



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
FIRENZE

Unità di Processo
Prevenzione della Corruzione e
Trasparenza

Relazione annuale RPCT

Anno 2021



INDICE

SEZIONE 1	ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2	ANAGRAFICA RPCT	4
SEZIONE 3	RENDICONTAZIONE MISURE GENERALI	4
3.1	Sintesi dell'attuazione delle misure generali	4
3.2	Codice di comportamento	4
3.3	Rotazione del personale.....	5
3.3.1	Rotazione Ordinaria	5
3.3.2	Rotazione Straordinaria	5
3.3.3	Trasferimento d'ufficio.....	7
3.4	Misure in materia di conflitto di interessi.....	7
3.5	Whistleblowing	10
3.6	Formazione.....	10
3.7	Trasparenza	10
3.8	Pantouflage.....	11
3.9	Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna	12
3.10	Patti di integrità	13
3.11	Rapporti con i portatori di interessi particolari.....	14
3.12	Considerazioni conclusive sull'attuazione delle misure generali.....	14
SEZIONE 4	RENDICONTAZIONE MISURE SPECIFICHE.....	15
4.1	Quadro di sintesi dell'attuazione delle misure specifiche.....	15
SEZIONE 5	MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO	15
SEZIONE 6	MONITORAGGIO PROCEDIMENTI PENALI	15
SEZIONE 7	MONITORAGGIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	16
SEZIONE 8	CONSIDERAZIONI GENERALI	16
SEZIONE 9	MONITORAGGIO MISURE SPECIFICHE	16
9.1	Misure specifiche di controllo	16
9.2	Misure specifiche di trasparenza.....	16
9.3	Misure specifiche di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento	17



9.4	Misure specifiche di regolamentazione.....	17
9.5	Misure specifiche di semplificazione.....	17
9.6	Misure specifiche di formazione	17
9.7	Misure specifiche di rotazione	17
9.8	Misure specifiche di disciplina del conflitto di interessi.....	18



ANAGRAFICA AMMINISTRAZIONE

Codice fiscale Amministrazione: 01279680480

Denominazione Amministrazione: UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE

Tipologia di amministrazione: Università o istituto di istruzione universitaria pubblico

Regione di appartenenza: Toscana

Classe dipendenti: da 500 a 4.999

Numero totale Dirigenti: 10

Numero di dipendenti con funzioni dirigenziali: 0

ANAGRAFICA RPCT

Nome RPCT: BEATRICE

Cognome RPCT: SASSI

Qualifica: Direttore Generale

Posizione occupata: Direttore Generale

Data inizio incarico di RPCT: 26/03/2021

RPC svolge anche le funzioni di Responsabile della Trasparenza.

RENDICONTAZIONE MISURE GENERALI

La presente sezione illustra l'andamento relativo all'attuazione delle misure generali per l'anno di riferimento del PTPCT.

Sintesi dell'attuazione delle misure generali

Nel corso dell'annualità di riferimento, lo stato di programmazione e attuazione delle misure generali è sintetizzato nella seguente tabella:

Misure generali	Pianificata	Attuata
Codice di comportamento	Si	Si
Rotazione ordinaria del personale	Si	Si
Rotazione straordinaria del personale	Si	Si
Inconferibilità - incompatibilità	Si	Si
Incarichi extraistituzionali	Si	Si
Whistleblowing	Si	Si
Formazione	Si	Si
Trasparenza	Si	Si
Svolgimento attività successiva cessazione lavoro – pantouflage	Si	Si
Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna	Si	Si
Patti di integrità	Si	Si
Rapporti con portatori di interessi particolari	No	No

Codice di comportamento

Il codice di comportamento è stato adottato nel 2016.



Il codice contiene le seguenti disposizioni ulteriori a quelle del D.P.R. n.62/2013: l'Università degli Studi di Firenze stima il modico valore di regali o altre utilità nell'importo non superiore a 50 euro.

Tutti gli atti di incarico e i contratti, sono stati adeguati alle previsioni del Codice di Comportamento adottato.

Sono state adottate misure che garantiscono l'attuazione del Codice di Comportamento tra cui:

- la formazione e sensibilizzazione sui contenuti del codice;
- controlli e verifiche sull'attuazione del Codice di Comportamento.

È stata approvata/inserita nel Codice di Comportamento una apposita procedura di rilevazione delle situazioni di conflitto di interessi (Cfr. PNA 2019, Parte III, § 1.4, pag 50 e § 9 della Delibera ANAC n. 177/2020).

Note:

Allo stato attuale non è in previsione un aggiornamento del codice, mentre per quanto concerne la programmazione degli interventi idonei a garantire la corretta e continua attuazione della misura, questa non può che essere incentrata sulla formazione sui contenuti dei codici di comportamento. Verranno organizzati corsi per il personale tecnico/amministrativo neoassunto, durante i quali verranno comunicati i contenuti del codice al fine di assicurare che il dipendente pubblico sia posto nella condizione di affrontare le questioni etiche e d'integrità che insorgeranno nello svolgimento delle funzioni affidate, mantenendo standard di integrità pubblica significativi nel lavoro quotidiano.

Rotazione del personale

Rotazione Ordinaria

La misura Rotazione Ordinaria del personale è stata programmata nel PTPCT, ed è stato adottato un Atto (es. regolamento, direttive, linee guida, etc.) per la sua adozione. L'atto adottato individua almeno i seguenti criteri di rotazione ordinaria del personale:

- uffici sottoposti a rotazione;
- caratteristiche della rotazione.

La Rotazione Ordinaria del personale è stata realizzata nell'anno di riferimento del PTPCT in esame e sono state sottoposte a rotazione le seguenti unità di personale:

- 0 dirigenti;
- 5 non dirigenti.

Il personale che è stato oggetto di rotazione, mediamente, ricopriva la posizione da cui è stato spostato:

- con riferimento al personale non dirigente fino a 3 anni.

Di seguito l'elenco delle aree di rischio in cui ricadono i processi che coinvolgevano il personale oggetto di rotazione ordinaria con il relativo livello di esposizione al rischio:

- I.1. Didattica: bassa esposizione al rischio corruttivo.

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, l'amministrazione non è stata interessata da un processo di riorganizzazione.

Note:



La rotazione ordinaria è stata attuata in modo sistematico sin dal processo di riorganizzazione avviato nel 2015 ed ha interessato le Aree dirigenziali, gli incarichi di Responsabile Amministrativo di Dipartimento e Responsabili di Unità di processo, i titolari di funzioni trasversali, i titolari di incarichi di responsabilità e funzioni specialistiche.

Nel corso del 2021 sono state effettuate assunzioni e trasferimenti di personale a seguito di cessazioni dal servizio, per cui si è potuto realizzare un corposo avvicendamento del personale.

Per quanto riguarda i criteri di applicazione della rotazione, si è fatto riferimento a:

1) le principali aree di rischio indicate nella tabella 3 dell'allegato 1 al PNA 2019

<https://www.anticorruzione.it/portal/rest/jcr/repository/collaboration/Digital%20Assets/anacdocs/Attivita/ConsultazioniOnline/20190724/All.1.PNA2019.pdf> ;

2) la necessità di coniugare l'attuazione di tale misura di prevenzione della corruzione con l'esigenza di assicurare continuità dell'azione amministrativa, coerenza degli indirizzi e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico. Si tratta di esigenze già evidenziate dall'ANAC nella propria delibera n. 13 del 4 febbraio 2015, per l'attuazione dell'art. 1, co. 60 e 61, della l. 190/2012, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Pertanto, non si deve dare luogo a misure di rotazione se esse comportano la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Tra i condizionamenti all'applicazione della rotazione vi può essere quello della cosiddetta infungibilità derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche, anche tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Occorre tenere presente, inoltre, che sussistono alcune ipotesi in cui è la stessa legge che stabilisce espressamente la specifica qualifica professionale che devono possedere alcuni soggetti che lavorano in determinati uffici, qualifica direttamente correlata alle funzioni attribuite a detti uffici; ciò avviene di norma nei casi in cui lo svolgimento di una prestazione è direttamente correlato al possesso di un'abilitazione professionale e all'iscrizione nel relativo albo;

3) l'applicazione della misura è stata valutata anche se l'effetto della rotazione può comportare un rallentamento temporaneo dell'attività ordinaria dovuto al tempo necessario per acquisire la diversa professionalità;

4) è stata considerata misura di prevenzione della corruzione anche la rotazione interna all'ufficio delle attività tra il personale ivi assegnato (rotazione c.d. "funzionale", ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti), ad esempio, facendo ruotare periodicamente

- i responsabili dei procedimenti o delle relative istruttorie;
- i funzionari che facciano parte di commissioni interne all'ufficio o all'amministrazione;
- nel caso di uffici a diretto contatto con il pubblico che hanno anche competenze di back office prevedere l'alternanza di chi opera a diretto contatto con il pubblico.

Conformemente al PNA 2019 sono state adottate, in combinazione o in alternativa alla rotazione, misure quali quella della articolazione delle competenze (c.d. "segregazione delle funzioni") con cui sono attribuiti a soggetti diversi i compiti relativi a:

- svolgimento di istruttorie e accertamenti;



- adozione di decisioni;
- attuazione delle decisioni prese;
- effettuazione delle verifiche.

Rotazione Straordinaria

Nel PTPCT o in altro Atto (es. regolamento, direttive, linee guida, etc.) l'amministrazione ha fornito indicazioni in merito alle modalità organizzative più idonee a garantire la tempestiva adozione della Rotazione Straordinaria del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva.

La Rotazione Straordinaria non si è resa necessaria in assenza dei necessari presupposti.

Trasferimento d'ufficio

In assenza di rinvii a giudizio per i delitti previsti dall'art. 3, comma 1, della L. n. 97/2001, non si è reso necessario adottare attribuzioni di incarichi differenti, trasferimenti ad uffici diversi, trasferimenti di sede.

Misure in materia di conflitto di interessi

In merito alle misure di inconfiribilità e incompatibilità per gli incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali e le altre cariche specificate nel D.lgs. 39/2013, è stata adottata una procedura/regolamento/atto per l'adozione delle misure, comunque anche in assenza di procedura formalizzata, le misure sono state attuate.

In merito alle misure in materia di conferimento e autorizzazione degli incarichi ai dipendenti, è stata adottata una procedura/regolamento/atto per l'adozione delle misure in materia di conferimento e autorizzazione degli incarichi ai Dipendenti o, anche in assenza di procedura formalizzata, le misure sono state attuate.

Nel PTPCT, nell'atto o regolamento adottato sulle misure di inconfiribilità ed incompatibilità per incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali e le altre cariche specificate nel D.lgs. 39/2013, sono esplicitate le direttive per l'attribuzione degli incarichi e la verifica tempestiva di insussistenza di cause ostative.

Note:

L'Ateneo ha applicato:

- l'art. 1 comma 41 della legge 190/2012 che ha introdotto un nuovo art. 6 bis alla legge 241/1990, ponendo come regola generale l'obbligo di astensione del dipendente pubblico nell'ambito del procedimento amministrativo, qualora si trovi in una situazione di conflitto di interessi. Il nuovo testo stabilisce 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". In concreto ciò si è tradotto nell'obbligo di segnalazione: il dipendente che si trovi in un conflitto (anche solo potenziale), dovrà darne immediatamente comunicazione al superiore gerarchico e al RPCT, e nel caso in cui si rilevi un'effettiva interferenza, dovrà necessariamente e obbligatoriamente astenersi dal decidere;
- l'art. 6 Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.P.R. 62/2013) che prevede un obbligo



generale e preventivo di comunicazione di eventuali interessi finanziari e conflitti di interessi: all'atto di assegnazione all'ufficio il dipendente deve segnalare tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che questi abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni. Deve inoltre precisare: a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate;

- l'art. 13 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici dispone espressamente che: "Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Il dirigente fornisce le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge". Una volta segnalata la presenza di un conflitto, il dipendente ha l'obbligo di astenersi dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;
- l'art. 7 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici stabilisce che il dipendente non si astiene solo dal prendere decisioni, ma anche 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 inoltre in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.

Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

I soggetti tenuti a ricevere e valutare le eventuali situazioni di conflitto di interessi dichiarate dal personale sono individuate nelle figure del: responsabile dell'ufficio nei confronti del diretto subordinato; dirigente/direttore nei confronti del responsabile dell'ufficio; dirigente/direttore nei confronti dei consulenti e collaboratori; dirigente generale nei confronti dei dirigenti; rettore nei confronti del direttore generale.

Inconferibilità

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, sono pervenute 16 dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità.

Sono state effettuate 20 verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità, più in dettaglio:



- a seguito delle verifiche effettuate non sono state accertate violazioni;
- a seguito delle verifiche effettuate non risultano procedimenti sanzionatori avviati dal RPCT.

Incompatibilità

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, sono pervenute 16 dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di incompatibilità.

Sono state effettuate 20 verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di incompatibilità, più in dettaglio:

- a seguito delle verifiche effettuate non sono state accertate violazioni;
- a seguito delle verifiche effettuate non risultano procedimenti sanzionatori avviati dal RPCT.

Nel PTPCT, nell'atto o regolamento adottato sulle misure di inconfiribilità ed incompatibilità per incarichi dirigenziali ai sensi del D.lgs. 39/2013, sono esplicitate le direttive per effettuare controlli sui precedenti penali.

Sono stati effettuati controlli sui precedenti penali nell'anno di riferimento del PTPCT, più in dettaglio:

- sono state effettuate 20 verifiche;
- a seguito dei controlli effettuati, non sono state accertate violazioni.

Note:

La procedura per l'adozione delle misure in materia di inconfiribilità e incompatibilità per gli incarichi amministrativi di vertice, dirigenziali e le altre cariche specificate nel D.lgs. 39/2013 prevede le seguenti fasi:

- 1) Il direttore generale, i dirigenti ed i direttori di dipartimento inviano annualmente al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza la dichiarazione d'insussistenza di cause d'inconfiribilità ed incompatibilità;
- 2) la dichiarazione viene pubblicata nella sezione amministrazione trasparente, a link: <https://www.unifi.it/cmpro-v-p-9671.html> ;

I controlli relativi alle condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (art.3, comma1, lett.c), del D.Lgs. n. 39/2013) avverranno, a campione, tramite richiesta alla Procura della Repubblica presso il Tribunale Ufficio locale del casellario di Firenze (casellario.procura.firenze@giustiziacert.it);

I controlli relativi alle cariche ricoperte in enti di diritto privato regolati o finanziati dall'Università degli Studi di Firenze avverranno, a campione, tramite richiesta alla Camera di Commercio di Firenze, Ufficio del registro delle Imprese (visure.registroimprese@fi.camcom.it).

I controlli relativi alle attività professionali regolate, finanziate o comunque retribuite dall'Università degli Studi di Firenze avverranno, a campione, tramite riscontro sull'applicativo consulenti e collaboratori (<https://sol.unifi.it/incarichi/consulta>) e tramite riscontro sull'applicativo appalti (<http://pbmtest.str.it/pbmol/index.php?mod=legge190&f=index&sez=4>) nella sezione relativa all'affidamento di servizi di ingegneria e architettura.

Svolgimento incarichi extra-istituzionali

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, non sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati.



Whistleblowing

Nell'anno di riferimento del PTPCT sono stati adottati gli interventi idonei a garantire l'adozione della misura "Whistleblowing", in particolare le segnalazioni possono essere inoltrate tramite:

- Documento cartaceo;
- Email;
- Sistema informativo dedicato con garanzia della riservatezza dell'identità del segnalante.

Possono effettuare le segnalazioni solo gli altri soggetti assimilati a dipendenti pubblici. In merito al sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti, si riporta il seguente giudizio: Il sistema di tutela del dipendente pubblico risulta avere un buon livello di attuazione. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni. La segnalazione è inoltre sottratta all'accesso civico generalizzato di cui all'art 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013.

Formazione

Nell'anno di riferimento del PTPCT è stata erogata formazione sui seguenti temi:

- Sui contenuti del Codice di Comportamento
- Sui contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
 - RPCT per un numero medio di ore 10
 - Staff del RPCT per un numero medio di ore 35
 - Altro personale per un numero medio di ore 1
- Sulla modalità della messa in atto del processo di gestione del rischio
 - RPCT per un numero medio di ore 10
 - Staff del RPCT per un numero medio di ore 30
 - Altro personale per un numero medio di ore 1

La formazione è stata erogata tramite:

- laboratori con analisi di casi pratici / esercitazioni;
- formazione a distanza;

Per ogni corso di formazione erogato, sono stati somministrati ai partecipanti presenti dei questionari finalizzati a misurare il loro livello di gradimento. In particolare, i corsi di formazione successivi sono stati programmati in funzione dei feedback ottenuti.

La formazione è stata affidata a soggetti esterni in dettaglio:

- SNA;
- ANAC (moduli cicli di formazione RPCT).

Trasparenza

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame, sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati con periodicità quadrimestrale.

I monitoraggi non hanno evidenziato irregolarità nella pubblicazione dei dati.

L'amministrazione ha solo in parte realizzato l'informatizzazione del flusso per alimentare la



pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente". Il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente", traccia il numero delle visite, in particolare nell'anno di riferimento del PTPCT, il numero totale delle visite al sito ammonta a 35520.

La procedura per la gestione delle richieste di accesso civico "semplice" è stata adottata e pubblicata sul sito istituzionale.

Nell'anno di riferimento del PTPCT non sono pervenute richieste di accesso civico "semplice". La procedura per la gestione delle richieste di accesso civico "generalizzato" è stata adottata e pubblicata sul sito istituzionale.

Nell'anno di riferimento del PTPCT sono pervenute:

- 1 richieste con "informazione fornita all'utente";
- 0 richieste con "informazione non fornita all'utente".

È stato istituito il registro degli accessi ed è stata rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze.

In merito al livello di adempimento degli obblighi di trasparenza, si formula il seguente giudizio: Il livello di adempimento è buono. C'è da evidenziare che le disposizioni sulla trasparenza che prevedono obblighi di pubblicazione di numerosi atti, non sono sempre giustificati da effettive esigenze di conoscibilità dei cittadini.

Pantouflage

La misura "Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro" è stata attuata e sono state effettuate 108 verifiche dalle quali non sono state accertate violazioni.

Note:

L'Ateneo ha adottato le seguenti misure:

- 1) Inserimento nei bandi o disciplinari di gara per l'affidamento di contratti pubblici, della seguente clausola: *Possano partecipare alla gara esclusivamente i soggetti per i quali non sussistano le cause di esclusione:*
 - di cui all'art. 80 D.Lgs. 50/2016.
 - di cui al Decreto legislativo 6 settembre 2011, n.159 Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136 (G.U. 28 settembre 2011, n. 226), art. 67;
 - di cui all'art. 53, comma 16-ter, del D. Lgs. 165/2001 o che siano incorsi, ai sensi della normativa vigente, in ulteriori divieti a contrattare con la Pubblica Amministrazione.
- 2) Inserimento nelle lettere di cessazione della seguente frase: *Si ricorda inoltre il divieto previsto dall'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., secondo cui "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri".*



- 3) Inserimento nei contratti di assunzione del seguente articolo: *A norma dell'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., vige il divieto secondo cui "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri".*

Commissioni e conferimento incarichi in caso di condanna

Non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 (partecipazione a commissioni e assegnazioni agli uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.).

Sono state effettuate 10 verifiche sull'attuazione della misura in seguito alle quali non sono state accertate violazioni.

Note:

L'art. 35 - bis D.Lgs. 165/2001 recita: *"Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, ossia*

- art. 314. *Peculato;*
- art. 316. *Peculato mediante profitto dell'errore altrui;*
- art. 316-bis. *Malversazione a danno dello Stato;*
- art. 316-ter. *Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;*
- art. 317. *Concussione;*
- art. 318. *Corruzione per l'esercizio della funzione;*
- art. 319. *Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;*
- art. 319-ter. *Corruzione in atti giudiziari;*
- art. 319-quater. *Induzione indebita a dare o promettere utilità;*
- art. 320. *Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;*
- art. 322. *Istigazione alla corruzione;*
- art. 322-bis. *Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;*
- art. 323. *Abuso di ufficio;*
- art. 324. *Interesse privato in atti di ufficio;*
- art. 325. *Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio;*
- art. 326. *Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio;*
- art. 328. *Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione;*
- art. 329. *Rifiuto o ritardo di obbedienza commesso da un militare o da un agente della forza pubblica;*
- art. 331. *Interruzione di un servizio pubblico o di pubblica necessità.*



- Art. 334. *Sottrazione o danneggiamento di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa;*
 - art. 335. *Violazione colposa di doveri inerenti alla custodia di cose sottoposte a sequestro disposto nel corso di un procedimento penale o dall'autorità amministrativa.*
-
- a) *non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
 - b) *non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
 - c) *non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

Nei casi previsti dalle lettere a) e c) l'Ateneo, in previsione della nomina quale componente di Commissione esaminatrice

- per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi,
- per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari,
- per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere,
- per le selezioni per assegni di ricerca, borse di studio e di ricerca,
- per i contratti di lavoro autonomo, premi e vinciate,

ha avuto cura di raccogliere dai potenziali membri le dichiarazioni di assenza di condanna, anche con sentenza non passata in giudicato, per reati contro la pubblica amministrazione. Le dichiarazioni di assenza di condanna costituiscono gli indicatori del monitoraggio. I responsabili della sua attuazione sono i soggetti che nominano le commissioni. Sulle dichiarazioni verrà effettuato un controllo a campione.

Per quanto concerne la lettera b) - assegnazione ad uffici che si occupano della gestione delle risorse finanziarie o dell'acquisto di beni e servizi nonché della concessione o erogazione di provvedimenti attributivi di vantaggi economici, i titolari degli incarichi dirigenziali delle relative Aree rilasciano annualmente la dichiarazione prevista dal D.Lgs. 39/2013 che prevede l'inconferibilità degli incarichi amministrativi di vertice e degli incarichi dirigenziali a coloro che abbiano riportato condanne penali per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale. Annualmente viene effettuato il controllo delle dichiarazioni rese richiedendo il certificato del casellario giudiziale alla Procura della Repubblica presso il Tribunale Ufficio locale del casellario di Firenze.

Patti di integrità

Sono stati predisposti e utilizzati protocolli di legalità o patti d'integrità per l'affidamento di commesse. Le clausole dei Patti di Integrità o protocolli di legalità sono state inserite in 39 bandi rispetto al totale dei bandi predisposti nell'anno di riferimento del PTPCT in esame.



Sono state previste clausole sul rispetto dei Patti di Integrità, in 25 contratti tra quelli stipulati nell'anno di riferimento del PTPCT in esame.

Sono state effettuate 64 verifiche sull'attuazione della misura in seguito alle quali non sono state accertate violazioni.

Note:

Il D.L. 76/2020 ha introdotto l'art. 83-bis (Protocolli di legalità), comma 3, nel D.Lgs. n. 159/2011: "Le stazioni appaltanti prevedono negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto".

Pertanto, per i protocolli di legalità si passa dalla facoltà (prevista dall'art. 1, comma 17, L. 190/2012) all'obbligo (previsto dal D.L. 76/2020) di inserire negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito la clausola che il mancato rispetto dei protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalla gara o di risoluzione del contratto".

L'Ateneo ha provveduto ad applicare i Protocolli di legalità:

- a) agli appalti di lavori di importo pari o superiore a 3.000.000 di euro;
- b) agli appalti di servizi e forniture di importo pari o superiore alla soglia di rilevanza comunitaria;
- c) ai Subappalti, Sub-contratti e sub-affidamenti di importo pari o superiore a 40.000 euro.
- d) agli appalti, di qualunque importo, direttamente aventi ad oggetto 'Attività sensibili', come di seguito definite, nonché agli appalti, di qualunque importo, aventi per oggetti 'Attività sensibili', ossia:
 - 1) trasporto di materiali a discarica per conto di terzi;
 - 2) trasporto, anche transfrontaliero e smaltimento rifiuti per conto di terzi;
 - 3) estrazione fornitura e/o trasporto terra e materiali inerti;
 - 4) confezionamento, fornitura e/o trasporto di calcestruzzo e di bitume;
 - 5) noli a freddo di macchinari;
 - 6) fornitura di ferro lavorato;
 - 7) noli a caldo;
 - 8) servizio di autotrasporto per conto terzi;
 - 9) guardiania di cantiere.

Rapporti con i portatori di interessi particolari

La misura "Rapporti con i portatori di interessi particolari" non è stata programmata nel PTPCT in esame o, laddove la misura sia stata già adottata negli anni precedenti, non si prevede di realizzare interventi idonei a garantire la corretta e continua attuazione della stessa.

Considerazioni conclusive sull'attuazione delle misure generali

Il complesso delle misure attuate ha avuto un effetto (diretto o indiretto):

- positivo sulla qualità dei servizi;
- neutrale sull'efficienza dei servizi (es. in termini di riduzione dei tempi di erogazione dei servizi);
- neutrale sul funzionamento dell'amministrazione (es. in termini di semplificazione/snellimento delle procedure);
- positivo sulla diffusione della cultura della legalità;
- positivo sulle relazioni con i cittadini;



- positivo su diffusione dei principi fondanti della democrazia, della libertà e della giustizia.

RENDICONTAZIONE MISURE SPECIFICHE

La presente sezione illustra l'andamento relativo all'attuazione delle misure specifiche per l'anno di riferimento del PTPCT.

Quadro di sintesi dell'attuazione delle misure specifiche

Nel corso dell'annualità di riferimento, lo stato di programmazione e attuazione delle misure specifiche è sintetizzato nella seguente tabella

Ambito	Pianificate	Attuate	Non attuate	% attuazione
Misure di trasparenza	1	1	0	100
TOTALI	1	1	0	100

MONITORAGGIO GESTIONE DEL RISCHIO

Nel corso dell'anno di riferimento del PTPCT, non sono pervenute segnalazioni per eventi corruttivi.

Si ritiene che la messa in atto del processo di gestione del rischio abbia generato dentro l'organizzazione i seguenti effetti:

- la consapevolezza del fenomeno corruttivo è rimasta invariata: in relazione al fenomeno corruttivo si evidenzia la sussistenza di un rapporto inversamente proporzionale tra corruzione "praticata" ed avvertita dalla popolazione e corruzione "denunciata e sanzionata": mentre la seconda si è in modo robusto ridimensionata, la prima è ampiamente lievitata.

- la capacità di individuare e far emergere situazioni di rischio corruttivo e di intervenire con adeguati rimedi è rimasta invariata: ciò è dovuto alla fiducia nelle istituzioni pubbliche, al coraggio, alla responsabilità ed alla resilienza che sono doti richieste a qualunque dipendente pubblico.

- la reputazione dell'ente è rimasta invariata: ciò è dovuto alla necessità di promuovere un'etica pubblica capace di guidare l'azione istituzionale. Questo fine richiede la diffusione della cultura della legalità tramite politiche di formazione sui valori e sui principi fondanti della democrazia, della libertà e della giustizia che devono guidare la condotta di coloro che ricoprono ruoli istituzionali all'interno di uffici pubblici.

MONITORAGGIO PROCEDIMENTI PENALI

Nell'anno di riferimento del PTPCT in esame non ci sono state denunce, riguardanti eventi corruttivi, a carico di dipendenti dell'amministrazione.

Nell'anno di riferimento del PTPCT l'amministrazione ha avuto notizia da parte di propri dipendenti di essere stati destinatari di 1 procedimenti penali.

Nell'anno di riferimento del PTPCT non sono stati conclusi con provvedimento non definitivo, procedimenti penali a carico di dipendenti dell'amministrazione.

Nell'anno di riferimento del PTPCT non sono stati conclusi con sentenza o altro provvedimento definitivo, procedimenti penali a carico di dipendenti dell'amministrazione.

Note del RPCT: trattasi di procedimento penale per reato di natura non corruttiva.



Per quanto riguarda le vicende giudiziarie in corso nel 2021, la procura di Firenze ha informato il Direttore generale dell'università di Firenze della notifica dell'ordinanza di sospensione del professor Luigi Dei dalle funzioni di rettore per cinque mesi. Appresa la notizia dell'ordinanza, il rettore ha rassegnato le sue dimissioni alla Ministra dell'Università e della Ricerca a decorrere dal 1° settembre 2021, anticipando la sua volontà di ricorrere al Tribunale del riesame avverso al provvedimento giudiziario. Il Tribunale del riesame ha respinto i ricorsi contro le misure interdittive.

MONITORAGGIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Nel corso dell'anno di riferimento del PTPCT non sono stati avviati procedimenti disciplinari riconducibili ad eventi corruttivi a carico di dipendenti.

CONSIDERAZIONI GENERALI

Si ritiene che lo stato di attuazione del PTPCT (definito attraverso una valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del Piano e delle misure in esso contenute) sia buono per le seguenti ragioni: si ritiene opportuno incrementare i momenti di confronto sulle misure contenute nel Piano, cercando di incrementare le iniziative di formazione sul tema. Si ritiene altresì fondamentale coinvolgere i Dirigenti e i Responsabili delle Unità di Processo e delle Strutture nella fase di mappatura dei processi gestionali ai fini di prevenzione della corruzione. Si ritiene che l'idoneità complessiva della strategia di prevenzione della corruzione (definita attraverso una valutazione sintetica) con particolare riferimento alle misure previste nel Piano e attuate sia parzialmente idoneo, per le seguenti ragioni: I tentativi di coinvolgere tutti gli attori presenti in ateneo, con particolare riferimento alla componente docente, non hanno sempre sortito buoni risultati. Si ritiene che l'esercizio del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto alla messa in atto del processo di gestione del rischio (definito attraverso una valutazione sintetica) sia stato parzialmente idoneo, per le seguenti ragioni: non è ancora presente una effettiva sensibilità del personale, a cominciare da chi riveste ruoli di responsabilità, rispetto alle misure di prevenzione del rischio che, in molti casi, vengono considerate schemi astratti non attinenti alla propria realtà lavorativa.

MONITORAGGIO MISURE SPECIFICHE

Il presente allegato illustra l'andamento relativo all'attuazione delle singole misure specifiche programmate nell'anno di riferimento del PTPC.

Misure specifiche di controllo

Non sono state programmate misure specifiche di controllo.

Note del RPCT: il controllo è stato ritenuto una misura generale dell'anticorruzione e non una misura specifica in quanto interviene in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizza per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e non su problemi specifici.

Misure specifiche di trasparenza

Con riferimento all'attuazione delle misure specifiche di trasparenza, nell'anno di riferimento del PTPCT si evidenzia quanto segue:



- Numero di misure programmate: 1
- Numero di misure attuate nei tempi previsti: 1
- Numero di misure non attuate: 0

Di seguito si fornisce il dettaglio del monitoraggio per ogni singola misura di trasparenza programmata.

Area di rischio: I. Didattica

Denominazione misura: pubblicazione sull'albo ufficiale e sul sito <https://www.unifi.it/ls-38-didattica.html>

La misura è stata attuata nei tempi previsti.

Misure specifiche di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

Non sono state programmate misure specifiche di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento.

la promozione dell'etica e di standard di comportamento è stata ritenuta una misura generale dell'anticorruzione e non una misura specifica in quanto interviene in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizza per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e non su problemi specifici.

Misure specifiche di regolamentazione

Non sono state programmate misure specifiche di regolamentazione.

La regolamentazione è stata ritenuta una misura generale dell'anticorruzione e non una misura specifica in quanto interviene in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizza per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e non su problemi specifici.

Misure specifiche di semplificazione

Non sono state programmate misure specifiche di semplificazione.

La semplificazione è stata ritenuta una misura generale dell'anticorruzione e non una misura specifica in quanto interviene in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizza per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e non su problemi specifici.

Misure specifiche di formazione

Non sono state programmate misure specifiche di formazione.

La formazione è stata ritenuta una misura generale dell'anticorruzione e non una misura specifica in quanto interviene in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizza per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e non su problemi specifici.

Misure specifiche di rotazione

Non sono state programmate misure specifiche di rotazione.

La rotazione è stata ritenuta una misura generale dell'anticorruzione e non una misura specifica in quanto interviene in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizza per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e non su problemi specifici.



Misure specifiche di disciplina del conflitto di interessi

Non sono state programmate misure specifiche di disciplina del conflitto di interessi.

La disciplina del conflitto d'interessi è stata ritenuta una misura generale dell'anticorruzione e non una misura specifica in quanto interviene in maniera trasversale sull'intera amministrazione e si caratterizza per la loro incidenza sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione e non su problemi specifici.

Il Responsabile della Prevenzione della
Corruzione e della Trasparenza
(Dott.ssa Beatrice Sassi)