

Allegato 2.3.1 Analisi del contesto di riferimento e processo seguito per la elaborazione della sezione del PIAO *Rischi corruttivi e trasparenza*

1. Analisi del Contesto esterno e internazionale¹

La pandemia da Covid-19, che ha caratterizzato, nella sua fase più spiccatamente emergenziale, lo scenario europeo e mondiale a partire dal marzo 2020, ha ‘occupato’ e focalizzato le attenzioni degli Stati e dell’umanità intera anche nell’anno 2021.

A cavallo del biennio, l’avvio della campagna vaccinale negli Stati dell’UE e negli Stati più ricchi del pianeta ed il conseguente contenimento dell’espansione dell’epidemia hanno consentito il riavvio – seppure con discontinuità - della vita economica e sociale e **spinto verso la programmazione di interventi di investimento e di sostegno alla ripresa**. La Commissione Europea ha varato il Piano per la Ripresa dell’Europa – Next Generation EU (NGEU), che, insieme al bilancio a lungo termine dell’EU, costituiscono ‘*un pacchetto di stimolo senza precedenti*’ ovvero **un investimento di complessivi 2000 MLD/€** finalizzato alla riparazione delle conseguenze della fase emergenziale ed alla ‘ricostruzione’ di un’Unione Europea ‘*più verde, più digitale e più resiliente*’. Il pacchetto di misure prevede – tra l’altro - **un ampio coinvolgimento del mondo della ricerca e dell’innovazione**, attraverso il potenziamento del programma *Horizon*, interventi di riequilibrio nell’ambito dell’innovazione digitale e della transizione ecologica e l’attuazione di piani di modernizzazione e potenziamento della sanità.

Sin dalle fasi preparatorie del NGEU, come già riferito nella precedente edizione del Piano, l’UE ha avvertito il **rischio che l’immissione massiccia di risorse finanziarie finalizzate alla ripresa postpandemica possa generare/incrementare fenomeni di corruzione e conflitti di interesse**, richiedendo agli Stati, in sede di regolazione, l’adozione di apposite misure nazionali volte a prevenirli in maniera efficace².

L’attuazione del NGEU nel nostro Paese sta mobilitando, attraverso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR o Next Generation Italia), ingentissime risorse, umane, materiali e finanziarie e, tra gli atti ad essa propedeutici, si annoverano il c.d. decreto ‘semplificazioni’ bis (D.L. 77/2021), con il quale sono state dettate disposizioni di accelerazione e semplificazione in materia di appalti pubblici³ e il d.l. 80/2021 (intitolato *Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza -PNRR e per l’efficienza della giustizia*), che contiene, parimenti, norme acceleratorie/derogatorie/semplificatorie in materia di reclutamento del personale nelle pp.aa.

¹ Come noto, l’analisi del contesto è la prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio corruttivo, “*attraverso la quale ottenere le informazioni necessarie a comprendere come esso rischio possa verificarsi all’interno dell’Amministrazione, per via delle specificità dell’ambiente in cui essa opera - in termini di strutture territoriali e di dinamiche sociali, economiche e culturali -o delle caratteristiche organizzative interne. L’analisi del **contesto esterno** ha come obiettivo quello di evidenziare come le peculiarità dell’ambiente nel quale l’Amministrazione opera - con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio - possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento dell’ente, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni (...)*”. Si veda, per maggiori dettagli, il [PTPCT 2020-2022](#), pg. 6 e ss..

L’analisi del contesto è stata effettuata dall’Ufficio Performance e Anticorruzione quale primo *step* nell’istruttoria per l’aggiornamento della pianificazione di Ateneo per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2022/2024, dunque nel mese di novembre 2021.

² Cfr. Regolamento 241/2021, in part. 39^a ‘considerando’ e art. 22.

³ Le misure di maggior peso, e che hanno suscitato interesse oltre che qualche perplessità, riguardano la reintroduzione del cd. appalto integrato e la rimozione di molti limiti al subappalto.

titolari di interventi previsti nel PNRR. Parallelamente, sono dettate nuove misure organizzative (al momento della redazione di questo paragrafo, in via di definizione e precisazione⁴) che tendono all'adozione, da parte delle pp.aa., comprese le Università, di forme di pianificazione integrata, su base annuale/pluriennale, che includano *'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 ed in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione'*⁵, oltre che l'individuazione puntuale delle procedure da semplificare e reingegnerizzare.

Le conseguenze economiche dell'emergenza pandemica, come causa di impoverimento ed occasione di ulteriore drenaggio di risorse pubbliche destinate alla ripresa, **sono oggetto di grande interesse e preoccupazione in un territorio, come quello in cui è radicato il nostro Ateneo, a forte presenza di criminalità organizzata**: in una recente occasione congressuale organizzata dall'Ateneo⁶, la P.G. della Repubblica presso il Tribunale di Napoli ha fortemente messo in guardia verso il **rischio che le organizzazioni criminali, ormai fattesi imprenditrici ed in costante penetrazione anche nel tessuto professionale, possano cogliere l'occasione del PNRR per ulteriormente rafforzarsi** – così come nell'epoca post terremoto del 1980 – dopo aver profittato della fragilità economica indotta dall'emergenza pandemica e dal conseguente rallentamento di molte attività economiche.

I dati usualmente pubblicati da Transparency International Italia relativi ai casi di corruzione registrati nell'anno in Italia si fermano ad aprile 2021: pertanto, si è proceduto a catalogarli *'in house'* utilizzando la stessa metodologia⁷, **limitatamente al settore universitario**. Le Università, in generale, non sembrano *'più corrotte'* rispetto all'anno passato⁸, ma, così come per l'anno 2020, **si registrano inchieste molto estese sia quanto al numero di persone coinvolte sia a livello territoriale** ed in cui si ipotizzano connessioni e scambi tra le varie Accademie nell'ambito delle

⁴ Ad oggi (marzo 2022) sono attesi i decreti di attuazione dell'art. 6, d. 80/2021, con i quali individuare anche le abrogazioni alla normativa vigente.

⁵ A tal riguardo si segnala la recentissima pubblicazione sul sito web dell'ANAC (venerdì 24/06/2022, ore 18 circa) dello schema di Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022-2024, posto in consultazione fino al 15 settembre p.v., nelle more dell'emanazione del DPR e del DM previsti dalla citata normativa in materia di PIAO: [Schema di Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 - www.anticorruzione.it](https://www.anticorruzione.it)

La documentazione pubblicata dall'ANAC guiderà il RPCT e l'ufficio di supporto negli approfondimenti in materia, di cui si terrà conto in sede di aggiornamento del PIAO.

⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=7yT9r8Hz6s8> La Camorra e la Città. Napoli e la questione criminale. Napoli, 26 novembre 2021, convegno coordinato dal LIRMAC dell'Università degli Studi di Napoli Federico II.

⁷ L'iniziativa "Mappiamo la corruzione" lanciata e gestita da Transparency Italia consiste in una raccolta sistematica ed organizzata delle notizie giornalistiche riportanti casi di corruzione ma mostra dati fermi all'aprile 2021: nel corso di precedenti edizioni del Piano, questi dati sono stati selezionati ed analizzati per avere il polso dell'attualità e per comprendere quali fossero gli eventi corruttivi (o ipotizzati tali) che destassero il maggior allarme sociale e che venissero percepiti come più odiosi o pericolosi. Nel corso dell'anno 2020, probabilmente anche in considerazione della situazione emergenziale e della contingente ridotta capacità di segnalazione, i casi di corruzione sembravano in netta diminuzione. In particolare, si registravano soli 6 report riguardanti il settore universitario: tuttavia, l'aspetto quantitativo sembrava cedere a quello qualitativo, trattandosi di casi che hanno avuto grande rilevanza mediatica, anche per il coinvolgimento di un gran numero di indagati/testimoni e per la ramificazione delle inchieste su tutto il territorio nazionale. L'ambito più problematico e che pare destare maggior allarme è quello dei concorsi a cattedra.

⁸ Sono stati registrati e catalogati indagini riguardanti ipotesi corruttive e casi conclamati ed accertati, così come riportati/rilanciati dai media. Per l'anno 2021 (fino al mese di novembre) si contano 10 casi, alcuni dei quali (Perugia UNISTRA, cd. caso Suarez o inchiesta 'Università bandita') già registrati nell'anno precedente ma giunti ad ulteriori fasi giudiziarie.

assunzioni nelle aziende sanitarie e/o dei concorsi a cattedra. Ulteriore ambito in cui si registra attenzione è quello dei concorsi per l'accesso alle professioni sanitarie. L'estensione delle inchieste ed il clamore mediatico da esse suscitato deve suonare come campanello d'allarme per evitare che le percepite opacità sottraggano fiducia dell'opinione pubblica nelle Istituzioni Universitarie.

2. Analisi del Contesto interno⁹

Così come per il 2020, anche l'andamento dell'anno 2021 è stato fortemente influenzato dall'emergenza pandemica e dalle sue conseguenze. Il 2021 ha visto, in parallelo con l'avanzamento della campagna vaccinale, un progressivo rientro 'in presenza' per tutte le attività accademiche ed amministrative, che, a partire dal mese di settembre, si sono svolte prevalentemente, anche se non esclusivamente, in persona. In particolare, quanto al lavoro amministrativo, nell'anno 2020 svolto prevalentemente in modalità 'a distanza', è sicuramente superata la fase dello smart working emergenziale e scarsamente regolato: i rischi della sua cattiva utilizzazione e di inefficienze foriere di *maladministration* ed abusi sono stati presidiati attraverso misure organizzative e responsabilizzazione di Dirigenti e Capi Ufficio, ovvero mediante l'adozione, nel gennaio 2021, del POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile), con la contestuale attribuzione di specifici obiettivi di performance a Dirigenti e Capi degli Uffici, oltre che – a partire dal mese di novembre – mediante sottoscrizione di accordi individuali (standardizzati nel contenuto) per il ricorso al lavoro agile.

Trascorso il periodo più problematico dell'anno 2020 e inizio 2021, l'Ateneo ha gradualmente ridotto l'erogazione di **corsi, lezioni ed esami a distanza** ed ha assicurato la **continuità degli esami di profitto e di Laurea**. Nel primo trimestre del 2022 sono stati previsti esami e corsi a distanza solo per gli studenti positivi al Covid, in quarantena presso il domicilio o per soggetti fragili per tutta la sessione di gennaio-marzo 2022, restando prioritaria la modalità di esame in presenza per tutti gli altri allievi. Allo stesso modo, anche le attività didattiche e di verifica hanno ricominciato a svolgersi prevalentemente in presenza e, per questo motivo, superata la fase del controllo virtuale sulla pubblicità degli esami¹⁰, sono ripresi i controlli in presenza ad opera degli incaricati del Direttore Generale.

La *struttura organizzativa* e i *dati salienti* dell'Ateneo sono riportata nella sezione 3 del PIAO.

In relazione ai casi di corruzione e *maladministration* verificatisi e sulle relative modalità di realizzazione, così come nelle precedenti edizioni del Piano, sono state analizzate alcune tra le fonti interne di maggior rilevanza, ovvero i pertinenti dati comunicati dai competenti Uffici della Ripartizione *Affari legali* oltre che dall'Ufficio *Affari Speciali del personale*, dai quali emergono (dati al 31.12.2021):

- a) n. 6 casi, a carico di docenti o ricercatori dell'Ateneo, anche emersi nel corso del procedimento di verifica ispettiva ordinaria 2021 ex legge 662/1996, prefiguranti fattispecie di omessa richiesta di autorizzazione all'esercizio di incarichi extraistituzionali (art. 53, d.lgs. 165/01) e/o riguardanti lo svolgimento di attività incompatibile con lo status di ricercatore a tempo pieno¹¹. Di tali segnalazioni, per n. 1 unità di personale docente è stato accertato che non vi è stata alcuna violazione, mentre per le restanti n.5 segnalazioni sono state accertate

⁹ L'analisi del contesto interno "riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'Amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza⁹".

¹⁰ Come riferito da alcuni Capi degli Uffici di area didattica, lo svolgimento delle attività di verifica 'da remoto' ha consentito comunque un effettivo controllo sulla pubblicità delle stesse, che divengono accessibili a tutti gli interessati.

¹¹ Si segnala che, per l'anno 2021 (dati al 31.12.2021), risultano autorizzati al personale docente e ricercatore di Ateneo n. 95 incarichi retribuiti e n. 71 a titolo gratuito; risultano inoltre autorizzati n. 114 incarichi di insegnamento a titolo retribuito e n. 5 a titolo gratuito; cinque istanze di autorizzazione risultano rigettate.

- altrettante violazioni e, conseguentemente, sono stati avviati i procedimenti di recupero dei compensi indebitamente percepiti ex art. 53, c. 7, D. Lgs.n. 165/2001 per 4 unità di personale docente e ricercatore. Riguardo il restante caso, per n. 1 unità di personale docente si trattava di attività extraistituzionale svolta a titolo gratuito e, pertanto, non vi erano importi da recuperare;
- b) n. 4 casi, anche emersi nel corso del procedimento di verifica ispettiva ordinaria 2021 (ex legge 662/1996), a carico di altrettante unità di personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo di cui n. 2 in servizio presso l'AOU, di inosservanza di disposizioni in tema di incompatibilità e di incarichi extraistituzionali¹²; per n. 3 casi (di cui n. 1 relativo al personale in servizio presso l'AOU) sono stati avviati altrettanti procedimenti disciplinari mentre per il restante caso si trattava di Consulenze Tecniche d'Ufficio conferite dall'Autorità Giudiziaria e non vi erano gli estremi per l'attivazione del procedimento disciplinare nei confronti del dipendente in virtù delle sentenze favorevoli allo stesso del TAR Campania e del Consiglio di Stato, che hanno riguardato la medesima tipologia di incarico di CTU. Riguardo i e procedimenti disciplinari avviati, i n.2 casi relativi al personale t.a. in servizio presso l'Ateneo si sono conclusi con l'irrogazione di sanzioni disciplinari, mentre per il restante caso, relativo al dipendente in servizio presso l'AOU, il procedimento disciplinare si è estinto ai sensi dell'art. 55-bis, comma 9, del D. Lgs. n. 165/2001, in quanto il dipendente è cessato dal servizio. Riguardo i procedimenti di recupero somme, per i dipendenti in servizio presso l'Ateneo, in un caso è stato recuperato il compenso indebitamente percepito, ai sensi dell'art. 53, c. 7, D.Lgs. n. 165/2001, nell'altro caso è stato accertato che il dipendente non aveva percepito alcun compenso. Riguardo il dipendente in servizio presso l'AOU il procedimento di recupero somme è stato rimesso alla competente AOU Federico II;
 - c) n. 6 infrazioni disciplinari contestate al personale t.a. di Ateneo, con il relativo procedimento disciplinare avviato e concluso, di cui 3 a carico di personale in servizio presso l'AOU. Verificate le fattispecie concrete, si tratta prevalentemente di fatti non di grave entità (inosservanza di disposizioni di servizio, comportamenti aggressivi e scorretti), eccezion fatta per la riattivazione di un procedimento disciplinare a seguito di procedimento penale estinto per prescrizione, in cui si ipotizza la stipula di falsi contratti di collaborazione e la conseguente appropriazione dei relativi compensi. A seguito della conclusione di procedimento penale l'unità di personale è stata riammessa in servizio e assegnata ad altra struttura di Ateneo;
 - d) n. 2 segnalazioni, con procedimento *in itinere* al 31.12.2021 (poi concluso nel 2022), a carico dello stesso soggetto appartenente ai ruoli del personale t.a., in cui si ipotizzano atti reiterati di violenza sessuale verso studentesse dell'Ateneo; l'Ateneo ha adottato i provvedimenti consequenziali;
 - e) un ulteriore procedimento *in itinere* per assenza ingiustificata dal servizio per n. 2 giorni, a carico di un soggetto appartenente ai ruoli del personale t.a.;
 - f) nessun nuovo procedimento a carico di personale docente per incarichi extraistituzionali non autorizzati; tuttavia, risultano due ulteriori condanne¹³ (per violazioni precedentemente contestate) della Corte dei Conti verso docenti dell'Ateneo per il risarcimento del danno conseguente alla violazione dell'art. 53 del Dlgs 165/2001, della normativa speciale di cui alla Legge n. 240/2010 e della normativa generale di cui al D.P.R. n. 3/57 (rif.: sentenza n. 892/21 della Corte dei conti di Napoli che condanna il docente al pagamento di € 40.000,00 oltre

¹² Si segnala che, per l'anno 2021 (dati al 31.12.2021), risultano autorizzati al personale tecnico-amministrativo e dirigente di Ateneo n. 142 incarichi extraistituzionali retribuiti; una delle autorizzazioni richieste risulta rigettata.

¹³ Si erano già registrate, in occasione della precedente edizione del Piano, n. 4 condanne, per importi molto ingenti, a carico di docenti dell'Ateneo per omessa richiesta di autorizzazione ex art. 53, d. lgs. 165/01.

alle spese legali e agli interessi dal giorno della sentenza; sentenza n. 1034/21, stesso Giudice, per oltre € 188.000,00). Quanto alla prima sentenza, l'Ateneo ha avviato il procedimento di esecuzione; quanto alla seconda, il docente ha integralmente soddisfatto il debito verso l'Ateneo.

- g) n. 5 giudizi pendenti innanzi al giudice del lavoro, di cui 1 per infortunio professionale ed i restanti per il riconoscimento di retribuzioni/costituzione del rapporto di lavoro/demansionamento ed un giudizio definito con sentenza di condanna a carico dell'Università per riconoscimento di diritti retributivi.

Tra le fonti interne, in armonia con le direttive e gli indirizzi forniti dall'ultimo PNA (2019-21), così come in occasione della precedente edizione del Piano, sono da registrarsi le segnalazioni pervenute per il tramite di **canali riservati**, una delle quali concernente lo svolgimento di un concorso per un posto di Ricercatore e la relativa formazione della Commissione Giudicatrice; una segnalazione riguarda la scarsa leggibilità e trasparenza, per omessa pubblicazione ed aggiornamento dati, del sito istituzionale di uno dei Dipartimenti Universitari presso l'AOU Policlinico; n. 3 segnalazioni riguardanti violazioni di disposizioni in materia di orario di servizio e in materia di corretto svolgimento del lavoro in modalità agile; una segnalazione su presunte irregolarità relative alla presenza di alcuni nominativi inseriti negli elenchi dei partecipanti alla sessione di esami di un corso a numero programmato senza averne diritto; un'altra segnalazione riguardante compensi ritenuti ingiustificati eccessivi corrisposti a una unità di personale t.a. per attività in conto terzi o analoghe; infine una segnalazione riguarda presunte irregolarità nello svolgimento di un concorso per il personale tecnico amministrativo per le esigenze di un Centro di servizio di Ateneo.

Non si registrano segnalazioni provenienti dal canale del **whistleblowing**.

Come in occasione delle precedenti edizioni del Piano, è stato somministrato un sondaggio anonimo sulla corruzione percepita in Ateneo per acquisire elementi sulla percezione della corruzione in Ateneo da parte della Comunità Universitaria: per l'anno 2021 si è scelto di ascoltare il '*sentiment*' del personale tecnico-amministrativo con funzioni apicali presso Scuole, Biblioteche e CSI. In generale, il livello di corruzione percepita è molto basso o medio-basso, e tra le aree percepite a maggior rischio c'è quella 'storica' dei Contratti pubblici. Tuttavia, è percepita come notevolmente a rischio anche l'area della Didattica, quella dei Controlli, della gestione delle spese ed entrate e l'acquisizione e gestione del personale. Nessuno dei rispondenti dichiara di essere stato destinatario di tentativi di corruzione e nel contempo dichiara che senz'altro segnalerebbe episodi di corruzione. Infine, la formazione/informazione sul tema della corruzione e della trasparenza è considerata abbastanza adeguata ed efficace (tutti i rispondenti dichiarano di avere conoscenze sufficienti o complete).

3. CONCLUSIONI

L'anno 2021 è stato ancora 'occupato' dall'emergenza pandemica e dalla programmazione e gestione delle sue conseguenze economiche. L'attuazione del PNRR mobilerà ingenti risorse economiche ed umane e potrebbe essere occasione di corruzione e cattiva amministrazione: i maggiori rischi si intravedono nel settore degli appalti pubblici ed in quello del reclutamento del personale e del conferimento di incarichi anche professionali/consulenziali, anche in considerazione del contesto territoriale in cui l'Università è radicata e della rapidità di adattamento della criminalità organizzata. Occorrerà valutare in quale misura l'Università sarà coinvolta nell'attuazione e nella gestione degli interventi del PNRR e conseguentemente ri-valutare il rischio (in particolare nell'area dei contratti pubblici e dei concorsi) e definire nuove misure o rimodulare quelle già in essere.

Il contesto ancora in evoluzione suggerisce dunque, sino agli sviluppi summenzionati, di mantenere ferme le numerose misure di prevenzione della corruzione nell'area a rischio degli affidamenti (area

B) già individuate nel 2021 e potenziare il relativo monitoraggio, finalizzato al contempo ad individuare nel prossimo semestre le modifiche da apportare per far fronte alle eventuali criticità riscontrate in termini di aggravio lavorativo e assicurare – in sede di aggiornamento, da effettuare a gennaio 2023 - azioni e misure più efficaci, anche alla luce del nuovo PNA, posto in consultazione dall'ANAC il 24 giugno 2022¹⁴. A tal riguardo sarà fondamentale il continuo confronto del neocostituito Ufficio Etica e trasparenza con i capi Ufficio dell'Amministrazione centrale e delle altre Strutture, anche ai fini di un'analisi congiunta delle mappature dei processi relativi ai servizi erogati dall'Ateneo.

4. Processo seguito per la elaborazione della sezione del PIAO relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza.

Il processo di formazione della sezione del PIAO relativa ai rischi corruttivi e alla trasparenza - nel rispetto delle raccomandazioni ANAC formulate nei vari aggiornamenti al PNA - ha visto il pieno coinvolgimento e la partecipazione attiva Dirigenti, che a loro volta interagiscono con i propri capi ufficio. Queste figure svolgono sia fondamentali compiti di supporto conoscitivo e di predisposizione degli schemi di atti per gli organi di indirizzo, sia compiti di coordinamento e di interpretazione degli atti di indirizzo emanati e quindi rivestono un ruolo chiave nel garantire un elevato contributo conoscitivo del contesto interno e dei rischi dei processi mappati dal Piano, nonché nell'individuazione di misure efficaci. Il processo seguito è descritto di seguito:

- i Dirigenti delle Ripartizioni, anche nella loro qualità di Referenti, a seguito dell'assegnazione di uno specifico obiettivo per l'anno 2021 e della nota del RPCT [prot. n. 120563 del 25/11/2021](#), con il supporto assicurato dall'Ufficio Performance e Anticorruzione, sono stati chiamati a: **identificare** i processi a rischio corruzione, da riportare nel *Catalogo dei processi dell'Amministrazione Centrale dell'Ateneo*; eseguire l'**analisi del rischio** corruzione per ciascun processo (o procedimento) o fase di esso ritenuta a rischio; individuare le **misure di prevenzione** per ciascuno dei processi a rischio e/o delle fasi di ciascuno di essi, rilevati all'esito della predetta analisi. I Dirigenti hanno fatto pervenire i loro contributi, tenuto conto di quanto indicato nella citata nota e nel richiamato PNA 2019; le misure individuate dai dirigenti come più idonee a contrastare e prevenire la corruzione sono state sostanzialmente recepite nel presente Piano (cfr. appendice 2.3.E.) dall'Ufficio Etica e Trasparenza e dal RPCT.
- Con particolare riferimento alle Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale, restano confermate le aree di rischio generali e specifiche già prese in esame nei PTPCT 2020-2022 e PTPCT 2021-2023, con l'individuazione dei processi a rischio e delle relative misure di prevenzione (individuate come più idonee dai rispettivi Dirigenti in qualità di Referenti).
- Per gli uffici di Dipartimenti, Centri e Scuole si è tenuto conto di quanto emerso nel corso d'anno in sede di attuazione delle misure di prevenzione e degli approfondimenti effettuati nell'ambito degli incontri organizzati con i responsabili di tali Uffici, incontri tenuti *a distanza* sulla piattaforma Microsoft Teams.
- È stata avviata una [consultazione pubblica](#) rivolta agli studenti, al personale docente, dirigente e tecnico-amministrativo, alle organizzazioni sindacali, ai rappresentanti di specifiche categorie di utenti o imprese e più in generale a tutti i portatori di interesse, prodromica all'adozione del presente aggiornamento. L'avviso di consultazione è stato pubblicato sulla *home page* del sito web di Ateneo dal 10 novembre 2021 al 6 dicembre 2021; sono pervenuti due contributi: uno relativo alla misura della rotazione degli incarichi dirigenziali e un altro riguardante la formazione delle commissioni di concorso per il personale docente e ricercatore.

¹⁴ Cfr. precedente nota 5.

- Sono stati analizzati gli esiti dei monitoraggi dell'anno precedente, quali risultanti dai *report* trasmessi dai dirigenti, in qualità di Referenti.
- Il RPCT ha concordato con il Direttore generale dell'Ateneo le modalità per il necessario coordinamento con il ciclo delle *performance*, che è stato assicurato in sede di elaborazione del Piano integrato di Ateneo di Attività e Organizzazione per il triennio 2022/2024, di cui la presente sezione forma parte integrante.
- Il RPCT ha illustrato al Nucleo di Valutazione – nella riunione del 27 giugno 2022 - l'impostazione complessiva del predetto Piano, evidenziando il collegamento tra gli obiettivi di *performance* e l'attuazione e il monitoraggio in ordine alle misure di trasparenza e le misure di prevenzione della corruzione adottate per i processi a rischio.

Si segnala, infine, che le *linee guida per la rotazione ordinaria del personale dirigenziale e non dirigenziale* (riportate nell'allegato 2.3.2) sono state inviate alle OO.SS. (nota prot. PG/2022/0077935 del 23.6.2022) e sono state oggetto di confronto nell'incontro tenutosi il 27.6.2022.