsabili delle altre sezioni del PIAO	SI (indicare con quali Responsabili)	È operante dal 2022 un gruppo di lavoro interfunzionale con l'obiettivo, graduale e progressivo, di 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 ha iniziato ad operare nel mese di settembre 2022 ed è stato formalmente costituito con decreto del Direttore Generale dell'11 novembre 2022. Oltre all'RPCT, fanno parte del gruppo i Responsabili delle seguenti strutture:  <ul style="list-style-type: none"> <li>•Direzioni Performance, assicurazione qualità, valutazione e politiche di open science</li> <li>•Direzioni Organizzazione e sviluppo risorse umane</li> <li>•Direzioni Trattamenti economici e lavoro autonomo</li> <li>•Direzioni Contabilità bilancio e programmazione finanziaria</li> <li>•Direzioni ICT</li> <li>•Direzioni Affari istituzionali</li> </ul>
3	<b>MISURE SPECIFICHE</b>		
3. A	Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali	SI	
3. B	Indicare quali sono le tre principali misure specifiche attuate ( <i>domanda facoltativa</i> )		
4	<b>TRASPARENZA</b>		
4. A	Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente"	SI (indicare le principali sotto-sezioni alimentate da flussi informatizzati di dati)	I seguenti flussi sono stati informatizzati: atti, dati e informazioni relativi a titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, tassi di assenza, dati sui pagamenti, provvedimenti dei dirigenti di affidamento di forniture, lavori e servizi, affidamenti in house, progetti di investimento pubblico.
4. B	Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente o Società trasparente", ha l'indicatore delle visite	SI (indicare il numero delle visite)	Continua ad essere aggiornata in "Altri contenuti" della sezione Amministrazione trasparente la sottosezione "Monitoraggio accessi" (inserita nel mese di novembre 2020) con il ricorso a Google Analytics (servizio gratuito che Google mette a disposizione degli utenti per il monitoraggio del proprio sito web). Sono disponibili per la consultazione una serie di informazioni riguardanti la sezione Amministrazione trasparente: le pagine più viste, il numero di pagine visitate, la provenienza della visita ecc. Nel corso del 2024 si sono avute complessivamente circa 40.000 visualizzazioni. Le pagine maggiormente visitate sono bandi di concorso, personale, piano della performance, consulenti e collaboratori, organizzazione, bandi di gara e contratti.
4. C	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice" (art. 5, co. 1 dlgs 33/2013)	SI (riportare il numero di richieste pervenute e il numero di richieste che hanno dato corso ad un adeguamento nella pubblicazione dei dati)	Nel periodo gennaio-dicembre 2024 sono pervenute 4 richieste di accesso semplice. Delle 4 richieste di accesso solo una ha dato corso a un adeguamento nella pubblicazione dei dati.
4. D	Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato" (art. 5, co. 1 dlgs 33/2013)	SI (riportare il numero complessivo di richieste pervenute e, se disponibili, i settori interessati dalle richieste di accesso generalizzato)	Nel periodo gennaio-dicembre 2024 sono pervenute 7 richieste di accesso generalizzato. Le strutture organizzative coinvolte nelle richieste sono state: Direzione Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane; Direzione Didattica e Formazione; Direzione Segreteria Studenti e Diritto allo Studio; Direzione Trattamenti Economici e Lavoro Autonomo; Direzione Contabilità Bilancio e Programmazione Finanziaria; Direzione Servizi per la Ricerca; Direzione Innovazione e Valorizzazione delle Conoscenze; Direzione Affari Istituzionali e Direzione ICT.
4. E	Indicare se è stato istituito il registro degli accessi	SI (se disponibili, indicare i settori delle richieste)	
4. F	È rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze ( <i>domanda facoltativa</i> )	SI	
4. G	Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati	SI (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi per amministrazioni/enti con meno di 50 dipendenti)	annuale per la totalità degli obblighi
4. G 1	Indicare se è stata garantita trasparenza anche degli atti, dati e informazioni relativi al PNRR, da pubblicare secondo le indicazioni della RGS, mediante l'inserimento, nella corrispondente sottosezione di A.T., di un link che rinvia alla predetta sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR (cfr. PNA 2022, § 3 parte trasparenza)	No, indicare le motivazioni	Unim non rientra tra i soggetti tenuti a istituire una sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR come invece lo sono le Amministrazioni centrali titolari di interventi. Come indicato alla pag. 119 PNA 2022, si è data attuazione alle disposizioni contenute nel d.lgs. n. 33/2013.

4. H	Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento		L'RPCT, coadiuvato dall'Ufficio di supporto, ha eseguito nel 2024 il monitoraggio delle sottosezioni contenute in "Amministrazioni trasparenti", al fine di rendere possibile il continuo 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. Si segnala che l'RPCT in esito al monitoraggio, con il supporto dell'Ufficio, presidia costantemente le sottosezioni "più critiche" attraverso ricorrenti "richiami" alle strutture in possesso dei dati, affinché pubblici no o forniscano, quanto prima, i file per aggiornare le pagine in Amministrazione trasparente. I principali fattori che rallentano in taluni casi l'adempimento sono la carenza di personale presso alcune strutture e la necessità di dare riscontro ad altre priorità che mettono in secondo piano gli adempimenti in materia di trasparenza.
5	<b>FORMAZIONE DEL PERSONALE</b>		
5. A	Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione tenendo anche conto dell'obbligo di formazione sui temi dell'etica (art. 15, co. 5-bis, del d.P.R. 62/2013).	È ormai prassi consolidata offrire a tutti i neoassunti un percorso formativo in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza in modalità e-learning progettato ed erogato dai componenti del Gruppo Anticorruzione UniM. I principali contenuti riguardano il Piano anticorruzione, il processo di gestione del rischio corruzione, il codice di comportamento, l'istituto del whistleblowing ecc. (nel 2024 sono state 193 le unità di personale che hanno seguito e completato la formazione proposta). Si segnala che nell'anno 2024 sono stati offerti al personale e PTAB 6 posti gratuiti nell'ambito del <b>Corso di Perfezionamento in "Anticorruzione e prevenzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione e nell'impresa"</b> . Complessivamente, i partecipanti al corso sono stati 8 (a tutti i richiedenti effettivi è stata data la possibilità di seguire il corso). Nel mese di aprile/maggio 2024 è stata erogata formazione in materia di <b>contratti pubblici</b> (affidamenti sotto soglia con focus sul principio di rotazione) a favore del personale che opera in questo settore per un totale di 3 incontri pari a 6 ore di formazione. Complessivamente i partecipanti sono stati 206. Gli incontri sono stati registrati e messi a disposizione della comunità universitaria. Nel mese di luglio 2024 è stata erogata formazione sulla <b>figura del RUP</b> destinata ai Responsabili amministrativi di Dipartimento. I partecipanti sono stati 30. Nel mese di ottobre e novembre 2024 è stato erogato un corso di formazione in materia di <b>accesso civico semplice e generalizzato</b> per un totale di 4 ore (due edizioni). Complessivamente i partecipanti sono stati 99. Nel corso del 2024 è stato erogato un corso di formazione che ha coinvolto 108 unità di personale tecnico, amministrativo e bibliotecario dell'Ateneo, che ha aderito volontariamente alla procedura di richiesta di iscrizione all' <b>albo dei segretari delle commissioni esaminatrici</b> indetta dall'Ufficio Concorsi Personale e TAB, con l'obiettivo di illustrare nel dettaglio la procedura concorsuale e il ruolo svolto dal/la segretario/a. La formazione teorica ha trattato i principi fondamentali del diritto amministrativo e la normativa interna d'Ateneo per il reclutamento del personale e TAB. La parte pratica invece ha illustrato le attività che deve svolgere il/la segretario/a. È stata inoltre offerta la possibilità di seguire la formazione proposta in Syllabus, la piattaforma e-learning di formazione dedicata al capitale umano delle PA per lo sviluppo di nuove competenze, gestita dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Tra i numerosi corsi proposti, il personale ha avuto accesso al percorso formativo <b>"Il nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023"</b> con l'obiettivo di fornire una panoramica chiara, completa e aggiornata sulle norme e le procedure del nuovo codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023, ad un livello base e successivamente intermedio. Nel corso del 2024 hanno aderito al percorso formativo 84 unità di personale. Un'importante iniziativa formativa in tema di <b>Etica Pubblica e Codice di Comportamento</b> è stata erogata a febbraio 2024 e replicata a settembre 2024, coinvolgendo 1905 unità di personale, pari all'88% del personale in servizio. Il percorso, della durata di 16 ore, ha trattato l'istituzionalizzazione dell'etica nelle organizzazioni, il ruolo della cultura, l'etica pubblica e i dilemmi morali, la valutazione normativa e il codice di comportamento come strumento di autoregolazione.	
5. B	Se non è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare le ragioni della mancata erogazione		
5. E	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione indicare se ha riguardato, in particolare: <i>(domanda facoltativa)</i>		
5. E. 0	La gestione delle situazioni di conflitto di interessi	No	
5. E. 1	Etica ed integrità	Si	
5. E. 2	I contenuti dei codici di comportamento	Si	
5. E. 3	I contenuti del PTPCT/Sezione anticorruzione e trasparenza PIAO/MDG 231	No	
5. E. 4	Processo di gestione del rischio	No	
5. C	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze:		
5. C. 1	SNA	No	
5. C. 2	Università	No	
5. C. 3	Altro soggetto pubblico (specificare quali)	No	
5. C. 4	Soggetto privato (specificare quali)	Si	PCLITEIA - Centro per la Ricerca e la Formazione in Politica e Etica; Società Appalti am srl; Formez PA
5. C. 5	Formazione in house	Si	Gruppo Anticorruzione UniM (costituito da professori, ricercatori nonché personale tecnico e amministrativo); Personale docente UNIM e PTAB
5. C. 6	Altro (specificare quali)	No	
5. D	Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti, sulla base di eventuali questionari somministrati ai partecipanti	L'esigenza di formazione specialistica è particolarmente avvertita soprattutto in quelle aree a elevato rischio corruttivo e soggette a frequenti e importanti novità normative come è avvenuto per l'area dei contratti pubblici recentemente interessata dalla legislazione PNRR e dalla riforma del codice degli appalti. A tal proposito, si segnala che è stato registrato un significativo gradimento della formazione specialistica erogata nel corso del 2024 anche se si avverte la necessità di interventi non episodici ma continuativi nel tempo e maggiormente strutturati. La formazione generale è in continua erogazione per il personale neoassunto in modalità e-learning: essa risponde all'esigenza di offrire una formazione di base a tutto il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario in servizio in Ateneo e neoassunto sui principali temi della prevenzione della corruzione e trasparenza con un approccio "localistico" cioè rendendo edotti su "cosa fa l'Università degli Studi di Milano per mitigare concretamente, all'interno dell'Ateneo, il rischio corruttivo e per promuovere maggiori livelli di trasparenza". Vi è la necessità di aggiornare i contenuti formativi per adeguarli alle intervenute modifiche normative e organizzative interne. Nel corso del 2024 è stato aggiornato ad esempio il contenuto formativo dedicato all'istituto del whistleblowing. In tema di Etica Pubblica i questionari di gradimento hanno restituito un'alta soddisfazione relativamente sia ai docenti sia agli argomenti, ritenuti uno spunto di riflessione, su cui organizzare momenti di approfondimento in futuro.	
6	<b>ROTAZIONE DEL PERSONALE</b>		

6. A	Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:	Alla data del 12/12/2024: numerosità di dipendenti strutturati in servizio 4773: 2580 docenti e ricercatori (di cui 1919 docenti, 661 ricercatori), 2156 ptab, 26 collaboratori linguistici, 10 dirigenti di II fascia (compreso Direttore Generale), 1 dirigente TD.	
6. A.1	Numero di dirigenti o equiparati	alla data del 12/12/2024: 48 di cui 11 dirigenti (compreso dirigente TD) + 31 direttori di dipartimento + 5 Titolari di posizioni organizzative con delega dirigenziale + 1 coordinatore di avvocatura.	
6. A.2	Numero non di dirigenti o equiparati	alla data del 12/12/2024: 4725 (totale dei dipendenti) meno il numero di dirigenti o equiparati (48)	
6. B	Indicare se nell'anno 2024 è stata effettuata la rotazione dei dirigenti come misura di prevenzione del rischio	No, la misura non era prevista dal PTPCT/Sezione PIAQ MDG 231 con riferimento all'anno 2024	Nella seduta del 20 dicembre 2022, il Consiglio di amministrazione ha preso atto della proposta di applicazione della rotazione elaborata dalla Direzione generale con il supporto dell'RPCT e della Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane. Sono state previste 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 "Rischio corruttivi e trasparenza", del PIAO 2023-2025 ( <a href="https://www.unimi.it/it/ateneo/amministrazione-trasparenza/performance/piano-della-performance#parid-27773">https://www.unimi.it/it/ateneo/amministrazione-trasparenza/performance/piano-della-performance#parid-27773</a> ), cui si rimanda. Nel mese di ottobre 2023 è stata avviata l'indagine conoscitiva sulle preferenze di rotazione e la mappatura delle conoscenze e delle competenze di tutti i dirigenti, assunti con contatto a tempo indeterminato e determinato. Il percorso di autovalutazione ha consentito, come primo esito, l'elaborazione di un piano di formazione personalizzato, strutturato per supportare i dirigenti in una eventuale integrazione di competenze, funzionale alla rotazione. Il percorso di autovalutazione ha compreso, oltre alla richiesta di formazione, anche una riflessione sui necessari tempi di affiancamento per l'inserimento nel ruolo desiderato. Per quanto concerne il ruolo desiderato, ai Dirigenti è stato chiesto di esprimere una preferenza in ottica di rotazione relativamente alla Direzione e alla sede, dove si ritiene di poter spendere meglio le proprie competenze ed esperienze professionali. Nei mesi di novembre e dicembre 2023, la Direzione Organizzazione e sviluppo risorse umane ha provveduto ad analizzare le risposte ricevute dai dirigenti al fine di impostare nel 2024 la fase formativa personalizzata. Ciò premesso, nel 2024 un solo Dirigente ha svolto formazione specifica su sua richiesta in esito all'autovalutazione: un corso da 20 ore dal titolo "PIAO Come programmare in modo integrato per creare valore pubblico" e un altro corso da 45 ore sul Project Management. A tutti i dirigenti, al fine di consentire l'acquisizione di competenze professionali trasversali/generali funzionali alla rotazione, sono stati erogati corsi di formazione nel 2024 volti ad approfondire le modalità di conduzione dei colloqui di assegnazione e valutazione degli obiettivi con riguardo ai propri collaboratori e a sviluppare specifiche competenze di leadership (solo un dirigente non ha partecipato alla formazione).
6. C	Indicare se l'ente, nel corso del 2024, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2024) (domanda facoltativa)	Si	Nel 2024 non sono intervenuti processi di riorganizzazione di rilievo. Si segnalano unicamente l'accorpamento, a decorrere dal 1° maggio 2024, dell'Ufficio di Supporto al Sistema AQ d'Ateneo e dell'Ufficio Performance e Valutazione nell'ambito della Direzione Performance, Assicurazione Qualità, Valutazione e Politiche di Open Science, con l'istituzione dell'Ufficio di Supporto al Sistema AQ d'Ateneo, Performance e Valutazione.
7	INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI - D. LGS. 39/2013		
7. A	Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità	Si (indicare il numero di verifiche e il numero di eventuali violazioni accertate)	Nel 2024 sono stati rinnovati due incarichi dirigenziali interni. Sono stati inoltre attribuiti a dirigenti interni: un nuovo incarico dirigenziale e gli incarichi di Direttore Generale e di Direttore Generale Vicario. Nel 2024 non sono state effettuate verifiche al casellario giudiziario in quanto già effettuate e riscontrate negativamente nel 2022 (per un caso) e nel 2023 (per gli altri casi) in occasione di altri incarichi conferiti. Per il Direttore Generale e per il Direttore Generale Vicario nel 2024 sono state acquisite le visure contenute nella banca dati Telemaco (Registro Imprese) con focus su eventuali cariche ricoperte in imprese. Non sono state accertate violazioni.
7. B	Indicare, con riferimento all'anno 2024, se è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013	No	Si veda sopra
8	INCOMPATIBILITÀ PER PARTI COLARI POSIZIONI DIRIGENZIALI - D. LGS. 39/2013		
8. A	Indicare se sono state adottate misure per verificare la presenza di situazioni di incompatibilità	Si (indicare quali e il numero di violazioni accertate)	Nel corso del 2024, sono state verificate tutte le dichiarazioni rilasciate da tutti i Dirigenti e da tutti i Responsabili delegati di Direzione in servizio attraverso il ricorso alla Banca dati Telemaco. Non sono state accertate violazioni.
9	CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE INCARICHI AI DIPENDENTI		
9. A	Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi	Si	
9. C	Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati	No	
10	TUTELA DI CHI SEGNA ILLECITI (WHISTLEBLOWING)		
10. A	Indicare se è stato attivato un canale interno per la presentazione e la gestione di segnalazioni di condotte illecite (d.lgs. 24/2023)	Si	
10. C	Se non è stata attivata la piattaforma informatica, ai sensi dell'art. 4, co. 1 del d.lgs. 24/2023 e come indicato nelle LLGG ANAC di cui alla delibera n. 311 del 12 luglio 2023, indicare attraverso quali altri mezzi il segnalante può inoltrare la segnalazione		

10. D	Se è stato attivato il canale interno per la segnalazione indicare se sono pervenute segnalazioni di whistleblower	Si, (indicare il numero delle segnalazioni)	Sulla piattaforma sono pervenute 5 segnalazioni; occorre però sottolineare che due segnalazioni sono state archiviate in quanto non sono state fornite le informazioni integrative richieste; la terza segnalazione è stata gestita dall' RPCT anche se presentata senza inserimento dell'identità nella piattaforma (segnalazione anonima); la quarta segnalazione è in fase di archiviazione in quanto riguarda questioni personali inerenti al rapporto di lavoro. L'ultima segnalazione è pervenuta sulla piattaforma a fine dicembre 2024 ed è nelle primissime fasi di valutazione.
11	<b>CODICE DI COMPORTAMENTO</b>		
11. A	Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)	Si	
11. B	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condottivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni) ( <i>domanda facoltativa</i> )	Si	
11. C	Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste dal codice dell'amministrazione	Si (indicare il numero delle segnalazioni pervenute e il numero di violazioni accertate)	Pervenute e accertate 5 segnalazioni
11. D	Indicare se il codice di comportamento dell'amministrazione è stato adeguato alle modifiche intercorse nel 2023 al d.P.R. n. 62/2013	L'adeguamento è in corso	
12	<b>PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI</b>		
12. B	Indicare se nel corso del 2024 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti	Si (indicare il numero di procedimenti)	2
12. D	Se nel corso del 2024 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, indicare quanti sono riconducibili a fatti penalmente rilevanti (il numero di procedimenti per ciascuna tipologia; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati):		
12. D.1	Peculato - art. 314 c.p.		0
12. D.2	Concussione - art. 317 c.p.		0
12. D.3	Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.		0
12. D.4	Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio - art. 319 c.p.		0
12. D.5	Corruzione in atti giudiziari - art. 319ter c.p.		0
12. D.6	Induzione indebita a dare o promettere utilità - art. 319quater c.p.		0
12. D.7	Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio - art. 320 c.p.		0
12. D.8	Istigazione alla corruzione - art. 322 c.p.		0
12. D.9	Traffico di influenze illecite - art. 346-bis c.p.		0
12. D.10	Turbata libertà degli incanti - art. 353 c.p.		0
12. D.11	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente - art. 353 bis c.p.		0
12. D.12	Altro (specificare quali)		2 truffa ai danni dello Stato
12. E	Indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, penalmente rilevanti e non (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna delle sottostanti aree):		
12. E.0	Aree a rischio considerate prioritarie dall'amministrazione		0
12. E.00	Gestione fondi PNRR e fondi strutturali		0
12. E.1	Contratti pubblici		0
12. E.2	Incarichi e nomine		2 truffa ai danni dello Stato - il riferimento a "incarichi e nomine" non è del tutto pertinente; si è trattato di mancate comunicazioni all'ente di riferimento di compensi ulteriori percepiti dal personale
12. E.3	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		0
12. E.4	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario		0
12. E.5	Acquisizione e gestione del personale		0

12. F	Indicare se nel corso del 2024 sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fatti specie penali	Si	
13	<b>ALTRE MISURE</b>		
13. A	Indicare se si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudizio, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.	No	
13. B	Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati (cfr. Delibera n. 309 del 27 giugno 2023 - Bando tipo n. 1 - 2023)	No	
14	<b>ROTAZIONE STRAORDINARIA</b>		
14. A	Indicare se si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs. 165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva (cfr. Delibera n. 215 del 26 marzo 2019)	No	
15	<b>PANTOUFLAGE</b>		
15. A	Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti	No	
15. B	Indicare se sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage.	Si, con misure di verse	Si indicano di seguito le misure adottate: <ul style="list-style-type: none"> <li>•Previsione di apposite clausole nei contratti di assunzione del personale.</li> <li>•Previsione di una dichiarazione, da sottoscrivere nei mesi precedenti la cessazione dal servizio, con cui il dipendente (in presenza di poteri autoritativi e negoziali) dichiara di essere a conoscenza della normativa anti-pantouflage impegnandosi a rispettarla nei tre anni successivi.</li> <li>•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</li> <li>•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.</li> </ul>