



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA  
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA  
2022-2024

Documento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo  
in data 28 aprile 2022

## SOMMARIO

1	PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO.....	3
2	FINALITA' E PRINCIPI .....	4
3	IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022-2024 .....	4
4	SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	4
5	ANALISI DEL CONTESTO.....	7
	INDICAZIONI METODOLOGICHE .....	7
	IL CONTESTO ESTERNO .....	8
	IL CONTESTO INTERNO .....	12
6	RISK ASSESSMENT .....	15
7	ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2021 .....	22
8	ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO: MAPPATURA DEI PROCESSI E MISURE SPECIFICHE .....	25
9	MISURE GENERALI OBBLIGATORIE.....	31
	FORMAZIONE DEL PERSONALE .....	31
	ROTAZIONE DEL PERSONALE .....	32
	CONFLITTO DI INTERESSI.....	34
	GLI INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI .....	35
	LA PREVENZIONE DEL FENOMENO DELLA CORRUZIONE NELLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI E NELLE ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI: L'ART. 35-BIS DEL D.LGS. 165 DEL 2001 .....	36
	DIVIETI POST-EMPLOYMENT ( <i>pantouflage</i> ).....	37
	ATTIVITÀ DI CONTROLLO.....	38
10	MONITORAGGIO E RIESAME .....	40
11	TRASPARENZA .....	41
12	WHISTLEBLOWING.....	44

### ALLEGATI:

**ALLEGATO 1:** Mappature dei processi e proposte di misure specifiche

**ALLEGATO 2:** Obblighi di pubblicazione e responsabili

## 1 PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO

Con delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito "ANAC") ha approvato in via definitiva il [Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021](#) (nel seguito "PNA 2019"), in attuazione di quanto disposto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", la quale prevede che il PNA – di durata triennale e aggiornato annualmente –, quale atto di indirizzo, fornisca indicazioni per l'attuazione delle strategie per la prevenzione e il contrasto alla corruzione e all'illegalità.

Il PNA indica il 31 gennaio come data entro la quale ogni amministrazione o ente adotta un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), sulla base delle proprie specificità ordinamentali e dimensionali e del contesto in cui si colloca.

Con [delibera](#) n. 1 del 12 gennaio 2022, ANAC ha differito il termine di adozione e pubblicazione dei PTPCT 2022-2024 alla data del 30 aprile 2022, la stessa dell'adozione del PIAO, il quale, ai sensi del D.L. n. 80/2021, contiene gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione.

Con particolare riferimento alla coerenza tra il piano della performance e quello anticorruzione e trasparenza, si ricorda che il **Piano integrato 2021-2023** aveva previsto, in materia di anticorruzione, il seguente obiettivo individuale per i dirigenti dell'Ateneo:

INDDIR1: Favorire l'applicazione delle misure anticorruptive:

- a) Completamento dell'analisi del rischio con l'individuazione di misure specifiche di gestione per i processi di competenza analizzati nel 2020 - ENTRO IL 01.03.2021
- b) Mappatura, analisi, valutazione del rischio e individuazione di misure specifiche di gestione del rischio per ulteriori processi di competenza - ENTRO IL 31.12.2021

e quale obiettivo funzionale (n. 21) per IANUA, CENVIS, CIELI e SIMAV, SCUOLA E DIPARTIMENTI DI SCIENZE SOCIALI, SCUOLA E DIPARTIMENTI DI SCIENZE UMANISTICHE:

OB21) Favorire l'applicazione delle misure anticorruptive:

Analisi e individuazione di misure specifiche di gestione del rischio - ENTRO IL 31.12.2021

Il **ciclo della performance 2022** prevede che siano attribuiti ai dirigenti per l'anno 2022, oltre agli obiettivi funzionali assegnati alla struttura di diretta responsabilità, anche i seguenti obiettivi individuali:

INDDIR1: favorire l'applicazione delle misure anticorruptive:

stesura di linee guida e buone prassi, complete di eventuale modulistica - ENTRO IL 31.12.2022

INDDIR2: analizzare l'efficacia dei processi a valle della riorganizzazione - ENTRO IL 31.12.2022

Nel prosieguo si darà conto degli esiti di tali attività.

## 2 FINALITA' E PRINCIPI

Il PTPCT fornisce una valutazione del livello di esposizione dell'amministrazione al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi (cioè le misure) volti a prevenire il medesimo rischio (art. 1, co. 5, l. 190/2012). Attraverso il Piano, l'Ateneo valuta e gestisce il rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) e il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).

## 3 IL PROCESSO DI ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022-2024

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 è predisposto dal RPCT di Ateneo, tenendo conto delle proposte dei Dirigenti della Direzione Generale competenti per materia e dei Responsabili delle strutture sopra indicate, e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Nel periodo compreso tra il 1 dicembre e il 15 dicembre 2021 si è svolta, con modalità telematica, una consultazione pubblica volta a ottenere la partecipazione degli *stakeholders* (comunità accademica e non) alla definizione della strategia anticorruzione dell'Ateneo.

Complessivamente sono pervenute 6 risposte di cui si darà dettaglio nel paragrafo dedicato al contesto interno.

## 4 SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Si richiamano i compiti dei principali soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo, concentrandosi esclusivamente sugli aspetti essenziali a garantire una piena effettività dello stesso.

### 1) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

La Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) dell'Università degli Studi di Genova è attualmente la Dott.ssa Paola Morini, Dirigente dell'Area Legale e Generale, nominata da ultimo con DDG n. 707 del 21.02.2022 per il periodo dall'1.1.2022 al 31.12.2024.

Sebbene l'ANAC individui nel Direttore Generale di un'istituzione universitaria il soggetto maggiormente idoneo all'incarico di RPCT, in ragione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo, che vede attualmente alle dipendenze del Direttore Generale, nell'Area direzionale, diverse strutture (tra cui le strutture fondamentali), sia in virtù del fatto che lo stesso Direttore Generale è il titolare del potere disciplinare, si è ritenuto opportuno mantenere le funzioni di RPCT in capo alla dirigente dell'Area Legale e Generale.

Le **funzioni del RPCT** sono rinvenibili nella L. 190/2012, nel D.Lgs. n. 33/2013, nel DPR n. 62/2013 e nell'allegato 3 al PNA 2019.

L'allegato 3 al PNA 2019, con riferimento al supporto conoscitivo ed informativo al RPCT, ricorda che nel PTPCT devono essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul

funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate e alle misure di contrasto del rischio di corruzione. I dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a *“fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione”*; i dipendenti dell'amministrazione sono tenuti a *“rispettare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione e a prestare collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione*.

### I rapporti del RPCT con l'Autorità Nazionale Anticorruzione

L'art. 43, d.lgs. 33/2013, stabilisce che al RPCT spetti il *“controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione”*.

L'art 15, d.lgs. 39/2013, analogamente, stabilisce che il RPCT segnali i casi di possibile violazione delle disposizioni del richiamato decreto, tra gli altri, anche all'ANAC.

L'art. 15, co. 3, d.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, stabilisce che il RPCT comunichi ad ANAC i risultati del monitoraggio annuale dell'attuazione dei Codici di comportamento.

L'art. 45, co. 2, d.lgs. 33/2013 stabilisce che ANAC controlli l'operato dei responsabili per la trasparenza a cui può chiedere il rendiconto sui risultati del controllo svolto all'interno delle amministrazioni.

Ai sensi dall'art. 15, d.lgs. n. 39/2013, al RPCT è affidato il compito di **vigilare sul rispetto delle disposizioni sulle inconfiribilità e incompatibilità** degli incarichi di cui al medesimo decreto legislativo, con capacità proprie di intervento, anche sanzionatorio e di segnalare le violazioni ad ANAC.

### **2) L'organo di indirizzo**

Il Consiglio di amministrazione è chiamato a valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi strategici dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione e a creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività. L'art. 1, co. 8, l.190/2012 stabilisce che *“l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del PTPC”*.

### **3) I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative**

I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative:

- concorrono alla realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative e partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, fornendo i dati e le informazioni necessari per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- attuano le misure di propria competenza programmate nel PTPCT e operano in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del personale con cui collaborano (ad esempio, contribuendo con proposte di misure specifiche che tengano conto dei principi guida indicati nel PNA 2019 e, in particolare, dei principi di selettività, effettività, prevalenza della sostanza sulla forma);

I dirigenti dell'Ateneo garantiscono inoltre il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge; controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013.

#### **4) L'Organismo Indipendente di Valutazione**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) favorisce l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio corruttivo. Come indicato nell'aggiornamento al PNA 2017, *“Al **Nucleo di valutazione**, cui nelle università sono attribuite le funzioni dell'OIV, ivi compresa l'attestazione dell'adempimento degli obblighi di trasparenza, spetta la verifica della coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori (art. 44, d.lgs. 33/2013). Le modifiche che il d.lgs. 97/2016 ha apportato alla l. 190/2012 rafforzano le funzioni già affidate agli OIV in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza dal d.lgs. 33/2013”*.

#### **5) I dipendenti**

I dipendenti sono chiamati a partecipare attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, alla attuazione delle misure di prevenzione programmate nel PTPCT. Ai sensi dell'art. 1, comma 14, del D. Lgs. n. 190/2012 la violazione delle misure di prevenzione previste dal suddetto Piano costituiscono illecito disciplinare.

#### **6) L'Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Privacy**

L'Ufficio Trasparenza, Anticorruzione e Privacy, articolazione del Servizio Affari generali dell'Area legale e generale, supporta il RPCT negli adempimenti connessi al PTPCT, oltre a supportare il Responsabile della protezione dei dati personali o *Data Protection Officer* (DPO) nella gestione degli adempimenti collegati alla privacy.

#### **7) L'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari nei confronti del personale tecnico amministrativo**

Con D.D.G. n. 3858 del 7.8.2018 l'Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD) nei confronti del personale tecnico amministrativo è individuato nel Direttore Generale, che si avvale per le attività istruttorie di un'apposita Commissione Disciplinare, designata dal Direttore Generale medesimo.

La Dott.ssa Paola Morini, in qualità di RPCT, è stata designata quale presidente della suddetta Commissione Disciplinare.

#### **8) Il Collegio di Disciplina per i procedimenti disciplinari a carico dei professori e ricercatori**

Presso l'Ateneo genovese è istituito il Collegio di disciplina, disciplinato dall'art. 29 dello Statuto, competente a svolgere la fase istruttoria dei procedimenti disciplinari a carico dei docenti. Il collegio di disciplina è composto da sette docenti di ruolo a tempo pieno, designati dal senato accademico e nominati dal rettore. L'iniziativa dei provvedimenti disciplinari è di competenza del rettore e l'irrogazione della eventuale sanzione è di competenza del Consiglio di amministrazione, sentito il parere vincolante del Collegio in tutti i casi in cui la sanzione prevista non sia la censura.

#### **9) Il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA)**

L'Ateneo ha individuato, con [D.D.G n. 469 del 9.2.2018](#), nel Dott. Fabio Fasce - Capo Settore del Settore programmazione e gare per affidamenti di servizi e forniture il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA), incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221.

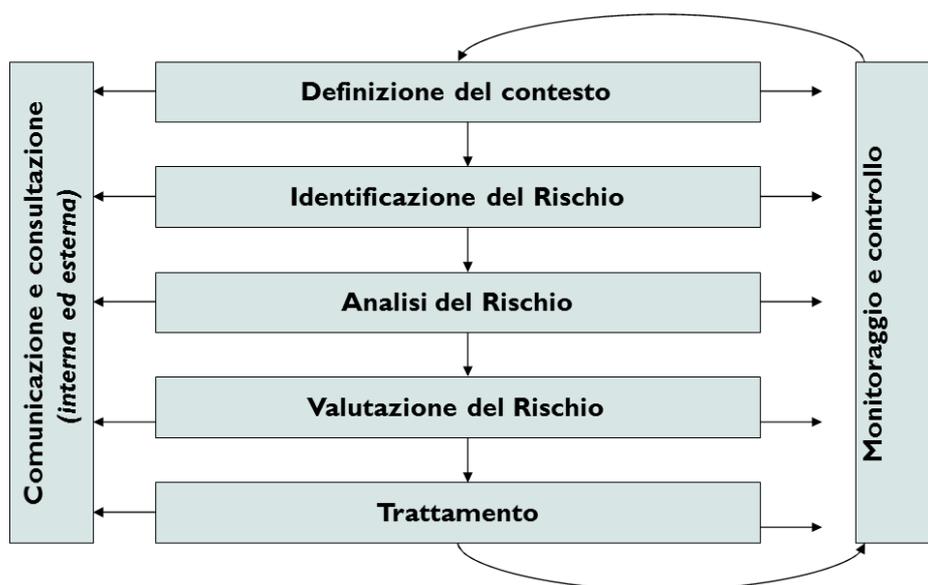
## 5 ANALISI DEL CONTESTO

### INDICAZIONI METODOLOGICHE

L'analisi del contesto costituisce la prima fase del processo di gestione del rischio: vengono acquisite le informazioni necessarie a identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui l'Amministrazione opera (**contesto esterno**), sia alla propria organizzazione (**contesto interno**).

Si ricorda che, a partire dal PTPCT 2020-2022, sulla base delle indicazioni contenute nell'allegato I del PNA 2019, si è provveduto a progettare il sistema di gestione del rischio corruttivo dell'Ateneo genovese, col fine di favorire l'individuazione di misure per il trattamento del rischio che siano sostenibili e specifiche.

Fasi del processo di gestione del rischio:



Come si evince dalla sua rappresentazione, il processo di gestione del rischio segue una logica sequenziale e ciclica ai fini di un continuo miglioramento attuato attraverso azioni di monitoraggio e riesame.

**L'analisi del contesto, interno ed esterno**, evidenzia le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione opera fornendo elementi di valutazione circa l'esistenza di condizioni atte a favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Con riferimento al contesto interno, si ribadisce l'importanza dell'attività di mappatura dei processi avviata nel corso del 2020 con lo scopo di esaminare, gradualmente, l'intera attività svolta dall'amministrazione al fine di:

- identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi;
- evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e quindi di poter migliorare l'efficienza allocativa e finanziaria, l'efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati e di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

---

## IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno, evidenziando le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare, costituisce una fase preliminare indispensabile per valutare come le stesse possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Si tratta di un'analisi fondamentale per la definizione della propria strategia di prevenzione del rischio.

In particolare, l'analisi del contesto esterno consiste nell'individuazione e nella descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento, delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'amministrazione, nonché delle influenze o pressioni di interessi esterni cui l'Amministrazione può essere sottoposta favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Anche quest'anno, un'analisi di contesto riferita al periodo attuale deve necessariamente tenere in considerazione anche l'emergenza epidemiologica da COVID-19, che permea completamente la realtà non solo sotto il profilo sanitario ma anche economico e sociale.

ANAC nella relazione annuale 2020 resa il 18 giugno 2021 alla Camera dei deputati,<sup>1</sup> ha illustrato l'attività svolta nel corso del 2020 e nei primi mesi del 2021, partendo da un'analisi sulla prevenzione della corruzione tra emergenza e rilancio. La rapidissima diffusione della pandemia e le sue conseguenze hanno colpito quasi ogni aspetto della società e creato opportunità per la corruzione di prosperare e crescere. Uno degli ambiti di maggiore attenzione, in notevole espansione a causa del periodo pandemico, è senz'altro quello dei contratti pubblici. In questo periodo, la necessità di rispondere rapidamente alle conseguenze della pandemia e di intervenire tempestivamente per affrontare le necessità conseguenti alla crisi ha portato a sacrifici in termini di trasparenza e controllo.

L'Autorità ha più volte chiarito che le deroghe inserite nei provvedimenti di emergenza devono essere compensate aumentando il livello di trasparenza sui contratti stipulati. E questo si può ottenere attraverso la digitalizzazione delle procedure di affidamento.

Digitalizzare, infatti, significa insieme semplificazione, rapidità, trasparenza e lotta alla corruzione; le gare, quindi, devono "nascere" digitali. È il momento di creare sviluppo investendo nella digitalizzazione della pubblica Amministrazione e, più in particolare, nel settore dei contratti pubblici sfruttando appieno la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici

---

<sup>1</sup> <https://www.anticorruzione.it/-/relazione-annuale-2021>

La Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP), per quantità e granularità dei contenuti, costituisce il nodo centrale per la circolazione delle informazioni che riguardano gli appalti pubblici in Italia e rientra tra le basi dati di interesse nazionale. In essa sono raccolti i dati provenienti dalle stazioni appaltanti e dalle regioni, fornendo un unico punto di accesso alle informazioni riguardanti le gare e l'esecuzione dei contratti per tutti i soggetti interessati.

La Banca Dati è in continua evoluzione su tre direttrici principali:

1. piena attuazione della digitalizzazione degli appalti pubblici a livello nazionale;
2. maggiore integrazione nel contesto delle banche dati europee;
3. completa apertura in ottica open data dei dati relativi ai contratti pubblici.

Tali direttrici consentono di allineare l'evoluzione di BDNCP con l'agenda digitale italiana ed europea, supportando la digitalizzazione e la semplificazione del processo di acquisto, il principio dell'invio unico del dato (Once Only Principle), la standardizzazione dei dati raccolti sul ciclo di vita dei contratti pubblici (completa adozione dei formulari standard UE - eForms) e l'aumento della trasparenza, grazie alla massima pubblicità e condivisione dei dati disponibili che consentono il monitoraggio diffuso.

L'ANAC ha avviato, a tal fine, un percorso di reingegnerizzazione dei servizi di gestione del flusso di acquisizione dei dati, che vedrà il suo completamento con la completa adozione dei formulari oggetto del regolamento EU 2019/1780 (eForms), che dovranno essere adottati obbligatoriamente a livello europeo dal mese di ottobre 2023. Il principale obiettivo è standardizzare i contenuti della rilevazione e semplificare il processo attraverso l'impiego di tecnologie che consentano di proporre interfacce molto più intuitive e semplici da utilizzare da parte degli utenti che non dispongono di proprie piattaforme di gestione dei contratti.

#### **Fonti dati per l'analisi del contesto:**

- A) banca dati Ministero dell'Interno "Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali - Report al 30 settembre 2021"<sup>2</sup>;
  - B) relazione ANAC "La corruzione in Italia (2016-2019) - Numeri, luoghi e contropartite del malaffare" del 17/10/2019<sup>3</sup>;
  - C) I.STAT "Tasso di disoccupazione – Dati regionali – durata della disoccupazione"<sup>4</sup>;
- A) Banca dati Ministero dell'Interno: "Atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali - Report al 30 settembre 2021"

Le intimidazioni costituiscono una realtà particolarmente complessa che si manifesta sul territorio in maniera indistinta da nord a sud, dalle metropoli ai piccoli paesi di provincia. Il report in commento deriva dalle comunicazioni trimestrali rese dalle Prefetture e mostra un andamento in lieve crescita del fenomeno in parola. Le generali condizioni economiche di privati e aziende degli ultimi due anni dovute all'emergenza pandemica da COVID-19 hanno certamente contribuito a un inasprimento dei rapporti con le Istituzioni, dalle quali si attendono risposte concrete ai fabbisogni primari; in questo contesto le amministrazioni locali rappresentano il primo riferimento per i cittadini.

---

<sup>2</sup> [https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2021-11/analisi\\_di\\_contesto\\_primi\\_nove\\_mesi\\_2021\\_0.pdf](https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2021-11/analisi_di_contesto_primi_nove_mesi_2021_0.pdf)

<sup>3</sup> <http://www.giurisprudenzapenale.com/wp-content/uploads/2019/10/RELAZIONE-TABELLE.pdf>

<sup>4</sup> <http://dati.istat.it/>

Per i primi 9 mesi del 2021, l'analisi dei dati raccolti a livello nazionale rivela un aumento del 16,9% rispetto allo stesso periodo dell'anno 2020, registrando 541 episodi di intimidazione rispetto ai 463 casi avuti nell'analogo periodo 2020.

In particolare, emergono la Lombardia (da 50 a 79), la Campania (da 55 a 60) e la Puglia (da 50 a 54).

La seguente tabella riporta il numero complessivo degli atti intimidatori commessi negli anni 2013 - 2020 e primi 9 mesi 2021 in confronto con il medesimo periodo 2020, suddivisi per regione.

REGIONE	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	9 mesi 2020	9 mesi 2021
Abruzzo	4	6	4	4	3	15	14	21	11	19
Basilicata	6	4	10	5	5	4	1	13	10	7
Calabria	90	109	75	113	79	58	54	51	39	51
Campania	48	63	49	48	52	47	59	69	55	60
Emilia Romagna	20	46	30	41	21	23	53	51	34	27
Friuli Venezia Giulia	4	7	13	9	18	20	19	17	12	16
Lazio	43	37	35	29	31	25	20	40	29	26
→ Liguria	19	18	0	16	24	24	31	25	19	14
Lombardia	61	80	65	52	96	73	74	65	50	79
Marche	9	22	16	21	11	11	11	10	7	9
Molise	1	4	0	0	5	8	4	4	4	5
Piemonte	27	28	47	27	35	24	39	32	28	33
Puglia	89	90	83	93	88	65	66	61	50	54
Sardegna	86	67	77	77	66	78	50	31	20	18
Sicilia	99	136	65	89	64	57	84	73	56	53
Toscana	25	33	19	25	10	25	30	25	19	26
Trentino Alto Adige	3	5	0	7	3	3	1	4	4	16
Umbria	6	5	0	3	2	0	5	1	0	2
Valle d'Aosta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Veneto	34	45	31	34	47	29	41	31	16	26
<b>TOTALE</b>	<b>674</b>	<b>805</b>	<b>619</b>	<b>693</b>	<b>660</b>	<b>589</b>	<b>656</b>	<b>624</b>	<b>463</b>	<b>541</b>

Dal confronto tra i primi 9 mesi del 2021 e i primi 9 mesi del 2020 si evince che in Liguria, nonostante il trend nazionale in aumento, si è verificata una diminuzione di atti intimidatori. La regione, con 14 casi (rispetto ai 19 del periodo precedente) ricopre la 15° posizione per numero di atti intimidatori, davanti solo a Marche, Basilicata, Molise, Umbria e Valle d'Aosta.

Il focus sulle vittime conferma la maggior incidenza di casi ai danni delle figure costituenti il front per il cittadino: nei primi 9 mesi 2021 gli amministratori locali più colpiti sono riconducibili alle seguenti tre principali categorie:

- sindaci anche metropolitani: 278 casi (51,4%)
- componenti della giunta comunale: 102 casi (18,9%)
- consiglieri comunali anche metropolitani: 89 casi (16,5%).

Da un'analisi del fenomeno anche dal punto di vista del *modus operandi* si osserva, inoltre, che la maggior parte delle intimidazioni avviene mediante danneggiamenti di beni privati o pubblici, seguiti dalla pubblicazione di contenuti ingiuriosi o minacciosi sui social network/web e dall'invio di missive presso abitazioni/uffici. Il sempre più diffuso utilizzo dei social ha reso più comune e veloce l'intimidazione, che, a portata di click,

consente a chiunque di porre in essere una condotta minatoria, offensiva o diffamatoria nei confronti di un amministratore locale.

B) Relazione ANAC “La corruzione in Italia (2016-2019) - Numeri, luoghi e contropartite del malaffare” del 17/10/2019

Un'importante fonte di dati per l'analisi del contesto esterno nel quale l'Ateneo opera è la relazione sulla corruzione in Italia, nella quale l'Autorità nazionale anticorruzione, con il supporto del personale della Guardia di Finanza impiegato presso l'ANAC stessa, ha analizzato i provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria nell'ultimo triennio.

Di tale documento non è stata pubblicata una versione aggiornata e quindi si rinvia a quanto illustrato nel PTPCT 2021-2023. L'Ateneo, come suggerito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, riserverà particolare attenzione a due aspetti della prevenzione della corruzione: l'implementazione di procedure di controllo più efficaci e mirate sulle singole attività e la promozione di un contesto culturale sfavorevole a fenomeni di mala gestione e opportunisti individuali, tra cui gioca un ruolo importante la formazione del personale e della comunità accademica ampiamente intesa.

C) I.STAT “Tasso di disoccupazione – Dati regionali – durata della disoccupazione”

Un dato significativo per analizzare il contesto in cui l'Ateneo opera, è fornito dalla banca dati dell'I.STAT, relativamente al tema della disoccupazione, fattore che sicuramente agevola la diffusione di possibili comportamenti corruttivi.

**Rilevazione sulle forze di lavoro:** dall'indagine sulle forze di lavoro derivano le stime ufficiali degli occupati e delle persone in cerca di lavoro, nonché informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro, professione, ramo di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione. Le informazioni vengono raccolte dall'Istat intervistando ogni trimestre un campione di quasi 77 mila famiglie, pari a 175 mila individui residenti in Italia, anche se temporaneamente all'estero. Sono escluse le famiglie che vivono abitualmente all'estero e i membri permanenti delle convivenze (istituti religiosi, caserme ecc.). L'attuale rilevazione campionaria è continua in quanto le informazioni sono raccolte in tutte le settimane dell'anno e non più in una singola settimana per trimestre. I risultati vengono diffusi con cadenza trimestrale, fatta eccezione per il dettaglio provinciale che ha cadenza annuale. La rilevazione si caratterizza per la definizione di nuovi criteri di individuazione degli occupati e delle persone in cerca di lavoro, nonché per la profonda riorganizzazione del processo di raccolta e produzione dei dati.

La tabella che segue riporta l'estrazione del dato relativo al tasso di disoccupazione, per durata della disoccupazione e ripartito su base regionale.

Sebbene si sia registrato un calo dei dati rispettivamente ai valori riferiti all'anno precedente, si evidenzia la criticità della situazione ligure. Con un tasso di disoccupazione all'8,3 % la Liguria detiene il dato più alto tra tutte le regioni che rientrano nell'area del nord e il secondo dato più alto (3,5%), dopo il Piemonte, in riferimento alla disoccupazione di durata pari o superiore ai 12 mesi.

<b>Dataset: Tasso di disoccupazione</b>					
<b>Tipo dato</b>		tasso di disoccupazione			
<b>Sesso</b>		totale			
<b>Classe di età</b>		15 anni e più			
<b>Selezione periodo</b>		2019		2020	
<b>Durata della disoccupazione</b>		12 mesi e più	totale	12 mesi e più	totale
<b>Territorio</b>					
Italia		5,6	10,0	4,7	9,2
Nord		2,8	6,1	2,3	5,8
Nord-ovest		3,3	6,5	2,7	6,0
Piemonte		4,1	7,6	3,9	7,5
Valle d'Aosta / Vallée d'Aoste		2,4	6,5	1,6	5,8
<b>Liguria</b>		<b>5,0</b>	<b>9,6</b>	<b>3,5</b>	<b>8,3</b>
Lombardia		2,7	5,6	2,0	5,0
Nord-est		2,2	5,5	1,9	5,6
Trentino Alto Adige / Südtirol		1,1	3,9	0,8	4,5
Provincia Autonoma Bolzano / Bozen		0,7	2,9	0,6	3,8
Provincia Autonoma Trento		1,4	5,0	0,9	5,3
Veneto		2,4	5,6	1,9	5,8
Friuli-Venezia Giulia		2,7	6,1	2,4	5,6
Emilia-Romagna		2,2	5,5	2,1	5,7
Centro		4,5	8,7	3,7	8,0
Toscana		3,0	6,7	2,6	6,6
Umbria		4,2	8,5	3,3	8,2
Marche		4,1	8,6	3,2	7,4
Lazio		5,5	9,9	4,7	9,1
Mezzogiorno		11,1	17,6	9,7	15,9
Abruzzo		5,8	11,2	4,5	9,3
Molise		7,9	12,2	5,5	9,5
Campania		13,2	20,0	11,2	17,9
Puglia		8,7	14,9	8,1	14,0
Basilicata		6,1	10,8	4,5	8,6
Calabria		13,3	21,0	12,8	20,1
Sicilia		13,7	20,0	11,7	17,9
Sardegna		7,9	14,7	6,6	13,3

Dati estratti il 23 feb 2022 12:34 UTC (GMT) da I.Stat

## IL CONTESTO INTERNO

Per una esaustiva disamina del contesto interno, si rinvia al [Documento integrato di programmazione 2022-2024 \(https://unige.it/trasparenza/piano\\_performance\)](https://unige.it/trasparenza/piano_performance), pubblicato sul sito di Ateneo, documento programmatico redatto annualmente, che ricomprende il Programma Triennale di Ateneo (Sezione I) e il Piano Integrato (Sezione II).

Lo scopo del Documento integrato è quello di attuare un raccordo stabile e duraturo tra la programmazione strategica e operativa di Ateneo e il ciclo della performance. Infatti, il Programma Triennale di Ateneo riporta gli obiettivi strategici, ossia i traguardi che l'Ateneo si prefigge di raggiungere in un orizzonte temporale pluriennale per realizzare con successo la propria mission. Il Piano Integrato, in coerenza con le strategie

dell'Ateneo, con le risorse economico-finanziarie disponibili e con gli indirizzi in materia di trasparenza e anticorruzione, definisce gli obiettivi funzionali, ossia gli obiettivi – di struttura, di gruppo e individuali – che concernono l'attività amministrativa e tecnica di supporto alla mission.

Si richiama quindi il Piano Triennale di Ateneo (Sezione I) per l'analisi del contesto, condotta tramite matrice S.W.O.T. (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), che consente di individuare punti di forza, debolezze, opportunità e ostacoli in riferimento ai principali ambiti di missione approfonditi: Formazione e servizi agli studenti, Ricerca, Terza Missione, Organizzazione e Risorse.

Oltre quanto appena evidenziato, ai fini di approfondire l'analisi del contesto interno dell'Ateneo, nel corso dello scorso anno sono state effettuate due consultazioni:

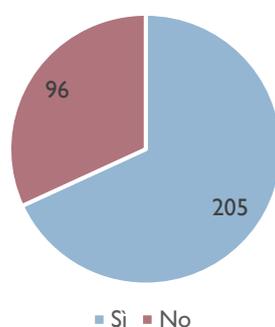
- Consultazione pubblica in vista dell'adozione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022 – 2024, come anche suggerito dal PNA 2019 (pag. 26);
- Indagine sulla conoscenza della normativa concernente gli incarichi extra-istituzionali.

La consultazione pubblica, svoltasi con modalità telematiche (*form online*), si è tenuta nel periodo compreso tra il 1° e il 15 dicembre 2021 ed era aperta a tutti gli *stakeholder*: pertanto, oltreché nelle *mailing list* docenti, studenti e personale TABS di Ateneo è stata data diffusione attraverso il sito web istituzionale. Il *form* invitava a fornire proposte e suggerimenti sui seguenti temi: misure generali, metodologia di gestione del rischio corruttivo, misure specifiche, trasparenza e varie. Ad essa hanno partecipato 3 membri del personale TABS, 1 docente, il Comitato unico di garanzia e 1 anonimo. Dai risultati della consultazione può essere utile rilevare come i principali temi oggetto degli interventi siano stati: il conflitto di interessi, ulteriori forme di trasparenza (in termini di semplificazione della consultazione e di maggiori dati offerti), la rotazione degli incarichi, il reclutamento dei docenti e il whistleblowing.

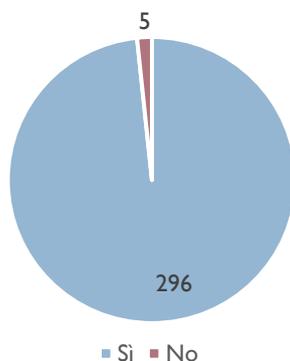
L'indagine sulla conoscenza della normativa concernente gli incarichi extra-istituzionali rappresentava una misura generale prevista nel PTPCT 2021 – 2023 la cui utilità va oltre l'obiettivo per cui era stata congeniata (valutare l'attivazione di corsi di formazione specifici o adottare eventuali misure correttive sulle procedure già adottate). L'indagine, a cui hanno partecipato oltre 300 tra docenti e TABS, oltre a fare talune domande specifiche in merito alla conoscenza dell'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e alla normativa collegata, ha chiesto al personale stesso di indicare le eventuali esigenze formative ulteriori di cui ravvisasse la necessità.

Con riguardo alla materia degli incarichi extra-istituzionali, sono emersi i seguenti risultati.

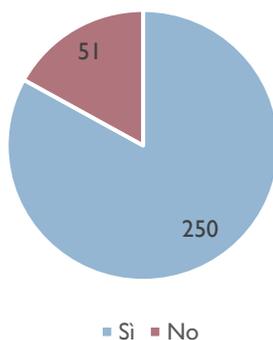
Domanda 1: è a conoscenza dei contenuti dell'art. 53 (incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi) del D.Lgs. 165 del 2001?



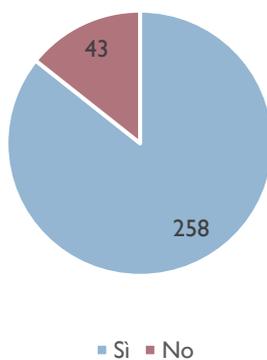
Domanda 2: è a conoscenza del fatto che, in via generale, i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitudine e professionalità o esercitare attività imprenditoriali e che l'inosservanza del divieto può dar luogo a danno erariale?



Domanda 3: sa che la normativa si applica anche al personale in regime di diritto pubblico (es. professori universitari)?



Domanda 4: sa che gli incarichi extra-istituzionali possono essere autorizzati solo in assenza di conflitto di interessi, anche potenziale, e che i medesimi sono oggetto di pubblicazione sulla sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale (unitamente a durata e compenso)?



I risultati ad una prima lettura appaiono ragionevolmente confortanti, in quanto pur in assenza di una puntuale conoscenza della previsione normativa (domanda 1), è abbastanza generale emerge una conoscenza del suo contenuto precettivo (domanda 2). Tuttavia, anche alla luce degli aspetti più di dettaglio (domanda 3 e 4) su cui non è possibile ravvisare un'unanime conoscenza, è opportuno adottare misure anticorruptive atte a prevenire il fenomeno.

Per quanto riguarda la domanda aperta "Anche a prescindere dal tema degli incarichi extra-istituzionali di cui a questo *form*, ritiene che ci siano particolari aspetti concernenti l'anticorruzione meritevoli di approfondimento (in termini di informazione e/o formazione)? Se sì, indicarli" la risposta è assai ampia, e ha altresì fornito un vivido spaccato della realtà dell'Ateneo. In formato grafico, con riferimento alle parole più ricorrenti nelle risposte, può essere così rappresentato:



Pertanto, anche a seguito di un'analitica lettura del documento, con riguardo agli incarichi extra-istituzionali è emersa una necessità di maggiore chiarezza per ciò che concerne autorizzazioni e comunicazioni, i rapporti col volontariato e le consulenze. Gli ulteriori temi su cui si richiede una maggiore attenzione (soprattutto in termini di formazione e informazione, anche nel formato di FAQ) sono: il whistleblowing, la nozione di corruzione e *mala gestio*, i conflitti di interessi.

## 6 RISK ASSESSMENT

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio si articola in tre fasi:

a) *identificazione* → b) *analisi* → c) *ponderazione*

I principali attori della valutazione del rischio sono il RPCT e i dirigenti. Il primo con un ruolo di coordinatore e supervisore del processo e i secondi quali *process owner*.

### a) **IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO (eventi rischiosi)**

L'identificazione del rischio, o meglio degli **eventi rischiosi**, ha l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai singoli processi, tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo.

In tale fase, il coinvolgimento della struttura organizzativa appare fondamentale poiché i responsabili degli uffici possono facilitare l'identificazione degli eventi rischiosi.

Questa attività è suddivisibile in diversi *step*.

1) la scelta dell'oggetto di analisi, ossia l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. In linea coi suggerimenti dell'ANAC, l'Università ha previsto nel PTPCT un'analisi delle singole attività che compongono il processo e non già dell'intero processo;

2) la concreta individuazione degli eventi con il ricorso alle tecniche ritenute più adeguate rispetto al processo analizzato. Fra di esse, si segnalano il *brainstorming*, basato su più fonti informative (es. analisi contesto esterno, precedenti casi di corruzione) e le *prompt lists*<sup>5</sup>.

3) la declinazione degli eventi rischiosi nei fattori abilitanti e nei comportamenti che ne integrano la fattispecie, tenuto conto del fatto che:

I **fattori abilitanti** sono i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Detto altrimenti sono *vulnus* organizzativi, procedurali, informatici e culturali che consentono la messa in atto di comportamenti "non integri".

I **comportamenti** sono invece le concrete modalità (attive o omissive, individuali o collettive) con cui ci si frappone o oppone al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'ente, favorite della presenza di fattori abilitanti, dando così luogo all'evento rischioso.

## **b) ANALISI DEL RISCHIO**

La fase di analisi ha un duplice obiettivo:

1) stimare il livello di esposizione al rischio, che consiste nell'attribuire un valore alla variabile aleatoria degli eventi rischiosi;

2) comprendere in maniera più approfondita gli eventi rischiosi identificati nella fase precedente attraverso l'analisi dei fattori abilitanti della corruzione, ovvero dei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

### **La stima del rischio di corruzione**

Anche in questa fase è possibile avvalersi di diverse tecniche, alcune che prediligono un approccio più oggettivo, come le stime esclusivamente quantitative, oramai ritenute recessive da ANAC in quanto non significative, e altre più orientate a valutazioni di tipo qualitativo.

L'Ateneo ha adottato un sistema di valutazione misto o semiquantitativo che, come è facile intuire, altro non è che una sintesi fra i primi due approcci. Le valutazioni sono effettuate in termini qualitativi e,

---

<sup>5</sup>La *prompt list* consiste in un elenco dettagliato di eventi potenziali standard, per alcuni settori di intervento o per alcuni processi o attività, creato attingendo a progetti ed esperienze similari, realizzati da altre organizzazioni, o da indagini realizzate da enti e organismi di ricerca o di categoria. La lista rappresenta una base di partenza a supporto di un processo creativo e di analisi teso ad identificare gli eventi specifici per l'organizzazione o per il processo oggetto di analisi.

successivamente, trasformate in valori numerici. Questa operazione permette l'ordinamento e il confronto di più rischi, ma non ne rappresenta una vera e propria quantificazione.

Per procedere con tale operazione è necessario individuare le condizioni e i fattori che possano agevolare o ostacolare l'accadimento del rischio corruttivo (indicatori di rischio o *key risk indicator*) e le possibili dimensioni di danno (*driver*).

### Calcolo della probabilità con gli indicatori di rischio (P)

I *key risk indicator* possono essere paragonati a degli allarmi o dei segnali che consentono di stimare la probabilità che si verifichi un determinato fatto, sulla base di specifici descrittori ordinati in base alla gravità, contribuendo a ridurre l'incertezza.

Nel PTPCT sono stati individuati i seguenti indicatori, mutuati dal PNA 2019, i quali devono essere prudentemente valutati (evitando di sottostimare il rischio e permettendo quindi di attivare le opportune e adeguate misure di prevenzione) sulla base dei criteri annessi.

Indicatore di rischio	Descrizione	Giudizio di probabilità	Valore
<b>Livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio</b>	L'evento rischioso comporta l'attribuzione di benefici molto elevati e duraturi nel tempo	La probabilità che accada l'evento è Molto Elevata	<b>5</b>
	L'evento rischioso comporta l'attribuzione di benefici elevati, ma limitatamente duraturi nel tempo	La probabilità che accada l'evento è Elevata	<b>4</b>
	L'evento rischioso comporta l'attribuzione di modesti benefici e duraturi nel tempo	La probabilità che accada l'evento è Media	<b>3</b>
	L'evento rischioso comporta l'attribuzione di modesti benefici limitati nel tempo	La probabilità che accada l'evento è Bassa	<b>2</b>
	L'evento rischioso comporta l'attribuzione di benefici trascurabili	La probabilità che accada l'evento è Molto Bassa	<b>1</b>

Indicatore di rischio	Descrizione	Giudizio di probabilità	Valore
<b>Grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato</b>	L'evento rischioso è direttamente collegato ad una decisione/provvedimento i cui contenuti sono rimessi alla discrezionalità politica del responsabile.	La probabilità che accada l'evento è Molto Elevata	<b>5</b>
	L'evento rischioso è direttamente collegato ad una decisione/provvedimento i cui contenuti sono interamente rimessi alla discrezionalità del responsabile	La probabilità che accada l'evento è Elevata	<b>4</b>
	L'evento rischioso è direttamente collegato ad una decisione/provvedimento i cui contenuti sono parzialmente vincolate da norme di legge e regolamenti.	La probabilità che accada l'evento è Media	<b>3</b>
	L'evento rischioso è direttamente collegato ad una decisione/provvedimento i cui contenuti sono parzialmente vincolate da norme di legge e regolamenti del responsabile, ma l'efficacia è sospesa in attesa di verifica/ autorizzazione da parte di autorità esterna.	La probabilità che accada l'evento è Bassa	<b>2</b>
	L'evento rischioso è direttamente collegato ad una decisione/provvedimento i cui contenuti sono totalmente vincolati da norme di legge e regolamenti.	La probabilità che accada l'evento è Molto Bassa	<b>1</b>

Indicatore di rischio	Descrizione	Giudizio di probabilità	Valore
<b>Manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quell'attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi</b>	L'evento rischioso si è verificato nell'ultimo triennio all'interno della stessa p.a. e non sono intervenute modifiche nel relativo processo.	La probabilità che accada l'evento è Molto Elevata	<b>5</b>
	L'evento rischioso si è verificato nell'ultimo triennio in altre pp.aa. dello stesso contesto territoriale (regione) in un processo presente anche all'interno della p.a. di appartenenza.	La probabilità che accada l'evento è Elevata	<b>4</b>
	L'evento rischioso si è verificato nell'ultimo triennio all'interno di altre pp.a., al di fuori del contesto territoriale di riferimento, in un processo presente anche nella stessa p.a. di appartenenza	La probabilità che accada l'evento è Media	<b>3</b>
	L'evento rischioso si è verificato all'interno della stessa p.a., ma il processo è stato modificato sulla base di misure di prevenzione specifiche	La probabilità che accada l'evento è Bassa	<b>2</b>
	Non sono stati rinvenuti dati che indichino che l'evento rischioso si sia verificato all'interno della p.a.	La probabilità che accada l'evento è Molto Bassa	<b>1</b>

Indicatore di rischio	Descrizione	Giudizio di probabilità	Valore
<b>Opacità del processo decisionale: l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale (promozione effettiva della trasparenza), e non solo formale (mero adempimento), riduce il rischio</b>	Nell'ambito del processo correlato all'evento rischioso non sono adottate misure di trasparenza, nemmeno formale.	La probabilità che accada l'evento è Molto Elevata	<b>5</b>
	Nell'ambito del processo correlato all'evento rischioso sono adottate misure di trasparenza (formale o sostanziale) che non sono state implementate.	La probabilità che accada l'evento è Elevata	<b>4</b>
	Nell'ambito del processo correlato all'evento rischioso sono adottate e implementate misure di trasparenza solo di tipo formale.	La probabilità che accada l'evento è Media	<b>3</b>
	Nell'ambito del processo correlato all'evento rischioso sono adottate e implementate misure di trasparenza di tipo formale e adottate (ma non implementate) misure di tipo sostanziale.	La probabilità che accada l'evento è Bassa	<b>2</b>
	Nell'ambito del processo correlato all'evento rischioso sono adottate e implementate misure di trasparenza sia di tipo formale che sostanziale.	La probabilità che accada l'evento è Molto Bassa	<b>1</b>

Indicatore di rischio	Descrizione	Giudizio di probabilità	Valore
<b>Grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento già adottate, si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi<sup>6</sup></b>	Le misure di prevenzione di corruzione e trasparenza associate al processo non sono state attuate nell'ultimo biennio, anche dopo solleciti del RPCT	La probabilità che accada l'evento è Molto Elevata	<b>5</b>
	Le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza pertinenti sono state parzialmente attuate nell'ultimo biennio solo dopo solleciti del RPCT	La probabilità che accada l'evento è Elevata	<b>4</b>
	Le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza associate al processo sono state parzialmente attuate nell'ultimo biennio	La probabilità che accada l'evento è Media	<b>3</b>
	Le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza associate al processo sono state attuate nell'ultimo biennio	La probabilità che accada l'evento è Bassa	<b>2</b>
	Le misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza associate al processo sono attuate e il responsabile del processo ha proposto soluzioni per un miglioramento delle stesse.	La probabilità che accada l'evento è Molto Bassa	<b>1</b>

<sup>6</sup> La valutazione di questo indicatore richiede un'analisi il quanto più possibile oggettiva sull'effettiva implementazione e attuazione delle misure di prevenzione previste dai precedenti piani triennali. In ogni caso il RPCT potrà rivedere i giudizi espressi e proporre ai singoli dirigenti l'adozione di un valore diverso.

Indicatore di rischio	Descrizione	Giudizio di probabilità	Valore
<b>Livello di collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano: la scarsa collaborazione può segnalare poca attenzione alla prevenzione della corruzione</b>	Il responsabile del processo o dell'attività è intervenuto in modo controproducente nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	La probabilità che accada l'evento è Molto Elevata	<b>5</b>
	Il responsabile del processo o dell'attività non è intervenuto nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	La probabilità che accada l'evento è Elevata	<b>4</b>
	Il responsabile del processo o dell'attività è intervenuto marginalmente nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	La probabilità che accada l'evento è Media	<b>3</b>
	Il responsabile del processo o dell'attività interviene in due fasi sulle tre di costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	La probabilità che accada l'evento è Bassa	<b>2</b>
	Il responsabile del processo o dell'attività interviene fattivamente nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del piano	La probabilità che accada l'evento è Molto Bassa	<b>1</b>

### Stima dell'impatto (I)

Per la valutazione dell'impatto è stata predisposta la seguente tabella tramite la quale, per ogni singolo driver di impatto (reputazionale, finanziario, legislativo/compliance, stakeholder interni/esterni), andrà individuato il valore finale sulla base degli effetti descritti nella riga corrispondente.

Reputazionale	Finanziario	Legislativo / Compliance	Stakeholder – Esterni	Stakeholder – Interni	Valore finale
Attenzione minima dei media locali, rapidamente contenuta, recuperabile a breve termine.	Incidenza finanziaria irrilevante	Attivazione di procedure, anche da parte di Autorità, che si concludono con sanzioni amministrative minime o con meri richiami disciplinari.	Minimi reclami dell'utenza	Impatto trascurabile sulla capacità di reclutare e trattenere i dipendenti.	<b>1</b>
Impatto reputazione a livello locale	Incidenza finanziaria poco rilevante	Contenziosi di routine/ procedure sanzionatorie che comportano un limitato esborso in caso di soccombenza o conseguenze minime sull'attività amministrativa contestata.	Minimo calo delle relazioni con l'utenza e limitati costi di recupero.	Impatto moderato sulla capacità di reclutare e trattenere i dipendenti.	<b>2</b>
Copertura duratura della stampa locale con crescenti implicazioni sugli stakeholders	Incidenza finanziaria rilevante, ma limitata alla voce di bilancio direttamente collegata al processo	Contenziosi di routine/ procedure sanzionatorie che comportano esborso notevole in caso di soccombenza o conseguenze rilevanti sull'attività amministrativa contestata (es. annullamento atti di gara).	Declino delle relazioni con l'utenza e costi di recupero moderati.	Impatto significativo sulla capacità di reclutare e trattenere dipendenti.	<b>3</b>

Reputazionale	Finanziario	Legislativo / Compliance	Stakeholder – Esterni	Stakeholder – Interni	Valore finale
Copertura della stampa nazionale o regionale insistente con danni a lungo termine per l'immagine pubblica.	Incidenza finanziaria rilevante ed estesa anche a voci di bilancio non direttamente collegate al processo	Ispezioni e indagini che possono comportare gravi ammende e sanzioni a carico dell'Ateneo, denunce penali a carico del personale.	Rapporti con l'utenza improntati sul conflitto, notevoli costi di recupero, minaccia per lo sviluppo futuro.	Maggiore impatto sulla capacità di reclutare e rapporti con i dipendenti conflittuali.	4
Copertura mediatica globale.	Incidenza finanziaria elevata che può compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali, anche per un periodo limitato	Attività dell'Ateneo soggetta ad autorità di commissari	Perdita di relazioni con l'utenza e grave minaccia per la crescita futura.	Blocco delle capacità di reclutare e revisione dell'organico, sia per dimissioni volontarie del personale che imposto per la riduzione della spesa corrente	5

**Valutare la probabilità e l'impatto degli eventi rischiosi** è un compito che richiede una particolare conoscenza del processo e delle relative dinamiche operative e decisionali, pertanto, anche seguendo l'impostazione suggerita da ANAC, è svolta da **ciascun dirigente con il coordinamento e supervisione del RPCT**.

La valutazione totale del rischio sarà valorizzata con la formula  $P \times I$ , corrispondente alla moltiplicazione del valore medio della probabilità per il valore medio dell'impatto.

### c) **PONDERAZIONE DEL RISCHIO**

L'obiettivo della ponderazione del rischio è di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione. In altri termini, sulla base dei risultati emersi nella precedente fase, il responsabile della prevenzione della corruzione, di concerto con i dirigenti, individua quali eventi rischiosi necessitano di misure di prevenzione specifiche.

**Sulla base dell'analisi svolta nell'arco del 2020, completata nel febbraio 2021 con la proposta pervenuta dai dirigenti circa l'adozione delle misure specifiche, il RPCT adotta la seguente scala di rischio:**

VALORI FRA 1 E 5 COMPRESI: **BASSO**

VALORI FRA 6 E 10 COMPRESI: **MEDIO**

VALORI FRA 11 E 25 COMPRESI: **ALTO**

Poiché, come detto, il sistema di *risk assessment* costituisce un processo continuo, detta scala di valori potrà essere integrata alla luce dei risultati complessivi della valutazione che sarà conclusa nel 2022, oltretutto dei rischi emersi, ancorché di livello medio o addirittura basso, che incidono sul raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo, tenuto conto anche del bilanciamento tra misura individuata e valore complessivo del rischio (potrà essere implementata una misura che implichi un impegno organizzativo o di risorse di modesto impatto, pur in presenza di un rischio basso).

#### **d) TRATTAMENTO DEL RISCHIO**

Il trattamento del rischio è la fase volta a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. Secondo le indicazioni espresse da ANAC nel Piano Nazionale 2019, in tale fase le amministrazioni non possono limitarsi a proporre delle misure astratte o generali, ma devono progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali e prevedere scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

L'individuazione e la progettazione delle misure per la prevenzione della corruzione deve essere realizzata tenendo conto di alcuni aspetti fondamentali. In primo luogo, la distinzione tra misure generali e misure specifiche. Le misure generali intervengono in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizzano per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione; le misure specifiche agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi individuati in fase di valutazione del rischio e si caratterizzano, dunque, per l'incidenza su problemi specifici. Pur traendo origine da presupposti diversi, sono entrambe altrettanto importanti e utili ai fini della definizione complessiva della strategia di prevenzione della corruzione dell'organizzazione.

## **7 ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2021**

L'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012 stabilisce che il RPCT verifichi l'efficace attuazione e l'idoneità del PTPC, mentre l'art. 43, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 dispone che egli controlli l'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione. La presente sezione, pertanto, in una prospettiva di *accountability*, illustra ai soggetti destinatari del Piano ed agli *stakeholder* di riferimento, interni ed esterni, le considerazioni di carattere generale sullo stato di attuazione della normativa in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione da parte dell'Ateneo genovese.

Le presenti considerazioni sono quelle effettuate nella annuale relazione redatta dal RPCT compilando l'apposito schema predisposto da ANAC, e pubblicata nella sezione amministrazione trasparente (<https://unige.it/cmris/views/workspace%253A%252F%252FSpacesStore%252Fb78ced63-4215-4e0c-821f-a929e6974d37>).

### **Mappatura dei processi**

Uno dei punti centrali delle strategie di prevenzione della corruzione, come individuati dal legislatore e dalla stessa ANAC, è rappresentato dall'analisi del contesto interno, di cui la mappatura dei processi costituisce l'elemento predominante. Le pubbliche amministrazioni identificano e analizzano in tal modo le aree di attività

che, in ragione della tipologia e delle modalità di svolgimento delle stesse, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

L'Ateneo, in accordo con gli indirizzi espressi a livello nazionale, aveva quindi inserito la mappatura tra gli obiettivi del piano integrato 2019-2021.

Questa attività ha, altresì, posto le basi per la valutazione del rischio corruttivo di ulteriori processi, in vista dell'obiettivo individuale dei dirigenti INDDIR 1 per il 2021 che, accanto all'individuazione di misure specifiche per i processi analizzati nel 2020 (INDDIR1-a) entro il 01.03.2021) ha previsto la mappatura, l'analisi, valutazione del rischio e individuazione di misure specifiche di gestione del medesimo per almeno un nuovo processo per ciascuna area di competenza (INDDIR 1-b) entro il 31.12.2021).

Dall'analisi della valutazione del rischio è emerso un quadro assai articolato, specie con riferimento all'utilizzo degli indicatori di probabilità e di rischio i quali, com'è ragionevole supporre, sono soggetti a un certo grado di discrezionalità (p.e. derivante dall'elemento personale, dalla percezione che si ha di determinati eventi, etc.).

Per tale ragione, il RPCT ha ritenuto necessario rivalutare la scala di rischio proposta per la fase di ponderazione nel PTPC 2020-2022. Un'applicazione rigida della medesima, infatti, escluderebbe dalla trattazione del rischio eventi rischiosi che, alla luce di una più attenta analisi, ne sono invece potenzialmente meritevoli.

Pertanto, in vista dell'obiettivo che per il 01.03.2021 richiedeva il completamento dell'analisi del rischio con l'individuazione di misure specifiche di gestione per i processi di competenza analizzati nel 2020, il RPCT ha chiesto ai *process owner* di proporre misure di trattamento del rischio per tutti quegli eventi rischiosi in cui la moltiplicazione tra il valore totale della probabilità e quello dell'impatto dava un risultato più alto rispetto alle altre attività del processo, indipendentemente dal valore raggiunto.

A esito di ciò, sono state proposte dai dirigenti delle rispettive aree misure specifiche di trattazione del rischio per determinate attività dei processi che seguono:

- Affidamento diretto appalti per manutenzione ordinaria opere civili in via d'urgenza (ACE);
- Selezione dei dottorandi (DIDA);
- Gestione del ciclo annuale della performance (D.Lgs n. 150/2009) (DIRGE);
- Affidamento di incarichi di insegnamento nei master ai sensi dell'art. 23, co. 1 e 2, L. 240/2010 (IRTM);
- Affidamento incarico di patrocinio legale (LEGE);
- Esecuzione e gestione operativa dei contratti legati ai servizi generali e logistici (LOGI);
- Affidamento diretto ex art. 36, co. 2, lett. a), della L. 120/2020 (fino al 31/12/2021) di forniture e servizi di importo fino a € 75.000 (NEG);
- Selezione Tutor didattici e Tutor didattici alla pari (L. 390/91 e L. 509/99) (APPR);
- Reclutamento e selezione del personale a tempo indeterminato (PERS-TABS);
- Assunzione di professori e ricercatori a tempo determinato (PERS-DOCENTI);
- Monitoraggio e gestione dei crediti (RIBI);
- Affidamento diretto ex art. 36 comma 2 lett. A (D.L. 76/2020 art. 1 comma 2 lett. a) di lavori, servizi di architettura e ingegneria < 5.000 € (ASE);
- Affidamento diretto per acquisizione di beni e servizi IT (CEDIA).

Ad esito di tale attività, il RPCT ha ritenuto opportuno adottare integralmente nel PTPC 2021-2023 tutte le misure proposte dai dirigenti delle rispettive aree.

Grazie alla collaborazione prestata da questi ultimi, la maggioranza di dette misure sono state attuate nei termini.

Tra le misure specifiche attuate nel corso dell'anno, si segnalano per rilevanza:

- Per il processo di reclutamento e selezione del personale TA a tempo determinato indeterminato: Introduzione di uno o più componenti esterni nella commissione esaminatrice laddove vi siano più candidati interni;
- Per il processo di reclutamento professori e ricercatori a tempo determinato: Modifica regolamentare per l'introduzione dei criteri di designazione dei componenti delle commissioni giudicatrici;
- Per il processo, di competenza dell'Area negoziale, di affidamento diretto art. 1, comma 2, lett. a) della L. 120/2020 (fino al 31/12/2021) di forniture e servizi di importo fino a € 75.000: Introdotta il controllo a campione a cura del dirigente dell'area, sulle modalità di scelta del contraente e sulla presenza dei requisiti previsti, nonché sulla pubblicazione degli esiti delle procedure.

La misura legata al processo "Affidamento incarico di patrocinio legale" non è stata attuata in quanto si è evidenziata la sproporzione tra il complesso impianto che si andrebbe a costruire (adozione di un albo di professionisti, suddiviso per categorie di contenzioso, dopo emissione di un bando ed eventuale selezione) e l'effettivo beneficio realizzato, tenuto conto dei pochi casi concreti che hanno finora richiesto il ricorso ad un professionista esterno. A supporto di tale decisione si riportano i seguenti elementi di valutazione:

- la mappatura del processo effettuata, ha fatto rilevare, sulla base della procedura di *risk assessment* adottata dall'Ateneo, un rischio "basso" (valori compresi tra 1 e 9);
- negli ultimi quattro anni, solo due volte è stato affidato l'incarico ad un professionista esterno (entrambe nel 2018) in virtù del fatto che la controparte era un ente pubblico anch'esso difeso dall'Avvocatura dello Stato. Nell'ultimo triennio il caso non si è mai verificato.
- nel caso di possibile contenzioso/contenzioso con altro ente pubblico, l'Ateneo coinvolge in ogni caso l'Avvocatura dello Stato, al fine di tentare una possibile mediazione con la controparte.

L'attività svolta in vista dell'obiettivo che entro il 31.12.2021 richiedeva la mappatura, l'analisi, la valutazione del rischio e l'individuazione di misure specifiche di gestione del medesimo per almeno un nuovo processo per ciascuna area di competenza, è illustrata nel paragrafo successivo in quanto ad esito della stessa il RPCT ha identificato le misure specifiche da adottare con il presente piano.

Nel corso del 2021, si è prestata particolare attenzione all'attuazione delle misure relative alla formazione del personale, poiché la cultura della legalità e il corretto orientamento etico costituiscono il presupposto per un'efficace realizzazione delle strategie di prevenzione sul lungo periodo. La misura è stata attuata con particolare riferimento ai corsi di formazione generale, anche in modalità e-learning, rivolto ai neo assunti.

All'atto dell'assunzione, il personale è invitato a svolgere una serie di corsi, tra cui:

- il GDPR
- La prevenzione della corruzione ed il whistleblowing nella P.A.
- Obblighi dei lavoratori, codici di comportamento e Piano Nazionale Anticorruzione

All'interno del corso on line per neoassunti è anche presente la lezione della Dott.ssa De Nadai (al tempo della registrazione dirigente dell'Area Legale) sul Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Università degli Studi di Genova.

In materia di Pantouflage, il RPCT ha trasmesso al personale e ai soggetti interessati un documento illustrativo delle disposizioni (normative e di ANAC), corredato da modelli di autocertificazione da far sottoscrivere agli interessati e da clausole che dovranno integrare atti e provvedimenti di rispettiva competenza. Procederà nel corso del 2022 a verifiche a campione sul corretto adempimento di quanto prescritto. (vedi relativo paragrafo del Cap. 9)

In materia di whistleblowing, il RPCT ha implementato la piattaforma e l'Ateneo ha adottato la procedura di gestione della segnalazione e meccanismi di tutela degli autori di segnalazioni di reato o irregolarità. (vedi Cap. 12)

Non è stata invece attuata la misura alternativa alla rotazione, programmata dal RPCT, in quanto la procedura di Audit non riscontrata dal precedente Direttore Generale, dimessosi a decorrere dal 31.12.2020, non risulta più attuale e attuabile a seguito di rotazioni rese necessarie per sopperire alle cessazioni e/o aspettative di unità di personale dirigente dell'Ateneo intervenute nel corso dell'anno, con altresì la necessità di conferire incarichi ad interim necessarie per sopperire a cessazioni e/o aspettative e per presidiare ambiti di attività rimasti privi di dirigente.

In generale, la parziale attuazione delle misure previste nel PTPC è riconducibile a diversi fattori.

La principale criticità riscontrata è stata il verificarsi, in corso d'anno, di avvicendamenti improvvisi e non programmati tra i dirigenti di alcune aree. Tale avvicendamento ha avuto un maggiore impatto in quanto accompagnato dal mutamento della governance di Ateneo intervenuto contemporaneamente per il consiglio di amministrazione, per il rettore a fine 2020 e per la figura del direttore generale, dimissionario a decorrere dal 31/12/2020 e sostituito con decorrenza 06/03/2021. Tale situazione non ha consentito una visione di ampio respiro delle attività da svolgere che sono risultate frammentarie e disomogenee.

Queste difficoltà sono state acuitizzate dal permanere della situazione pandemica dovuta al COVID 19 che non ha sempre consentito un confronto coordinato e produttivo con tutti gli attori delle misure programmate.

Il RPCT con il contributo dell'Ufficio Trasparenza, anticorruzione e privacy ha supportato i dirigenti con incontri periodici per accompagnarli negli adempimenti.

Agli aspetti critici sopra illustrati, si aggiunge il sottodimensionamento dell'Ufficio Trasparenza, anticorruzione e privacy, a supporto del RPCT, che, come evidenziato dal nome stesso, ha tra le proprie competenze anche l'attività di supporto al DPO e alle strutture dell'Ateneo in materia di trattamento dei dati personali, linea di attività di alta complessità.

L'ufficio suddetto a supporto del RPCT ha perso nel corso dell'anno la figura del Capo servizio e dell'unico funzionario, per trasferimento ad altre amministrazioni, rimanendo presidiato da una sola unità di personale al 75% con altro ufficio dell'Area.

## **8 ANALISI DELLE AREE DI RISCHIO: MAPPATURA DEI PROCESSI E MISURE SPECIFICHE**

Come introdotto nel paragrafo precedente, l'obiettivo individuale INDDIR I-b) richiedeva entro il 31.12.2021 la mappatura, l'analisi, la valutazione del rischio e l'individuazione di misure specifiche di gestione del medesimo per almeno un nuovo processo per ciascuna area di competenza.

Medesimo obiettivo è stato previsto per IANUA, CENVIS, CIELI, SIMAV e alle Scuole di Scienze Sociali e Scienze Umanistiche (obiettivo 21)).

L'attività svolta nel corso del 2021, con una partecipazione attiva dei dirigenti coinvolti e dei loro collaboratori, ha permesso la valutazione del rischio per i seguenti processi mappati, suddivisi sulla base dell'area individuata quale *process owner* e la proposta di relative misure di trattamento:

- area conservazione edilizia (COED): procedura di affidamento di interventi extra-canone nell'ambito di contratti di manutenzione stipulati con gli strumenti Consip;
- area didattica (DIDA): reclutamento degli studenti per attività di collaborazione a tempo parziale (100, 150, 200h);
- area internazionalizzazione, ricerca e terza missione (RINT): affidamento di incarichi di didattica integrativa di insegnamenti linguistici nei CdS;
- area legale e generale (LEGE): alienazione di bene immobile;
- area logistica (PROMO): affidamento diretto ex art. 36 comma 2 lett. A (D.L. 76/2020 art. 1 comma 2 lett. a) di forniture e servizi di importo minore di 5000€ - RDA e LIQUIDAZIONE;
- area negoziale (GARE): affidamento diretto ex art. 36 comma 2 lett. A (D.L. 76/2020 art. 1 comma 2 lett. a) di forniture e servizi di importo minore di 5000€;
- area orientamento (APPR): erogazione dei servizi agli studenti con disabilità;
- area personale (PERS): chiamate dirette ex art. 1, comma 9, Legge n. 230/2005 (professori e ricercatori a tempo determinato di tipo B);;
- area risorse e bilancio (RIBI): gestione amministrativo-contabile degli incarichi di lavoro autonomo di durata per collaboratori senza partita IVA presso le Strutture Fondamentali;
- area sviluppo edilizio (SVIL): affidamento diretto ex art. 51, D.L. 77/2021 di lavori, servizi di architettura e ingegneria  $\geq 5.000\text{€}$ ;
- Centro dati, informatica e telematica di Ateneo (CEDIA): conferimento di incarichi di collaborazione;
- IANUA: selezione degli studenti per l'ammissione ai percorsi formativi IANUA;
- CENVIS: affidamento diretto ex art.36 comma 2 lett.A(D.L. 76/2020 comma 2 lett. A e successive modificazioni) di forniture e servizi a valere su fondi Master presso il CenVIS con responsabile amministrativo delegato a svolgere la funzione di RUP fino a 40.000 euro;
- CIELI: affidamento di incarichi di lavoro autonomo per attività di supporto alla ricerca;
- SIMAV: affidamento diretto ex art. 36 comma 2 lett. A (D.L. 76/2020 art. 1 comma 2 lett. a) di forniture e servizi con responsabile amministrativo delegato a svolgere la funzione di RUP fino a 40.000€;
- SCUOLA E DIPARTIMENTI DI SCIENZE SOCIALI e SCUOLA E DIPARTIMENTI DI SCIENZE UMANISTICHE: Affidamento di incarichi di lavoro autonomo per attività di supporto alla ricerca presso i Dipartimenti della Scuola di Scienze Sociali e di Scienze Umanistiche a valere su fondi di ricerca.

La mappatura dei processi effettuata nel 2021 è presentata nell'Allegato I.

La documentazione è stata analizzata dal RPCT considerando la situazione di criticità organizzativa dell'Ateneo e bilanciando il beneficio prospettato dalle proposte di trattamento suggerite con lo sforzo richiesto per la loro attuazione, non sempre in linea con il carico di lavoro delle strutture amministrative chiamate a intervenire.

Il RPCT ha rilevato che alcune proposte potevano tradursi in buone prassi di immediata attuazione per le quali, pur raccomandandone l'applicazione, non ha ritenuto necessaria una formale adozione nel presente PTPCT.

Le attività dei sopra elencati processi per le quali il RPCT ha valutato l'adozione delle misure specifiche di trattazione del rischio proposte, sono quelle che seguono.

Per il processo “**Reclutamento degli studenti per attività di collaborazione a tempo parziale (100, 150, 200h)**” (AREA DIDATTICA) TEMPI DI ATTUAZIONE: 31 Dicembre 2022.

ATTIVITA'	FATTORE ABILITANTE	COMPORAMENTO	PxI	MISURE PROPOSTE
Monitoraggio dell'attività di collaborazione	insufficiente monitoraggio dell'attività di collaborazione e dei requisiti per lo svolgimento della stessa	mancata segnalazione esistenza fattori di esclusione dalla collaborazione  (es. studente che non dichiara di essersi laureato)	2,8	Studio di fattibilità di procedura informatizzata di controllo delle collaborazioni tramite agenda elettronica giornaliera che consenta la mappatura da parte del referente delle attività svolte dallo studente e del raggiungimento del numero max di ore effettuabili.
Calcolo del monte ore effettivamente svolte	criteri di calcolo monte ore (discrezionalità nell'attestazione delle ore svolte per mancanza di rilevazione automatica delle ore stesse)	calcolo ore superiore a quelle effettivamente svolte	2,8	Studio di fattibilità di procedura semplificata di calcolo del monte ore tramite il supporto informatico di monitoraggio dell'attività di collaborazione (agenda elettronica).
Invio al Servizio <i>Trattamento economico del personale</i> della nota dirigenziale e della modulistica richiesta per il pagamento del corrispettivo.	controlli solo formali anche a seguito di possibile accordo corruttivo	richiesta di pagamento di importo-non coerente rispetto alle ore svolte	2,8	Studio di fattibilità di procedura semplificata di rilascio della nota dirigenziale di pagamento del corrispettivo per la collaborazione, con inserimento automatico del monte ore effettuato dallo studente, a seguito di validazione del referente, rapportato al compenso orario.

Per il processo **“Erogazione dei servizi agli studenti con disabilità”** (AREA ORIENTAMENTO, TUTORATO E CAREER SERVICE) TEMPI DI ATTUAZIONE: Tempestivo

ATTIVITA'	FATTORE ABILITANTE	COMPORTAMENTO	Pxl	MISURE PROPOSTE
Attestazione di regolare esecuzione	Mancanza di un sistema di controllo del DEC	mancata segnalazione eventuali criticità accordo con Ente appaltatore	1,68	Invio allo studente di una email con la richiesta di conferma del monte ore svolto. Riscontro del monte ore dichiarato.
Approvazione della fattura RUP	Mancanza di un sistema di controllo del RUP	mancata segnalazione eventuali difformità accordo con Ente appaltatore	1,96	Invio allo studente di una email con la richiesta di conferma del monte ore svolto. Riscontro del monte ore dichiarato.

Per il processo **“Affidamento di incarichi di didattica integrativa di insegnamenti linguistici nei CdS”** (AREA INTERNAZIONALIZZAZIONE, RICERCA E TERZA MISSIONE) TEMPI DI ATTUAZIONE: Tempestivo

ATTIVITA'	FATTORE ABILITANTE	COMPORTAMENTO	Pxl	MISURE PROPOSTE
Individuazione degli insegnamenti vacanti per i quali si ritiene necessario procedere all'individuazione dei docenti secondo quanto disposto dall'art. 23, comma 2, della L. 240/2010	requisiti curriculari e professionali a discrezione della Commissione CLAT	privilegiare requisiti di esperienza nel ruolo specifico anziché requisiti curriculari di formazione in quell'ambito specifico	2,8	Assegnare un peso ponderato (al 50%) rispettivamente ai requisiti curriculari e all'esperienza in ruolo, in modo da non penalizzare eventuali nuovi candidati con cv di elevata qualificazione

Per il processo “**Affidamento diretto ex art. 36 comma 2 lett. A (D.L. 76/2020 art. 1 comma 2 lett. a) di forniture e servizi di importo minore di 5000€**” (AREA NEGOZIALE) TEMPI DI ATTUAZIONE: 31 Dicembre 2022

ATTIVITA'	FATTORE ABILITANTE	COMPORAMENTO	PxI	MISURE PROPOSTE
Selezione degli operatori economici a cui inviare richiesta di preventivo	Eccesso di discrezionalità nella selezione degli operatori economici	individuazione degli operatori economici sulla base di un accordo corruttivo	11,2	Preventiva condivisione (tra dirigente e capi settore) e decisione delle modalità di selezione operatori a cui inviare richiesta di preventivo (misura di controllo); 2) indicazione in determina delle motivazioni della selezione degli operatori economici a cui inviare richiesta di preventivo (misura di trasparenza). Attuazione mediante invio di nota interna del dirigente ai settori che si occupano di affidamenti diretti.
Predisposizione documentazione negoziale per richiesta preventivi	Eccesso di discrezionalità nella predisposizione della documentazione	Indicazione di specifiche tecniche e prestazionali che favoriscono un determinato operatore economico	11,2	Preventiva condivisione (tra dirigente e capi settore) e determinazione sui contenuti della richiesta di preventivo (misura di controllo)  Attuazione mediante invio di nota interna del dirigente ai settori che si occupano di affidamenti diretti.

Per il processo “**Affidamento di incarichi di lavoro autonomo per attività di supporto alla ricerca**” (CIELI): TEMPI DI ATTUAZIONE: dal 1/3/2022

ATTIVITA'	FATTORE ABILITANTE	COMPORAMENTO	Pxl	MISURE PROPOSTE
Reclutamento del profilo professionale richiesto: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definizione dei criteri di valutazione</li> <li>• Valutazione delle candidature</li> </ul>	eccesso discrezionalità	definizione di criteri e punteggi ai titoli atti a favorire un soggetto specifico	5	Tutti i criteri di valutazione e i pesi dei titoli devono essere indicati nell'avviso della procedura con approvazione del Consiglio della Struttura

Per il processo “**Affidamento di incarichi di lavoro autonomo per attività di supporto alla ricerca presso i Dipartimenti della Scuola di Scienze Sociali e di Scienze Umanistiche a valere su fondi di ricerca**” (SSS e SSU): TEMPI DI ATTUAZIONE: 31 dicembre 2022

ATTIVITA'	FATTORE ABILITANTE	COMPORAMENTO	Pxl	MISURE PROPOSTE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valutazione delle candidature</li> <li>• Individuazione del vincitore</li> </ul>	eccesso discrezionalità	Comportamento volto ad agevolare uno o più specifici soggetti.	7,04	predeterminazione regolamentare e eventuale obbligatorietà di specifici criteri di valutazione/ previsione di un numero massimo di conferimenti allo stesso soggetto da parte della stessa struttura/individuazione e regolamentazione di un sistema di controllo "esterno" alla struttura dipartimentale che conferisce l'incarico

Il RPCT ritiene utile valutare la proposta dell'Area Risorse e bilancio (RIBI), che si rappresenta di seguito, e che sarà sottoposta al Direttore Generale in vista del prossimo atto organizzativo, impattando sulle competenze degli uffici preposti:

relativamente al processo “Gestione amministrativo-contabile degli incarichi di lavoro autonomo di durata per collaboratori senza partita IVA presso le Strutture Fondamentali” e in particolare all'attività “Denunce su

piattaforma UNILAV – SARE” (ad oggi in capo Settore compensi per lavoro autonomo, collaborazioni e altri emolumenti) si rilevano le seguenti frequenti criticità:

- non corrispondenza tra i dati pubblicati in trasparenza e/o indicati nella richiesta SARE inviata agli stipendi e/o inseriti nel contratto del collaboratore;
- errata indicazione dei dati sulla richiesta di denuncia;
- invio tardivo della richiesta all'ufficio stipendi con conseguente ritardo nell'adempimento a causa dell'impossibilità di organizzare il carico lavorativo nel rispetto delle molteplici scadenze dell'ufficio. Ciò comporta avvio della prestazione in assenza delle coperture assicurative e delle comunicazioni di legge agli enti preposti ai controlli sul lavoro.

Per correggere tale situazione si propone il trasferimento alle strutture conferenti delle operazioni di inserimento della denuncia Unilav. Questa modifica al processo permetterebbe alle strutture di pianificare l'adempimento in base alle proprie esigenze organizzative e alle loro tempistiche procedurali di stipula dei contratti, evitando la frammentazione tra più strutture/persone e il conseguente rischio di aumento di possibilità di errore. In capo al Servizio Stipendi resterebbero i controlli di congruità e corretta esecuzione della denuncia, in quanto fatti successivamente da soggetti terzi rispetto a chi ha effettuato materialmente l'adempimento. Una volta in possesso della documentazione contrattuale completa e definitiva, l'attività risulterebbe più puntuale ed efficace. A supporto di tale proposta si rappresenta che le strutture sono già abilitate alle denunce Unilav dei rapporti gratuiti.

A seguito della delibera ANAC n. 747 del 10 novembre 2021 “Oggetto: Indicazioni di carattere generale sulla pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 dei dati relativi alle autovetture di servizio delle pubbliche amministrazioni e sull'introduzione di misure specifiche di prevenzione della corruzione” il RPCT, rilevato che l'Ateneo, già dal 2018, pubblica su Amministrazione trasparente, sezione Altri contenuti/dati ulteriori, i dati relativi alle autovetture (CENSIMENTO), ritiene utile effettuare una ricognizione sull'utilizzo e monitoraggio dello stesso da parte delle strutture assegnatarie, riservandosi l'introduzione di eventuali interventi correttivi ritenuti necessari.

## 9 MISURE GENERALI OBBLIGATORIE

### FORMAZIONE DEL PERSONALE

La cultura della legalità e il corretto orientamento etico costituiscono il presupposto per un'efficace realizzazione delle strategie di prevenzione sul lungo periodo. Per tali ragioni il legislatore e ANAC ne riconoscono un ruolo centrale fra le misure generali da adottarsi nei Piani Triennali. In particolare, l'articolo 1, comma 8, della legge n. 190/2012 prescrive che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza predisponga procedure “*appropriate per selezionare e formare, ...omissis..., i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione*”, il successivo comma 9, lett. b) dispone che il Piano Triennale debba prevedere, per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione, meccanismi di formazione.

L'Università degli studi di Genova quale ente pubblico avente la formazione fra le proprie *mission* istituzionali ne riconosce ovviamente l'alto valore strategico e dà mandato al Responsabile della prevenzione della corruzione di avviare, di concerto con il Settore Formazione del Personale, percorsi di formazione rivolti alla comunità accademica dando priorità ai contenuti del Codice di comportamento, sia nazionale (D.P.R. n.

62/2013) che dei dipendenti dell'Università degli Studi di Genova, adottato con D.R. n. 1143 del 27.02.2015 ([https://unige.it/sites/contenuti.unige.it/files/imported/regolamenti/documents/dr\\_1143\\_27-02-2015.pdf](https://unige.it/sites/contenuti.unige.it/files/imported/regolamenti/documents/dr_1143_27-02-2015.pdf)).

Ulteriori percorsi formativi potranno, su decisione dei singoli dirigenti o su invito del RPCT, essere rivolti al personale operante nei processi maggiormente esposti al rischio di corruzione, così come risultante dalla fase di valutazione del rischio. Si rileva a tal proposito l'esigenza di svolgere iniziative di formazione/aggiornamento rivolte ai RUP con cadenza almeno annuale (misure di formazione e sensibilizzazione), segnalata dal dirigente dell'Area negoziale in sede di mappatura del processo di competenza.

Poiché il piano di formazione predisposto nel biennio precedente ha coinvolto un'ampia platea di soggetti con la somministrazione di più corsi obbligatori, si ritiene di mantenere nel presente piano tale impostazione prevedendo la programmazione di ulteriori corsi sulla base di specifiche esigenze e/o modifiche normative.

Rischio	Misura da attuare nel triennio 2022-2024	Tempi di attuazione della misura	Target	Responsabili dell'attuazione della Misura
Carente formazione in tema di etica e integrità, nonché scarsa conoscenza dei principi e delle regole di condotta contenuti nei Codici di comportamento (Nazionale e dell'Ateneo)	Corsi di formazione generale, anche in modalità e-learning, rivolto ai neoassunti	tempestiva	Misura attuata con la partecipazione di almeno il 75% del personale individuato quale destinatario del corso	Responsabile della prevenzione della Corruzione  Dirigente Area Internazionalizzazione, Ricerca e Terza missione

## ROTAZIONE DEL PERSONALE

Come già evidenziato nei precedenti Piani Triennali di questo Ateneo, la rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Nel mese di dicembre 2017 il RPCT ha presentato agli organi di governo la proposta di un **piano di rotazione per il personale dirigenziale, strutturato in quattro sezioni:**

1) Individuazione delle posizioni dirigenziali da sottoporre a rotazione

Sono illustrati i fattori che determinano l'individuazione delle posizioni dirigenziali da sottoporre a rotazione, basati si basano sul valore del rischio corruttivo collegato alle aree di attività di competenza, sulla ricerca del miglioramento delle performance individuali e organizzative e sul rispetto del buon andamento e continuità dell'azione amministrativa.

2) Programmazione della rotazione

Sono illustrati i criteri e i limiti che occorre seguire per la progettazione organizzativa.

Il primo è il criterio temporale, analizzato sotto un duplice aspetto, ovvero l'individuazione del momento in cui applicare la rotazione e la determinazione del numero massimo di anni in cui l'incarico dirigenziale è attribuibile al medesimo soggetto.

Nel secondo criterio sono richiamati i principi di trasparenza e pari opportunità per le procedure di conferimento di incarico dirigenziale, l'obbligo di verifica delle competenze tecnico professionali e organizzative possedute rispetto alla posizione per cui si concorre e la valorizzazione dei risultati delle performance dell'ultimo triennio. È altresì stabilito che per le posizioni dirigenziali a più elevato rischio corruttivo l'incarico vada attribuito a soggetto diverso dall'attuale titolare, fatte salve motivate determinazioni in senso diverso assunte dal direttore generale. In questa ultima ipotesi l'amministrazione deve adottare delle misure alternative alla rotazione.

Il terzo criterio stabilisce che la rotazione deve essere sostenuta da un programma di formazione che consenta al personale dirigenziale l'acquisizione di competenze trasversali e l'arricchimento del profilo professionale, da realizzarsi, ad esempio, con stage presso altre p.a. È inoltre prevista la possibilità per il dirigente a cui è attribuito un incarico dirigenziale in un'area diversa rispetto a quella di provenienza di richiedere un periodo di affiancamento, per la durata massima di sei mesi, al precedente titolare dell'incarico. In ultimo è prescritto che la rotazione debba necessariamente avvenire sulla base di una programmazione pluriennale.

### 3) Adozione di misure alternative alla rotazione

Come evidenziato in precedenza la stessa ANAC riconosce alle pubbliche amministrazioni la facoltà di subordinare l'applicazione della rotazione di fronte ad imperative esigenze di buon andamento e continuità dell'azione amministrativa. Tale deroga è temperata dall'obbligo di assumere misure alternative alla rotazione, anch'esse idonee a diminuire il rischio corruttivo.

### 4) Rotazione per il triennio 2018-2020

Sono state elencate le posizioni dirigenziali in scadenza, possibili oggetto di rotazione.

A tal riguardo occorre invero segnalare che in considerazione delle attese modifiche all'assetto organizzativo che avrebbero potuto impattare anche sulla valutazione del rischio, per l'anno 2018 gli incarichi dirigenziali in essere sono stati confermati per la durata di un anno.

All'approssimarsi della scadenza dei suddetti incarichi dirigenziali, in data 16.11.2018, il Direttore Generale ha indetto una *call* per il relativo conferimento per il triennio 2019-2021, decretato poi con il D.D.G. n. 6255 del 18.12.2018. Tramite detta procedura è stato possibile realizzare la rotazione di cinque dirigenti su undici, e precisamente quelli preposti alle Aree:

1. Negoziale
2. Personale
3. Didattica e internazionalizzazione
4. Apprendimento permanente e orientamento
5. Ricerca.

Per le Aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, individuate nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020, che hanno mantenuto a capo il precedente dirigente, il Direttore Generale, di concerto con il RPCT, ha ritenuto opportuno l'adozione di una misura alternativa di Audit sulle attività svolte dai dirigenti interessati.

L'attuazione dell'attività di audit presuppone la definizione di un programma che chiarisca obiettivi, criteri, campo di applicazione e tempistiche di svolgimento, nonché la definizione di ruoli, diritti e doveri dei soggetti coinvolti.

Tale fase istruttoria è stata svolta dal RPCT e sottoposta a fine 2019 all'approvazione del Direttore Generale, che dimissionario con effetto 31.12.2020 non ha riscontrato la suddetta procedura.

A seguito dell'insediamento del nuovo Direttore Generale, con incarico triennale a decorrere dal 6 marzo 2021 e delle intervenute rotazioni di unità di personale dirigenziale dell'Ateneo, con altresì la necessità di conferire incarichi ad interim necessarie per sopperire a cessazioni e/o aspettative e per presidiare ambiti di attività rimasti privi di dirigente, non è stata attuata la misura alternativa alla rotazione programmata dal RPCT. La stessa non risulta più attuale e attuabile.

Il RPCT valuterà adeguate misure in merito a seguito dell'adozione del prossimo atto di organizzazione amministrativa e tecnica di Ateneo.

---

## CONFLITTO DI INTERESSI

La definizione di conflitto di interessi, che qui interessa, configura quella particolare situazione in cui la cura dell'interesse pubblico cui è preposto il funzionario potrebbe essere deviata per il soddisfacimento di interessi contrapposti di cui il funzionario sia titolare direttamente o indirettamente. Il conflitto inteso nella prevenzione della corruzione non deve pertanto essere necessariamente seguito da una condotta impropria, ma è sufficiente che lo stesso, anche solo in astratto, possa incidere sull'imparzialità dell'agire amministrativo. Inoltre, per valutarne correttamente la sussistenza, occorre considerare anche quelle ipotesi in cui l'attività amministrativa possa essere pregiudicata in modo sistematico e permanente da interessi personali o professionali in relazione alle posizioni ricoperte e alle funzioni attribuite (c.d. conflitto strutturale).

### **ASTENSIONE DEL DIPENDENTE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI**

La rilevanza della gestione del conflitto di interessi in tema di prevenzione della corruzione è resa evidente dall'introduzione, ad opera della stessa legge n. 190/2012, dell'obbligo di astensione nella legge sul procedimento amministrativo n. 241/1990. L'attuale articolo 6 bis prescrive infatti che *“Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”*, elevando quindi l'obbligo di astensione a principio generale di diritto amministrativo che non ammette deroghe e eccezioni.

Sempre nell'ottica di gestione del conflitto di interessi è intervenuto il Codice di comportamento dei pubblici dipendenti, il quale all'articolo 6 ha introdotto l'obbligo per il pubblico dipendente di comunicare al dirigente, all'atto di assegnazione dell'ufficio, i rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati in qualunque modo retribuiti. Inoltre, il successivo articolo 7 contiene una tipizzazione delle relazioni personali e professionali sintomatiche del possibile conflitto e una previsione generale di chiusura riguardante le “gravi ragioni di convenienza”, in sintonia con quanto disposto dall'articolo 51 c.p.c. Nel dettaglio l'articolo 7 dispone che *“il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o*

stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza". L'articolo 14, sempre del Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti, specifica poi un obbligo di astensione per il dipendente nella conclusione di accordi con imprese con le quali lo stesso abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente.

Alle previsioni nazionali sul conflitto di interessi devono essere correlate le disposizioni regolamentari adottate in tema dall'Università di Genova nel proprio [Codice di comportamento](#) (in particolare artt. 6 - Comunicazione attività lavorative precedenti all'assunzione - e 7 - Conflitto di interessi e obbligo di astensione).

Ricordando che le violazioni alle disposizioni dei Codici di Comportamento sopra illustrate sono fonte di responsabilità disciplinare, l'Ateneo intende disciplinare in maniera più chiara e trasparente le modalità di raccolta delle comunicazioni previste dai Codici di condotta.

Si ritiene di mantenere le misure di prevenzione previste dai precedenti piani:

<b>Rischio</b>	<b>Misura da attuare nel triennio 2022-2024</b>	<b>Tempi di attuazione della misura</b>	<b>Target</b>	<b>Responsabili dell'attuazione della Misura</b>
Illegittimità atti delle commissioni per irregolare formazione	Acquisizione dichiarazione dei commissari nominati sull'assenza di conflitto di interessi	Tempestiva	Misura attuata con l'acquisizione delle dichiarazioni per ciascun commissario nominato	Dirigenti responsabili della nomina delle commissioni
Illegittimità atti delle commissioni per irregolare formazione	Verifica sulla veridicità delle dichiarazioni acquisite, anche tramite estrazioni a campione	Annuale	Controllo a campione di almeno il 5% delle nomine dell'anno per ciascun ufficio/struttura interessato/a.	Ufficio/struttura interessato/a

## GLI INCARICHI EXTRA-ISTITUZIONALI

L'art. 53 del d.lgs. 165/2001 disciplina lo svolgimento di incarichi e prestazioni non compresi nei doveri d'ufficio da parte dei dipendenti delle pubbliche.

In via generale i dipendenti pubblici con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono, salvo le previsioni puntualmente previste al suindicato articolo 53, intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o svolgere attività che presentano i caratteri dell'abitualità e professionalità o esercitare attività imprenditoriali, secondo quanto stabilito agli articoli 60 e seguenti del D.P.R. 10 n. 3/1957, a cui lo stesso D.lgs. n.165/2001 rinvia.

La deroga a tale divieto si realizza tramite la previsione, sempre all'articolo 53 del D.lgs. n.165/2001: di un regime di autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza, sulla base di criteri oggettivi e predeterminati che tengano conto della specifica professionalità e del principio di buon andamento della pubblica amministrazione; di una parziale differenziazione delle incompatibilità basata sul regime orario prescelto dal pubblico dipendente; nonché sull'individuazione a livello normativo di alcune attività extra istituzionali non incompatibili con lo *status* di pubblico dipendente.

La legge n. 190/2012 è intervenuta a modificare l'articolo 53 in ragione della connessione con il sistema di prevenzione della corruzione e ha aggiunto ai criteri per il rilascio dell'autorizzazione quello volto a escludere espressamente situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite (art. 53, commi 5 e 7).

Sul tema delle incompatibilità l'Ateneo ha realizzato un sistema di autorizzazioni, sia per personale docente che tecnico amministrativo, e un sistema di controllo sull'effettivo rispetto della normativa in materia, oltre ad aver adottato un Regolamento in materia di autorizzazioni allo svolgimento di incarichi da parte di professori e ricercatori a tempo pieno ([https://unige.it/sites/contenuti.unige.it/files/documents/Regolamento\\_autorizzazioni\\_incarichi\\_docenti.pdf](https://unige.it/sites/contenuti.unige.it/files/documents/Regolamento_autorizzazioni_incarichi_docenti.pdf)).

Dall'attività di indagine presso i dipendenti dell'Ateneo, sia docenti che tecnici amministrativi, dei divieti normativi in materia, si è rilevata una sufficiente conoscenza in materia. Si ritiene quindi sufficiente la diffusione di linee guida sull'argomento, redatte in collaborazione con l'Area personale.

#### LA PREVENZIONE DEL FENOMENO DELLA CORRUZIONE NELLA FORMAZIONE DI COMMISSIONI E NELLE ASSEGNAZIONI AGLI UFFICI: L'ART. 35-BIS DEL D.LGS. 165 DEL 2001

Nell'ambito di misure preventive che anticipano la tutela al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e a esercitare il potere nelle amministrazioni, il legislatore ha previsto divieti a svolgere determinate attività avendo riguardo a condizioni soggettive degli interessati.

Tra esse, in particolare, l'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dalla l. 190/2012, stabilisce preclusioni a operare in settori esposti a elevato rischio corruttivo a coloro la cui affidabilità sia stata incisa da una sentenza di condanna, anche non definitiva, per reati di cui al capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione).

Si riporta la misura programmata nel precedente PTPCT 2021-2023, che si intende riconfermata con le modifiche/integrazioni apportate in questa sede.

Rischio	Misura da attuare nel triennio 2022-2024	Tempi di attuazione della misura	Target	Responsabili dell'attuazione della Misura
Illegittimità atti delle commissioni per irregolare formazione	Acquisizione dichiarazione dei commissari nominati sull'assenza di condanne penali	Tempestiva	Misura attuata con l'acquisizione delle dichiarazioni per ciascun commissario nominato	Dirigenti responsabili della nomina delle commissioni
Illegittimità atti delle commissioni per irregolare formazione	Verifica sulla veridicità delle dichiarazioni acquisite, anche tramite estrazioni a campione	Annuale	Controllo a campione di almeno il 5% delle nomine dell'anno per ciascun ufficio/struttura interessato/a.	Ufficio/struttura interessato/a

#### DIVIETI POST-EMPLOYMENT (PANTOUFLAGE)

Il vigente art. 53 del d.lgs. n. 165/2001 dispone il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari di provvedimenti della stessa amministrazione adottati in virtù dei suddetti poteri. La norma prevede, inoltre, in caso di violazione del divieto, specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetto nei confronti sia dell'atto sia dei soggetti. I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni e hanno l'obbligo di restituire compensi eventualmente percepiti.

La disposizione è volta a scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che facendo leva sulla propria posizione all'interno dell'amministrazione potrebbe precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro. Allo stesso tempo, il divieto è volto a ridurre il rischio che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali, prospettando al dipendente di un'amministrazione opportunità di assunzione o incarichi una volta cessato dal servizio, qualunque sia la causa della cessazione (ivi compreso il collocamento in quiescenza per raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione).

Nel PNA 2019 ANAC ha fornito alcune indicazioni applicative sull'istituto, rispondendo in tal modo ad alcuni dubbi interpretativi che erano emersi sin dall'introduzione del divieto, in relazione all'**ambito di applicazione, al contenuto dell'esercizio di poteri autoritativi e negoziali e alle sanzioni**.

Per garantire l'attuazione delle disposizioni sul *pantouflage* l'Ateneo ha previsto nei propri PTPC che "l'Area Personale all'atto di conferimento dell'incarico dirigenziale dal quale deriva tale potere autoritativo o negoziale, avrà cura di acquisire dal dirigente la dichiarazione relativa alla conoscenza del divieto imposto dalla normativa. Si propone

inoltre di acquisire la medesima dichiarazione dai dipendenti che, in virtù dell'attività svolta, partecipano alla formazione dei provvedimenti sopra indicati. Come indicato dal PNA 2018, l'RCPT propone, quale misura volta a implementare l'istituto, l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*.”.

In attuazione del PTPCT 2021-2023 il RPCT e mantenendo le prescrizioni dei precedenti PTPCT il RPCT ha trasmesso al personale e ai soggetti interessati un documento illustrativo delle disposizioni (normative e di ANAC) sul *pantouflage*, corredato da modelli di autocertificazione da far sottoscrivere agli interessati e da clausole che dovranno integrare atti e provvedimenti di rispettiva competenza. La suddetta documentazione e modulistica è stata pubblicata alla pagina dedicata del sito di Ateneo.

Per il triennio 2022-2024 il RPCT propone di mantenere le prescrizioni dei precedenti PTPCT, riepilogate nel suddetto documento illustrativo e di effettuare verifiche a campione sul corretto adempimento di quanto prescritto.

<b>Rischio</b>	<b>Misura da attuare nel triennio 2022-2024</b>	<b>Tempi di attuazione della misura</b>	<b>Target</b>	<b>Responsabili dell'attuazione della Misura</b>
Sviamento dei poteri autoritativi o negoziali finalizzato alla creazione di un vantaggio personale su future situazioni lavorative esterne all'Ateneo. Condizionamenti o pressioni sul dipendente provenienti dai soggetti privati con promesse di future opportunità lavorative	Acquisizione di una dichiarazione da parte dei dirigenti e del personale che comunque svolge poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Ateneo sull'effettiva conoscenza del divieto imposto dalla normativa	Tempestiva (al momento dell'assunzione o della nomina)	Misura attuata con l'acquisizione delle dichiarazioni per ciascun dipendente	Dirigente Area Personale
Sviamento dei poteri autoritativi o negoziali finalizzato alla creazione di un vantaggio personale su future situazioni lavorative esterne all'Ateneo. Condizionamenti o pressioni sul dipendente provenienti dai soggetti privati con promesse di future opportunità lavorative	Acquisizione di una dichiarazione da parte dei dirigenti e dei dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno svolto poteri autoritativi o negoziali sull'impegno al rispetto del divieto di <i>pantouflage</i> .	Tempestiva (al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico)	Misura attuata con l'acquisizione delle dichiarazioni per ciascun dipendente interessato	Dirigente Area Personale
Sviamento dei poteri autoritativi o negoziali finalizzato alla creazione di un vantaggio personale su future situazioni lavorative esterne all'Ateneo. Condizionamenti o pressioni sul dipendente provenienti dai soggetti privati con promesse di future opportunità lavorative	Verifiche a campione sull'acquisizione delle dichiarazioni	31.12.2022	Misura attuata con almeno n. 2 verifiche annuali	Responsabile della prevenzione della Corruzione

## ATTIVITÀ DI CONTROLLO

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza effettua l'attività di controllo, con particolare riferimento:

- all'osservanza dei termini previsti dalla legge o da disposizioni regolamentari specifiche per la conclusione dei procedimenti amministrativi (art. 1, comma 9, lett. d) della legge n. 190/2012);
- ai rapporti tra l'Ateneo e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati ai procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela, coniugio o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e il Rettore, il Direttore Generale, i membri del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico, i Presidi di Scuola, i Direttori di Dipartimento e i Dirigenti delle aree della Direzione generale ( art.1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012);
- all'adempimento degli obblighi di trasparenza e al rispetto del principio di imparzialità art.1, comma 9, lett. f) della legge n. 190/2012).

### OSSERVANZA DEI TERMINI PREVISTI PER LA CONCLUSIONE DEI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI, ADEMPIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

Il mancato rispetto dei termini procedurali è considerato un "evento-sentinella" di un possibile malfunzionamento dell'azione amministrativa. I dirigenti devono pertanto comunicare al Responsabile della prevenzione incaricato, entro il 30 giugno di ogni anno, i procedimenti amministrativi conclusi dopo i termini previsti dalla legge o da disposizioni regolamentari. I responsabili del procedimento segnalato, su richiesta del Responsabile della prevenzione e nel termine perentorio di 30 giorni, comunicano per iscritto le ragioni che hanno determinato la conclusione oltre le scadenze temporali imposte.

Il Responsabile della prevenzione trasmette immediatamente alle competenti autorità le segnalazioni in cui ritiene sussistano profili di responsabilità penale e/o amministrativo contabile.

<b>Rischio</b>	<b>Misura da attuare nel triennio 2022-2024</b>	<b>Tempi di attuazione della misura</b>	<b>Target</b>	<b>Responsabili dell'attuazione della Misura</b>
Inosservanza dei termini procedurali imposti da leggi e da regolamenti per eccessivo uso della discrezionalità amministrativa.	Comunicazione da parte dei dirigenti delle aree della direzione generale e dei capi servizio Scuola degli eventuali procedimenti conclusi dopo i termini previsti dalla legge o da regolamenti. In caso di assenza di procedimenti conclusi dopo i termini i soggetti di cui sopra devono trasmettere una dichiarazione attestante il rispetto dei termini procedurali nel corso dell'anno solare di riferimento per tutti i procedimenti di competenza	30.06.2022 (anno solare di riferimento 2021)	Misura attuata con trasmissione delle dichiarazioni da parte di tutti i soggetti responsabili	Responsabile della prevenzione della Corruzione  Dirigenti  Capi Servizio Scuola

## MONITORAGGIO DEI RAPPORTI TRA L'ATENEO E I SOGGETTI CHE CON LO STESSO STIPULANO CONTRATTI O CHE SONO INTERESSATI AI PROCEDIMENTI DI AUTORIZZAZIONE, CONCESSIONE O EROGAZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI

Al fine di procedere al monitoraggio dei rapporti indicati, anche verificando eventuali relazioni di parentela, coniugio o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e il Rettore, il Direttore Generale, i membri del Consiglio di Amministrazione e del Senato Accademico, i Presidi di Scuola, i Direttori di Dipartimento e i Dirigenti delle aree della Direzione Generale, è introdotto l'obbligo di presentazione, da parte dei soggetti destinatari dei procedimenti, di un'apposita dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000, nella quale deve essere indicata l'eventuale relazione di parentela, coniugio o affinità sussistente tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e il personale elencato. In caso di omessa presentazione della dichiarazione di cui al punto precedente, il provvedimento comunque adottato può determinare la responsabilità disciplinare del dirigente che l'ha disposto.

Si ritiene di mantenere, come indicato in tabella, la misura del precedente piano.

Rischio	Misura da attuare nel triennio 2021-2023	Tempi di attuazione della misura	Target	Responsabili dell'attuazione della Misura
Sviamento del potere per agevolare soggetti legati da rapporti di parentela, coniugio e affinità con alcuni rappresentanti dell'Ateneo	Verifiche a campione sui provvedimenti individuati dal legislatore e contratti per accertare eventuali conflitti di interessi	31.12.2022 (anno solare di riferimento 2021)	Misura attuata con trasmissione delle dichiarazioni da parte di tutti i soggetti responsabili dei provvedimenti campionati	Responsabile della prevenzione della Corruzione

## 10 MONITORAGGIO E RIESAME

Il monitoraggio, la cui responsabilità è in capo al RPCT, rappresenta un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, che si può distinguere due sotto-fasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio
- il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio

I risultati di tale attività consentono di effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio".

Stante l'elevato livello di complessità dell'Ateneo, si adotta un **sistema di monitoraggio su più livelli**, in cui il primo è in capo alla struttura organizzativa chiamata ad adottare le misure e il secondo livello in capo al RPCT.

Il **monitoraggio di primo livello** è attuato annualmente in autovalutazione da parte dei **responsabili** (tenuti a attuare le misure stesse oggetto del monitoraggio) **delle unità organizzative** delle aree in cui il rischio di corruzione è più basso. Detti responsabili sono tenuti a fornire al RPCT evidenze concrete

dell'effettiva adozione della misura. Il RPCT verifica la veridicità delle informazioni rese attraverso il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure all'interno del Piano e attraverso la richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.

**Nelle aree a più alto rischio, tale monitoraggio di primo livello è integrato dall'azione di monitoraggio svolta dal RPCT**, coadiuvato da una struttura di supporto e/o dagli altri organi con funzioni di controllo interno, che verifica, su base semestrale, l'osservanza delle misure di prevenzione del rischio previste nel PTPCT da parte delle unità organizzative.

In via ordinaria, il monitoraggio di secondo livello sarà realizzato sulla totalità delle misure di prevenzione programmate all'interno del PTPCT e sarà effettuato attraverso campionamento delle misure da sottoporre a verifica. Delle risultanze del monitoraggio si darà conto all'interno del PTPCT, nonché della Relazione annuale del RPCT.

Grazie alla collaborazione prestata da dai dirigenti delle rispettive aree, la maggioranza delle misure adottate nel PTPCT 2021-2023 sono state attuate nei termini. Le eventuali criticità che non ne hanno resa possibile l'attuazione sono state rappresentate nelle rispettive sezioni del presente piano.

Anche per il triennio a venire, si ritiene utile prevedere incontri nel corso dell'anno tra il RPCT (e la struttura di supporto) e i responsabili dell'attuazione delle misure.

Tale attività di monitoraggio consente l'adozione di misure integrative o interventi correttivi nel caso di criticità che rendano inadeguata la misura stessa, nell'ottica di un processo ciclico di miglioramento continuo.

Le verifiche programmate non esauriscono l'attività di monitoraggio del RPCT poiché alle attività pianificate si aggiungono quelle non pianificate che dovranno essere attuate a seguito di segnalazioni che pervengono al RPCT in corso d'anno tramite il canale del *whistleblowing* o con altre modalità.

## 11 TRASPARENZA

La trasparenza, come ribadito dal PNA 2019, assume rilievo come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Questa sezione del piano è l'atto organizzativo fondamentale che disciplina i flussi informativi necessari per garantire l'individuazione, l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati come prescritto dalla normativa vigente.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria e l'individuazione dei responsabili dell'elaborazione/trasmissione e pubblicazione degli stessi sono rappresentati nella tabella "Obblighi di pubblicazione e responsabili" (allegata in fondo al presente documento – Allegato 2). Le responsabilità sono indicate con riferimento all'area responsabile delle informazioni in luogo del nominativo del soggetto responsabile, che risulta individuabile all'interno dell'organigramma pubblicato sul portale di Ateneo. La tabella, aggiornata a fine 2019, a seguito della revisione dell'assetto organizzativo dell'Ateneo, disposta con DDG n 4664 del 24.10.2019, in vigore dal 1.1.2020 è stata nuovamente modificata a seguito della più recente revisione disposta con DDG 5358 del 24.12.2020, in vigore dal 1.1.2021.

A partire dal 2017 i documenti relativi agli adempimenti della trasparenza sono gestiti attraverso la piattaforma di gestione documentale Alfresco, integrata dal 2019 con Drupal, una piattaforma software di

Content Management System (CMS) per la gestione di pagine più complesse della sezione Amministrazione trasparente.

I referenti di ogni Area dirigenziale sono stati abilitati al caricamento dei documenti di competenza sulla suddetta piattaforma, previa apposita formazione all'utilizzo.

Dal 2020 è stata perfezionata la procedura interna per la pubblicazione nella sezione "Consulenti e collaboratori" che consente ora la ricerca per nome del collaboratore, per struttura affidataria o per anno di affidamento incarico.

Dal 2021 è stato implementato un sistema di OTRS per le correzioni e modifiche in aggiornamento delle pubblicazioni dei contratti di tale sezione.

La sezione "Bandi di gara e contratti" è altresì alimentata automaticamente attraverso una procedura interna di caricamento della documentazione per procedura di acquisto.

La sezione "Bandi di concorso" è alimentata tramite il collegamento a una piattaforma interna di caricamento della documentazione per procedura di reclutamento.

La pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente è stata monitorata costantemente dall'Ufficio Trasparenza, anticorruzione e privacy. Dall'anno 2019 si è inserito, quale ulteriore sistema di monitoraggio, l'adempimento, richiesto ad ogni dirigente, di certificare via mail al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza lo stato di attuazione della pubblicazione, che si è rivelato molto efficace con una maggior presa di consapevolezza da parte dei responsabili della pubblicazione.

L'Ateneo dispone, inoltre, di un sistema interno di monitoraggio degli accessi alle pagine della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

Pur considerando la complessità e dinamicità dell'organizzazione dell'ente, il livello di esecuzione degli obblighi di trasparenza risulta nel complesso soddisfacente e la pubblicazione dei dati in progressivo adeguamento alla normativa.

L'attività di controllo svolta dall'OIV, ai sensi dell'art 14, co 4 lett. g) del d.lgs. 150/2009 e delle delibere Anac n. 1310/2016 e n. 294/2021, per la verifica dello stato di pubblicazione al 31 maggio 2021, si è conclusa con l'attestazione, in data 18 giugno 2021, che l'Ateneo ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"

Si rileva tuttavia il permanere delle difficoltà di natura tecnica che rendono gravoso e impreciso l'adempimento: l'Ateneo non ha in dotazione adeguati software gestionali a supporto delle attività per la trasparenza che consentano un automatismo per la pubblicazione di dati già caricati sui sistemi operativi in uso. Questa situazione comporta la duplicazione di attività alla quale si aggiunge il lavoro manuale di elaborazione dei documenti necessario per il rispetto del Regolamento in materia di protezione dei dati personali. Risulta difficoltoso il rispetto di alcuni criteri di qualità delle informazioni da pubblicare, indicati dal legislatore all'art. 6 del d.lgs. 33/2013: integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità. Proprio con riguardo all'apertura del formato prescritta per la pubblicazione, esiste la criticità dovuta alla natura di alcuni documenti da pubblicarsi, che essendo nativamente compilati in cartaceo o manualmente e successivamente scansionati non consentono tecnicamente la loro trasformazione in formato aperto.

Permane altresì l'ulteriore criticità dovuta alla carenza di personale dedicato a questi adempimenti.

## **Trasparenza e disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)**

L'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1».

Inoltre, l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

### **Accesso civico**

Il d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, in vigore dal 23 giugno 2016, ha introdotto numerose e importanti modifiche al d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33: l'ambito oggettivo di applicazione del diritto di accesso è stato infatti ampliato. Il diritto di accesso civico è esercitabile, come prima, da chiunque e senza alcun obbligo di motivazione dell'istanza a prescindere dalla dimostrazione di uno specifico interesse ed è esteso ai dati e documenti detenuti dall'amministrazione, anche non rientranti fra quelli oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale, nel rispetto di alcuni limiti tassativamente indicati dalla legge e comunque nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti inerenti a privacy, difesa, sicurezza, proprietà intellettuale, ecc., ai sensi dell'articolo 5 bis (Esclusioni e limiti all'accesso civico) del D. Lgs. 33/2013.

Le due tipologie di accesso civico sono identificabili in:

- "semplice", art. 5, c. 1 d.lgs. n. 33/2013, per ottenere la pubblicazione sul sito di documenti, informazioni o dati che l'Ateneo abbia omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo;
- "generalizzato" art. 5, c. 2 d.lgs. n. 33/2013, per ottenere copia di documenti, informazioni o dati ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

In data 29 novembre 2021 con D.R. n. 5675 è stato emanato il Regolamento in materia di procedimento amministrativo, diritto di accesso ai documenti amministrativi e diritto di accesso civico semplice e generalizzato, che disciplina, tra l'altro, le diverse modalità di esercizio del diritto di accesso. È stata aggiornata di conseguenza la relativa pagina nella sezione Amministrazione trasparente del sito di Ateneo nella quale è stata altresì pubblicata la modulistica.

Nel 2021 sono pervenute all'Ateneo undici richieste di accesso civico generalizzato, tutte registrate e riscontrate.

La Legge n. 190/2012 ha segnato un punto fondamentale nella repressione del fenomeno corruttivo nelle pubbliche amministrazioni, spostando il baricentro della lotta alla corruzione dalla repressione alla prevenzione. Centrale, a tal proposito, è stata l'introduzione dell'art. 54-bis nel D. Lgs. n. 165/2001 rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*", con il quale sono state previste specifiche forme di garanzia per il dipendente che decide di informare l'amministrazione di appartenenza su condotte illegali o irregolari.

In questo quadro, l'Università degli Studi di Genova, conformemente al proprio PTPC 2013-2015, nel 2014 ha adottato e implementato la procedura di gestione delle segnalazioni e i relativi meccanismi di tutela.

Successivamente alla procedura sopra richiamata sono state emanate da ANAC le Linee Guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, di cui alla Determinazione n. 6 del 2015, e il già citato art. 54-bis nel D. Lgs. n. 165/2001 è stato novellato per opera della L. n. 179/2017, che ha introdotto significative innovazioni, quali l'ampliamento dell'ambito soggettivo, con l'inclusione dei lavoratori e dei collaboratori delle imprese che realizzano beni, servizi o lavori in favore della PA.

Le necessità di carattere tecnico e normativo hanno pertanto imposto l'adozione di una nuova procedura, emanata con D.R. n. 915 del 08.03.2021.

Con essa è stato formalmente adottato il progetto WhistleblowingPA. Il progetto è realizzato da Whistleblowing Solutions e Transparency International Italia, i quali mettono a disposizione delle pubbliche amministrazioni un software gratuito per la presentazione delle segnalazioni con modalità che garantiscono la riservatezza e l'anonimato, nel rispetto delle previsioni di legge e la possibilità di dialogare da parte del RPCT con i segnalanti stessi. Tale modalità di presentazione, accessibile all'URL <https://unige.whistleblowing.it/>, si affianca a quella tradizionale mediante posta ordinaria, mentre si è ritenuto di eliminare la casella di posta elettronica [whistleblowing@unige.it](mailto:whistleblowing@unige.it), stante l'opportunità di elevare gli standard di sicurezza. L'accesso alla piattaforma è riservato al solo RPCT e all'ufficio di supporto (ufficio trasparenza, anticorruzione e privacy).

La nuova procedura ha altresì consentito di precisare meglio l'ambito soggettivo di applicazione della medesima all'interno della "comunità accademica", ricomprendendo: professori e ricercatori, docenti a contratto, personale tecnico amministrativo, coloro che ricoprono cariche presso gli organi istituzionali, coloro che a qualsiasi titolo collaborano o prestano consulenza all'Ateneo, studenti tutor e studenti che svolgono attività di collaborazione a tempo parziale.